HAL open science

Professionnalisation et identité professionnelle des formateurs en sécurité privée : enjeux et transactions

Kananny Ag Hartata

To cite this version:

Kananny Ag Hartata. Professionnalisation et identité professionnelle des formateurs en sécurité privée : enjeux et transactions. Education. Université Paul Valéry - Montpellier III, 2021. Français. NNT : 2021MON30030 . tel-03591755

HAL Id: tel-03591755

https://theses.hal.science/tel-03591755

Submitted on 28 Feb 2022

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

THÈSE
Pour obtenir le grade de Docteur

Délivré par **Université Paul Valéry-Montpellier 3**

Préparée au sein de l'école doctorale 58
Et de l'unité de recherche LIRDEF-EA3749

Spécialité : **Sciences de l'éducation et de la formation (SEF)**

Présentée par **: Kananny AG HARTATA**

PROFESSIONNALISATION ET IDENTITE PROFESSIONNELLE DES FORMATEURS EN SECURITE PRIVEE : ENJEUX ET TRANSACTIONS

Soutenue le 06 Décembre 2021 devant le jury composé de

Thierry Ardouin, Professeur des universités en sciences de l'éducation et de la formation, université de Rouen-Normandie	Président
Sabrina Labbé, Maîtresse de conférence-HDR en sciences de l'éducation et de la formation, université de Toulouse-Jean Jaurès	Rapporteure
Éric Maleyrot, Maitre de conférence en sciences de l'éducation et de la formation, université Paul-Valéry, Montpellier 3	Examinateur
Thérèse Perez-Roux, Professeure des universités en sciences de l'éducation et de la formation, Université Paul-Valéry, Montpellier 3	Directrice de thèse
Richard Wittorski, Professeur des universités en sciences de l'éducation et de la formation, université de Rouen-Normandie	Rapporteur

Remerciements

Je voudrais d'abord dire ma profonde reconnaissance à ma directrice de thèse, Madame Thérèse PEREZ-ROUX pour avoir dirigé ma recherche. Ses remarques critiques et sa lecture attentive ont permis l'évolution de ce travail. Une immense gratitude pour la confiance qu'elle m'a témoignée et pour sa disponibilité tout au long de mon parcours universitaire à Montpellier. Cette thèse n'aurait certainement pas pu voir le jour sans son soutien et sa patience à mon endroit.

Je remercie également Madame Sabrina LABBE et Messieurs Thierry ARDOUIN, Richard WITTORSKI et Éric MALEYROT pour avoir accepté la lecture de ce travail et participé à son évaluation.

Je remercie sincèrement madame Marie-Thérèse GIRET et Monsieur Daniel GIRET de m'avoir accueilli chez eux lorsque je n'avais nulle part où aller. Je remercie Madame Nadia MASALSKI pour son aide dans mes démarches administratives.

Un remerciement particulier à mes amies Aminata GADIO et Laëtitia LACOURT pour leur aide inestimable dans la relecture de mon manuscrit.

Mes remerciements vont également aux formateurs, responsables de formation et dirigeants de centres de formation en sécurité privée, pour leur collaboration lors de la réalisation des entretiens.

Enfin, un grand Merci aux membres de ma famille pour leur soutien tout au long de ce parcours, pour tous les sacrifices auxquels ils ont consenti pour que je puisse poursuivre mes études en France.

Table des matières

Remerciements ---------- *3*

Liste des sigles et abréviations ---------- *9*

Tables des illustrations ---------- *11*

Introduction ---------- *13*

1 Contexte de la sécurité privée ---------- *17*

1.1 Les activités privées de sécurité en Europe et en France ---------- **18**

1.1.1 Qu'est-ce que la sécurité privée ? ---------- 18

1.1.2 Histoire de la sécurité privée en Europe ---------- 19

1.1.3 Histoire d'un secteur en pleine mutation en France ---------- 20

1.1.4 Professionnalisation de la sécurité privée en France ---------- 24

1.2 L'initiative sociale fondement de la professionnalisation des activités privées de sécurité **26**

1.2.1 Nouvelles menaces criminelles et nouvelles réflexions sur la prévention ---------- 27

1.2.2 Professionnalisation par la création d'une structure de contrôle dédiée ---------- 29

***1.3* Le partenariat sécurité publique-sécurité privée** ---------- **30**

1.4 La formation professionnelle dans le monde de la sécurité privée ---------- **34**

1.4.1 Une diversité d'activité trop importante ---------- 34

1.4.2 Un besoin de formation disparate ---------- 35

1.4.3 Une offre peu lisible au regard de la demande de formation ---------- 38

1.5 2005 : l'entrée dans une période de grands changements ---------- **40**

1.5.1 Les critiques formulées dans le rapport de 2012 ---------- 41

1.5.2 Synthèse partie 1 ---------- 47

2 Cadre théorique ---------- *49*

2.1 La notion de professionnalisation ---------- **50**

2.1.1 La professionnalisation ---------- 50

2.1.2 Objet et sens de la professionnalisation ---------- 56

2.1.3 La professionnalisation à l'aune des intentions, des processus et des transactions ---------- 58

2.1.4 Le développement professionnel ---------- 60

2.1.5 La professionnalisation aux confluents de l'engagement et de la réflexivité ---------- 62

2.2 Les dimensions et enjeux de la professionnalisation ---------- **64**

2.2.1 La dimension sociologique ---------- 64

2.2.2 La dimension économique ---------- 65

2.2.3 La dimension pédagogique ---------- 67

2.3 La professionnalisation des formateurs d'adultes ---------- **68**

2.3.1 Le rôle du formateur ---------- 68

2.3.2 Se professionnaliser ---------- 70

2.4 La professionnalité émergente ---------- **72**

2.4.1 Les rapports entre les individus et les projets de professionnalisation ---------- 72

2.4.2 Le concept de professionnalité émergente ---------- 72

2.4.3 Repérer les indices d'une professionnalité émergente ---------- 73

2.4.4 Appréhender la professionnalité émergente ---------- 75

2.5 Les identités professionnelles en question ---------- 76

2.5.1 Les formes identitaires de Dubar ---------- 76
2.5.2 La notion de crise identitaire ---------- 77
2.5.3 La crise des identités professionnelles ---------- 78
2.5.4 L'identité professionnelle du formateur d'agent de sécurité privée ---------- 80

2.6 Les processus de construction de l'identité professionnelle ---------- 82

2.6.1 La double transaction identitaire ---------- 83
2.6.2 Les composantes de l'identité professionnelle ---------- 87
2.6.3 Nature des liens entre professionnalisation et identité professionnelle ---------- 93
2.6.4 Synthèse de la partie 2 ---------- 95
2.6.5 Problématique de recherche ---------- 96

3 Méthodologie ---------- 99

3.1 La recherche d'une méthode de recueil de données ---------- 100

3.1.1 La pratique professionnelle du formateur : une activité inaccessible ? ---------- 100
3.1.2 Professionnalisation, pratiques professionnelles et identité professionnelle : des processus inachevés ---------- 101
3.1.3 La combinaison des méthodes comme solution possible ---------- 102
3.1.4 Une forme adaptée de l'instruction au sosie ---------- 104

3.2 Mise en œuvre de notre méthodologie ---------- 106

4 Résultats ---------- 117

4.1 Analyses verticales des entretiens ---------- 118

4.1.1 Blanche ---------- 118
4.1.2 Bruno ---------- 128
4.1.3 Christian ---------- 136
4.1.4 Edouard ---------- 145
4.1.5 François ---------- 153
4.1.6 Patrick ---------- 163
4.1.7 Lisa ---------- 178
4.1.8 Jérémy ---------- 195
4.1.9 Éric ---------- 212
4.1.10 Sandra ---------- 220
4.1.11 Steph ---------- 226
4.1.12 Alain ---------- 235
4.1.13 Jean Claude ---------- 251
4.1.14 Gérard ---------- 268

4.2 Analyse transversale des entretiens ---------- 285

4.2.1 Le parcours biographique entre continuité et changement ---------- 285
4.2.2 Le métier de formateur entre représentations et valeurs ---------- 287
4.2.3 Les pratiques pédagogiques des formateurs ---------- 290
4.2.4 Les formes et sources de reconnaissance ---------- 290
4.2.5 Le dispositif de professionnalisation ---------- 291
4.2.6 Les tensions liées à la professionnalisation ---------- 293
4.2.7 Les perspectives de mise en œuvre de la professionnalisation ---------- 294

5 Discussion ---------- 296

5.1 Une identité professionnelle « brouillée » ----------297

5.2 Des éléments de développement professionnel spécifiques à l'émergence d'une identité professionnelle ----------298

5.3 Les FSP, des formateurs à part entière ou entièrement à part ? Similitudes, différences, complémentarités ----------299

5.4 Retour sur les hypothèses et apports de la recherche ----------302

5.5 Les communautés de pratiques comme outil de la professionnalisation ? ----------304

5.6 Questionnements issus de la recherche ----------306

Conclusion ---------- ***308***

Table des matières ---------- ***310***

Bibliographie ---------- ***318***

Résumé ---------- ***322***

Abstract ---------- ***323***

Liste des sigles et abréviations

Nous avons choisi de mentionner la page où le sigle apparait pour la première fois.

A

ADEF
Association, pour le développement de la formation professionnelle dans la branche sécurité et prévention *36*

ANAPS
Alliance nationale des activités privéede sécurité *20*

ANI
Accord national interprofessionnel *46*

API
Apprentissage professionnelle informelle *60*

C

CIF
Congé Individuel de Formation *38*

CNAPS
Conseil national des activités privées de sécurité *19*

CNCP
Commission nationale de la certification professionnelle *35*

CODE
Comité de discipline et d'éthique *42*

CoESS
Confédération européennedes services de sécurité *26*

CPNEFP-PS
Commission paritaire pour l'emploi et la formation professionnelle-prévention et sécurité *32*

CPNEFP-TRAA
Commission paritaire nationaledel'emploi et de la formation professionnelle-transport routier et des activités auxilliares *32*

CQP ASA
Certificat de qualification professionnelle- Agent de sureté aeroportuaire *39*

CQP-APS
Certificat de Qualification Professionnelle- Agent de prévention et sécurité *33*

D

DEA
Diplome d'étude approfondie *113*

DIF
Droit Individuel à la formation *38*

DIRECCTE
Direction régionale des entreprises, de la concurence, de la consommation, du travail et de l'emploi *37*

DISP
Délégation interministérielle de la sécurité privée *31*

E

EHESS
Ecole des hautes études en sciences sociales *113*

F

FCI
Formateur consultant indépendant *336*

FFAFOS
Fédération Française des acteurs de la formation en sécurité privée *37*

FSP
Formateur en sécurité privée 68

G

GPMSE
Groupement professionnel des métiers de la sécurité électonique **33**

L

LOPPSI
Loi d'orientation et de programmation pour la performance de la sécurité intérieure **19**
LOPSI
Loi de programmation de la sécurité intérieure **18**

M

MAC
Maintien et actualisation des connaissances **32**
MAC-APS
Maintien et actualisation des connaissances-Agents de prévention et sécurité **106**

O

OPCA
Organisme paritaire Collecteur agréés **41**
ORSEC
organisation de la sécurité civile **14**

P

PSC1
Prévention et secours civique niveau 1 **136**

Q

QCM
Question à choix multiple **43**

R

RNCP
Répertoire national de la certification professionnelle **34**

S

SDIS34 Service départemental d'incendie et de sécurité de l'herault **129**
SNES
Syndicat national des entreprises de sécurité **20**
SNOFOPS
Syndicat national des organismes de formation en sécurié **37**
SRC
Services régionaux de contrôle **42**
SSIAP
Agent des services de sécurité incendie et d'assistance à personne **135**
SST
Sauveteur secouriste du travail **136**

T

tableau 1 récapitulatif des participants à l'enquête *132*

U

UNAFOS
Union nationale des acteurs de la formation en sécurité privée **37**
USP sécurité
Union des entreprises de sécurité privée **20**

V

VAE
Validation des acquis de l'expérience **38**

Tables des illustrations

Tableau 1 récapitulatif des processus inhérents au concept de professionnalisation ---------- 58
Tableau 2 participants à l'enquête ---------- 116

Figure 1 : la triple transaction de l'identité professionnelle _____ 87
Figure 2 : les composantes de l'identité professionnelle _____ 93

Introduction

Après un premier parcours en sciences de l'éducation à la faculté des sciences humaines et des sciences de l'éducation de Bamako au Mali, j'ai décidé de poursuivre mon cursus universitaire en Master. C'est en septembre 2013 que je suis arrivé en France. Mon projet initial était d'effectuer un master en 2 ans et de retourner au Mali. En arrivant dans ce master « Conseil et formation en éducation ». J'avais une conception des sciences de l'éducation limitée au seul espace de l'école. J'ai progressivement pris conscience de l'étendue des domaines que recouvre cette discipline, devenue en 2018 Sciences de l'éducation et de la formation. Cette prise de conscience m'a conduit à développer un intérêt particulier pour les questions de formation professionnelle.

Etant étranger et n'ayant bénéficié d'aucune forme de financement, mes ressources à l'époque ne me permettaient pas de vivre et poursuivre sereinement mes études. La nécessité de trouver un emploi s'est vite posée. Après plusieurs tentatives, c'est le secteur des activités privées de sécurité qui m'a été le plus accessible. En vue d'exercer le métier d'agent de prévention et de sécurité (APS), il m'a fallu suivre une formation qualifiante d'un mois permettant d'obtenir le « Certificat de Qualification Professionnel-Agent de prévention et de sécurité » (CQP-APS).

Etant déjà sensibilisé aux problématiques liées à la formation professionnelle, cette période de formation a été très riche en découvertes mais surtout en questionnement. Ainsi, j'ai décidé de consacrer mon stage de master 2 à l'exploration de cet univers et de réaliser un mémoire de fin d'étude portant sur l'identité professionnelle des formateurs en sécurité privée. A l'issue de ce parcours, j'avais, d'une part, le sentiment que cette thématique méritait d'être approfondie et d'autre part, le pressentiment que d'importants changements se profilaient à l'horizon. C'est pourquoi, j'ai décidé, avec le soutien de ma directrice de thèse, de m'engager dans un parcours de doctorat.

L'objectif de ce projet est de questionner le processus de construction de l'identité professionnelle des formateurs en sécurité, pris dans un contexte de professionnalisation. Le but est de mettre en lumière les enjeux et les transactions qui traversent ce processus en abordant cette thématique du point de vue des acteurs de la formation.

Depuis plusieurs décennies, le secteur de la sécurité privée ne cesse de connaitre des transformations importantes. Celles-ci sont profondément liées aux évolutions sociétales. Les activités de sécurité privée étant des activités de service, elles sont marquées par le contexte de

l'offre et de la demande. Au-delà des enjeux du marché, ces transformations recouvrent d'autres enjeux encore plus importants, notamment les questions de sécurisation de l'espace urbain ou encore les questions de co-production de la sécurité en partenariat avec l'Etat. Ce projet d'inclusion du secteur privé de la sécurité au dispositif global de sécurité publique sera le point de départ des mouvements de professionnalisation que connaissent aujourd'hui les activités privées de sécurité. La volonté du législateur d'assainir les pratiques professionnelles et commerciales de ce secteur, longtemps décriées, a pour but de permettre la construction d'un continuum entre les activités des deux secteurs (public et privé). Ce processus s'est essentiellement focalisé : a) sur le recrutement et la formation des agents de sécurité ; b) sur le contrôle des organismes prestataires de service de sécurité à travers des lois et circulaires de plus en plus strictes.

Notre étude a pour objectif de donner la parole aux formateurs afin de mettre en avant les dynamiques de construction identitaire qui prennent place dans ce contexte particulier de professionnalisation. Cette recherche s'inscrit dans la continuité de notre travail de master 2 (Ag Hartata et Perez-Roux, 2018). Il est subdivisé en plusieurs parties.

La partie 1 porte sur la présentation du secteur de la sécurité privée et sur les enjeux qui le traversent. Nous commençons par faire un retour détaillé sur l'histoire de la sécurité privée en France et en Europe. Puis nous mettons en avant les différentes transformations que ce secteur a connues et les enjeux sous-jacents à ces transformations. Plus spécifiquement, nous y abordons les diverses tentatives de partenariat entre le secteur privé et le secteur public. Nous traitons également les enjeux sociaux qui posent les bases de ce partenariat. Cette première partie de notre travail rend également compte de la place de la formation professionnelle dans le processus de professionnalisation des activités privées de sécurité. Enfin, elle met en avant les changements importants survenus au niveau de la formation professionnelle, dans ce secteur, depuis 2006. Nous analysons un rapport commandé par les Ministères de l'intérieur, de la formation professionnelle et de l'Education nationale portant sur la formation professionnelle en sécurité privée.

La partie 2 présente des concepts théoriques mobilisés tout le long de ce travail pour éclairer notre objet de recherche. Nous explorons les notions de professionnalisation et d'identité professionnelle et les différents enjeux qui y sont liés, avant de nous centrer sur les liens avec le monde des formateurs d'adultes. Les différents chapitres abordés, portent sur l'étude de concepts spécifiques qui nous semblent intéressants pour mieux cerner les transactions identitaires qui existent dans le processus de professionnalisation. Enfin, cette partie 2 est le lieu où nous proposons une opérationnalisation de notre cadre théorique. En effet, nous tentons

d'y construire, à partir de notre exploration théorique, un système de lecture qui nous permettrait de comprendre les dynamiques identitaires qui sont en jeu dans ce processus de professionnalisation. Ainsi, nous faisons émerger les liens étroits qui existent entre les processus de professionnalisation et ceux de la construction de l'identité professionnelle.

La partie 3 présente le cadre méthodologique et le choix de l'entretien semi directif comme méthode de recherche principale, combinée à une approche inspirée de « Instruction au sosie », en raison des contraintes rencontrées sur le terrain. Au-delà de l'explicitation du processus de recueil de données et des méthodes choisies Nous détaillons nos conditions de recueil de données et présentons le processus de réflexion qui a motivé nos choix méthodologiques.

La partie 4 présente les résultats de notre recherche de terrain en croisant deux modes d'analyse : d'une part une analyse verticale débouchant sur des portraits individuels de formateurs ; d'autre part, une analyse transversale qui reprend les principales thématiques de notre étude.

La partie 5 de notre thèse porte sur la discussion de nos résultats. Nous reprenons nos résultats à la lumière de la littérature scientifique mobilisée dans notre cadre théorique. Nous tâchons de montrer dans quelle mesure les résultats obtenus viennent enrichir l'état des savoirs sur les problématiques de professionnalisation et sur les processus de construction de l'identité professionnelle.

1 Contexte de la sécurité privée

Comme annoncé précédemment, nous commençons cette thèse par une présentation du secteur des activités privées de sécurité. Ce faisant, nous posons le contexte social, politique et économique de ces activités. L'historique des évolutions de ce secteur est reliée aux enjeux qui le traversent. Les diverses étapes de la professionnalisation sont abordées en mettant l'accent sur les efforts importants en matière de formation professionnelle. Pour ce faire, nous proposons l'analyse documentaire d'un rapport commandé par trois ministères en 2012. L'étude de ce rapport nous permet de faire un état des lieux des évolutions des activités de formation en sécurité privée ; elle présente également les limites des dispositifs de professionnalisation mis en place jusqu'alors.

1.1 Les activités privées de sécurité en Europe et en France

1.1.1 Qu'est-ce que la sécurité privée ?

Il semble important de clarifier ici la notion même de sécurité privée afin d'en cerner l'importance dans les dispositifs de sécurisation de l'espace public. Ocqueteau en 1997 proposait une définition provisoire axée sur trois points essentiels. Selon lui, la sécurité privée serait :

« Un secteur agissant sur le mode du contrat de service verbal ou écrit, dans le domaine des procédures de gestion des risques, de la fourniture de personnel et des équipements de protection, formant l'ossature de la chaîne de sécurité. Elle englobe l'industrie et le commerce de la fabrication, de la distribution et de l'installation des équipements de sécurité ainsi que les diverses prestations humaines de protection s'y rapportant.

Un secteur de service guidé par des méthodes d'action qui comprennent, enquête, détection, protection et dissuasion ; méthode au service d'une philosophie générale, qui consiste à prévenir les risques de perte (intimité, pouvoir, savoir, influence, prestige) ou de dommage lié aux atteintes à l'intégrité physique (vie, corps), à la propriété matérielle (meubles, immeubles) et immatérielle (valeurs, informations). Ces méthodes visent moins à éliminer les risques qu'à diminuer sensiblement la fréquence d'apparition des pertes engendrées par les accidents, les erreurs, et les comportements incivils, malveillants ou criminels.

Un secteur de services au fonctionnement semi-autonome. Principalement caractérisé par son orientation vers le profit, il obéit aux mécanismes du marché de l'offre et de la demande, dans un rapport de nature privatiste liant prestataire et client (lequel est une entité collective publique, privée ou un particulier). Ce secteur n'est pas entièrement autonome, car, dans la mesure où ces domaines d'action ont des incidences sur la gestion de l'ordre dans la société en général, Il a besoin pour asseoir sa viabilité économique et sa légitimité légale, de bénéficier de l'aval des autorités publiques et de faire la démonstration de son efficacité, non seulement en direction de ses différents clients, mais, de plus en plus en direction des compagnies d'assurance. » (Ocqueteau, 1997, p.41).

Cette définition, proposée par Ocqueteau, nous permet dès lors de mettre en valeur les éléments qui, de prime abord, sont révélateurs de la dichotomie entre sécurité publique et sécurité privée. La question de la contractualisation (à visée pécuniaire) est le premier élément qui tranche de façon nette la séparation entre les deux secteurs (public/privé). Il relève du sens commun que l'État ne monnaie pas la sécurité de ses citoyens et n'en retire donc aucun bénéfice commercial ; ce qui n'est pas le cas du secteur privé, qui fonctionne sous une logique clientéliste. Aussi, est-il important de garder à l'esprit ce point lorsqu'il nous arrivera de faire

une comparaison entre le secteur public et le secteur privé. La contractualisation des services d'une structure privée de sécurité met également l'accent sur la délimitation d'un périmètre d'action au sein de l'espace urbain. Cette délimitation physique concerne aussi les missions qui sont confiées aux prestataires de sécurité privée au sein de l'espace défini lors de la contractualisation. Dans une autre perspective, le point mis en avant est celui du fond, (mode d'action et des finalités). L'État reste le garant des libertés et est seul dépositaire de la violence légitime. De ce fait, les activités privées de sécurité ne portent que sur l'aspect de la prévention en mettant en œuvre tout un panel de procédures et moyens pour prévenir des comportements dits à risque ; l'usage de la coercition restant de la compétence exclusive de la force publique. Mais en a-t-il toujours été ainsi ?

1.1.2 Histoire de la sécurité privée en Europe

En raison de son évolution exceptionnelle, la sécurité privée est devenue une pièce maîtresse dans l'organisation et la mise en œuvre de l'essentiel des politiques de sécurisation de l'espace urbain en France et plus largement en Europe.

Ces politiques ont connu de profondes modifications ces dernières années, principalement en raison des exigences toujours grandissantes des citoyens, non seulement en ce qui concerne la sécurité, mais aussi en matière de cadres de vie et de bien-être dans l'espace social. L'organisation traditionnelle de la sécurité publique, en vue de répondre à ces exigences, tente de mieux s'adapter, sans pour autant parvenir à mettre en œuvre un type de coopération viable. Du fait de leur fort développement dans les sociétés européennes modernes, les activités de sécurité privée obligent les structures de forces publiques à composer avec elles. D'autre part, elles revendiquent de ce fait, depuis quelques années, la mise en œuvre de dispositifs de contrôle administratifs et opérationnels, nécessaires pour soutenir les avancées évidentes de leur secteur.

Par ailleurs, ce climat de croissance accrue soulève un certain nombre de questions visant à mieux saisir les intentions qui sous-tendent les actions des divers acteurs dans une perspective de professionnalisation des activités liées à la sécurité privée. La référence aux prescriptions institutionnelles marque la volonté affichée de l'État de reprendre la main sur ces activités, en impulsant le processus de professionnalisation.

Dès lors, il y a lieu de se demander, dans quelle mesure les politiques institutionnelles ont permis de stimuler les pratiques de coproduction de la sécurité dans l'espace public entre les secteurs public et privé ? Dans quelle mesure, cette coproduction de la sécurité a permis de répondre aux besoins exprimés à la fois par les citoyens et les acteurs de la sécurité publique et privée ? Les processus de professionnalisation et de coproduction initiés par le législateur, ont-ils permis d'engager la construction d'identités professionnelles revendiquées et défendues (par

les acteurs du secteur privé de la sécurité) ? Ces questionnements ont été abordés dans la thèse d'Antonio Arroyo intitulée : Professionnalisation et développement professionnel ; cas des agents de sécurité privée de la branche surveillance humaine en France (Arroyo, 2017). De façon complémentaire, notre travail porte sur la professionnalisation et la construction de l'identité professionnelle des formateurs en sécurité privée et tente de réponse à des problématiques spécifiques.

À l'aube des années 1970-80, les questions de sécurité sont devenues un objectif capital dans la politique française et occidentale. L'État à la suite de la Seconde Guerre mondiale apparaît comme étant garant de la sécurité et de la sureté des citoyens (protection contre les atteintes aux biens et aux personnes). L'État-providence va favoriser un développement spectaculaire des ressources, notamment à travers le plein-emploi, mais surtout, il va permettre l'amélioration de l'organisation de la sécurité à travers des dispositifs comme le plan ORSEC (ORganisation de la SEcurité Civile).

À partir des années 1990, la sécurité devient « l'affaire de tous ». En effet, ce discours politique sous-entend que l'État face au développement important de la société, n'a plus les moyens financiers et humains pour garantir, seul, la sécurité et la sureté de ses citoyens. La responsabilisation des citoyens et usagers de l'espace public devient alors le point de départ d'une sécurité à coproduire. Dans cette optique, plusieurs agents sont impliqués au côté de l'état. Les citoyens doivent désormais faire l'effort de mieux gérer leur habitat, leur cadre de vie, notamment à travers la souscription aux diverses formules de couverture proposées par les organismes d'assurance. Ces derniers incitent les usagers à avoir recours aux services de sociétés impliquées dans les activités de sécurité privée afin de réduire les marges sur les risques et les actes malveillants qu'encourent les citoyens/usagers/clients. C'est dans cette logique que les établissements « recevant du public » (écoles, centres commerciaux, hôpitaux, etc.), sont enjoints à intégrer des pratiques de prévention au sein même de leurs activités principales. Se faisant, ils participent à la sécurisation globale de l'espace public. Ces nouvelles pratiques font désormais partie du devoir citoyen, qui est avant tout, de contribuer à la sécurité de tous. Ainsi, cette nouvelle résolution, fait écho au discours politique prônant que « La sécurité est l'affaire de tous ».

1.1.3 Histoire d'un secteur en pleine mutation en France

C'est au début des années 1980 que le secteur de la sécurité privée commence à susciter l'intérêt du public. Cet intérêt fait suite à une affaire de grève ayant mal tourné du fait de l'implication de milices privées. Le 12 juillet 1983, une première loi est promulguée pour régir les activités privées de sécurité. Le discours politique de l'époque a essentiellement pour but de

promouvoir les libertés publiques tout en conservant la possibilité, pour les acteurs de la sécurité privée, de conquérir une certaine légitimité qui se trouve mise à mal : *« S'il [le discours politique] se présentait comme une grande loi de défense des libertés publiques, il valorisait également les stratégies de conquête et de recherche de légitimation par le droit de la fédération française des organismes de prévention et de sécurité (FFOPS), le syndicat patronal de l'époque engagé dans une conquête de reconnaissance par les pouvoirs publics, car beaucoup de ces dirigeants subissaient les dégâts, en termes d'image, d'une histoire délétère de leur corporation. »* (Ocqueteau, 2004, p. 25)

Durant la 1ere moitié du 19e siècle, l'ordre et la sécurité dans la société française sont essentiellement assurés par une « police politique assez puissante et une gendarmerie très militarisée » (Ocqueteau, 1997, p.44). La bourgeoisie toute-puissante jouit du privilège d'avoir des ouvriers et des employés de maison qui au-delà de leurs tâches quotidiennes, constituent une véritable petite armée en charge de la protection des biens des patrons. Cette mission s'explique essentiellement par la lourdeur des sanctions pénales encourues en cas de vols ou de pertes d'objets appartenant à ces derniers (les patrons). La sécurisation de l'espace et des intérêts privés de la classe bourgeoise repose particulièrement sur les épaules des employés de maison pour les résidences, alors que ceux des entreprises, sont du ressort des ouvriers. Cette organisation peut être considérée comme la première version des polices privées.

Tout au long du 19e siècle, les citoyens constituent des groupes dits de vigiles afin de sécuriser leur cadre de vie. Ces sollicitations apparaissent au moment où le pouvoir central est fragilisé. Les polices internes aux grands magasins voient quant à elles le jour à la fin du 19e siècle dans la région parisienne. C'est en 1892 qu'une loi crée le statut de garde particulier assermenté. Au même moment dans les pays nordiques et en Allemagne, les sociétés de gardiennage connaissaient une certaine institutionnalisation. En France, les formes d'organisation restent communautaires et ne sont perçues qu'en termes de force supplétive et temporaire qui à terme, permettrait de grossir les rangs de la force publique à travers l'obtention de crédits supplémentaires destinés au recrutement.

En 1906, le Conseil municipal de Paris propose la création d'un corps de veilleurs de nuit basé sur le modèle espagnol des « serenos ». Ce projet connaît plusieurs reformulations avant d'être adopté. Il intervient à un moment où le Conseil municipal de Paris vit un conflit de pouvoir avec la préfecture. Au bout de plusieurs tentatives et révisions, le projet de garde de nuit voit finalement le jour. Les premières sociétés de gardiennage et de surveillance apparaissent et connaissent un franc succès entre 1907 et 1913, surtout dans les quartiers

bourgeois. À la suite de la grande guerre, ces sociétés ont totalement disparu, laissant place à une présence policière plus dense dans les banlieues.

Par ailleurs, à la fin de la guerre de 14-18, on ne compte plus qu'une seule société de gardiennage en activité : la société parisienne de surveillance. Elle naît sous l'impulsion du préfet de police Alfred Morin en 1926 et est baptisée la Société Parisienne de surveillance. Son personnel est essentiellement composé d'anciens militaires à la retraite, d'anciens gendarmes, policiers ou douaniers.

Au seuil des années 1920, les sociétés de gardiennage se multiplient et Paris n'en compte pas moins de soixante (Khalifa, 1995). L'émergence des sociétés de gardiennage est couplée à celle des agences de détectives privés dont l'apparition sonne comme la remise en cause de l'identité républicaine que la police essaie de se construire.

C'est donc à la suite de ce phénomène que des pratiques de la police publique se sont démarqués de celles des polices privées. En 1922, une proposition de loi est introduite afin de réguler les pratiques des sociétés de détectives privés. Ce projet de loi n'a jamais abouti. La réglementation de ce secteur, sera faite sous le régime de Vichy à travers la loi du 28 septembre 1942, Dépouillée de sa disposition stigmatisant les personnes de confession israélite, elle prévaudra encore sous la Cinquième République. Les activités liées à la création de sociétés de gardiennage ou de détectives privés, sont dès lors des professions réglementées nécessitant, pour les dirigeants, un agrément du ministre de l'Intérieur.

La loi du 23 décembre 1980 reprend le principe général des dispositions précédentes, mais cette fois, il revient aux préfets de donner leur agrément pour la création de sociétés orientées vers les activités privées de sécurité. Ces dispositions ont toutes initialement pour objet de prévenir la divulgation d'informations sensibles recueillies par les anciens fonctionnaires de police ou de gendarmerie. Il apparaît toutefois que, dans les divers textes d'application de la loi vichyste, l'accent est surtout mis sur la gestion et le contrôle des carrières des membres des forces de l'ordre public qui sont candidats au changement d'orientation professionnelle. Dans les sociétés prestataires d'activités de sécurité privée, le travail ayant considérablement évolué, l'autorisation de migrations professionnelles reste subordonnée à certaines variables (temps de service, zones d'exercice professionnel, etc.).

Les activités privées de sécurité ne cessent de se développer et connaissent de nouveaux tournants. Elles trouvent dans le monde de l'entreprise, un nouveau ressort pour diversifier leurs pratiques. On assiste notamment à l'apparition des *« polices d'usine ».* Ces nouvelles pratiques de sécurité sont basées sur le modèle de *« l'usine forteresse »* (Ocqueteau F. , 1997, p. 50). Cette idée suppose que tout l'espace social aux alentours des entreprises-usine ou des fabriques

tombe sous le contrôle des patrons qui disposent de la masse ouvrière comme d'une force non seulement de travail, mais aussi de protection de leurs intérêts (Gaudemar, 1982).

Jusque dans les années 70, le maintien de l'ordre dans les entreprises, en cas de grève, est du ressort de l'armée. Avec la montée en puissance des syndicats, les patrons ont recours à différentes méthodes pour prévenir les mouvements sociaux. Notamment, le recours aux agences de détectives privés qui ont pour mission de surveiller les faits et gestes des employés et de rendre compte de leurs réunions. Les renseignements ainsi recueillis permettent aux patrons de sévir, à travers un large éventail de sanctions disciplinaires. À la suite de l'affaire Dreyfus, l'armée se voyant profondément discréditée n'accepte que rarement d'intervenir sur des affaires de protestation sociale. Ce désengagement de l'armée, incite les propriétaires d'usine à avoir de plus en plus recours à des pratiques pour le moins douteuses comme le chantage, la corruption et l'intimidation, afin de prévenir tout mouvement qui pourrait mettre en péril la production.

Durant cette période, l'instrumentalisation des activités privées de sécurité ne se limite pas au monde de l'entreprise. Certains hauts fonctionnaires à l'image du préfet de police de Paris, Jean Chiappe, ont recours aux services des sociétés de gardiennage, afin d'apporter un soutien à la police officielle. Cette démarche a pour but de saboter des manifestations. Ces milices sont alors composées d'anciens militaires russes réfugiés à Paris. En 1936, une loi restreignant les libertés d'association vise les regroupements et sociétés qui, de facto, peuvent constituer un danger pour l'intégrité du territoire. Cette loi entraine la fermeture de plusieurs sociétés de gardiennage qui, de fait, ont pour but de servir de milice privée à qui veut bien les payer. Pourtant, en 1939, des sociétés de ce type refont leur apparition et se mettent à collaborer avec l'occupant nazi. À la fin de la seconde guerre mondiale, ces sociétés sont démantelées, mais très vite, elles réapparaissent sous d'autres dénominations. Durant la même période, d'autres pays européens connaissent des problématiques similaires (Hollande, Belgique). Tout comme la France, ces pays prennent des dispositions pour régir les activités des sociétés de gardiennage qui s'apparentent davantage à des milices privées, essentiellement proches de l'extrême droite et au service d'un ordonnateur. Elles sont par ailleurs considérées comme des sociétés avec un fort potentiel de nuisance.

La période 1972-1982 va recenser plusieurs cas de violences, impliquant les gardes de sécurité privée. Trois incidents majeurs entraîneront la mort de manifestants à la suite de violences infligées contre ces derniers. Ainsi, Pierre Overnay décède le 25 février 1972 après avoir été battu à mort par un vigile de l'usine Renault où il participait à une manifestation. Le 23 décembre 1981, sept vigiles s'en prennent à deux vagabonds au forum des halles à Paris.

L'un des vagabonds décède des suites de ses blessures et le second est laissé pour mort. En 1982, lors d'une crise sociale à l'usine de Camembert d'Isigny, le directeur fait appel à une société de gardiennage qui est chargée de mettre fin à un mouvement de grève.

Une commission d'enquête du Sénat démontre qu'un grand nombre de sociétés de gardiennage de l'époque sont très proches des classes politiques gaullistes. Ces sociétés fournissent de « gros bras » pour des missions de maintien de l'ordre lors des meetings. Il apparaît également que nombre des dirigeants de ces sociétés sont d'anciens militaires ou policiers proches de diverses personnalités politiques. Cette proximité avec les politiques favorise l'obtention de marchés par ces mêmes sociétés de gardiennage.

Ainsi, dans ce contexte sociohistorique de l'apparition des métiers de la sécurité privée en France, il est aisé de s'apercevoir que ces activités, loin de se limiter à la surveillance de bien, sont majoritairement organisées autour du maintien de l'ordre dans les entreprises, dans le sabotage d'actions sociales, dans le trafic d'influence et d'information pour le compte de riches particuliers. Le début du 21e siècle marque un grand tournant dans la reconnaissance des activités privées de sécurité. En effet, elles connaissent au fil des ans, de profondes modifications et ajustements pour s'adapter aux exigences législatives. Par ailleurs, l'année 2002 marque la promulgation de la LOPSI (LOi de Programmation de la Sécurité Intérieure). Cette loi abroge celle du 12 juillet 1983 qui régissait depuis lors les activités de sécurité privée. A partir de cette période, les efforts politiques en vue de la professionnalisation deviennent plus constants et orientés vers la coproduction et la formation professionnelle.

1.1.4 Professionnalisation de la sécurité privée en France

L'évolution des activités de sécurité privée durant ces dix dernières années a été exceptionnelle. Longtemps marqué par une histoire à charge, ce secteur trouve aujourd'hui le ressort nécessaire à son évolution. Le sentiment d'insécurité grandissant au sein des sociétés développées suscite l'accroissement de la demande des populations en matière de sécurité. Ces demandes sont de plus en plus pressantes et souvent accompagnées d'exigences spécifiques. Nous avons établi précédemment que les sociétés privées de sécurité étaient en mesure de répondre de manière plus satisfaisante aux besoins des particuliers, contrairement aux forces de l'ordre public qui fournissent un service universel et généralisé.

Les années 1970 marquent le début d'une évolution fulgurante dans les secteurs marchands de la sécurité en France et dans les pays européens. Les débats sur le sentiment d'insécurité font quant à eux, leur apparition dans les années 80. Ils joueront dès lors une part importante dans le développement et l'acceptation des activités privées de sécurité. À côté des

théories sur le sentiment d'insécurité, le développement des nouvelles technologies reconfigure ces activités et ouvre l'ère de la techno-prévention (Ocqueteau, 1997).

Les nouvelles orientations en matière de sécurité publique se caractérisent par leurs différences et même leur opposition avec les anciennes pratiques. Ces changements interviennent dans la mesure où la société elle-même évolue, les risques et les enjeux économiques ne sont plus les mêmes. Les attentes de l'État vis-à-vis du secteur privé s'en trouvent également accrues. Ces nouvelles exigences inciteront les acteurs privés à se réorganiser afin de s'inscrire dans une logique de professionnalisation progressive en accord avec les lignes directrices tracées par l'institution. Le secteur privé prenant de plus en plus d'ampleur, apparaît la nécessité de l'encadrer et de lui faire une place dans le code de la sécurité intérieure, aux côtés des forces régaliennes. Ces dispositions, à long terme, ont pour but de préserver les libertés individuelles, en définissant un cadre d'action précis pour ces activités. Dans le même élan, le secteur se donne un code de déontologie ayant pour but d'harmoniser les pratiques et de prévenir des pratiques discutables. Un organe de contrôle attaché aux préfectures voit le jour, le Conseil National des Activités Privées de Sécurité (CNAPS). Les CNAPS sont créés par la Loi 2011-267 du 14 mars 2011 d'Orientation et de Programmation pour la Performance de la Sécurité Intérieure ou plus couramment, la LOPPSI. Cet organe de contrôle jouit de compétences telles que le conseil, la délivrance des agréements et l'administration de la sanction.

Le recadrage du système de sécurité publique intervient à un moment où il est indispensable d'obtenir un équilibre entre les secteurs public et privé. Par ailleurs, en octroyant une place plus importante dans son dispositif aux acteurs privés, l'État assure le contrôle sur ce secteur. Il ressort de cette nouvelle disposition une forme de partenariat à laquelle les différents acteurs se réfèrent en termes de coproduction de sécurité. Fort de toutes ces nouvelles dispositions lui ouvrant un marché plus grand, le secteur privé de la sécurité se repositionne et s'interroge sur le mode de professionnalisation qui le traverse. La carte professionnelle dématérialisée représente aujourd'hui la reconnaissance de l'existence d'un secteur privé pourvoyeur de sécurité aux côtés de l'État ; elle introduit la notion d'aptitude professionnelle (2008) à travers la formation, à laquelle s'ajoute l'exigence de la moralité sans faille, représentant jusqu'alors la seule exigence pour l'accès à l'emploi. Cette aptitude professionnelle ne peut à elle seule constituer le socle sur lequel repose la professionnalisation de tout un secteur. Néanmoins, elle démontre la volonté partagée des acteurs privés et de l'État d'aller vers la professionnalisation, notamment en élevant les niveaux d'exigence.

Concernant le marché, la professionnalisation repose davantage sur-l'idée de satisfaction des clients. Cette approche de la professionnalité est palpable à travers les relations clientèle entretenues par les grandes entreprises de sécurité privée. En 2006, en France, la branche surveillance humaine comptait 4 600 entreprises et 149 000 salariés (12 000 dans le domaine aéroportuaire), générant ainsi un chiffre d'affaires de 4 380 millions d'euros. La commande publique représente 23 % du total (Union des entreprises de Sécurité Privée (USP), 2007). D'après le Ministère de l'Intérieur, 88 % des entreprises ont moins de dix salariés et la branche compte 2 % de cadres. Entre l'évolution de la législation, la revalorisation des salaires, l'aptitude préalable à l'embauche et l'application des métiers repères, les entreprises de sécurité montent dans le train de la professionnalisation avec des difficultés accentuées par une compétition sauvage[1] (Arroyo, 2017, p. 37).

Le Syndicat National des Entreprises de Sécurité (SNES) avançait dans son rapport de l'année 2015 (SNES, 216), le chiffre de 160 400 salariés pour les activités de surveillance humaine. Les 9 premières entreprises comptant un effectif de plus de 2000 salariés participent pour 28.5% du chiffre d'affaires de la branche. Quant aux entreprises de plus de 500 salariés, les 36 premières enregistrent 43% du chiffre d'affaires de la branche, les 236 premières de plus de 100 salariés réalisent pour leur part 66% du chiffre d'affaires. Il y a enfin, les 6911 travailleurs indépendants qui eux, réalisent environs 229 millions d'euros CA[2].

L'ouverture économique du secteur pousse les grandes entreprises à faire appel aux sociétés locales pour effectuer des prestations sur le mode de la sous-traitance. Ce modèle leur assure l'exécution des prestations de sécurité, très demandées et à moindre coût. Il perturbe les applications du droit du travail, entrainant ainsi, une atteinte à l'ordre social et économique difficilement contenu par les autorités en raison de la forte demande. Le secteur fort de ce constat requiert une régulation de ses activités par l'implication plus accrue de l'État afin de combler l'écart qui sépare la France des autres pays européens. Comme présenté précédemment, le modèle de coopération public/privé en matière de sécurité en France est très différent de celui des autres pays de l'Union européenne.

1.2 L'initiative sociale fondement de la professionnalisation des activités privées de sécurité

Il apparaît dans le contexte social de ces dernières années que le concept même de sécurité citoyenne doit être revisité. En effet, celle-ci ne se limite plus à assurer une protection contre

[1] Propos tenus par Claude Tarlet, secrétaire général de l'USP, devenu président de l'ANAPS.
[2] La surveillance humaine en chiffres 2015, 2015 :6,5% de croissance à l'ombre du terrorisme, SNES, 2016, Paris

les actes malveillants, mais également, à procurer aux citoyens un sentiment de bien-être au sein de la société. La société telle que nous la vivons aujourd'hui produit du risque. Il appartient aux acteurs publics/privés et aux usagers de mettre en œuvre un ensemble de procédés qui permettraient de réduire les fragilités (failles), tout en permettant aux uns et aux autres de jouir d'une vie sociale. D'après Calvo Saez (2009), directeur de la sécurité et de la surveillance humaine du Groupe PROSEGUR, « *il faut oublier l'idée de la sécurité synonyme d'ordre public et parier pour le développement d'un système de bien-être qui permette au citoyen d'intégrer les conditions adéquates, afin qu'il puisse exercer l'ensemble de ses droits » (p. 161-168)*.

Lorsque l'on aborde aujourd'hui les questions de sécurité dans le contexte des sociétés modernes, le sentiment d'insécurité est fortement présent et exacerbé par la multiplication, au cours des dernières décennies, d'actes terroristes ou crapuleux, imputables à diverses organisations de malfaiteurs.

Les événements tragiques de l'année 2015 ont montré la nécessité absolue pour l'État de revoir l'organisation mise en place en matière de sécurité. Ces événements ont vite fait de mettre à jour les limites du système dans le pays et particulièrement dans la région parisienne. Nous avons pu assister à la mobilisation de l'ensemble des différents acteurs en charge d'assurer la sécurité des points sensibles à travers tout le pays. Toutefois, ce déploiement inédit a rapidement atteint ses limites, sans que l'État n'ait pu fournir une solution de remplacement. En effet, le dispositif mis en place par celui-ci a dû être levé assez rapidement. Les administrateurs des lieux dits « sensibles » se sont tournés vers le secteur privé comme alternative au repli des forces de l'ordre public. Notons que le chiffre d'affaires des activités privées de sécurité a connu une augmentation de 3% pour atteindre 5,7 milliards d'euros en 2014. Ainsi les politiques de sécurisation de l'espace public ne peuvent plus reposer sur le modèle classique de l'État, jusqu'alors seul pourvoyeur de sécurité. La conception d'un système de sécurité marginalisant les opérateurs privés n'est pas viable dans le contexte global actuel. Dès lors, l'objectif principal repose sur la neutralisation ou du moins la réduction des vulnérabilités au sein des espaces ouverts au public, en vue de réduire les risques de passage à l'acte.

1.2.1 Nouvelles menaces criminelles et nouvelles réflexions sur la prévention

Il est désormais établi que l'État est astreint à assurer la sécurité de ses populations. La nouveauté réside dans sa capacité à déléguer cette tâche à différents acteurs, tout en gardant un certain contrôle sur leurs activités.

Il ressort de nos précédents propos que ces activités, elles-mêmes, doivent être redéfinies et inscrites dans une approche plus dynamique et en perpétuelle réadaptation afin de correspondre aux attentes toujours changeantes de la « société du risque » (Beck, 2001).

Paulin (2015) soutient que le discours politique sur la sécurité, ainsi que le rôle et la place de la sécurité privée ont évolué. Pour l'auteur, cette évolution dans le discours constitue le changement le plus marquant et le plus significatif sur l'organisation de la co-production public/privé. En effet, la prévention ne saurait être dissociée des activités de sécurité privée. Toutefois, on constate davantage de référence à la lutte contre les actes terroristes. Les opérateurs privés sont aujourd'hui de plus en plus sensibilisés à cette menace, même si le plan Vigipirate n'inclut pas de procédures spécifiques aux acteurs de la sécurité privée. L'Alliance Nationale des Activités Privées de Sécurité (ANAPS), sous la présidence de Claude Tarlet, témoigne de la volonté des opérateurs privés d'endosser une certaine responsabilité citoyenne aux côtés des forces régaliennes de l'État. Il ne s'agit pas selon lui de requérir des privilèges supplémentaires, mais de participer plus activement à l'effort général à travers un travail de recherche, d'observation, de prévention.

Ainsi sensibilisés, les acteurs privés participent aux dispositifs de sécurisation publique dans les espaces privés. Ils ont donc le rôle d'observer des comportements particuliers et d'autres indicateurs afin de détecter la menace. La communication entre les différents acteurs reste l'élément clé des différents dispositifs mis en place pour répondre aux situations de crise, à l'image du dispositif *vigie* mis en place en île de France. Ce dispositif est activable 7j/7j et 24h/24h. Les formations dispensées de nos jours ont été enrichies de modules exclusivement portés sur la détection des menaces terroristes et la gestion des situations de crise. Ces modules étaient quasiment inexistants dans le cursus de formation obligatoire pour les agents de prévention et de sécurité. En ouvrant la formation à ces nouveaux modules, on assiste également à l'arrivée de nouveaux formateurs avec des qualifications et des expertises particulières, jusque-là inconnues du secteur privé.

La perspective de la co-production de la sécurité étant à présent admise et conceptualisée dans la plupart des pays européens, quelle serait la forme la mieux adaptée au modèle français ?

La co-production dans les pays comme la France, l'Espagne, ou la Belgique semble exclusivement tournée vers un partenariat basé sur la structuration statutaire, défini par l'État. Cette régulation des activités privées de sécurité induit donc la création d'un marché conditionné. La France, plus que les autres pays, tend vers ce modèle. Torrente (2015) nous rappelle qu'il existe néanmoins des différences dans la définition des activités, des critères exigés pour y accéder, au niveau des profils professionnels, des qualifications des dirigeants et du personnel ou du degré de contrôle imposé par l'État (Arroyo, 2017, p. 41). Il est couramment du ressort des organismes d'État (Ministère de l'Intérieur) de délivrer les habilitations, les

autorisations d'exercice liées aux activités privées de sécurité. Dans le cas particulier de l'Espagne, les autorités judiciaires ou policières ont cette compétence. Aujourd'hui, les modèles d'habilitation et d'accès à ces activités sont diversifiés et le système de sanction est plus ou moins sévère en fonction du pays. Toutefois, la moralité semble être la condition de base partagée par les différents pays européens en vue de l'octroi des autorisations d'exercice, à la fois pour les agents et pour les dirigeants de société. La question de la formation comporte également des différences importantes en fonction des pays, qu'il s'agisse des contenus de formation ou de leurs durées.

Button (2007) subordonne le modèle de régulation des activités privées de sécurité par les États à l'histoire économique, sociale et à leurs cultures de la sécurité. Ces politiques peuvent selon lui être classées en trois grands modèles classiques dominants.

Les théories des modèles dominants

Les travaux de Cools (2004) nous offrent une classification des différentes approches de la sécurité privée à travers les modèles de gestion mis en avant dans les sociétés modernes. Ces théories rendent compte de la place des activités privées de sécurité aux côtés de l'État.

- *« **La théorie du junior Partner**, qui part du principe que la sécurité publique ne peut pas exercer certaines fonctions, ou n'a pas les moyens nécessaires pour le faire. Cette théorie développe l'idée de la fonction préventive pour la sécurité privée et répressive pour la sécurité publique. Coopération sous la forme de partnerships, ou associations.*
- ***La théorie économique « Loss prevention »**, mise en évidence par Sheraring et Stenning dans les années 70, et qui se centre sur la satisfaction du client en minimisant au maximum les dommages pouvant lui être occasionnés. Il s'agit d'un principe de justice privée (ou privative), avec une certaine différence de fonctions, de clients et d'objectifs. Dans cette théorie, à la différence de celle du junior Partner, l'accent est mis sur le caractère compétitif beaucoup plus que complémentaire.*

***La théorie de la complexité policière** décrite par Hoogenboom en 1994, dont le principe consiste en une fragmentation institutionnelle, intégrant diverses fonctions policières dans une nécessité de coordination entre la sécurité publique et la sécurité privée ». (Arroyo, 2017, p. 42)*

1.2.2 Professionnalisation par la création d'une structure de contrôle dédiée

L'essor économique connu par le secteur des activités privées de sécurité a conduit à la création d'un marché à la gestion incontrôlée. Cela se traduit par le foisonnement d'une multitude de sociétés prestataires de service qui, dans leur grande majorité, axent leurs pratiques sur la poursuite du gain financier, instaurant ainsi un climat peu propice au développement des valeurs de service citoyen. Afin de parvenir à une consolidation des bonnes pratiques et une régulation du marché, les sociétés prestataires de service privé de sécurité ont fait appel à l'État

; celui-ci va créer le Conseil National des Activités Privées de Sécurité (CNAPS), qui sera désormais en charge de la délivrance des titres, autorisations d'exercer et des contrôles liés aux activités du secteur. Cette structure de contrôle accomplit sa mission tout en délimitant les contours du marché de la sécurité et en s'assurant que les services proposés par les acteurs privés de sécurité soient d'une meilleure qualité.

Fort de son rôle de conseil et d'assistance aux activités privées de sécurité, le CNAPS se veut une structure de contrôle pédagogique, d'information notamment sur la création des entreprises et des services internes de sécurité. Il est composé de plusieurs délégations territoriales relevant d'un service centralisé. Des commissions sont formées autour de thématiques précises afin de permettre la bonne visibilité du rôle des services de sécurité au sein des organismes privés.

Les missions assignées à la sécurité privée, dorénavant sous la supervision du législateur à travers un ensemble de réglementations, sont amenées à couvrir plusieurs domaines. Les pratiques comportent aujourd'hui des actions préventives ou dissuasives qui, selon le cas, peuvent être menées en collaboration avec la force publique, tout en conservant la capacité première à garantir la surveillance des biens privés. Le CNAPS veille à encadrer cet exercice légal en délimitant les degrés de participation du secteur privé aux efforts de sécurité publique. Ainsi, le recrutement des opérateurs privés de sécurité fait l'objet d'une batterie de vérifications, portant essentiellement sur la moralité, la qualité de la formation, la délivrance de la carte professionnelle en fonction du type de formation suivi, etc. L'agent de sécurité privée étant bien souvent le premier à être en contact avec les situations délicates, il est impératif de s'assurer de ses compétences professionnelles et de sa probité morale.

La période suivant les événements de janvier 2015 (attentats de Charlie Hebdo) a vu la demande en effectif de sécurité privée s'accroître fortement pour palier à l'insuffisance des forces de l'ordre régaliennes. Ayant constaté l'existence de modèles coopératifs très poussés (travail en commun entre le public et le privé) dans les pays comme l'Espagne ou le Royaume-Unis, les dirigeants du CNAPS, ont fait part de leur volonté d'impulser des rencontres professionnelles entre les acteurs privés et les représentants des acteurs publics afin d'engager des réflexions sur l'évolution de la coproduction de la sécurité.

1.3 Le partenariat sécurité publique-sécurité privée

Si l'on se réfère à l'histoire, les modèles de la sécurité privée sont plus anciens que ceux de la sécurité institutionnelle publique (George et Button, 2000).

Shearing et Stenning (1983) avancent que les activités privées de sécurité connaissent, depuis le début du 20e siècle, une renaissance silencieuse et ininterrompue. Les conjonctures économiques de la société moderne laissent penser que ce secteur d'activité est porteur d'un réel potentiel de développement.

En nous intéressant de plus près à ce secteur, il est possible de constater son impact économique tant par ses capacités en matière de ressources humaines que par les chiffres d'affaires qu'il génère. Si l'on compare les effectifs du secteur privé de la sécurité à ceux du secteur public dans les pays voisins, on se rend compte d'une quasi-égalité en termes d'effectifs, même si certains pays européens conservent des différences quantitatives importantes. Selon les données fournies par la Confédération Européenne des Services de Sécurité (CoESS), il est possible de constater que les effectifs privés de sécurité en Grande-Bretagne, au Luxembourg ou en Suisse sont plus élevés que ceux des forces de l'ordre public. D'autres pays comme la Hongrie, l'Irlande et la Pologne voient leurs effectifs de force de l'ordre public doublés par ceux des structures privées de sécurité. Dans les pays comme les États-Unis, les effectifs du secteur privé vont au-delà du double des effectifs de sécurité publique. Ce phénomène est encore plus palpable en Afrique du Sud, où le secteur privé va jusqu'à tripler les effectifs du secteur public.

Un grand nombre d'experts du secteur et certains chercheurs attribuent la croissance de ces activités à la stagnation ou à la diminution des effectifs en matière de sécurité publique. Hoogenboom et Moore (1988) proposent un certain nombre de facteurs explicatifs, dont la crise de l'État et du bien-être social perçue comme source d'accroissement du recours aux opérateurs privés de sécurité. Ces auteurs ne se limitent pas seulement à expliquer l'évolution fulgurante des services privés de sécurité, mais ils mettent également l'accent sur la délégation accrue de certaines tâches régaliennes au secteur privé. Dans les sociétés occidentales, il est évident que le monde de l'entreprise se développe en raison, notamment, d'une demande de services de plus en plus personnalisés et adaptés aux situations particulières rencontrées par ses clients. Il n'est plus rare de voir des services traditionnellement fournis par l'État comme la santé, l'éducation, être proposés par des opérateurs privés qui lui font concurrence. Le secteur privé de la sécurité n'échappe pas à cette réalité. Il est aujourd'hui admis de voir certaines fonctions régaliennes être prises en charge par le secteur privé ; toutefois, cela ne suppose pas une supplantation de l'État dans le contrôle de l'ordre social. En effet, dans sa stratégie, l'État se désengage à un certain niveau pour mieux asseoir son contrôle à une autre échelle. Plus spécifiquement, il va opérer une supervision des activités privées de sécurité, en

créant un cadre législatif d'exercice, à travers lequel il s'assure de la régulation de ce secteur qui peut faire l'objet de nombreuses dérives. (Osborne et Gaebler, 1992).

Gardons néanmoins à l'esprit que le fait d'assurer un contrôle législatif plus strict des activités privées de sécurité ne peut dispenser l'État d'établir un modèle d'action clair pour les opérateurs dans ce domaine. En effet, la crainte de voir les sociétés prestataires privées de sécurité se constituer en milices privées et revenir aux pratiques des décennies passées est fortement présente. Il est donc nécessaire de penser et d'organiser le transfert de certaines activités vers le secteur privé.

Shearing et Stenning (1983) préfèrent avancer l'explication selon laquelle l'évolution physique de l'espace urbain et des mœurs au sein de la société crée une forte demande de sécurité. Ces dernières années, les activités humaines ont été transférées à l'extérieur, aidées en cela par la création d'espaces urbains dédiés à cette fin (parcs et jardins, places, rues, grands centres commerciaux, etc.). L'essentiel des activités de loisirs et des affaires lucratives quotidiennes des populations dans ces espaces peuvent être privés. Étant des propriétés privées pour la plupart, ils ne sont pas systématiquement sous le contrôle des forces de l'ordre régaliennes. La multiplication des espaces d'investissement et d'intérêts privés contribue ainsi au développement des activités de service liées à la sécurité privée. Les qualités de personnalisation et d'adaptation du service que nous avions avancé plus haut jouent un rôle important dans la définition, l'orientation et la finalité de la sécurité dans ces espaces privés. Pour autant, les services privés de sécurité n'étant pas dépositaires de la force légitime, mettent l'accent sur la prévention des risques plutôt que sur la réaction à ceux-ci (agir en amont). Ce faisant, les usagers apprécient le type de contrôle mis en œuvre et s'en accommodent plus aisément, en raison des pratiques beaucoup moins contraignantes et plus consensuelles (Shearing et Stenning, 1987).

Un autre facteur explicatif de la montée en puissance des services privés de sécurité repose sur l'approche même du contrôle social, qui est mis en place à travers les différentes politiques de sécurisation de l'espace urbain. Les nouvelles approches des politiques de sécurité publique dans leur globalité mettent l'accent sur la prévention de la délinquance plutôt que sur la répression de celle-ci. On pourrait aisément avancer, avec Shearing et Johnston (2005) que cette nouvelle orientation des politiques publiques est fortement inspirée des pratiques en vigueur dans le secteur privé. Il est établi que le travail premier des fournisseurs privés de sécurité consiste à prévenir le risque plutôt qu'à réagir face au délit. La proactivité reste le fil conducteur qui traverse les activités privées de sécurité. Au côté de cette caractéristique d'anticipation, les opérateurs privés offrent aussi des analyses pertinentes portant sur les risques encourus dans un

environnement déterminé, pour enfin proposer des actions qui auront pour but de limiter ces risques préalablement déterminés. Il ne s'agit plus alors de punir le crime ou le délit, mais de tout mettre en œuvre pour éviter l'acte de malveillance ou l'accident. À partir de cette approche donc, Arroyo (2017) attirent l'attention sur deux conséquences possibles :

« *D'une part, l'extension de ce qui est inclus dans le concept délit/risque aux comportements sociaux considérés comme anormaux et orientés vers les comportements futurs des individus, non seulement à ceux dont on a des raisons de penser qu'ils ont commis des délits, mais également à ceux dont nous avons des raisons de penser qu'ils vont les commettre; d'autre part, la nature des peurs et des préoccupations citoyennes concernant le délit et ses conséquences se sont déplacées ces dernières années vers des questions beaucoup moins quantifiables et tangibles, comme le sentiment d'insécurité, le désordre, le comportement anti-social ou incivil et des aspects liés à la qualité de vie ».* (p. 35)

Les politiques de sécurité publique accordent aujourd'hui une place importante à la prévention de la délinquance et portent sur des objets et des problématiques plurielles. Ayant en quelque sorte appris des pratiques du secteur privé, le secteur public tente de réorganiser l'activité policière au sein de la société. La théorie de la vitre brisée (Broken Windows) proposée par de Wilson et Kelling (1982), a influencé de manière significative les réflexions en matière de sécurisation de l'espace urbain. Le désordre, la décadence au sein d'un quartier conduit inexorablement à la délinquance qui y prévaut et non le contraire. Les modèles de sécurité publique se sont inspirés de cette théorie, afin de proposer des dispositifs nouveaux (exemple police de proximité) donnant naissance ainsi à ce que l'on appelle *la prévention situationnelle.* Par ailleurs, cet outil sera utilisé en complément de la gestion de la sécurité collective, participant ainsi à la limitation des opportunités de passage à l'acte. Ce changement dans les pratiques policières, en migrant de la réaction à la prévention, permet un rapprochement avec les acteurs privés de la sécurité qui fonctionnent déjà sur le mode de la prévention. Ces opérateurs, à travers leurs activités sont donc beaucoup plus impliqués dans la sécurisation de l'espace public en général. En se basant sur ce mode d'action et de complémentarité, les opérateurs privés de sécurité sont témoins de certains dysfonctionnements qui participent à leur apprentissage et favoriseront leur professionnalisation à travers des formations adaptées.

Enfin, notons que les entreprises de sécurité elles-mêmes, bénéficient de ce développement économique auquel nous assistons depuis bientôt trente ans. L'ouverture du secteur privé par l'État permettant l'accès au contrôle et à la prévention de la malveillance a engendré des bénéfices considérables pour les sociétés privées. Celles-ci, motivées par le profit qu'il est possible de faire, mettent en place des rhétoriques qui, incitent la société à consommer ~~plus~~

davantage de produits de sécurité. Le sentiment d'insécurité toujours plus présent est utilisé pour créer chez le consommateur le besoin de sécurité. Influencés par cette vague d'insécurité réelle ou ressentie, les entreprises et les particuliers font de plus en plus appel aux structures privées pourvoyeurs de sécurité. Ce secteur d'activité, étant tout d'abord tourné vers le profit, saura toujours mieux s'adapter aux besoins spécifiques et caractéristiques particulières de ses clients, à l'opposé des forces régaliennes qui elles, doivent fournir un service universel. « *Les peurs sont utilisées par les entreprises pour produire une illusion de protection et de contrôle de la délinquance, parfois visible sur le terrain à travers une présence humaine contractualisée à bas prix, où les uniformes des agents de sécurité d'un système opérationnel sur un site ou un territoire, parfois à la limite d'une identification d'appartenance, démontrent l'inadéquation aux exigences de la professionnalisation* » (Arroyo, 2017, p. 36).

1.4 La formation professionnelle dans le monde de la sécurité privée

Le dispositif actuel de formation trouve ses origines dans la loi du 12 juillet 1983, qui invitait à une formation minimale des acteurs de la sécurité privée. Il tente aujourd'hui de répondre à une double aspiration : de l'État qui tient à confier des missions de sécurisation à des acteurs compétents ; du secteur privé lui-même, qui souhaite participer à la moralisation et au contrôle de ses activités.

En dépit de nombreux progrès réalisés dans ce secteur depuis la loi de juillet 1983, l'offre de formation en sécurité privée ne donne que partiellement satisfaction. Selon un rapport conjoint des ministères de l'Intérieur, de l'Éducation nationale et de la Formation professionnelle et celui de la Santé et de l'Action sociale, cette insatisfaction est due à différents facteurs :

- le périmètre professionnel concerné par ce dispositif est large tout en n'étant pas encore complètement stabilisé **(1)** ;

- la demande collective de formation à ces métiers fait l'objet d'une expression qui reste disparate **(2) ;**

- la réponse apportée en termes d'offre, est éparpillée et proposée sans cohérence d'ensemble **(3).** (Sanson, Le brethon, & Hesse, 2012, p. 10).

1.4.1 Une diversité d'activité trop importante

Le code de la sécurité intérieure dans ses articles (L611-1 et L612-1) fait état d'une multitude de métiers regroupés sous la bannière des activités privées de sécurité, la surveillance humaine, le transport de fond et la sureté aéroportuaire étant les plus importantes en termes de parts de marché et d'effectifs. D'autres activités plus spécialisées comme la surveillance électronique

ou cynophile, la protection physique des personnes ou les activités de recherche privée viennent s'ajouter à la liste des métiers constituant les activités privées de sécurité. À terme, les services de « sécurité incendie » et les services internes de sécurité des entreprises, viendront rejoindre cette vaste palette des activités privées de sécurité. Ce même code de la sécurité intérieure stipule que ces divers métiers s'exercent, sauf exception, de manière exclusive et sans possibilité de les combiner entre eux.

Le développement des activités privées de sécurité est palpable à travers l'importante place qu'elles prennent dans le projet de sécurisation de l'espace public. Les lois comme la LOPS (1995)[3], LSQ (2001)[4], LOPSI (2002)[5] et la LOPPSI (2011)[6] ont progressivement accordé au secteur de la sécurité privée des responsabilités plus importantes, notamment la vidéoprotection des espaces publics, la surveillance aéroportuaire, la fouille des personnes sous certaines conditions lors d'événements sportifs ou dans certains lieux déterminés et plus récemment la vigilance antiterroriste.

La diversité des métiers au sein des activités privées de sécurité induit *de facto*, une pluralité de missions toutes aussi importantes. Les points repères des emplois de la sécurité privée sont loin d'être tous identifiés. La liste des activités, missions et responsabilités réservées aux acteurs de ce secteur, était encore sommaire au moment des premier efforts de régulation et ne faisait pas état de la totalité des activités susceptibles d'être exécutées par des opérateurs privés.

La mise à jour de ces fiches métiers était un point central qui devait, à terme, permettre de proposer un dispositif de formation adapté aux missions réservées aux activités privées de sécurité et de répondre à la demande formulée par les différents partenaires. Ces derniers (regroupement des dirigeants de sociétés privées, représentants de l'état et les syndicats du patronat, etc.) ont convenu, dans un accord paritaire, de la définition des missions et responsabilités à confier aux acteurs privés de la sécurité d'une part, et du contenu et de la durée de la formation qui leur sera désormais dispensée, d'autre part.

1.4.2 Un besoin de formation disparate

L'expression par les différents acteurs et partenaires des activités privées de sécurité est très hétérogène et donne à voir les préoccupations et objectifs de chacun d'eux pour l'avenir du secteur.

---

[3] **Loi n° 95-73 du 21 janvier 1995 d'orientation et de programmation relative à la sécurité**
[4] **Loi n° 2001-1062 du 15 novembre 2001 relative à la sécurité quotidienne**
[5] **Loi n° 2002-1094 du 29 août 2002 d'orientation et de programmation pour la sécurité intérieure**
[6] **LOI n° 2011-267 du 14 mars 2011 d'orientation et de programmation pour la performance de la sécurité intérieure**

- **L'État**

À travers les nouvelles lois précitées, l'État requiert la mise en place de dispositifs de formation systématiques et généralisés pour tous les entrants dans les activités privées de sécurité. Cette formation devient obligatoire pour tous, sans discrimination de poste, grade ou responsabilité. Le décret 2005-1122 du 6 septembre pris en application de la loi précitée du 12 juillet 1983 en est la parfaite illustration. Ce décret prévoit la formation de tous les acteurs (salariés et dirigeants) de la sécurité privée. Il convient de rappeler que l'État, selon une étude de branche « Sécurité et prévention », représentait en 2011 et avec 23% de parts de marché, l'un des principaux clients du secteur privé de la sécurité.

La délégation interministérielle à la sécurité privée (DISP), créée en 2010 et remplacée depuis 2013 par la délégation aux coopérations de sécurité, préconise dans le même élan la mise en place d'une formation initiale plus complète et de meilleure qualité. Parallèlement aux prescriptions de l'État français à travers la législation, c'est toute la Communauté Européenne qui durcit de plus en plus la réglementation autour des activités privées de sécurité, notamment pour les métiers dits « spécialisés » de ce secteur : conduite canine, surveillance aéroportuaire, protection physique, sécurité incendie etc. Ces derniers sont désormais soumis à une procédure de qualification particulière qui vient compléter la formation initiale de base.

Dans sa logique de professionnalisation, l'État souhaite transformer le secteur privé de la sécurité afin de lui permettre une évolution véritable auprès des services publics. En effet, ce secteur assume de plus en plus de responsabilités au sein de la société ; il convient donc de prendre en compte ses particularités et de lui confier des missions pour lesquelles il est préparé.

La formation continue dans le secteur privé de la sécurité était limitée jusqu'ici à certains métiers spécialisés comme l'assistance à personne et la sécurité incendie (remise à niveau au bout de trois ans) ou encore la conduite canine (fréquentes sessions de formation avec l'équipier canin). Depuis les arrêtés de février 2017, le renouvellement de l'autorisation d'exercice des activités privées de sécurité est subordonné à une formation visant le maintien et l'actualisation des connaissances (MAC) pour tous les métiers liés aux activités privées de sécurité.

- **Les acteurs de la sécurité privée**

Les professionnels de la sécurité formulent, pour leur part, une demande unanime de formation à leurs activités. Toutefois, celle-ci reste dans son expression très hétérogène et marquée par une certaine ambiguïté. Professionnaliser l'offre privée de sécurité par le développement de la formation semble être une opinion fondamentalement partagée par les différents acteurs. De fait, la formation répond aux impératifs économiques et de sécurité, mais

également à la nécessité d'assainir ce secteur par la revalorisation des ressources humaines et la conquête d'une meilleure image au sein de la société.

Les organismes paritaires comme le CPNEFP-PS (Commission Paritaire Nationale des Emplois et de la Formation professionnelle- Prévention et Sécurité) et le CPNEFP-TRAA (Commission Paritaire Nationale des Emplois et de la Formation professionnelle- Transport routier et des Activités auxiliaires) sont impliqués dans cette démarche de valorisation de la formation au sein des activités privées de sécurité. Ils mettent l'accent sur l'optimisation du système de certification professionnelle en accentuant le contrôle sur l'émission des titres professionnels qui autorisent l'accès aux professions de la sécurité privée.

Toutefois, certains éléments venant contrebalancer cette détermination à prescrire plus de formations dans ce secteur d'activités méritent d'être pris en compte. Si les plus grandes sociétés pourvoyeuses de sécurité réalisent également la plus grande part du chiffre d'affaires du secteur et emploient le plus grand nombre en termes de personnel, il reste un nombre non négligeable de petites entreprises qui pour la plupart, connaissent des difficultés économiques. Ces difficultés économiques incitent souvent les petites entreprises à recourir à des pratiques professionnelles douteuses et parfois dangereuses. Il apparait pourtant que la nécessité de formation est plus pressante pour les opérateurs de telles structures. Ces entreprises ne sont pas très enclines à investir dans la formation. Malgré les divers dispositifs d'aide au financement de la formation professionnelle initiale ou continue, le coût pour les entreprises reste une donnée importante qui peut freiner une demande largement partagée.

L'ambigüité dans cette aspiration à plus de formation apparait lorsque l'on considère le besoin pour les structures d'avoir à disposition, dans un temps réduit, une main-d'œuvre qualifiée afin de répondre rapidement aux besoins exprimés dans la mise en place de nouveaux contrats ou aux exigences souvent imprévisibles de la clientèle. En conséquence, on constate une certaine réticence aux formations trop longues ou trop fréquentes.

De plus, les possibilités d'évolution en termes de carrière sont très limitées. Ces métiers étant essentiellement basés sur la main-d'œuvre, il n'apparait pas urgent de proposer une formation plus étendue aux postes intermédiaires de management. Les cadres moyens qui exercent dans ces secteurs ont, pour la majorité d'entre eux, accédé à ces postes par l'expérience et l'évolution au sein de l'entreprise, sans forcément passer par une formation adaptée. Rappelons toutefois que cela ne concerne pas les dirigeants de sociétés qui ont l'obligation de suivre une formation adaptée pour être autorisés à diriger une officine de sécurité privée.

Le discours sur la nécessité de formation varie également selon les intérêts et les besoins des différents acteurs. Les entreprises de sécurité, en fonction de leur taille (en personnel et parts

de marché) et de leurs spécialités, n'auront pas les mêmes positions sur la question de la formation.

Notons qu'il existe plus de 4000 entreprises privées de sécurité en France. Les 138 premières, comptant plus de 100 salariés, réalisent à elles seules, plus des 2/3 du chiffre d'affaires de la branche surveillance humaine. La divergence entre ces entreprises et celles qui sont d'une taille plus modeste a un impact sur leurs modalités de fonctionnement et par conséquent, sur les modalités de leur investissement dans la formation professionnelle.

Enfin, le secteur des activités privées de sécurité comporte plusieurs domaines spécialisés. Les spécificités de ces activités influent également sur la question de la formation. Le secteur de la télésurveillance en est un bon exemple. Le niveau de recrutement et ~~même~~ de rémunération est bien plus élevé dans les activités de télésurveillance que dans celles de la surveillance humaine (généralement Bac +2). Le GPMSE (Groupement Professionnel des Métiers de la Sécurité Électronique), estime que la formation de base pour toutes les autres activités à savoir le CQP-APS, n'est pas adaptée aux activités spécifiques de la télésurveillance ; il milite plutôt pour la création d'un titre spécifique qui prendrait en compte les spécificités du domaine de la télésurveillance. Il en est de même pour le secteur de la sécurité incendie qui est lui aussi soumis à des modalités particulières, compte tenu de l'évolution rapide des techniques et réglementations en matière de prévention incendie.

1.4.3 Une offre peu lisible au regard de la demande de formation

L'offre permettant de répondre à cette demande de formation, souffre d'un manque de cohérence d'ensemble et semble éparpillée.

D'abord sur le plan réglementaire, l'accès aux métiers de la sécurité privée est conditionné par l'obtention d'une certification professionnelle enregistrée au Répertoire National de la Certification Professionnelle (RNCP). Ce titre doit faire mention de la branche ou du métier spécifique de la sécurité auquel le postulant se destine. La seconde voie d'accès est celle proposée par les Certificats de Qualification Professionnelle (CQP), alloués par les différentes branches de la sécurité privée. Ces CQP sont préalablement agréés par un arrêté ministériel. Les métiers de la sécurité privée sont aussi ouverts aux titulaires d'autres certifications professionnelles, acquises dans les autres pays membres de l'Union européenne ou signataires de l'accord de Schengen. Ces titres, comme les titres nationaux, doivent faire mention des métiers spécifiques exercés.

Les différentes voies d'accès à ces métiers sont différemment exploitées. La production de certifications européennes reste très limitée et il existe peu ou pas de statistiques sur les accès par voies professionnelles. Pourtant, les auteurs du rapport sur la formation professionnelle en

sécurité privée pensent que ce moyen est clairement sous-estimé, essentiellement en raison de la difficulté à produire des statistiques fiables. L'accès qui semble bénéficier d'une plus grande fréquentation concerne les CQP de branche, voie d'accès la plus souvent proposée par les professionnels du secteur, mais aussi citée en référence dans les discours des politiques et des syndicats.

Les auteurs du rapport sur la formation aux métiers de la sécurité privée (Sanson, Le brethon et Hesse, 2012) tentent de nuancer ce discours qui ferait des CQP la voie royale d'accès aux métiers de la sécurité. Pour eux, la différence qu'il peut y avoir entre le nombre d'autorisations préalables de formation délivrées (approximativement 37000 en 2011) et le nombre de CQP délivrés à la suite d'une formation (25000 toutes spécialités confondues en 2010) est révélatrice d'une part résiduelle importante qui pourrait être attribuée à la certification professionnelle. Les auteurs trouvent qu'à ce stade, il serait important de reconsidérer l'attention portée au contrôle des certifications professionnelles.

L'élaboration des certifications professionnelles et des certificats de qualification professionnelle suivent des logiques différentes et-impliquent l'intervention de plusieurs acteurs aux objectifs différents. Trois acteurs principaux interviennent dans la construction de ces différentes certifications : l'administration professionnelle à travers les ministères de l'Éducation nationale,; les branches professionnelles concernées à travers leur représentation nationale (CNPEFP-PS ou CNPEFP-TRAA) ; enfin les autorités ou organismes dont le concours est validé par la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

Le rôle de la CNCP est essentiel dans la mesure où, elle est en charge du classement et de l'enregistrement des titres. Cette organisation se fait en suivant deux logiques : d'une part, l'inscription au registre national de la certification professionnelle (RNCP) pour les titres et diplômes à finalité professionnelle, créés et délivrés au nom de l'État après avis consultatif des représentations d'employeurs et de salariés dans le domaine visé ; d'autre part, l'enregistrement au registre national de la certification professionnelle concerne les diplômes, titres et certificats de qualification professionnelle créés et enregistrés au nom d'une entité ou d'un organisme qui en est à l'origine, après obtention de l'avis favorable de la CNCP.

Il existe toutefois des titres professionnels qui échappent à cet enregistrement au RNCP. Selon les auteurs du rapport de 2012, ceci est dû au fait que les auteurs n'ont pas sollicité cet enregistrement, ou que celui-ci n'a pas été accepté par la CNCP. Les différents CQP du secteur de la sécurité privée entrent dans cette catégorie. L'absence d'enregistrement au RNCP ne signifie pas que l'administration n'a pas un regard sur les contenus pédagogiques de ces titres, dont les contenus sont soumis à une validation par le ministère de l'Intérieur.

Les divers acteurs qui interviennent dans la validation des titres professionnels ont des préoccupations diverses qui souvent, ne se recoupent pas. On repère la présence de deux logiques différentes, mais complémentaires. La CNCP, pour sa part, met surtout l'accent sur la certification des compétences à l'issue d'une action de formation, alors que le Ministère de l'Intérieur accorde une plus grande attention aux contenus dispensés dans l'action de formation. Cette différence d'approche apparait dans la construction des référentiels de formation. Le débat sur les compétences et les contenus n'est pas nouveau et il traverse tout le champ de la formation professionnelle. De ce fait, la logique de l'administration accorde plus d'attention au temps passé en formation ; alors que la CNCP se penche davantage sur l'adéquation des acquis avec l'exercice du métier.

Le rapport de 2012 fait état d'une absence de contact régulier entre les branches professionnelles de la sécurité privée et le CNCP. La consultation du ministère de l'Intérieur avant l'enregistrement d'un nouveau titre de formation n'est apparemment plus qu'une formalité. À ce jour, il apparait que les branches professionnelles et le ministère de l'Intérieur sont les seuls à entretenir un dialogue régulier.

Ainsi, l'offre de formation en sécurité privée fait face à une multitude de difficultés que nous avons explicitées au fil de ces pages. L'espace de rencontre entre les différents acteurs pour débattre sur des problématiques (attentes et besoins de tous) de la formation professionnelle en sécurité privée est quasi inexistant. Le CNAPS, à qui la mission de régulation et de contrôle a été confiée, ne s'est pas vu reconnaitre des compétences spécifiques quant à la formation professionnelle : *« Il ne saurait d'ailleurs se substituer à la nécessaire négociation collective entre partenaires sociaux pour avancer vers une mise en cohérence du dispositif actuel (titre professionnel/certification de qualification professionnelle) dont la complexité entraîne des difficultés très concrètes pour les intéressés dans leur parcours professionnel : leur orientation dans l'une ou l'autre filière relève parfois du hasard, la convention collective ne reconnaît pas les différentes formations, la profession offre ainsi peu de perspectives d'évolution. » (Sanson, Le brethon et Hesse, 2012, p.22).*

1.5 2005 : l'entrée dans une période de grands changements

La loi de 1983 n'abordait pas dans sa version première, les problématiques de formation professionnelle en sécurité privée. La loi du 6 sept 2005, vient rectifier cet état de fait, en instaurant une obligation de formation pour les dirigeants et les salariés des entreprises de sécurité privée. Les décrets d'application de cette loi apparaissent en 2007. Soulignons déjà qu'en 1985, la convention collective prévoyait une formation sur site de 32 heures, à destination

de toute nouvelle recrue, bien qu'aucune garantie ne permette d'attester de l'acquisition de compétences spécifiques. Par ailleurs, la convention collective pointe et soutient cette obligation de formation de l'agent de sécurité.

Les acteurs privés de la sécurité se sont organisés de différentes manières, pour répondre à la nécessité de proposer une offre de formation. Dans le cadre d'une organisation paritaire, le secteur a créé plusieurs CQP afin de répondre aux demandes de différentes branches. Au-delà de la création de ces CQP, le secteur a également créé l'ADEF[7], chargée d'assurer le bon fonctionnement des titres créés par les diverses branches, tout en assurant l'homologation des centres de formation désireux de proposer l'un des CQP du secteur privé de la sécurité. Enfin l'ADEF est chargée de comptabiliser le nombre de certifications délivrées partout en France. Pour leur part, les acteurs de la formation se sont constitués en syndicats des organismes de formation. Là encore, des divergences apparaissent et l'on se retrouve en présence de rassemblements comme l'UNAFOS[8], la SNOFOPS[9] et la FFAFOS.[10] Ces diverses organisations tentent de fédérer chacune de leur côté, le plus d'acteurs de la formation professionnelle en sécurité, poussant parfois leur influence sur des secteurs éloignés de la sécurité privée. Malgré ces diversités d'affiliations, le constat posé par les rapporteurs de 2012 fait état d'une ambition partagée de participer à l'assainissement du secteur de la sécurité privée. Le label QUALICERT [11]mis en place par l'UNAFOS en est un bon exemple. En effet, ce label jouit auprès des organismes de formation et des services de la Direction Régionale des Entreprises, de la Consommation, de la Concurrence du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) d'une solide réputation de rigueur dans sa procédure d'homologation des centres de formation. La période qui suit la loi de 2005 a donc connu d'énormes changements dans le secteur de la sécurité privée : de nouveaux CQP ont été créés et enregistrés au RNCP par les organismes privés de formations ou les branches de la sécurité privée ; le cadre de discussion avec l'administration s'est amélioré et le ministère de l'Éducation a rénové son Baccalauréat Professionnel « Sécurité Prévention » pour répondre plus efficacement aux besoins exprimés.

1.5.1 Les critiques formulées dans le rapport de 2012

Les critiques formulées par le groupe de travail sur l'offre de formation sont multiples. Elles portent essentiellement sur :

[7] Association pour le développement de la formation professionnelle dans la branche sécurité prévention.
[8] Union nationale des acteurs de la formation en sécurité
[9] Syndicat national des organismes de formation en prévention sécurité
[10] Fédération Française des acteurs de formation en sécurité
[11] **La certification Qualicert est un label qualité relatif aux activités de services. Cette certification repose sur le contrôle du respect des engagements figurant dans un référentiel spécifique à chaque secteur d'activité.**

- Le nombre de bénéficiaires
- La structuration de l'offre de formation
- Le contenu et la durée de la formation
- Le développement de la formation continue
- Le contrôle et la fiabilité des examens
- Une ambition en matière de formation trop bridée

➢ **Les bénéficiaires**

Le dispositif contraignant de l'obligation préalable de formation qui a été institué en 2005 concerne seulement les primo-entrants dans les métiers de la sécurité. Cette disposition n'est pas applicable aux acteurs du domaine qui étaient en exercice avant 2005. Ceux-ci, sont donc considérés comme remplissant les critères de moralité et aptitudes nécessaires à l'exercice des métiers de la sécurité. Du point de vue des auteurs de ce rapport : « *une part des effectifs du secteur a pu ainsi rester étrangère de fait à toute formation effective* ». (p.38)

Ces acteurs ont pu bénéficier de dispositions dérogatoires en vue de la régularisation de leur statut, sans être confrontés à l'obligation de suivre une procédure de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Par ailleurs, une autre catégorie d'acteurs échappe au dispositif de formation obligatoire ; ce sont les anciens fonctionnaires de police ou les anciens militaires. Les auteurs trouvent qu'il est justifié dans ce cas, d'avoir recours à des dispositions dérogatoires en vue de la régularisation de l'activité dans son ensemble, tout en posant l'hypothèse que ces dérogations seraient plus efficientes, si elles étaient suivies d'une obligation ultérieure de formation continue, d'une validation ou d'une actualisation des connaissances pour tous les acteurs.

Selon le rapport de 2012, le nombre de salariés des entreprises qui bénéficie de la formation professionnelle, au titre de différents dispositifs de formation professionnelle continue, est très faible. Le plan de formation pour la branche « sécurité prévention » a permis à 89000 salariés en 2006, 72550 en 2007, et 87200 en 2009 de bénéficier d'une formation obligatoire dans le secteur. Les dispositifs de formation continue comme le congé individuel de formation (CIF) et le droit individuel à la formation (DIF), ont respectivement profité à environ 1,1 % (CIF) et 1,7 % (DIF) des salariés. Il va sans dire que ce pourcentage est jugé insuffisant par les auteurs du rapport sur la formation professionnelle aux métiers de la sécurité privée (2012).

- **La structuration de l'offre de formation**

Le rapport fait état d'une grande négligence vis-à-vis de certains aspects de la formation professionnelle en sécurité. Il soutient que : « *plus on monte de niveau, moins les formations*

sont nombreuses et spécialisées » (p. 39). Les formations proposées pour les dirigeants d'entreprises privées de sécurité sont limitées.

Par ailleurs, le rapport déplore l'absence de formations de niveau 1 dédiées aux activités de sécurité privée. Ils affirment que les seules formations étiquetées « sécurité », sont portées sur la gestion des risques, la criminologie ou l'intelligence économique (p. 40).

Un projet de CQP dédié à l'encadrement des entreprises de sécurité privée a été mis en place afin de proposer une formation de niveau 2. Il apparaît que ce CQP ne répond toujours pas aux normes permettant son agrément. Il existe toutefois un certificat unique enregistré au RNCP qui est géré par un organisme privé. À côté de cette certification, il existe aussi la licence professionnelle « Sécurité des biens et des personnes » proposée par l'Université Paris Descartes pour environ 25 personnes par an.

Toutefois, les rédacteurs du rapport alertent sur l'absence de formation en « middle management », managements intermédiaires, de niveau 3 qui représente l'offre la moins disponible dans le monde universitaire. Quant aux certifications privées, proposant une formation de niveau 3, elles sont fréquentées par un nombre restreint d'individus. Le passage par le niveau bac +2, permettrait selon les auteurs du rapport, de préparer les candidats à la licence professionnelle, d'autant plus que certains candidats ont un niveau scolaire parfois inférieur au baccalauréat.

La cohérence dans la construction des offres de formation professionnelle semble également constituer un point faible selon ce rapport qui mentionne l'absence de tronc commun de formations généralisées et institutionnalisées, qui faciliterait le passage d'un métier de la sécurité à l'autre ou d'une branche à l'autre. Cette polyvalence semble poser problème. Toutefois, il existe une passerelle entre le CQP APS (agent de prévention de sécurité) et le CQP ASA (agent de sureté aéroportuaire). Cette passerelle porte sur un contenu de 21 heures de formation.

Les opportunités de mobilité verticale aussi sont limitées. En effet, les formations dans ce domaine sont pensées pour des métiers spécifiques et n'ouvrent que rarement sur une perspective d'évolution hiérarchique, comme l'indique l'exemple pris, dans le rapport, au niveau de la formation scolaire et universitaire. Cette incohérence dans l'offre de formation et dans sa structuration apparaît également dans la procédure d'enregistrement de formation au RNCP. En effet, la CNCP exige pour tout enregistrement, un recensement et un suivi des trois dernières promotions, certifiées par le titre en question. Ce dernier point est problématique pour les organismes de formation, en ce sens qu'il est extrêmement difficile de vendre une formation professionnelle sans débouchés professionnels immédiats. La réglementation en matière

d'activités privées de sécurité n'autorise pas l'exercice des dits métiers sans un titre déjà reconnu et validé.

Le rapport indique qu'il serait donc intéressant, pour le secteur de la sécurité privée, de revoir la procédure d'enregistrement des formations au RNCP, en prenant en compte cette réalité économique.

- **Le contenu et la durée de la formation**

Après avoir analysé les différentes offres de formation, les rapporteurs ont constaté que toutes ne proposaient pas des contenus théoriques et pratiques. Certaines formations sont proposées selon une modalité à distance et, dans ce cas, le temps consacré aux activités ne semble pas suffisant.

La durée effective de formation reste également problématique. En effet, les rapporteurs trouvent qu'au cours des différentes missions, la durée de formation pour le même métier ou responsabilité varie selon les structures gestionnaires de titres professionnels. Dans sa procédure d'enregistrement des formations, la CNCP ne regarde pas particulièrement la durée de la formation. Son intérêt porte essentiellement sur la certification des compétences à l'issue de la session de formation. Ainsi, il n'est pas rare de voir enregistrées au RNCP des formations au même métier avec des durées différentes ou même certaines formations où la durée ne figure pas sur la fiche descriptive de la certification.

Quant aux différents CQP, leur durée est le fruit d'une négociation entre l'administration et les branches professionnelles et répond le plus souvent à l'impératif de « l'immédiatement possible économiquement » plutôt qu'à un impératif pédagogique.

Dans une perspective pédagogique, plus présente, le CQP APS est passé au premier janvier 2013 d'une durée d'environ 70 heures à 140 heures de formation. La France rattrape donc son décalage avec ses voisins européens : Belgique 127 heures, Espagne 240 heures et Suède 288 heures de formation.

- **Le développement de la formation continue**

L'exercice des activités privée sécurité est une des activités qui connaît le plus de contraintes en matière de formation de base obligatoire. Pourtant cette question n'est explicitement abordée qu'à partir des réformes de 2017. La contribution des entreprises de sécurité privée à l'effort de formation continue, est fixée de manière réglementaire et dépend de leur taille en masse salariale.

Les entreprises du secteur privé de la sécurité contribuent à la formation de deux manières essentiellement : d'une part, à travers les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA), spécifiquement celui dédié aux activités privées de sécurité (Opcalia). Ici, ne sont prises en

compte que les contributions et actions de formation engagées au titre du plan de formation établi par les entreprises ; d'autre part, les dépenses volontaires consenties par les entreprises sont enregistrées dans un fichier de déclaration de dépenses de formation des entreprises privées de sécurité sous le numéro (2483) et sont administrées par les impôts. Elles concernent les achats de formation directe par financement des OPCA et dans le cadre d'un plan de formation.

Les auteurs du rapport s'alarment de la diminution inquiétante des moyens alloués à la formation continue. En effet, les dépenses de formation continue chutent, elles passent de 53 millions d'euros à 38 millions d'euros de 2006 à 2009. La durée de formation dispensée au titre de la formation continue a également décru, passant ainsi de 18 heures en 2006 à 14 heures en 2009. Ces jours de formation ont toutefois connu une croissance en 2007 (19 heures) et 2008 (21 heures) avant une chute en 2009.

Ce manque de formation continue pose un réel problème dans un secteur diversifié et en perpétuelle évolution (juridique, technique, etc.). D'autre part, au regard de la durée assez faible de la formation de base, le secteur gagnerait à amorcer une plus grande dynamique de formation continue.

- **Le contrôle de la formation et la fiabilité des examens**

Les auteurs font ici état d'un large consensus entre les différents acteurs qu'ils ont été amenés à côtoyer à travers la mise en place des dispositifs, des procédures de contrôle de l'offre de formation et des examens. Les organismes de formation, regroupés au sein d'un syndicat (UNAFOS), ont confié à un organisme indépendant la mise en place d'une procédure qualité dénommée Qualicert, conduisant à la délivrance (ou au refus) du label bleu.

Les branches professionnelles, elles aussi, se sont fortement impliquées dans le processus de contrôle en instaurant une plus grande rigueur dans le suivi des certifications professionnelles dont elles sont gestionnaires. Elles se sont imposées une négociation générale tous les 3 ans, portant sur tous les aspects de la formation professionnelle (priorités, objectifs, moyens, etc.). Elles ont créé à cet effet, la CPNEFP dont nous avons parlé plus haut. En mai 2011 un COmité de Discipline et d'Ethique (CODE) est mis en place à des fins de vérification. Il s'assure de la conformité des centres de formation en vue de la délivrance des titres de la branche et du respect des obligations énoncées par la CPNEFP (sous-traitance de la formation ou des examens, contenu de la formation non-conforme, fausse indication, etc.). Les sanctions encourues par les organismes de formation contrevenant vont du refus de la délivrance du titre sollicité au retrait de l'agrément. Les auteurs de ce rapport émettent des réserves quant à l'efficience de ces actions, essentiellement à cause des moyens alloués à ces contrôles.

- **L'État**

Tous les organismes de formation sont soumis au code du travail et au contrôle des services du Ministère de la Formation professionnelle, notamment à travers leurs déclarations d'activités et le bilan pédagogique et financier. Les services de la préfecture sont chargés de mettre en œuvre ces contrôles à travers les actions de services régionaux de contrôle de la formation professionnelle (SRC). C'est à la suite de ces contrôles que l'organisme de formation qui donne satisfaction obtient son numéro d'enregistrement et donc son autorisation d'exercer. Les rapporteurs émettent des réserves sur les moyens réellement alloués à ces processus. Les chiffres de 2009 font état de 163 inspecteurs pour 60000 organismes de formation dont 45000 qui déclarent régulièrement un chiffre d'affaires.

Les certifications quant à elles, sont validées par la CNCP sous l'autorité du ministère chargé de la formation professionnelle

Malgré les mesures de contrôle mis en place par les différents acteurs, les rapporteurs constatent que des doutes sérieux subsistent, notamment sur la formation professionnelle dispensée dans certaines structures de formation. Les manquements sont aussi exposés par les syndicats du secteur de la sécurité privée et les organismes de formation. Pendant leur mission, les rapporteurs n'ont pas été en mesure de constater les pratiques douteuses qui leur ont été exposées. Toutefois, la fréquence des plaintes et des mises en garde, les a convaincus d'en faire mention dans leur rapport.

Par ailleurs, le taux de succès aux examens laisse présager un manque de rigueur dans la tenue de ceux-ci. En effet, ils varient entre 75 % et 98 % en fonction des régions, sans que le rapporteur ne puisse trouver une justification à ce taux de réussite. Les conditions de passage des examens sont encore plus décriées dans ce rapport, en ce sens que les organismes de formation organisent eux-mêmes leurs sessions d'examen et choisissent eux-mêmes leurs évaluateurs qui pour la plupart, sont les formateurs ayant conduit la session de formation. Les diplômes sont délivrés par la CPNEFP sur la base des résultats fournis par l'organisme prestataire de la formation.

Le caractère purement théorique de certaines évaluations pose aussi question. En effet, les rapporteurs s'interrogent sur la validité d'une certification professionnelle, en vue d'un métier opérationnel, obtenue uniquement à la suite d'un examen écrit ou d'un QCM.

- **Une ambition en matière de formation trop bridée**

Les rapporteurs déplorent enfin la faiblesse des ambitions de la formation professionnelle dans le secteur privé de la sécurité. Selon eux, la formation professionnelle pourrait jouer un plus grand rôle dans la transformation professionnelle de ce secteur. L'inspection générale de

l'administration en 2010, attirait l'attention sur le rôle important de la formation dans la reconnaissance professionnelle de ce secteur. Elle présentait même l'exemple d'autres pays européens comme la Suède et la Belgique, où les rémunérations des salariés d'entreprise de sécurité privée ont été revues à la hausse.

La critique essentielle porte sur le fait que la formation non seulement ne contribue pas réellement à une amélioration de rémunération dans le secteur, mais elle ne permet pas non plus une meilleure mobilité horizontale en termes de suivi de carrière. La précarité et la stagnation professionnelle n'ont pas encore été endiguées par l'obligation de formation professionnelle. Beaucoup d'autres éléments participent à cet état de fait : faiblesse de la structuration du métier, grand nombre de petites entreprises, avancement hiérarchique sur le tas, etc. Ces facteurs peuvent, pour la plupart, trouver leur solution dans une meilleure structuration de l'offre de formation professionnelle. Pour finir, les auteurs estiment que le secteur privé, de son côté, n'engage pas des réformes significatives, à moins de connaître « une impulsion administrative forte » qui l'obligera à entamer un véritable changement. A ce titre, une mise en garde est émise concernant la conservation du caractère concurrentiel des activités privées de sécurité.

1.5.2 Synthèse partie 1

L'histoire des activités privées de sécurité nous apprend que ce secteur a longtemps été un outil à la disposition des puissants et des entreprises afin d'assurer un certain contrôle sur les masses populaires. Cette dynamique commence à changer à partir de la fin du 20e siècle. La constatation de nombreuses dérives aux conséquences sociales et politiques importantes va inciter les différents gouvernements à se pencher sérieusement sur la question de l'assainissement des activités de sécurité privée. Pour se faire, une série de dispositions légales sera prise, en vue d'asseoir l'autorité de l'Etat dans la gestion de ce secteur. En 1983, une loi est adoptée pour gérer les activités de sécurité privée ; elle sera abrogée par la LOPSI de 2002 qui marque la première étape de l'intégration du secteur de la sécurité privée au dispositif global de la sécurité intérieure.

Le contexte actuel de mondialisation favorise un développement exponentiel des activités du secteur privé de la sécurité. De nombreux pays européens et outre atlantique voient les effectifs des forces de sécurité publique dépassés, voire doublés par ceux du secteur privé. Ce phénomène est lié à une forte diminution des effectifs de sécurité publique et par une nouvelle approche du bien-être social dans l'espace public. Même s'il est courant aujourd'hui de voir le secteur privé assumer certaines missions régaliennes, l'Etat ne s'en trouve pas pour autant supplanté. Au contraire, il s'assure un contrôle plus étendu en mettant sur pied un système légal de régulation du marché de la sécurité privée. Ainsi l'Etat, au fil des gouvernements, œuvre à

instaurer un climat propice à la délégation croissante de certaines de ses missions au secteur privé de la sécurité.

Dans le but de favoriser cette coproduction de la sécurité entre l'Etat et le secteur privé de la sécurité, le Conseil National des Activités Privées de Sécurité (CNAPS) est créé. Il aura pour mission de contrôler les pratiques à la fois professionnelles et économiques des acteurs de la sécurité privée. Il servira également de passerelle entre le secteur privé et l'Etat. Dans un contexte sécuritaire toujours plus inquiétant, le rôle de cette structure semble de plus en plus incontournable en ce sens que la coproduction de la sécurité devient une nécessité flagrante.

Malgré les nombreuses avancées en matière de législation, la question de la formation professionnelle est restée assez peu prise en compte jusqu'aux réformes de l'été 2017. Un champ professionnel très large et peu stabilisé, des besoins de formation très disparates et des réponses à ces besoins sans véritable cohérence constituent les principales difficultés auxquelles ce secteur est confronté. Suite à ces constats, de nombreux syndicats de la profession ont œuvré avec le gouvernement pour essayer d'apporter les solutions appropriées et opérationnaliser les recommandations formulées en 2012. Ce travail a donné lieu aux réformes de la formation de 2017.

Après avoir présenté le contexte de la sécurité privée en France, et notamment les enjeux liés à la question de la formation professionnelle, il s'agit à présent de présenter le cadre théorique que nous avons mobilisé pour cette recherche.

2 Cadre théorique

Après avoir présenté notre contexte de recherche, la partie 2 de cette thèse se centre sur le cadre théorique que nous mobilisons. Nous abordons ici le concept de professionnalisation d'un point de vue sociologique en mettant en avant les enjeux liés à ce processus. Nous l'orientons vers notre sujet d'étude en explorant la façon dont cette notion est mobilisée dans le champ de la formation professionnelle. Cette partie met en lumière les liens qui existent entre le concept de professionnalisation et celui d'identité professionnelle. Elle permet enfin, de proposer un système de lecture des transactions (internes et externes) qui participent à la construction de l'identité professionnelle dans un contexte de professionnalisation spécifique.

2.1 La notion de professionnalisation

L'accroissement de l'usage du terme « professionnalisation » en France est dû en grande partie à la réforme de la formation professionnelle faisant ainsi suite à l'accord national interprofessionnel (ANI, sept 2003). Cet accord a par ailleurs donné naissance à la loi du 4 mai 2004 qui valorise les parcours et les contrats de professionnalisation. Les termes « périodes de professionnalisation » ou « processus de professionnalisation » sont entre autres utilisés pour parler de l'action de professionnalisation.

Le ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité définit quant à lui la professionnalisation en ces termes : « *la professionnalisation constitue une période de formation qui s'inscrit dans le cadre du contrat de travail. Elle doit s'analyser comme un outil d'individualisation des parcours de formation et constitue une réponse novatrice à l'objectif de formation tout au long de la vie, ainsi qu'à un processus de construction des compétences »*[12] DARES, n°104, (2005).

Dans le monde de la recherche, la notion de professionnalisation est perçue comme étant un processus de construction et d'accroissement des compétences d'un individu aux prises avec une activité. C'est dire aussi que la professionnalisation implique une évolution dans les pratiques professionnelles partagées. Cette professionnalisation peut être abordée à plusieurs niveaux et avec différentes entrées théoriques et méthodologiques (Hille et Labbé, 2019). La professionnalisation porte à la fois sur l'activité, le collectif de travailleurs et sur l'individu au sein du collectif.

Il y a donc une multitude de façons d'aborder cette professionnalisation : évolution de l'activité, passage obligé pour l'insertion professionnelle, montée en compétence pour le travailleur, etc. Nous étudions cette professionnalisation qualifiée de méta-concept par Hille et Labbé (2019) en mobilisant prioritairement les travaux de Bourdoncle (1991,1993), Le Boterf (1997, 1998, 2007) et Wittorski (2005, 2007, 2008).

2.1.1 La professionnalisation

La question de la professionnalisation suscite un grand intérêt dans le monde du travail et celui de la formation. On s'aperçoit au fil du temps que cette exigence, cet engouement pour la

[12] Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité, document d'étude sur la négociation de branche, sur la formation professionnelle, n°104, septembre 2005, DARES

question de professionnalisation est plus qu'un effet de mode. En France, les problématiques liées à la professionnalisation étaient prévisibles.

Les multiples réflexions sur la pertinence de l'éducation et de la formation en relation avec le monde du travail ont entrainé de profondes remises en question et des remaniements assez importants du système de formation et d'insertion professionnelle. Le discours managérial, porté par une préoccupation d'efficience, considère la formation professionnelle comme un investissement, d'abord personnel, mais également économique. Comme tout investissement, celui-ci doit également générer un profit. La formation professionnelle a dorénavant pour but de produire, développer et maintenir des compétences professionnelles immédiatement mobilisables. Cette évolution dans la manière de percevoir et de concevoir la formation professionnelle est concomitante à l'exigence d'avoir un service professionnel.

Le système économique mondial est un espace ouvert et surtout concurrentiel. Les entreprises mettent essentiellement l'accent sur des caractéristiques comme la compétitivité, la sécurité dans les processus, la qualité du service fourni. Il ne s'agit plus pour les organisations d'avoir des employés qualifiés, mais d'avoir des professionnels « compétents », c'est-à-dire d'avoir des salariés capables de répondre à des problématiques complexes en y apportant les solutions adéquates.

Enfin, l'autre raison qui permet de comprendre cette exigence de professionnalité s'explique sans doute par la grande méfiance des employeurs vis-à-vis du monde du travail. En effet, avoir à faire à un professionnel, a quelque chose de rassurant parce qu'il est possible d'accéder à un grand nombre d'informations sur son activité. Les certificats et chartes qualité deviennent de plus en plus présents. Les entreprises mettent en avant la mise en place de procédures et actions standardisées permettant de justifier de cette qualité professionnelle « *Un sondage CSA en France en 2011 indique que six Français sur dix prennent en compte les sites de santé sur internet. Cette proportion atteint même huit sur dix pour les populations de 18-24 ans. En Mai 2011, selon Médiamétrie, les 84 sites de santé-bien-être répertoriés en France ont rassemblé 18 millions de visiteurs uniques* »(Le Boterf, 2016, p. 14)

Les entreprises sont bien conscientes que tous les dispositifs de « Certification Qualité » qu'ils mettent en place ne suffisent pas à restaurer ou à maintenir la confiance des usagers des services. Il est donc nécessaire d'avoir des professionnels qui seront en mesure de répondre aux exigences du marché et des usagers. Malgré toutes les procédures mises en place, il semble que les standards, les contrôles qualités ou un ensemble de réponses préétablies ne suffisent pas pour traiter efficacement une situation problématique. En effet, il n'existe pas de risque zéro et on ne peut absolument pas tout prévoir. C'est pourquoi, il est nécessaire d'avoir des

professionnels capables de se référer à une procédure, mais également en mesure de s'adapter à des situations inattendues. Cette adaptation passe par le recours aux expériences précédemment acquises et permet d'en développer de nouvelles.

La confiance accordée au professionnel devient alors un moteur puissant quant à l'exigence de professionnalisation. Dans le but d'atteindre cet objectif, une coordination méticuleuse entre les offres de formations professionnelles et l'organisation du monde du travail est nécessaire. Il s'agit de mettre en place des systèmes de contrôle et de régulation de l'action professionnelle tout en conservant la capacité du professionnel à agir. Il est également question de responsabiliser le professionnel, de le laisser en charge de son orientation, de sa mise à niveau en termes de compétences et de connaissances sur son activité. Il appartient dès lors au professionnel, de savoir faire face aux diverses situations qui peuvent survenir dans l'exercice de son activité. Au regard de ces dernières exigences, il est attendu du professionnel qu'il développe des attitudes proactives, réactives selon le cas, mais aussi, qu'il puisse user de connaissances et compétences disponibles pour solutionner un problème. Le monde du travail étant très complexe, il doit être capable de se mouvoir dans cet espace afin de répondre aux exigences des usagers. La formation professionnelle est un outil incontournable qui permet aux acteurs d'accroitre leurs compétences. Ils conservent ainsi la possibilité d'orienter leur parcours professionnel pour évoluer ou se maintenir dans l'emploi.

L'exigence de la professionnalisation fait suite à une certaine complexification du monde et de l'organisation même du travail au sein des entreprises traversées par des logiques très diverses, tant au niveau des acteurs que des organisations. Les divers enjeux liés à la professionnalisation sont hétérogènes. Nous ne sommes plus sur une base permanente ou habituelle du conflit social, mais bien sur des modèles d'organisation, de rassemblement à la poursuite d'un objectif déterminé (la défense des intérêts). Le travail est constamment en évolution et invite les acteurs et les organisations à se réadapter.

En France, le recours croissant à la notion de professionnalisation répond également au besoin grandissant de sécurisation des parcours professionnels. En effet, le nouveau contexte économique que connaissent les entreprises offre de plus grandes opportunités d'évolution, de transition, de réorientation des trajectoires professionnelles. Avoir un titre professionnel devient un élément incontournable pour éviter de se retrouver hors du champ de l'emploi. Il s'agit alors pour l'individu de se prémunir contre les difficultés potentielles dans la recherche d'un emploi ou au niveau de sa mobilité au sein d'une structure donnée. Dans les modèles économiques actuels, la mobilité professionnelle semble largement associée au développement professionnel. Les travailleurs ne misent pas seulement sur leur maintien dans un emploi, mais aspirent à gravir

les échelons, à faire de nouvelles expériences professionnelles, dans le but d'acquérir de nouvelles compétences et être ainsi plus attractifs et plus adaptés au marché de l'emploi. L'usage permanent du terme professionnalisation dénote d'une prise de conscience chez les acteurs eux-mêmes, de leur part de responsabilité dans l'acquisition et l'accroissement de leurs compétences professionnelles. Développer des compétences en multipliant les formations, les expériences professionnelles, deviennent les moyens les plus sûrs pour cultiver une certaine employabilité sur le marché du travail. Les formateurs que nous rencontrons dans le cadre de cette recherche sont généralement dans une dynamique de réorientation. Ces formateurs ont pour la pluspart un parcours antérieur dans la police, la gendarmerie ou encore les sapeurs-pompiers

Les conjonctures économiques et diverses crises de l'emploi ont permis la naissance d'une compétitivité dans le marché du travail sans précédent. Les salariés comme les entreprises ont pris conscience de l'intérêt qu'ils avaient à s'emparer de cette notion qu'est la professionnalisation : *« celui des salariés prenant conscience qu'ils ont intérêt à pouvoir témoigner de leur portefeuille de compétence dans un contexte de mobilité professionnelle et de fragilité de l'emploi, et celui des employeurs se rendant compte du facteur de compétitivité que peut représenter la compétence de leurs employés.* » (Le Boterf, 2016, p. 20).

C'est en partie cette réalité des acteurs qui s'emparent de la question de la professionnalisation qui a incité les chercheurs de l'axe ProfessionnalisationS et EducationS de l'unité mixte de recherche Education, Formation, Travail et Savoir (UMR EFTS) de l'université de Toulouse - Jean Jaurès à se pencher sur la dimension plurielle que recouvre la notion de professionnalisation (Hille et Labbé, 2019). La pluralité du concept fait ainsi l'objet d'une approche multi référencée aux croisements des réflexivités plurielles et des sociologies interactionnistes pour faire ressortir le lien étroit que les acteurs entretiennent avec ce concept de professionnalisation aux « multiples facettes » (Hille & Labbé, 2019, p12).

Dans le modèle taylorien de l'entreprise, il est possible de constater que l'employabilité du travailleur est très majoritairement conçue par l'entreprise ; c'est elle qui attribue un poste de travail sur lequel le travailleur reste et n'évolue que très rarement voire pas du tout. La répétition à longueur de temps du même type de travail ne permet pas au travailleur de développer de nouvelles compétences, encore moins de nouvelles combinatoires lui permettant de s'adapter à un autre poste de travail, dans l'éventualité où son précédent poste ne serait plus nécessaire à l'entreprise. Le travailleur court alors le risque de se retrouver en dehors du marché de l'emploi, du fait qu'il n'est pas en mesure de présenter un portfolio de compétences nécessaires à son retour ou à sa transition dans le marché de l'emploi.

Les nouveaux standards de management mettent un point d'honneur à prendre part au développement des compétences des employés de l'entreprise. Il n'est pas question simplement d'altruisme, mais d'investissement. Comme évoquée plus haut, la compétitivité d'une entreprise sur les marchés actuels dépend également des compétences de ses employés. De ce fait, les entreprises mettent en œuvre des politiques d'aide et d'encouragement au développement des compétences et à la mobilité professionnelle. Nous assistons là à un partage des responsabilités en matière de professionnalisation entre les acteurs et les entreprises. Un autre partenaire est aussi très actif dans la mise en œuvre de ces politiques d'encouragement à la professionnalisation ; il s'agit de l'État. En effet, ce dernier participe à l'introduction de cette notion dans le langage courant du travail en adoptant des politiques et des réformes orientant la formation vers le but de la professionnalisation et de l'employabilité. Il apparait donc que la question de l'employabilité par la professionnalisation doit s'appréhender comme un partage de responsabilité ou du moins, comme une collaboration entre le travailleur, l'entreprise et l'État. Cette collaboration permet la création d'un environnement propice à l'acquisition et au développement de nouvelles compétences.

Tout au long de ce texte, nous avons abordé la question de la professionnalisation en lien avec les notions d'adaptabilité, de mobilité, de compétences, etc. Il est important de rappeler que rien de cela n'est possible en dehors de l'individu. Il appartient à l'individu au travail de s'engager dans un processus d'acquisition de compétences spécifiques en lien avec son projet professionnel. C'est encore lui qui mobilise les compétences dont il dispose pour résoudre une situation professionnelle donnée.

Si, dans nos propos, la place de l'individu responsable de son développement professionnel semble plus importante, il en est de même de la part du collectif qui l'entoure. Tout professionnel appartient à un milieu professionnel. Le groupe ou le collectif de professionnel développe une rhétorique particulière, des schèmes d'action bien définis. C'est bien là, l'une des limites des formations universitaires que l'on voudrait professionnalisantes. En effet, aucune formation à elle seule, ne peut construire un professionnel. Il est nécessaire pour être professionnel, d'acquérir ce que l'on appelle communément « la culture professionnelle ». Le groupe professionnel constitue la référence professionnelle. Il définit les règles d'action, les modes d'intervention auxquels le professionnel est tenu de se référer. Le professionnel conserve quand même la latitude de sortir des sentiers battus et de se construire ses propres schèmes d'action sans pour autant contrevenir aux règles établies par les pairs. Il est alors indispensable pour le professionnel de trouver ses propres façons de faire tout en se basant sur les apports du groupe. Ce double ancrage a pour but de s'inscrire dans le groupe professionnel d'appartenance

tout en s'accordant la possibilité d'être différent. Les travaux de Clot (2000) sur le « genre » et le « style » (Clot, 2000) éclairent cette approche.

Le genre représente alors un ensemble standardisé de méthodes, de modes d'action, de règles propres à l'ensemble du groupe professionnel. Il est le fruit d'un ensemble de remise en question, de prise de recul, de règles implicites ; c'est en quelque sorte la mémoire des actions collectives du groupe. Le style quant à lui, représente la manière dont chaque professionnel va s'approprier les connaissances, les méthodes et les règles d'action du groupe, afin de pouvoir s'exprimer, s'épanouir au sein du groupe en tant qu'individu.

Le contexte de professionnalisation actuel perd un peu de cette caractéristique en ne se focalisant que sur l'aspect individuel de la professionnalisation, à savoir l'acquisition de compétences professionnelles : « *nous assistons aujourd'hui à une fragilisation croissante des collectifs de travail qui constituaient une écologie favorable au processus de professionnalisation*. » (Le Boterf, 2016, p. 25). Les groupes professionnels perdent peu à peu de l'influence sur les actions de l'individu et, le contrôle de l'activité si cher aux fonctionnalistes, est de plus en plus remis en cause. Les changements rapides dans le monde du travail (restructuration, code du travail, formation professionnelle ou mobilité professionnelle trop rapide ou trop fréquente) ne permettent plus à l'individu de s'imprégner convenablement de la culture professionnelle de son groupe. Autant dire que la socialisation professionnelle qui est un aspect plus qu'important de la professionnalisation est mise à mal.

On est tenté de réfuter ce raisonnement et d'admettre que la professionnalisation est quelque part victime de ce même facteur qui est à l'origine de son émergence, l'évolution constante du marché et des standards de l'emploi. La porosité des groupes professionnels ne permet pas d'assurer une socialisation complète et approfondie des nouveaux entrants. Cela ouvre sur la nécessité de redéfinir de nouvelles conditions de professionnalisation comme le souligne Le Boterf (2016) : *« les milieux habituels de professionnalisation devenant éphémères, il devient nécessaire d'inventer et de mettre au point de nouvelles modalités de professionnalisation. »* (p. 26).

Bourdoncle (1993) considère les approches anglo-saxonnes comme trop limitantes pour accorder le caractère de profession à une activité. S'inspirant du contexte français, il démontre par exemple que l'activité « *est composite, qu'elle mêle le modèle de l'artiste (degré 0 de la formation, ineffable), le modèle du don, le modèle de l'artisan (compagnonnage, tour de main acquis, métaphore du bricolage, science du concret* » (p. 91). Selon lui, la professionnalisation

dans le contexte français est un concept multiforme qui ne saurait être limité au modèle idéal promu par le fonctionnalisme anglo-saxon[13].

2.1.2 Objet et sens de la professionnalisation

Pour Bourdoncle (2000), le concept de professionnalisation recouvre plusieurs sens et porte sur des objets différents induisant ainsi des processus multiples :

- **L'activité**

La professionnalisation de l'activité suppose l'exercice principal de cette activité contre une rémunération et la transmission formalisée des savoirs liés à cette activité, au travers d'un parcours de formation universitaire. La professionnalisation de l'activité se combine donc avec « l'universitarisation de sa formation professionnelle ».

- **La professionnalisation du groupe**

Selon les travaux de Bourdoncle, la professionnalisation du groupe exerçant une activité, nécessite l'existence d'un collectif qui peut être porté par une association, un syndicat, etc. Cette professionnalisation suppose également la définition d'un cadre déontologique qui réglemente les pratiques au sein du groupe. Enfin, il est nécessaire que le groupe acquière le monopole de l'exercice de son activité.

- **La professionnalisation des savoirs**

Ce sont les personnes exerçant la même activité qui vont déterminer les savoirs et par la même en définir les modalités de transmission. Les savoirs ainsi définis, sont organisés et validés par le groupe en prenant en compte leur efficacité, leur légitimité et leur pertinence dans l'exercice de l'activité.

- **La professionnalisation des personnes**

La professionnalisation des personnes porte essentiellement sur le processus d'acquisition et d'amélioration des savoirs et des compétences professionnels. Dubar (1991) parlera également de socialisation professionnelle lorsque celui-ci participe à la construction d'une identité professionnelle.

- **La professionnalisation de la formation**

Dans l'approche proposée par Bourdoncle, la professionnalisation de la formation doit permettre aux individus se formant de mettre en œuvre un ensemble de compétences pour exercer une activité donnée.

[13] Le fonctionnalisme anglo-saxon aborde la professionnalisation à travers 3 critères : la spécialisation du savoir, une formation de haut niveau et un idéal de service. La professionnalisation est alors définie comme le processus par lequel une activité devient une profession libérale mue par un idéal de service.

Au-delà de ces objets, Bourdoncle (1991) met à jour trois processus de professionnalisation différents mais reliés entre eux et qu'il identifie à travers la professionnalité, le professionnisme et le professionnalisme.

- **La professionnalité**

Cette dimension de la professionnalisation renvoie selon Bourdoncle « *à la nature plus ou moins élevée et rationnalisée des savoirs et des capacités utilisées dans l'exercice professionnel* » (1991, p76). Ici c'est la mise en œuvre des compétences dans les situations professionnelles qui est révélatrice du processus de professionnalisation. Ainsi, cette dimension est très fortement liée à la notion de développement professionnel, considérant l'accroissement de la compétence des individus dans un cadre professionnel donné.

- **Le « professionnisme »**

Le professionnisme désigne « *l'état des militants et activistes de la profession qui, s'appuyant sur des stratégies et une rhétorique commune cherchent à faire reconnaître à la hausse la valeur du service qu'ils rendent et à augmenter leur autonomie, leur contrôle et leur monopole d'exercice.* » (Bourdoncle, 1991, p76). Cette dimension renvoie à la capacité des acteurs à se fédérer autour d'une rhétorique et des valeurs communes afin de défendre leurs intérêts. Comme le dit Bourdoncle (1991, p 76) « ce terme « professionnisme » inusité en français… » peut avoir une connotation péjorative. Cette connotation péjorative vient du fait que ce terme renvoi à une lutte permanente des organisations professionnelles (association, syndicats, etc.) afin d'obtenir un statut toujours plus élevé. Bourdoncle (1991) y fait référence de manière neutre pour désigner les actions collectives des acteurs qui cherchent à transformer leur activité en profession.

- **Le professionnalisme**

Le terme de professionnalisme est défini comme l'adhésion aux normes du groupe : « *respect des règles collectives, conscience professionnelle, exigence d'efficacité*. » (Bourdoncle 1991, p 76). L'acteur, engagé dans un processus de professionnalisation, met en œuvre des savoirs et des capacités adéquates tout en adhérant à une rhétorique et des valeurs commune à son groupe professionnel. Il est dès lors engagé dans « un processus de socialisation professionnelle » (Bourdoncle, 1991, p.76).

Tableau 1 : récapitulatif des processus inhérents au concept de professionnalisation

Mise en œuvre	Processus	Etat
De connaissances et de capacité (individuelles/collectives)	Développement professionnel	Professionnalité
Des stratégies et rhétoriques collectives	Professionnalisation Métier ➔ Profession	Professionnisme (Corporatisme)
Adhésion individuelle à la rhétorique et aux normes collectives	Socialisation professionnelle	Professionnalisme

Les travaux de Bourdoncle apportent ainsi un éclairage sur le concept de professionnalisation en mettant en exergue les divers objets sur lesquels il porte et le sens qu'il prend selon la manière de l'aborder. Ce faisant, ses travaux constituent pour les personnes impliquées dans le monde de la recherche scientifique en éducation et formation, le soubassement de la littérature française sur les questions liées au concept de professionnalisation. En effet, c'est en prenant la suite des travaux de Bourdoncle que les auteurs français que nous convoquons ici, construisent leurs propres approches de la professionnalisation.

Les travaux dirigés par Hille & Labbé (2019) ont permis de dégager de manière distincte différents espaces de professionnalisation qui constituent autant d'espaces de socialisation professionnelle. Cette diversité joue un rôle important dans la manière dont le processus de professionnalisation est envisagé à la fois par les acteurs mais aussi par les chercheurs qui s'intéressent à ces processus dans ces différents espaces. Il peut s'agir des **espaces formels** (école, formation professionnelle ou enseignement supérieur), des **espaces de travail** où les pratiques professionnelles des acteurs viennent interroger l'état de leurs connaissances et les représentions professionnelles partagées dans le groupe professionnel et enfin des **espaces non formels** (service civique, milieux associatif ou militants ou activités de services par exemple) qui sont encore peu explorés par la recherche académique. Ce sont généralement les processus de professionnalisation dans ces divers espaces qui viennent questionner la manière commune d'aborder la professionnalisation.

2.1.3 La professionnalisation à l'aune des intentions, des processus et des transactions

L'approche de la professionnalisation adoptée par Wittorski est construite autour de trois axes : l'intention, le processus et la transaction.

Cette conception de la professionnalisation se rapproche de celle de Le Boterf qui accordait à l'entreprise l'initiative de la professionnalisation. Wittorski aborde la professionnalisation à partir de différentes entrées: « {…} *Une intention (du côté de l'organisation) de mise en*

mouvement des sujets dans les systèmes de travail par la proposition de dispositifs particuliers traduisant une offre de professionnalisation ; un processus de développement des process d'action (côté individu ou groupe) dans ces dispositif, assortie souvent d'une demande, émanant des sujets, de reconnaissance par l'organisation ; une transaction (individu et organisation)en vue de l'attribution d'une professionnalité à l'individu à partir des process d'action développés. » (2008, p 32).

Cette approche accorde une grande place à la question identitaire. Le processus de professionnalisation est lié à l'intention qui recouvre alors deux dimensions : « *{…} du côté de l'organisation, la logique compétence (dans un souci d'accompagnement des évolutions du travail et de repositionnement du pouvoir dans l'organisation) et du côté des acteurs, la logique qualification (dans un souci de mise en reconnaissance des professionnalités à l'initiative des salariés dans les organisations). »,* Wittorski (2008, p 15).

Ainsi, selon que l'intention de professionnalisation émane de l'organisation ou du salarié, elle peut avoir un sens différent. Tout comme chez Le Boterf, la construction identitaire s'opère dès lors que le groupe est engagé dans ce processus. La professionnalisation constitue donc pour le groupe, un moyen d'accroitre ses compétences et se les faire reconnaitre par les autres afin de revendiquer une activité.

La professionnalisation apparait ici comme une stratégie qui va mettre en mouvement le sujet au sein du groupe. De ce fait, il comporte à la fois la dimension individuelle et la dimension collective. Wittorski (2008) avance alors que : « *la professionnalisation se construit ainsi par et dans l'élaboration identitaire qui dépend d'une reconnaissance par les autres des compétences et des savoirs produits »,* (p. 20).

Si pour Le Boterf, la professionnalisation dépend de l'engagement de l'individu, pour Wittorski, elle relève de l'intention qui le mobilise. Pour ces auteurs, la professionnalisation est une problématique qui ne peut être étudiée en faisant fi des enjeux organisationnels, des questions sociales qui ont un lien avec la formation et par extension avec le travail.

Au-delà de l'intention de transformation du sujet que comporte la professionnalisation, Wittorski met également l'accent sur la nécessité d'adopter une posture réflexive. Le professionnel sera donc pour lui, le sujet capable de prendre un certain recul par rapport à sa pratique. La professionnalisation vise alors le développement professionnel, l'évolution des pratiques et l'adoption de postures réflexives tout en considérant les intentions et les enjeux sous-jacents.

La professionnalisation est un processus qui relève également des transactions qui s'opèrent entre le sujet et son environnement. Dans l'optique d'apporter une définition permettant de

mieux aborder ce concept, Wittorski fait référence à la diversité des sens et des objets déjà développées par Bourdoncle (1991, 1993). Dans leur collaboration, Wittorski et Sorel (2005) prennent en compte ces divers éléments et présentent le concept de professionnalisation *« selon nous, trois sens différents correspondant à trois types d'enjeux distincts selon qu'il s'agit :*

- *De professionnaliser des activités, voire des métiers au sens de l'organisation sociale d'un ensemble d'activité (création des règles d'exercice de ces activités, reconnaissance sociale de leur utilité, construction de programmes de formation à ces activités : il s'agit ici de constituer une profession) ;*
- *De professionnaliser des acteurs, au sens de la mise en place des savoirs et de la production des compétences nécessaires pour exercer la profession auxquelles s'ajoute la construction d'une identité de professionnel de [la formation] il s'agit ici d'accroitre la professionnalité des individus ;*
- *De professionnaliser des organisations : il s'agit ici de formaliser un système d'expertise par et dans l'organisation » (p.185).*

On retiendra globalement des apports de Wittorski que la professionnalisation comporte plusieurs processus aussi bien individuels que collectifs et des enjeux à la fois pour les individus et les organisations. Enfin, elle est traversée par une intention d'élaboration et d'actualisation des compétences.

Cette approche de la notion de professionnalisation permet d'identifier les dispositifs de formation ou de travail qui placent l'individu dans une grande variété de situations, lui permettant de pratiquer une activité en adéquation avec son développement personnel et professionnel. L'analyse des trajectoires professionnelles des Formateurs en Sécurité Privée (FSP) nous permettra de mettre en avant l'existence ou l'inexistence de stratégies individuelles ou collectives de développement professionnel, conduisant au statut de professionnel de la formation en sécurité privée. Avant, il nous a semblé judicieux de développer, la notion de développement professionnel pour prendre la mesure de l'importance des trajectoires personnelles et professionnelles des formateurs engagés dans une démarche de professionnalisation.

2.1.4 Le développement professionnel

Bourdoncle (1991, p.76) désigne le développement professionnel comme un processus visant l'amélioration des capacités de chacun. Wittorski (2008) dans sa note de synthèse sur la professionnalisation, fait une distinction importante entre apprentissage et développement professionnel « *l'apprentissage a selon nous un caractère spatio-temporel local (lié à une*

situation et à un instant particulier), alors que le développement correspond à une temporalité plus longue, celle de la construction du sujet dans la durée », (p.14). Ainsi, la notion de développement professionnel recouvre à son tour plusieurs dimensions.

- **Se professionnaliser en devenant un praticien réflexif**

La littérature autour du développement professionnel accorde de plus en plus de place au modèle dit du « praticien réflexif ». Ce modèle conçoit la professionnalisation et par la même, le développement professionnel comme étant une prise de distance par rapport à son action. Les dispositifs d'analyse des pratiques sont de plus en plus fréquents et sont construits sur la mise en œuvre d'un travail de « réflexion rétrospective » sur l'action de l'individu pour proposer de nouvelles pratiques en adéquation avec de nouvelles exigences de l'activité. La formalisation (orale ou écrite) des productions de ces différents dispositifs est appelée « savoir d'action ». Barbier et Galatanu (2004) diront que l'énonciation des savoirs sert alors à favoriser *« une mentalisation et une formalisation des compétences inductrices de compétences de gestion et de rhétorique de l'action [elle permet] une flexibilisation des compétences [et elle favorise] le développement de nouvelles compétences collectives.* » (p. 26)

Wittorski (2007) dans ces travaux sur le développement professionnel distingue deux dimensions à ce concept qu'il présente ainsi :

- **Le développement professionnel individuel**

« *Peut s'opérer […] à la faveur d'une réflexion par rapport à son action. […] nous avons ainsi constaté que l'analyse des pratiques contribue à développer des savoirs d'action type process ou ''positionnement''. Les dispositifs tendent à fonctionner sur la base du développement d'une logique de la réflexion sur et pour l'action dans la mesure où il est souvent demandé aux stagiaires de décrire rétrospectivement leurs pratiques voire d'en rechercher collectivement des ajustements* », (Wittorski,2007, p107).

- **Le développement professionnel collectif**

« *L'analyse collective des pratiques professionnelles met en jeu deux processus conduisant à une évolution des cadres de perception individuels et habituels du travail (c'est-à-dire la façon habituelle que chacun a de voir et de penser le travail), à la production de compétences collectives et d'une identité collective : le premier processus […] il s'agit du partage des formes de penser individuelles sur le travail par l'explication des pratiques. Le deuxième processus consiste en un questionnement collectif sur la spécificité de ces pratiques […] ces processus collectifs produisent au moment même de leur mise en œuvre des changements au niveau des groupes »* Wittorski (2007, p110).

Dans sa volonté d'articuler les concepts de professionnalisation et de développement professionnel, Wittorski (2007) propose une grille de lecture permettant de faire le lien entre les offres de professionnalisation (modes de professionnalisation) et les dynamiques de développement au sein de ces offres de professionnalisation. Il ne s'agit pas pour lui, de présenter des typologies, mais de rendre compte des récurrences et des dominantes propres aux dispositifs et aux cultures de travail distinctes. Ce faisant, cette grille permet également une caractérisation des logiques de professionnalisation conjointes ou disjointes des individus, des activités et des organisations.

Nous attirons l'attention du lecteur sur le fait que le parcours et les conditions de professionnalisation des FSP auront une forte incidence sur leur parcours de développement professionnel. En effet, les formateurs ayant tous des parcours variés et des circonstances d'exercices de l'activité de formations différentes, nous faisons le choix de ne procéder à aucune forme de typification d'un parcours de développement professionnel qui serait applicable à tous les FSP. Aussi, tenterons-nous dans notre analyse de rendre compte des choix et parcours de développement professionnel de chacun des formateurs interviewés.

2.1.5 La professionnalisation aux confluents de l'engagement et de la réflexivité

L'approche de Le Boterf met en relief la capacité du travailleur à adopter une posture réflexive sur sa propre pratique, mais également sa capacité à mobiliser les ressources dont il dispose pour répondre à une situation professionnelle donnée. Il définit ce concept de la manière suivante : « *la professionnalisation suppose la mise en place de moyen de développer la réflexivité et la distanciation critique des professionnels sur leurs pratiques, leurs compétences et leurs ressources, leurs représentations, leurs façons d'agir et d'apprendre* » Le Boterf (1998, p. 153).

La professionnalisation apparait dans son approche comme une action initiée par l'entreprise. Le monde de l'entreprise connait aujourd'hui une ouverture sans précédent, la culture de la concurrence, les exigences de qualités toujours plus présentes. La combinaison de tous ces facteurs explique l'intérêt que la notion de professionnalisation suscite dans le monde de l'entreprise. Elle y est donc appréhendée à la fois comme un processus et un parcours. Le travailleur bénéficie d'une montée en compétence, mais également du pouvoir d'en faire usage quand la situation l'exige.

Renvoyé au monde des formateurs, le formateur professionnel désigne selon lui un formateur compétent. Il entend par là, un formateur capable de résoudre des situations problématiques en traduisant un savoir acquis en actions concrètes et efficaces. Cette posture est illustrée par la

déclaration suivante : « *il importe de prendre en compte qu'un professionnel agit avec compétence en mettant en œuvre trois dimensions : la dimension des ressources disponibles(connaissances, savoir-faire, capacités cognitives…) qu'il peut mobiliser pour agir ;la dimension de l'action et des résultats qu'elle produit, c'est-à-dire celle des pratiques professionnelles et des performances; la dimension de la réflexivité qui est celle de la prise de recul par rapport aux dimensions précédentes. »* Le Boterf, (1997, p. 98).

Le formateur professionnel est donc celui qui est en mesure de trouver des solutions, de faire des choix pertinents, d'élaborer des stratégies pédagogiques pour ensuite parvenir à prendre de la distance par rapport à sa pratique. Ce faisant, il se retrouve dans une dynamique où la pratique est source d'apprentissages nouveaux.

Dans son approche de cette notion, Le Boterf accorde à l'individu une place centrale. En effet, pour lui, le travailleur est l'acteur principal de la professionnalisation. La volonté de s'engager dans cette dynamique doit au préalable l'animer, à travers des échanges sur sa pratique, la volonté d'analyser ses erreurs dans le but de trouver des solutions. De ce fait, la professionnalisation ne peut donc être un processus imposé par l'entreprise. L'entreprise ne peut que mettre en place les conditions de cette professionnalisation. Les conditions d'une professionnalisation peuvent tout à fait être construites dans un climat de coopération, de travail en équipe ou même porter sur la construction d'un référentiel de compétences qui mettra l'accent sur l'évolution du travail en question.

La place centrale de l'individu ne signifie pas que le collectif est absent de cette dynamique, au contraire, le collectif représente une norme à laquelle l'individu se réfère puis se différencie par sa pratique.

La professionnalisation selon Le Boterf, c'est aussi un processus d'adaptation des pratiques professionnelles. Le formateur professionnel compétent met donc en œuvre des pratiques professionnelles adéquates afin d'apporter une solution pertinente à un problème. De ce fait, il est en mesure de combiner des compétences propres de son travail avec d'autres ressources qu'il s'est appropriées à travers d'autres expériences.

À partir de là, il convient de voir les pratiques professionnelles comme un ensemble indissociable de la professionnalisation et de cerner la manière dont l'auteur la conçoit. « *La notion de pratiques professionnelles est au cœur du professionnalisme. Nous entendons par pratiques professionnelles, le déroulé de choix, de décision et d'action mises en œuvre par le professionnel pour faire face aux exigences d'une situation professionnelle à gérer. {…} chaque professionnel construit ses propres pratiques. Elles ne doivent pas être confondues avec les*

activités prescrites qui elles, sont communes pour tous les professionnels qui doivent les effectuer. » Le Boterf, (1997, p. 42).

En somme, la professionnalisation telle que Le Boterf la conçoit, relève d'abord d'un engagement personnel de l'individu. Cet engagement est accentué par la présence des dimensions individuelles et collectives. La professionnalisation fait ensuite cas de la capacité de l'individu à prendre du recul par rapport à sa pratique (réflexivité). C'est cette prise de recul qui lui permet de comprendre son action, de mobiliser ses ressources de la manière la plus adaptée à la situation. La professionnalisation est donc à la fois un parcours personnel et un processus collectif.

2.2 Les dimensions et enjeux de la professionnalisation

Le développement continu des travaux de recherche sur la professionnalisation a permis de dégager certaines dimensions et enjeux propres à cette dernière. Au fil des lectures, il est apparu que la professionnalisation pouvait être appréhendée à plusieurs niveaux et recouvrir des enjeux divers en fonction des individus et des organisations.

L'approche de Bourdoncle (1991) dont nous avons évoqué plus haut peut être étoffée par les différentes dimensions que nous dégageons ici. Chacune renvoi à des enjeux bien distincts qu'il nous appartient de présenter ici. Ces diverses dimensions et enjeux ne sont pas exhaustifs. En fait, nous espérons même au terme de ce travail, pouvoir en trouver d'autres tout aussi pertinents.

2.2.1 La dimension sociologique

Il est évident à présent que la professionnalisation est un fait éminemment sociologique. L'apparition et la constitution d'une profession font suite à un besoin social constaté et/ou exprimé. L'objectif phare d'une profession, est de répondre efficacement à un besoin social. On conviendra dès lors que la question de la professionnalisation ne saurait être traitée en dehors du contexte social. La professionnalisation des activités de formation en sécurité privée s'inscrit dans un vaste mouvement de professionnalisation et de responsabilisation des activités de sécurité privée. Cette professionnalisation relève d'une intention étatique de transférer certaines de ses missions au secteur privé tout en gardant un certain contrôle sur ce qui s'y passe. Ce transfert de mission suppose aussi une délégation de certaines responsabilités. Les FSP se trouvent ainsi dans l'obligation de dispenser une formation agréée par les institutions, donc construite à partir des normes édictées par ces institutions. La délégation des compétences liées à la formation fait l'objet d'un suivi de l'État à travers la décentralisation de ses services territoriaux. Toutefois, ce contrôle porte presque exclusivement sur les activités de sécurité

privée (agents de sécurité, entreprises de sécurité) et à moindre échelle sur les organismes de formation aux métiers de la sécurité privée. C'est dire qu'il n'y a presque aucun contrôle de la compétence des formateurs à conduire des sessions de formation.

D'un point de vue sociologique, les questions de professionnalisation reposent généralement sur deux enjeux majeurs : le développement des compétences et la reconnaissance des qualifications.

- **Le développement des compétences**

Cette logique est plutôt celle de l'organisation, elle tend à réorganiser les rapports de pouvoir en son sein. La professionnalisation des FSP aura alors pour effet de les responsabiliser vis-à-vis de leur activité et de la hiérarchie. En plus de la responsabilisation, les formateurs pourront également bénéficier d'une plus grande autonomie en matière de développement de leur activité et de leurs compétences professionnelles afin de s'adapter aux variations inhérentes à leur travail.

- **La reconnaissance des qualifications**

Elle est pour sa part une logique des acteurs. Il s'agit pour les formateurs de faire reconnaitre un niveau de qualification qui leur accorde le privilège de dispenser des formations dans le domaine de la sécurité privée. C'est aussi la reconnaissance de leur capacité à évoluer dans leur espace de travail en usant des connaissances et compétences propres à leur travail, mais également reconnaitre leurs professionnalités individuelles.

De manière plus large la professionnalisation des FSP recouvre d'autres enjeux sociaux que nous avons mis en évidence plus haut. Il s'agit de la définition d'un statut en répondant à une demande sociale. Le fait de répondre efficacement à un besoin social confère à la profession et au professionnel un rôle et une place reconnus dans la société. À travers les mouvements de professionnalisation, le FSP acquiert aussi une plus grande autonomie quant à la gestion et à l'actualisation de ses compétences. Au-delà de l'acteur individuel, le collectif de formateurs pourra alors, à l'instar des autres professions constituées, se doter d'un organe de contrôle et de régulation. Cet organe permettra alors de définir les divers espaces d'investissements et les orientations de l'activité professionnelle de FSP.

La dimension sociologique de la professionnalisation se révèle très dense et appelle à prendre en compte une multitude de paramètres et d'enjeux. Pourtant, à côté de celle-ci, nous avons une dimension économique qui n'est pas négligeable non plus.

2.2.2 La dimension économique

La dimension économique est très présente dans la notion de professionnalisation. À la suite de nos propos précédents, il apparait que la professionnalisation se traduit généralement

par une montée en compétence, un accroissement des qualifications et le développement des savoir-faire. Le professionnel de la formation en sécurité privée serait donc en mesure de mettre en œuvre tout un dispositif d'intervention dans le but de répondre aux attentes d'un public en quête de connaissances, savoir-faire et de compétences dans le domaine de la sécurité privée.

Avoir le statut de formateur professionnel requiert alors de l'individu et du groupe, de développer ce qu'on peut appeler la professionnalité. Aballéa (1992) définissait la professionnalité en ces termes : « *j'appelle professionnalité et j'attribue cette professionnalité à un individu ou à un groupe, une expertise complexe et composite, encadrée par un système de référence, valeurs et normes, de mise en œuvre ou pour parler plus simplement, un savoir et une déontologie, sinon une science et une conscience* » (P.39-49).

Le professionnel de la formation ayant acquis la responsabilité de son développement professionnel, est alors appelé à entretenir son expertise, à l'étendre dans le but constant de répondre aux exigences et besoins de la société, donc du marché. Il acquiert par la professionnalisation une plus grande autonomie dans la gestion de son action, donc de la mise en œuvre de son expertise. En alliant le développement de ses compétences, connaissances et savoir-faire, le professionnel développe sa professionnalité, par ailleurs sa capacité à répondre aux situations relevant de son champ d'expertise. La dimension économique de la professionnalisation fait alors référence au passage d'une activité occupationnelle, occasionnelle à une activité pérenne avec tout ce que cela implique comme changement de statut, de rémunération, de reconnaissance, de l'utilité publique et d'adhésion à une éthique du service à la communauté. Il est attendu du professionnel de la formation, de faire preuve de compétence dans la transmission de connaissances, compétences et savoir-faire liés aux activités de sécurité privée, tout en étant capable d'adopter une posture réflexive sur sa pratique. Cette aptitude est appelée par Bourdoncle (1991, p.76) le professionnalisme, qu'il décrit ainsi : *« le terme de professionnalisme (est) l'état de ceux qui manifestent leur adhésion aux normes résultant de cette transformation [stratégies collectives de transformation de l'activité en profession], telle que respect des règles collectives, consciences professionnelles, exigence d'efficacité* ». Thierry Ardouin (1996) va plus loin en désignant le professionnalisme comme : « *la résultante des deux aspects de la professionnalisation, c'est-à-dire le produit d'un travail de construction de la compétence au niveau individuel et la reconnaissance de ce résultat d'un point de vue social. Il nous apparait que comme la compétence, le professionnalisme se reconnait dans et par l'action. Le potentiel contenu dans sa professionnalité est alors mis au jour dans une situation professionnelle concrète* ». (p. 30)

Il apparait donc que la survie économique du formateur d'agent de sécurité devrait passer par sa capacité à se faire reconnaitre une utilité sociale, des compétences professionnelles attestées dans l'action et des connaissances certifiées à la suite d'un apprentissage plus ou moins long. Il s'agit pour le professionnel et le groupe, de pouvoir développer une rhétorique scientifique soutenant son utilité sociale et d'adapter ses ambitions aux besoins et « réalités » de l'environnement social.

Aux côtés de la dimension sociologique et économique, une troisième dimension attire notre attention ; il s'agit de la dimension pédagogique de la professionnalisation. Au fil de ces pages, nous avons beaucoup parlé de développement de la compétence, de l'acquisition de connaissances, c'est le lieu ici d'en apprendre un peu plus.

2.2.3 La dimension pédagogique

Plus haut, il nous a été donné d'expliquer les raisons du développement important de la professionnalisation dans le milieu du travail et de la formation. Cette professionnalisation est apparue pour répondre à certaines exigences de la société (qualité, fiabilité, adéquation de l'offre à la demande, etc.) et gommer certaines lacunes (faible employabilité, formation déconnectée de la réalité des entreprises, etc.).

Parler de la professionnalisation aujourd'hui s'étend tout naturellement au-delà des connaissances académiques (théoriques). S'agissant des FSP, la professionnalisation suppose aussi pour eux, d'acquérir de nouveaux savoirs théoriques et en lien avec leurs pratiques quotidiennes. La formation professionnelle pour eux devra allier la théorie à la pratique comme le préconise Roche (1999) : *« par le contact avec la réalité, ce qui amène la dimension pédagogique de la professionnalisation en tant que modalité de formation* » (p. 46).

Le contexte de la formation a connu en France de grandes évolutions. Il est de nos jours presque impensable de proposer une formation professionnalisante sans que celle-ci n'entretienne d'étroites relations avec le monde professionnel (le monde des pratiques). Cette relation formation-pratiques professionnelles est plus ou moins dense en fonction des orientations et objectifs de ladite formation, mais également en fonction de l'implication des acteurs de cette formation. L'enjeu ici pour la professionnalisation des FSP, peut se décliner en trois points fondamentaux :

- Adapter la formation professionnelle à un secteur d'activité spécifique : la formation en sécurité privée est un espace particulier avec une histoire, un contexte particulier et en perpétuelle mutation. C'est également un secteur d'activité économique qui voit arriver des personnes (stagiaires) de divers horizons (reconversion professionnelle, recherche

d'emploi, sortie du système éducatif sans qualification, etc.). Parler alors de professionnalisation des formateurs en sécurité privée, c'est d'abord proposer une formation professionnelle prenant en compte les « réalités » de leur activité. Prendre en compte l'environnement du formateur, c'est lui donner les moyens de se mettre au travail et de développer sa professionnalité dans l'action.

- Donner à la formation professionnelle une dimension intégrative : Pour qu'une formation soit dite professionnelle, elle doit intégrer la dimension professionnelle. Qu'entend-on par dimension professionnelle ? Il s'agit d'opérer lors des sessions de formation, des périodes d'immersion dans la pratique professionnelle dans un premier but évident de s'acclimater aux « réalités » du travail et dans un second but moins évident, qui est de pouvoir opérer une mise à distance par rapport à sa propre pratique dans le but de porter un regard réflexif sur celui-ci. Ces temps de retours qu'ils soient individuels ou collectifs, devront alors faire partie intégrante des temps de formation.
- Accroitre l'employabilité : la professionnalisation des formateurs en sécurité privée pourrait également avoir pour enjeu d'accroitre leur potentiel d'employabilité en leur conférant une panoplie de compétences, connaissances et de savoir-faire qu'ils sauront négocier sur le marché de l'emploi. Pour ce faire, la formation professionnelle des formateurs en sécurité privée devra alors prendre en compte les défis propres à ce secteur et préparer les futurs professionnels de la formation en conséquence.

Une professionnalisation par la formation des formateurs suppose l'articulation de ladite formation autour des axes de la connaissance, l'environnement socioprofessionnel, la réflexivité et l'acquisition d'une culture professionnelle à travers l'usage et le transfert des savoir-faire acquis. Pour qu'il y ait professionnalisation des formateurs en sécurité privée, il est tout d'abord nécessaire qu'il y ait une professionnalité reconnue dans la pratique et les attitudes (vis-à-vis de l'éthique). Comme mentionné plus haut, la professionnalité s'acquiert par et dans la pratique tout en opérant des mises à distance fréquentes, afin de s'inscrire dans une logique constante d'améliorer son apport, donc sa pratique.

2.3 La professionnalisation des formateurs d'adultes

2.3.1 Le rôle du formateur

Le métier de formateur ne tourne pas uniquement autour de la mise en œuvre de techniques spécifiques. Il s'agit également pour ce dernier, de faire coexister différents axes et objectifs qui parfois sont en tension. Il lui revient par exemple de répondre à la fois aux attentes du stagiaire tout en respectant les consignes organisationnelles ou institutionnelles. Il doit également trouver l'équilibre entre l'autorité et la disponibilité vis-à-vis des stagiaires lors de

ces interventions. Il doit à la fois transmettre un savoir spécifique et accompagner les personnes dans le processus de changement qu'ils vivent dans leurs activités. Ce sont là autant de difficultés qui se posent aux formateurs dans l'exercice de leur métier. C'est ce qu'affirme d'ailleurs Le Boterf (1997 réed, 2007,) *« On pourrait définir un métier comme un ensemble évolutif de situations professionnelles auquel est associé un corpus de valeurs et de ressources nécessaires pour pouvoir les gérer ».* (p. 71)

La double compétence technique et pédagogique du formateur d'APS est un facteur clé de réussite d'une action de formation. Il lui est confié la responsabilité de transmettre un savoir en mettant en œuvre un ensemble de méthodes et en recourant à un savoir pratique issu de son expérience. Il s'agit de mettre en valeur ses compétences pédagogiques et son expérience technique. Les méthodes pédagogiques ou le recours à l'expérience pratique ont certes des limites qui peuvent être avancées et elles ne sont pas toujours adaptées aux diverses situations que connaissent les formateurs dans leur activité. Néanmoins, leurs disponibilités permettent de faire évoluer les pratiques quotidiennes de ces derniers, accroitre leur autonomie et surtout leur capacité à s'adapter aux situations de formation inattendues ou inédites.

Le formateur se situant dans une dynamique de construction de sa professionnalité s'inscrit de facto dans une dynamique d'évolution et d'exploration de contexte professionnel qui lui sont étrangers. Marcolino (2007, p.9) formule cette idée ainsi : *« Au-delà de la technique, être formateur est, ou devrait d'abord être, une véritable passion : celle d'apprendre et de transmettre ce que l'on a soi-même appris d'autres personnes. »*

Dans le même ordre d'idée, Marcolino (2007) propose trois fonctions dans lesquelles s'inscrivent les missions du formateur d'adulte, une fonction de production, une fonction de régulation et une fonction de contrôle. Il précise ainsi que *: « Pour la fonction de production, le formateur doit maîtriser parfaitement le sujet qu'il est chargé de transmettre. Que ce soit en termes de savoir, de savoir-faire ou de savoir-être, c'est un expert de son domaine. Pour la fonction de régulation, le formateur cette nécessaire fonction. Il fera régulièrement des synthèses, utilisera questionnement et reformulation. […] Il s'assurera également de la qualité des échanges et de la participation de tous. Pour la fonction de contrôle, il s'agit de vérifier que tous les efforts ont porté leur fruit et que l'ensemble des stagiaires a progressé. »* (p. 219).

Ainsi, être formateur d'APS nécessite de l'individu qu'il mobilise une large palette de compétence, allant du savoir au savoir-faire en passant par le savoir-être qui englobe sa capacité à savoir apprendre. Il s'agit pour lui de faire évoluer ses compétences et ses pratiques en fonction des évolutions même des organisations et des activités privées de sécurité. Ces évolutions relèvent du processus de professionnalisation du métier dans lequel il s'inscrit.

2.3.2 Se professionnaliser

Dans l'optique d'amélioration des services et de la formation professionnelle proposée dans le secteur privé de la sécurité, il apparait nécessaire de professionnaliser les acteurs de la formation. Mais qu'est-ce que la professionnalisation pour les formateurs ?

Plus haut, nous avions avancé que la professionnalisation est un processus qui pouvait être perçu à la fois comme une démarche des personnes qui s'y engagent et un phénomène social visant à revendiquer une utilité sociale et obtenir donc, une reconnaissance dans l'espace social. La professionnalisation en cours dans le secteur de la formation d'adultes est récente, elle date des vingt dernières années ; c'est donc un processus qui n'est pas encore achevé. De nos jours, les formateurs d'adultes sont amenés à suivre des formations plus ou moins longues, les offres de formations de formateurs se multiplient et les diplômes sont reconnus. Toutefois, cette tendance est encore plus récente dans le secteur de la formation professionnelle aux activités de sécurité privée. En effet, la notion même de qualification professionnelle du FSP est détaillée pour la première fois dans l'annexe 3 de l'arrêté **du 1er juillet 2016 relatif à la certification des organismes de formation aux activités privées de sécurité et aux activités de recherches privées.**

Martin et Savary (1996) expliquent à ce propos que : *« La professionnalisation, un phénomène social : la précarité est le lot d'une majorité de ces professionnels. La fonction formation tend à se diluer […] c'est ainsi devenu une fonction de l'encadrement dans de nombreuses entreprises et administrations. Le monde des formateurs reste un univers hétérogène qui ne parle pas le même langage. La professionnalisation, une démarche des personnes : il s'agit pour eux de s'ancrer durablement dans le métier, de confronter leurs démarches et méthodes actuelles qui se pratiquent généralement, d'acquérir des savoirs structurés pour fonder leur mode d'intervention. Agir en maîtrisant ses choix pédagogiques, telle est aussi une voie de la professionnalisation. »* (p.77)

Ces auteurs mettent ainsi l'accent sur la pratique professionnelle du formateur comme élément fondamental de sa professionnalisation. Dans leurs perceptions, le métier s'acquiert réellement dans la pratique des éléments comme la compétence ou le professionnalisme restent des concepts tant qu'ils n'auront pas été confrontés à la pratique quotidienne. Exercer le métier de formateur revient à participer à la transformation des individus. Il ne s'agit pas seulement d'appliquer des méthodes et techniques, mais bien d'un engagement personnel non négligeable. Martin et Savary (1996) Soulignent ceci en affirmant que *: « le formateur agit en fonction de son expérience antérieure, de ses goûts, de ses envies, de ses rejets. Il y met non seulement son savoir, mais également sa personnalité. Il y a les personnes avec qui le courant passe et celles*

qui semblent dresser une barrière. Il y a les jours où l'enthousiasme est communicatif et ceux où l'on regarde sa montre en attendant la fin de journée. Il y a les formateurs qui parlent tout le temps et ceux qui écoutent. À compétences et qualifications égales, l'activité réelle des formateurs est aussi diverse que les personnalités et les situations rencontrées. ». (p. 78).

Il est important de rappeler que la notion d'efficacité n'est pas à négliger dans le processus de professionnalisation. La professionnalisation des formateurs vise également à accroitre la performance de ces derniers, tout aussi bien que la performance de leurs stagiaires dans les différentes situations de travail. Les notions de pratiques professionnelles et de compétences sont donc des objets essentiels dans le processus de professionnalisation. Wittorski et Sorel (2005) en parlent ainsi : *« Ces dispositifs sont souvent mis en place à l'initiative unique des entreprises, mais en collaboration avec un organisme de formation externe ou non, dans une logique à la fois d'évolution des professionnalités (développer de nouvelles compétences et savoirs en ce qui concerne les salariés) et d'optimisation du professionnalisme (c'est-à-dire de l'efficacité du travail) » (p. 57).*

Le processus de professionnalisation s'apparente donc à une quête de professionnalité au sein des organisations, et à un besoin de reconnaissance pour les formateurs. Que l'on l'aborde du point de vue institutionnel, organisationnel ou des acteurs, la question de la professionnalisation des formateurs d'adultes en général et des formateurs d'APS en particulier constitue un élément du débat social et Wittorski (2007) nous explique cela ainsi *:« D'une certaine façon, il présente, sous un visage différent, le débat faisant prévaloir, côté organisation, la logique compétence (dans un souci d'accompagnement des évolutions du travail et de repositionnement du pouvoir dans les organisations) et, côté acteurs, la logique qualification (dans un souci de mise en reconnaissance des professionnalités à l'initiative des salariés, dans les organisations)* »(p. 22).

Quand l'individu, ici le formateur d'APS, s'inscrit dans une logique de professionnalisation, il entreprend consciemment ou non une démarche de transformation de soi qui n'est pas négligeable. Mais malgré l'offre de formation et de cursus diplômant important pour les formateurs d'adultes en général, le sentiment d'une identité professionnelle commune n'est pas partagé par tous les formateurs d'adultes. S'agissant des formateurs d'APS, la question se pose encore plus, sachant que leur activité connait depuis peu, ses premiers encadrements législatifs. En effet, comme le souligne Gravé (2003) : *« Les nouvelles conditions d'exercice du métier ont imposé de nouvelles qualifications pour les formateurs : avoir une expérience de l'entreprise et maîtriser des savoirs techniques (notion de double compétence) ; être capable d'adapter les pratiques pédagogiques en fonction des situations ; pouvoir analyser les situations, identifier*

les contraintes de l'environnement et connaître son public. Dans les années récentes ont encore émergé d'autres nécessités, comme la gestion des partenariats entre diverses institutions, les formations multimédias, l'individualisation des formations. De telles mutations, renforçant une professionnalité spécifique du formateur, tant au plan pédagogique qu'au plan des activités d'insertion ou de conseil n'ont pourtant pas permis que se dégage la définition d'un noyau commun de qualification de formateur. » (p.38).

La professionnalisation des formateurs d'APS serait donc profondément liée à la construction d'une identité professionnelle commune des formateurs dans les activités privées de sécurité. A la lumière des travaux cités dans ce texte, il apparait impossible de déterminer exactement quels éléments de culture, de formation ou de pratiques professionnelles seraient suffisants pour donner une définition de l'identité professionnelle des formateurs d'APS qui serait partagée par tous. Cette difficulté est en partie liée à la réalité objective de l'offre de formation encore très marginale pour ce secteur, à l'hétérogénéité des conditions d'exercices liée aux organisations, à la grande diversité des pratiques professionnelles des acteurs de ce domaine. Toutefois, la volonté affichée des acteurs de s'inscrire dans une démarche de professionnalisation laisse entrevoir, une identité professionnelle en construction. Les formateurs jouent un rôle important dans le processus de changement au sein des organisations et des métiers eux-mêmes. A ce titre, ils participent de manière active à la construction identitaire des autres professionnels ; pourquoi pas de la leur ?

2.4 La professionnalité émergente

2.4.1 Les rapports entre les individus et les projets de professionnalisation

Les remaniements impulsés dans le secteur des activités privées de sécurité sous l'égide de l'Etat, incitent les différents acteurs à s'engager dans une démarche de professionnalisation. C'est ainsi que, les formateurs, à l'instar des autres professionnels de la sécurité privée, vont requestionner leur position et rôle dans cet univers professionnel. Ce faisant, construire ou reconstruire une professionnalité devient un enjeu fondamental. Nous tenterons dans les lignes qui suivent, d'expliciter ce concept et déterminer dans quelle mesure elle pourrait servir à notre étude.

2.4.2 Le concept de professionnalité émergente

Selon Jorro (2011), la professionnalité émergente est la particularité de tout professionnel, qui s'engage dans une démarche d'accroissement de ses compétences professionnelles à travers une quête de perfectionnement, parallèlement à l'exercice de son activité. Il fait ainsi l'expérience du tâtonnement qui suscitera alors chez lui, des réaménagements du soi professionnel. La notion de professionnalité émergente suppose une : « *première construction*

d'un soi professionnel pour des stagiaires se destinant en formation initiale vers le monde du travail. Elle renvoie également à la construction renouvelée d'un soi professionnel pour les acteurs qui ont déjà une expérience » (Jorro, 2011, p. 9).

Le contexte socio-économique actuel en France fait de la professionnalisation des activités privées liées à la sécurité, un enjeu de première importance. Parler de professionnalité émergente est à distinguer du discours sur la professionnalité elle-même. En effet, la professionnalité désigne une forme aboutie d'activité professionnelle. Wittorski (2007) apporte une clarification importante à cette notion : « *la professionnalité est désignée socialement comme étant composée de compétences, de capacités, de savoirs, de connaissances et d'identités reconnus par une organisation ou un groupe professionnel comme étant les caractéristiques d'un « vrai » professionnel* » (p. 91). Tandis que le concept de professionnalité émergente que nous abordons ici, fait non seulement référence à un processus de construction dans lequel s'est engagé un stagiaire, mais également, le professionnel en recherche de renouvellement ou de repositionnement dans l'espace professionnel. Dans notre cas, nous ferons référence au FSP.

Il serait donc instructif de prendre en compte les savoirs sur lesquels le professionnel en activité, ici le formateur d'APS, se fonde pour mener son action et de voir comment à partir de cette dernière, il parvient à s'inscrire dans le processus de construction de sa professionnalité. Les savoirs ainsi en cours de construction, doivent être reliés à d'autres composantes identitaires, sociales, institutionnelles, etc. En effet, l'engagement du professionnel sur le terrain comporte aussi : « *l'interaction de connaissances sur soi, de connaissances sur autrui, de connaissances institutionnelles et organisationnelles, de compétences sociales, de compétences et de gestes professionnels, de savoirs tacites, de confiance en soi, de prise de risque quand il s'agit de développer une activité nouvelle pour l'institution d'accueil.* », (Jprro,2011, p. 9).

Après avoir présenté le concept de la professionnalité émergente, nous nous attacherons à présenter ce qui constitue les indices permettant de la repérer.

2.4.3 Repérer les indices d'une professionnalité émergente

Le concept de professionnalité émergente comme présenté plus haut apporte des indications sur les différentes modifications du soi professionnel vécues par le praticien engagé dans une démarche de construction professionnelle de soi. De ce fait, étudier la professionnalité émergente d'un acteur, revient à accorder une attention particulière aux processus de développement professionnel dans lesquels celui-ci s'est engagé. On fera ainsi référence aux dimensions identitaires, opératoires, éthiques, relationnelles, vécues par un débutant ou par un

praticien confirmé qui chercherait à faire évoluer son action professionnelle : « *La professionnalité émergente d'un acteur englobe les éléments constitutifs du développement professionnel-de la construction d'une identité professionnelle à l'incorporation de compétences et de gestes professionnels- ainsi que les aspects éthiques et déontologiques de la profession concernée* » (Jorro, Brocal et Postiaux, 2013, p. 76).

Dans notre étude, la référence à cette notion nous permettra de mettre en lumière des processus intermédiaires qui participent pleinement à la construction d'une identité professionnelle et plus globalement sur le processus de professionnalisation lui-même tel qu'il est vécu par les formateurs.

En effet, le retour sur les diverses étapes du processus de transformation de l'acteur, permet d'identifier les moments des changements vécus. Il informe également de la nature de ces changements et de la manière dont ils ont affecté l'action professionnelle. Nous tenterons donc, au cours de notre recherche, d'identifier et d'interpréter ces indices.

Dans leur contribution à un ouvrage collectif Belair et Van Nieuwenhoven (2010), identifient trois grandes orientations pour travailler autour de la professionnalité émergente : l'exercice du métier, l'investissement de la personne au travail et la confiance en soi. La mise à jour d'indices de professionnalité émergente, dans notre contexte, constitue un enjeu de discussion, dans la mesure où elle dépend d'une part des trajectoires des formateurs et d'autre part de la subjectivité du chercheur.

Mettre en lumière les processus de professionnalisation dans lesquels se sont engagés les formateurs d'APS, semble donc porter en grande partie sur la mise à jour des indices de leur professionnalité. Dans ce cadre, un des enjeux essentiels du retour sur le parcours professionnel, est d'aborder le processus de construction de l'identité professionnelle à travers notamment les références aux diverses périodes de formation (initiale ou continue/ volontaire ou imposé). Il s'agit aussi de mettre en exergue des positionnements professionnels prenant en compte les valeurs et représentations propres du formateur, à l'organisation dans laquelle il évolue. À travers les orientations préalables et les valeurs qui les animent, les formateurs se trouveront donc en capacité de mettre leurs représentations à l'épreuve du travail réel et de porter un regard nouveau sur ce dernier. Dans ce cas, le professionnel évolue graduellement vers une posture de praticien réflexif plus autonome et responsable de son développement professionnel.

Dans le contexte professionnel des formateurs d'APS, repérer les indices de la professionnalité émergente nécessite de la part de ces derniers, l'adoption de postures réflexives. Pour ce faire, nous proposerons dans nos recueils un temps de verbalisation sur le modèle du récit d'expériences portant sur des moments marquants. Ce faisant, nous laissons la

possibilité au formateur d'aborder avec nous des situations professionnelles qui ont été formatrices pour lui et qui lui ont permis d'améliorer sa pratique professionnelle. Dans le champ professionnel, ces indices constituent des éléments de première importance dans le processus même de la construction d'une professionnalité ; ce sont ces indices qui à un moment permettront d'entreprendre une démarche d'évaluation de la professionnalité émergente.

2.4.4 Appréhender la professionnalité émergente

Selon Jorro, Brocal & Postiaux (2013), l'évaluation de la professionnalité émergente repose sur des dimensions complémentaires entre les attentes académiques, caractéristiques des lieux de formation, et les attentes professionnelles des lieux de stage. Ce à quoi, nous ajouterons les lieux d'exercices professionnels.

Dans le contexte professionnel qui nous occupe, ces attentes supposent l'explicitation de ce que représente la professionnalité en construction pour un formateur, le groupe professionnel comme référent, l'organisme professionnel où il exerce. Les échanges et les dialogues qui pourraient s'instaurer entre ces divers acteurs, sont déterminants pour la poursuite de la construction d'une professionnalité de formateur.

L'évaluation de la professionnalité émergente repose essentiellement sur la prise en compte des dimensions constitutives du développement professionnel, à savoir les changements identitaires, l'adoption de pratiques réflexives, les capacités d'abstraction et d'auto-évaluation.

Le portfolio, tend depuis quelques années à se poser comme un moyen phare de l'évaluation de la professionnalité émergente. Il se définit comme « *un assemblage finalisé de traces d'apprentissage* » (Allal et al,1998). Dans l'optique d'une évaluation de la professionnalité émergente, le portfolio accorde à l'acteur une place dans la sélection des traces pertinentes pouvant renseigner sur le processus de construction de la professionnalité. Selon Belair et Van Nieuwenhoven, 2010), il fait ressortir la réflexion de l'acteur sur les processus d'apprentissage et de développement professionnel qui ont été les siens. Le portfolio offre donc, la possibilité d'élucider le rapport qu'entretient l'acteur à la professionnalité visée. Toutefois, dans notre étude, nous aurons essentiellement recours à la verbalisation au cours des entretiens semi-directifs avec un temps dédié à cet exercice de retour sur les situations professionnelles qui ont eu un caractère formateur pour l'acteur. Ce choix se justifie surtout par une nécessité de cohérence dans la méthodologie que nous souhaitons mettre en œuvre.

Dans le contexte d'une formation initiale, l'enseignant-formateur joue un rôle aussi dans l'évaluation de la professionnalité émergente. Selon Jorro, Brocal &Postiaux, (2013), il joue un double rôle, à la fois celui d'accompagnateur du développement de la professionnalité et celui d'évaluateur. Dans notre étude, nous avons affaire à un public de formateurs déjà en activité et

qui doit faire face à une demande institutionnelle de professionnalisation. L'évaluation de la professionnalité dans ce contexte et les acteurs y prenant part, sont très différents. Si dans le cadre d'une formation initiale l'enseignant-formateur a le rôle de référent et plus encore, celui d'autrui significatif, dans le contexte qui est le nôtre, ce rôle sera occupé par les pairs et la hiérarchie de l'organisme employeur. Ici, les représentations professionnelles du formateur constituent des éléments importants, tant elles lui procurent une image de la professionnalité qu'il va s'efforcer d'atteindre en essayant de conserver un équilibre entre la conformité aux prescriptions du groupe de pairs ou de l'organisme employeur. C'est ainsi que l'identité professionnelle du formateur se construit par l'identification à un autrui significatif (les pairs, les attentes institutionnelles, etc.) et la prise de distance par rapport à ces influences pour trouver son propre équilibre et construire sa propre identité professionnelle.

2.5 Les identités professionnelles en question

Comprendre la notion d'identité professionnelle, telle que nous la présentons, nécessite de faire un détour par les différentes théories psychosociologiques de l'identité. Intégrant l'étude des interactions entre l'individu et le milieu qui l'entoure. Nous prenons ainsi en compte les dimensions subjectives et objectives de cette notion.

Ainsi au cours de cette recherche nous prêtons attention aux diverses formes d'interactions entre les FSP et leurs collègues de travail. Pour ce faire, nous nous penchons sur les phénomènes de reconnaissance ou de non-reconnaissance qui peuvent traverser leurs discours. Il s'agit de savoir comment les FSP parviennent à se faire reconnaitre une identité de formateurs à part entière dans un secteur où le cadre sécurisant des réglementations est quasi inexistant. Dans quelle mesure parviennent-ils à concilier un parcours antérieur de praticiens de l'activité et un présent de FSP, donc de formateurs d'adultes ? Il nous semble donc important d'apporter un éclairage sur les diverses conceptualisations de l'identité professionnelle pour appréhender celle des formateurs d'APS.

2.5.1 Les formes identitaires de Dubar

Dubar dans ses travaux sur l'identité professionnelle (2000) parle de formes identitaires. Ainsi donc, il fait la distinction entre la forme communautaire et la forme sociétaire. Qu'entend-on par « forme communautaire » et « forme sociétaire » ?

- *La forme communautaire*

La forme communautaire suppose l'existence et la croyance d'une communauté au sein de laquelle les places, les rôles, et les fonctions sont préétablis, pré-assignés. Dans une telle organisation, chaque individu a une appartenance dite principale (membre de la communauté) et une position singulière (occupant une place singulière dans l'organisation). Cette forme est

très étroitement liée à la croyance de la primauté de la communauté sur l'individu. Partant de cette définition, que pouvons-nous dire de l'organisation de l'espace des FSP ? En effet, en raison du cadre légal pratiquement inexistant, on est tenté d'avancer que les formateurs se sont organisés sur un mode d'auto-régulation où le groupe primerait sur l'individu. Ce qui peut conduire à l'adoption d'une culture du travail. Le cadre n'étant pas harmonieux, cette culture du travail différera en fonction des organismes et des collectifs de formateurs.

- *La forme sociétaire*

Cette forme reconnait aux individus des ressources d'identification qu'ils gèrent de manière diverse et provisoire dans la mesure où chacun possède de multiples appartenances qui peuvent changer au cours de la vie. La croyance qui prime ici, est celle de l'individu sur le collectif. Cela ne suppose pas que les identifications pour autrui, soient bannies, mais elles peuvent à la fois générer des identités pour soi et des identités pour autrui.

Parlant des identifications de types sociétaires chez les formateurs d'agents de sécurité, nous dirons qu'elles se traduisent par la diversité des objectifs et des motivations (améliorer ses revenus, travailler en free-lance, etc.). Il semble que les identifications de types sociétaires soient généralement perceptibles chez les formateurs-intervenants qui ne sont rattachés à aucune organisation de façon permanente.

À la suite des précédents éclairages, il nous apparait que les FSP, du fait d'un cadre légal encore très peu stabilisé, se trouvent dans une posture incertaine. En effet, l'absence d'un cursus et la très récente obligation de formation préalable à l'exercice de leur activité, les rend particulièrement vulnérables à la concurrence et par là même, les prive d'une certaine légitimité à se faire reconnaitre comme formateurs à part entière. Un autre problème lié à la porosité du cadre législatif est perceptible dans les modalités de mise en œuvre de la formation professionnelle des agents de sécurité, car ces modalités divergent d'une structure de formation à une autre. Cette situation non stabilisée crée un malaise dans ce secteur. La notion de crise identitaire développée par Dubar (2000) semble pouvoir éclairer notre objet. En effet, les FSP ne gagnent leur légitimité à former qu'au travers de leur parcours antérieur d'agents de sécurité et les instances étatiques, dans leur volonté de professionnalisation et « d'assainissement » du paysage de la sécurité privée, semblent avoir occulté la place des formateurs.

2.5.2 La notion de crise identitaire

La notion de crise identitaire telle qu'abordée par Dubar (2000), s'inscrit plus largement dans des crises économiques et sociales qui ont pour conséquence l'émergence des difficultés d'identification de soi ainsi que dans le rapport à autrui. Celles-ci entrainent de véritables changements dans les normes, les appellations, les systèmes symboliques, etc. qui provoquent

indubitablement des pertes de repères. Les crises identitaires se rapportent particulièrement à la subjectivité, aux formes d'individualités et au fonctionnement psychique des individus.

Dans le cadre de notre recherche, nous accordons une attention particulière aux crises identitaires dans les métiers. Là encore, nous prenons appui sur les travaux de Dubar (2000) qui situe la crise des identités catégorielles de métier comme étant une conséquence directe ou indirecte de la destruction ou de la disparition progressive des métiers ou secteurs d'activité, organisés jusque-là autour des « communautés de métier ». C'est au sein de la communauté que se transmettent des manières de faire, de sentir et de penser.

Cette communauté de métier suppose généralement la reproduction des métiers des ainés par les plus jeunes. L'avantage de ce modèle réside dans le fait qu'il défend les intérêts et la reconnaissance des travailleurs.

Ainsi, il semblerait que dans le métier de formateur d'agent de sécurité, les nouveaux formateurs apprennent leur métier au contact des pairs. Lors de ces périodes d'apprentissage, non-formels, les nouveaux formateurs assimilent des procédures et des tours de main essentiellement issus de l'expérience, dans la mesure où la formation de formateur n'existe quasiment pas.

Une identité de métier pour se perpétuer, nécessite un contexte économique, politique et social stable au sein de la communauté, ainsi que des règles d'action identifiées, ce qui peut s'apparenter à l'établissement d'un cadre déontologique et à la standardisation des procédures de transmission. d'un point de vue politique, cela suppose une forme de protectionnisme (absence de concurrence, « marché fermé ») (Dubar, 2001). Le point crucial dans la crise identitaire des métiers reste la reconnaissance de la qualité professionnelle des travailleurs.

Concernant les formateurs d'agents de sécurité, la question de l'identité de métier prend tout son sens. En effet, force est de constater qu'il n'existe pas ou très peu d'encadrement juridique de cette profession. Dans le processus de professionnalisation des métiers de la sécurité privée, il semblerait que les activités de formation aient été oubliées ou même négligées. Sans réelle obligation de formation, les formateurs devaient seulement justifier d'une expérience dans le secteur de la sécurité privée.

2.5.3 La crise des identités professionnelles

À la suite de l'approche de Dubar sur la crise des identités catégorielles de métier, il nous semble important de nous référer à la catégorisation de la crise des identités professionnelles développée par Sainsaulieu (1977) et reprise par Dubar (2000). Sainsaulieu, en faisant référence aux crises des identités professionnelles, distingue quatre catégories ou modèles.

- *Le modèle du retrait*

Ce modèle concerne généralement les employés qui jusque-là avaient le monopole d'une pratique (métier ou profession) qui, au regard de l'évolution de la technique et de l'ouverture des marchés dues à la mondialisation, n'est plus adaptée, notamment en termes de concurrence. Le sentiment d'être marginalisé se renforce et fait généralement suite à une exclusion de l'emploi ou conduit à la pré-retraite. Il situe l'emploi hors du champ de compétence de l'individu, ce qui rend toute perspective de reconversion très difficile. Il pousse le plus souvent ceux qui en sont victimes, à opérer ce que l'on appelle un « repli sur soi ». L'employé subit alors une perte de repères sociaux.

- *Le modèle fusionnel*

Il se caractérise par une forte identification de l'individu à un « nous » primant sur le « je », que Dubar (2000) redéfinit comme une « identité catégorielle » Les individus ont un modèle d'identification auquel ils sont attachés et refusent toute innovation qui, de leur point de vue, pourrait altérer l'identité stabilisée du métier, dans laquelle ils se retrouvent. Dans ce cas, les travailleurs font preuve d'un véritable blocage. A la différence du modèle précédent, celui-ci n'implique pas nécessairement une exclusion du métier (chômage), mais conduit le plus souvent à des compromis assez mal vécus : reconversion incertaine, reclassement dans des emplois souvent dévalués.

- *Le modèle négociatoire*

Ce troisième modèle désigne le cas des individus qui tout au long de leur carrière se sont énormément investis dans le développement de leur entreprise, espérant ainsi obtenir une ascension au sein de celle-ci. Ce modèle, nommé par Dubar (2000), « modèle d'entreprise », est essentiellement basé sur la reconnaissance, matérialisée par la récompense à travers une forme de promotion. Malheureusement, la conjoncture économique rend cette stratégie quasiment obsolète dans la mesure où le management s'oriente vers la réduction de la charge salariale et de la chaine de commande. A ce niveau, les crises identitaires ne touchent plus seulement les employé/ouvriers, mais affectent aussi les cadres. Désormais, l'accent est mis sur le développement de l'employabilité et l'évolution des carrières en externe, c'est-à-dire de fréquents changements d'employeur, de poste de travail entrainant des reconversions. Le travailleur (ouvrier, employé ou cadre) se trouve ainsi dans l'incapacité de s'identifier à un collectif, ce qui peut conduire à une primauté du « je » sur le « nous » (collectif de métier) et se traduire par un constant accroissement des compétences et de l'employabilité personnelle en vue d'une ascension personnelle dans l'échelle sociale.

- *Le modèle affinitaire*

Ce modèle est généralement perceptible dans le cercle des jeunes diplômés. Ceux-ci se sentent déclassés et mal employés au sein de leurs entreprises. Ce sentiment les conduit généralement à envisager une mobilité externe. Ce modèle suppose une identification à un collectif de manière éphémère porté essentiellement sur des relations affectives. Ce modèle d'identification laisse souvent entrevoir un effort d'anticipation d'un parcours de mobilité professionnelle qui se traduit par des expériences multiples et plus ou moins courtes, mais à chaque fois enrichissantes (Dubar, 2000).

À la lecture de ces quatre modèles, on constate que, quelle que soit la position d'où l'on observe la question de l'identité, celle-ci reste problématique, surtout quand elle se rapporte au champ professionnel. Les modèles d'identification qui supposent une inclusion du « je » dans un « nous » collectif, sont de plus en plus suspects et ceux plus courants de nos jours, portés sur le développement des compétences de façon individuelle (employabilité personnelle) sont taxés de pratiques ou conduites individualistes (carriériste au sens péjoratif du terme). Le modèle économique du capitalisme actuel accorde pourtant une grande importance à l'individu rationnel, autonome qui gère ses formations et ses périodes de travail selon une logique entrepreneuriale de maximisation de « soi » (Dubar, 2001, p. 127). Une grande partie des FSP se retrouve dans cette logique entrepreneuriale. En effet, certains formateurs n'exercent cette activité qu'en complément d'une autre, plus stable. Rares sont les formateurs d'APS qui exercent cette activité à plein temps. Quand ils le font, c'est sous le statut de travailleur indépendant, intervenant pour plusieurs sociétés de formation sans réel attache. Ainsi, il est tout à fait logique de se poser la question suivante : comment le FSP parvient-il à se construire une identité professionnelle, comment se définit-il dans un paysage où il n'existe quasiment pas de référence juridique pour encadrer sa mission ?

2.5.4 L'identité professionnelle du formateur d'agent de sécurité privée

L'identité professionnelle des formateurs dépend du type de mission et du contexte où ils exercent leur activité de formation. En fonction des contextes de formation, le formateur pourra se voir confier des missions visant à favoriser une reconversion, une promotion professionnelle ou de préparation à un nouveau. Les FSP n'échappent pas à ces diverses qualifications.

Pour Allouche-Benayoun et Pariat (1993), le lieu d'exercice influence forcément la qualification du formateur et des compétences qui sont attendues de lui. Il pourra être instructeur, animateur, formateur-animateur, formateur-enseignant ou moniteur. Pour ces auteurs, plusieurs dénominations peuvent donc être utilisées pour désigner la fonction de formateur :

Des formateurs-animateurs ou formateurs-éducateurs qui mettent à la disposition du public leurs savoirs professionnels, en mobilisant tout ce qui relève de leurs propres pratiques. Ils ont la particularité d'analyser les situations pratiques et d'y apporter des solutions, très souvent en fonction de leurs expériences professionnelles ou personnelles.

Des formateurs-coordinateurs ou formateurs de conception qui sont en mesure d'animer des situations de face à face et de concevoir des systèmes ou dispositifs de formation. Ils ont des compétences techniques qui leur assurent le pouvoir d'élaborer un contenu adapté à leurs interventions.

Des formateurs-intervenants qui interviennent généralement dans le cadre de la transmission de savoirs ou de compétences relevant d'un programme de formation établi. Par ailleurs, ils peuvent aussi intervenir dans la résolution pratique d'un problème donné au sein d'une collectivité.

Gravé (2002) s'étant largement inspiré des travaux d'Allouche-Benayoun et Pariat (1993), présente une typologie des formateurs d'adulte construite à partir des rôles qu'ils assument dans les situations de formation.

Les animateurs-formateurs : ils ont la double tâche d'assurer le suivi et le fonctionnement de la formation en veillant à l'organisation, à la coordination et à la régulation des groupes. Ils sont appelés aussi à intervenir dans la formation en tant qu'animateur.

Les formateurs : ils ont à assurer la conception et la mise en œuvre des sessions de formation. Ces formateurs interviennent généralement dans les associations de loi 1901.

Les animateurs : leurs rôles consistent en la conception, l'animation et l'évaluation d'une session de formation. C'est la fonction qu'on rencontre le plus dans les divers organismes de formation. Toutefois, le rôle d'évaluateur ici, se limite aux évaluations dites formatives. Par exemple, la certification dans le domaine de la sécurité privée relève du CNAPS (Conseil National des Activités Privées de Sécurité).

Les enseignants : les enseignants ont en charge généralement des tâches d'animation de stage. On les retrouve très souvent dans des organismes d'une taille plus ou moins élevée et relevant du domaine public ou parapublic. C'est le cas par exemple des formateurs du service départemental d'incendie et de secours (SDIS) qui sont détachés dans les lycées professionnels dans le cadre du baccalauréat professionnel « Sécurité et prévention ».

A l'instar d'autres auteurs, notamment les sociologues des professions, Allouche-Benayoun et Pariat (1993) proposent une théorie sur le processus de construction identitaire des formateurs. L'image qu'autrui et-que le formateur lui-même se fait de son activité est un facteur très important pour cerner son identité professionnelle. La perception d'un groupe et le

sentiment d'appartenance à ce groupe, vont se construire autour d'un individu ou d'un groupe restreint d'individus qui serviront de modèles « référents identitaires ». Il s'agit alors d'identifier le groupe pour être en mesure de le décrire, et de s'identifier et se décrire soi-même par rapport au groupe.

Le groupe professionnel des formateurs s'identifie au groupe d'enseignants en raison de la grande ressemblance de leurs missions. Cette identification au groupe d'enseignants, éducateurs, etc. ne signifie nullement que le formateur ne peut se distinguer des autres. Il y trouve « *aussi le ressort pour se distinguer, pour ne pas agir comme tout le monde, pour se faire reconnaître en tant qu'être unique.* » (Allouche-Benayoun et Pariat, 1993, p. 115).

Nous pouvons logiquement soutenir que le formateur construit son identité à partir d'une définition en creux (ce qu'il n'est pas) : « pas un enseignant », « pas un animateur », etc. Selon Allouche-Benayoun et Pariat (1993), les formateurs s'identifient « contre » certains groupes pour se définir eux-mêmes.

En nous référant aux propos de Mead (1963), partagés par d'autres psychologues et sociologues des professions, l'image propre (la perception de soi par soi) est constamment orientée et influencée par les images sociales (perception de soi par autrui). On comprend la place que peut avoir l'image de soi dans la construction de l'identité professionnelle combinée à la recherche de la différence, de la particularité vis-à-vis d'un groupe proche ou même au sein de son propre groupe. Etudier l'identité professionnelle des formateurs d'APS nécessiterait questionner leurs rôles et leurs places dans la formation professionnelle des agents de sécurité privée.

Gravé (2002) défend l'idée que le formateur est davantage partagé entre des aspirations identitaires fortement marquées par « *la recherche d'une reconnaissance symbolique* » pouvant se traduire par un diplôme universitaire qui lui octroierait un statut autre que celui d'enseignant, et *« des aspirations d'actions sociales »* ; cela renvoie au fait que le formateur ambitionne de jouer un plus grand rôle dans l'accompagnement des processus de transformations techniques, de mutations sociales et de développement économique. Parler d'une identité professionnelle de FSP, requiert de notre part une réflexion sur les éléments sociologiques qui participent à cette construction.

2.6 Les processus de construction de l'identité professionnelle

A présent, attachons-nous au processus même de construction de l'identité professionnelle chez les FSP. Afin de conceptualiser ce sujet, nous prenons appui sur le modèle de la triple transaction (Perez-Roux, 2012). Cette modélisation inspirée des travaux de Dubar (1991), met

en relation transactions biographiques, relationnelles et intégratives. Notre recherche s'intéresse aux divers indicateurs qui documentent ces trois transactions pour comprendre le processus de professionnalisation et les liens qu'il entretient avec la construction de l'identité professionnelle de formateurs d'agents de sécurité.

2.6.1 La double transaction identitaire

L'identité est le produit d'un processus de représentation de soi à travers un double mouvement biographique et relationnel. Selon Dubar (1996), l'identité professionnelle est alors perçue comme le produit de socialisations successives : la socialisation primaire qui s'effectue généralement au sein de la famille ; la socialisation secondaire qui s'effectue quant à elle, au sein des groupes de pairs, à l'école ou dans le milieu professionnel. La socialisation primaire est la plus déterminante dans la mesure où elle permet à l'enfant de construire les premiers repères sociaux, présents durant toute son existence et agissant comme un « filtre » par la suite. En effet, les expériences vécues ultérieurement sont appréhendées par rapport à celles qui ont contribué à structurer durablement les manières de penser et d'agir de l'individu. La socialisation secondaire amène chez le sujet des déplacements et des transformations identitaires, qui sont le fruit d'une double transaction biographique et relationnelle, c'est-à-dire entre Soi et Soi (dimension dite subjective) entre Soi et Autrui, intégrant le rapport à l'institution (dimension dite objective).

- *La transaction biographique*

La dimension biographique de l'identité fait référence au sentiment de continuité qu'a l'individu. Il se situe à la fois dans une histoire individuelle et collective. C'est ce sentiment qu'a le sujet de rester lui-même à travers le temps et les divers choix opérés. C'est aussi le lieu où le sujet assume et revendique une histoire. Cette notion de continuité n'est pas sans rappeler l'approche essentialiste de l'identité, c'est-à-dire, ce qui reste le même chez l'individu malgré les choix et les aléas de la vie. Lipianski (2008) parle d'un double processus de « conservation » supposant d'une part un maintien de ce qui définit le sujet à travers son parcours, son histoire et d'autre part, « la réalisation identitaire », qui suppose une tendance au changement désiré ou imposé par les contraintes de la vie.

Dans une perspective de changement, les sujets sont amenés à mobiliser des expériences ou des savoirs du passé pour aborder le présent et se projeter dans le futur. Ces expériences et savoirs peuvent être en tension avec le contexte présent. La dimension temporelle de l'identité inscrite dans un rapport continuité-changement, se rapporte à l'action du sujet visant à maintenir ce sentiment de rester soi-même tout en engageant d'autres actions, souvent contradictoires, dans une perspective de changement d'évolution ou d'adaptation au contexte. L'espace

professionnel n'est pas épargné par ce jeu. En fait, c'est même le lieu où l'axe continuité-changement prend tout son sens. L'espace professionnel met en lumière l'histoire personnelle du sujet et les changements observés ou attendus dans le contexte professionnel. Pour Dubar (1991) : « *Dans l'univers professionnel, les transactions subjectives conduisent à une identité construite sur le mode de la continuité ou de la rupture*. [La continuité signifie ici] *un espace unifié de réalisation des trajectoires continue avec amélioration des qualifications, des savoir-faire et des prises de responsabilité* ; [la rupture quant à elle] *est liée à une forme de dualité entre deux espaces et l'impossibilité de se construire une identité d'avenir à l'intérieur de l'espace de travail (organisation)*. » (p. 231).

Les transactions biographiques se situent en tension entre une identité revendiquée et une identité visée ou en projet. Cette tension pousse le sujet à s'inscrire assez souvent dans des logiques de compromis afin de conserver ce qui le définit (valeurs, représentations, pratiques, etc.) tout en acceptant le changement rendu inévitable par le contexte.

Nous retiendrons donc que les transactions biographiques se rapportent essentiellement au versant subjectif de l'identité professionnelle, c'est-à-dire à l'histoire des personnes, à ce qu'elles ont été (identité héritée) et à ce qu'elles aspirent à être (identité visée). Le processus biographique conduit les sujets à se construire une identité pour soi. Cette identité pour soi est perceptible à travers des mécanismes d'identification et d'appartenance à une communauté de référence, vis-à-vis de laquelle les individus se définissent subjectivement.

Dans notre recherche, il s'agira d'analyser le parcours professionnel des FSP afin de mettre en lumière les relations qui peuvent exister entre le parcours antérieur et l'activité de FSP et d'aborder leur projet professionnel sous l'angle de la continuité ou du changement. Il s'agira enfin de voir comment le formateur se définit dans son activité et quelles perspectives de développement s'offrent à lui.

- *Les transactions relationnelles*

La dimension relationnelle de l'identité porte sur le sentiment d'unicité que le sujet peut avoir. C'est-à-dire le sentiment d'être unique, différent des autres et parallèlement le sentiment de ressemblance avec autrui. Lipianski, (2008) parle d'un double processus d'identification-différenciation : l'identification renvoie au processus par lequel l'individu se rend semblable aux autres en cherchant à partager les mêmes valeurs, normes et modèles ; la différenciation concerne la recherche d'autonomie, accompagnée d'un refus d'entrer dans toute catégorie préétablie qui viendrait empêcher la reconnaissance du sujet singulier.

Chaque individu se construit donc une image de soi à travers laquelle il identifie ce qui le différencie des autres et ce qui à l'opposé, le rend semblable aux autres. Cette image de soi joue

un rôle important dans la perception du monde. Cette relation entre comment « je me perçois » et comment « je suis perçu » par les autres, constitue un élément essentiel dans le processus de reconnaissance ou de non-reconnaissance d'autrui. Ainsi, dans les transactions relationnelles, la reconnaissance porte sur les compétences, les titres (diplômes) ou la place sociale (reconnaissance sociale) du sujet. (Dubar, 1991)

Les sujets construisent ainsi des images d'eux-mêmes plus ou moins en adéquation avec celles supposées attribuées par autrui. Pour autant, si le sentiment de reconnaissance ou de non-reconnaissance participe à la construction de l'identité professionnelle, celle-ci intègre par ailleurs des processus de revendication de certaines qualités ou compétences que le sujet met en avant pour se définir socialement et professionnellement.

En somme, les transactions relationnelles se rapportent aux interactions du sujet avec les autres acteurs de l'environnement et avec les institutions. Les transactions relationnelles conduisent généralement à la construction d'une identité pour autrui et supposent une recherche d'adéquation avec le milieu de référence.

Les transactions relationnelles intègrent par ailleurs des relations d'attribution objectives entre l'individu et son milieu. Concernant les formateurs d'agent de sécurité, cette relation d'attribution implique essentiellement les institutions en charge de la formation professionnelle des agents de sécurité (organismes de formation), les collègues formateurs, mais aussi les stagiaires ~~en formation~~. Il s'agit pour nous de repérer ce qui se joue en termes de relation entre ces différents acteurs. Comment le formateur arrive-t-il à articuler ces différentes formes d'attributions par autrui ? Nous sommes donc ici, dans une logique de relation à la fois interne et externe entre le soi et soi et soi et autrui.

- *La transaction intégrative*

La dimension intégrative (Perez-Roux, 2011) est abordée comme une mise en lumière de la nature multiple du sujet. Elle se fonde sur le sentiment de cohérence que chaque individu peut avoir au moment de faire un choix ou d'en rendre compte dans une logique de verbalisation réflexive.

L'individu étant le résultat de socialisations multiples, qui sont dues aux diverses expériences tout au long de son histoire. Cette dimension intégrative lui permet de donner un sens à son action en lien avec ses valeurs.

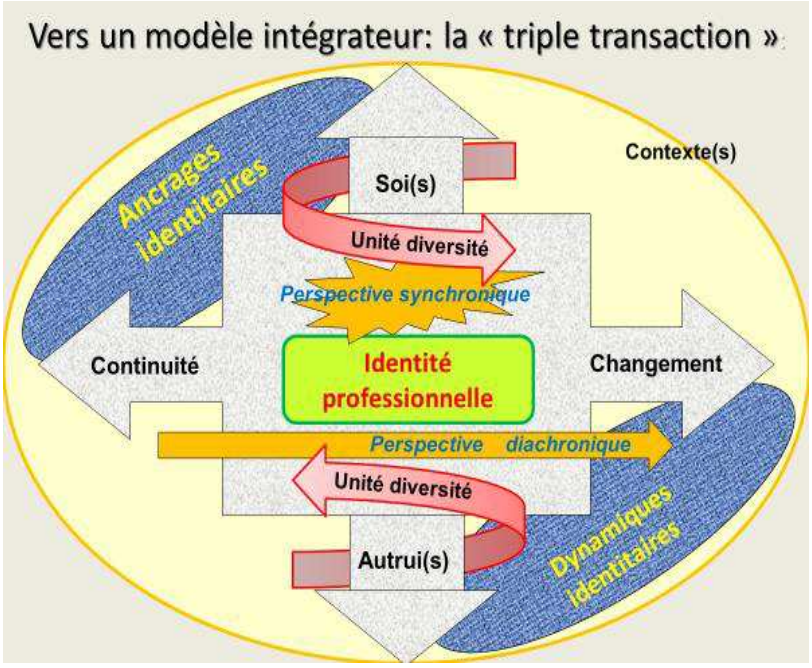
Le fait même que l'homme soit un être social, justifie la pertinence de cette dimension intégrative. En effet, le sujet indépendamment de son parcours professionnel, occupe d'autres rôles et fonctions dans la société portés par des valeurs et des représentations. Explorer la dimension intégrative de l'identité professionnelle des FSP, suppose donc de s'intéresser aux

autres espaces de réalisation qu'ils investissent de manière plus ou moins dynamique, mais aussi de s'intéresser à la façon dont cette articulation est rendue possible.

Le contexte politico-économique rend les métiers de la formation très instables de nos jours. Les FSP n'échappent pas à ses turbulences, dues en partie au caractère très flou de la réglementation qui entoure cette activité. Aussi, conviendrons-nous avec Vasconcellos dans l'ouvrage collaboratif coordonner par Kaddouri (2008) que : « *L'instabilité des places au sein des institutions de travail […] introduit la nécessité, pour l'acteur, d'établir une cohérence entre ce qui le constitue dans son identité personnelle, sociale et professionnelle et sa situation de travail ou professionnelle atteinte ou visée.* », (p. 151).

Lorsqu'un secteur professionnel est trop incertain, des professionnels réinvestissent leur énergie dans d'autres activités. Ce réinvestissement peut être la réponse à un changement mal vécu en relation avec des situations conflictuelles ou de crises identitaires (abordé plus haut) dans le contexte professionnel, ou un moyen de décharger et de s'évader des contraintes professionnelles qui deviennent de plus en plus envahissantes. Pour illustrer notre propos, nous nous référons encore au même travail de Vasconcellos en ces termes : « *… les activités hors travail jouent un rôle important dans la construction identitaire professionnelle […] Les situations de repli sur soi (modèle de retrait), de désengagement au travail apparaissent plus fréquemment lors des changements techniques ou organisationnels à partir desquels les individus se sentent exclus ou incapables de répondre aux nouvelles exigences d'exercices professionnels […]. L'individu ne serait ainsi plus capable d'établir une cohérence entre ce qu'il développe comme identité pour soi et la situation professionnelle subie (identité pour autrui)*. » (Vasconcellos et al, 2008, p. 153). À partir de ces éclairages, il est aisé de saisir l'importance de cette dimension intégrative tant pour la construction de l'identité professionnelle des individus que pour son maintien et son évolution. Nous pouvons illustrer cette modélisation à travers un schéma proposé par Perez-Roux en 2011.

Figure 1 : la triple transaction de l'identité professionnelle[14]



2.6.2 Les composantes de l'identité professionnelle

Etudier l'identité professionnelle à travers la modélisation de la triple transaction, nécessiterait de notre part un repérage des diverses composantes de l'identité professionnelle. Ces composantes sont autant de marqueurs qui peuvent être utilisés pour mettre en lumière le processus de construction de l'identité professionnelle. Encore une fois, nous ne prétendons pas ici à l'exhaustivité. Dans le cadre de notre recherche, il nous a paru intéressant de choisir des indicateurs tels que la reconnaissance, les valeurs, les représentations et les pratiques professionnelles.

- *La reconnaissance*

La reconnaissance est un élément essentiel dans les dynamiques identitaires. Ricoeur (2004) parle de reconnaissance-attestation. C'est une logique qui renvoie à la capacité pour un sujet de verbaliser son pouvoir d'agir. Cette notion peut se décliner dans le discours sous la forme du « je peux » qui est une dimension renvoyant à l'intrasubjectivité (reconnaissance par soi). Une autre dimension, intersubjective, renvoie à la reconnaissance par autrui. Cette dernière, s'inscrit dans une double logique de reconnaissance de l'autre à travers la forme dite active, « je

[14] La triple transaction de l'identité professionnelle : les pôles continuité et Soi s'inscrivent dans le domaine de l'ancrage identitaire tandis que, les pôles changement et autrui se situent quant à eux dans une perspective dynamique. Les pôles unité-diversités prennent position sur l'axe synchronique des transactions identitaires et rendent compte du sentiment de cohérence par rapport aux choix de l'individu. Perez-Roux, (2012).

reconnais » et la forme dite passive, « je suis reconnu ». Le sujet se trouve ainsi placé dans une situation de réciprocité en reconnaissance de l'autre dans l'optique d'être reconnu.

Barbier (1998) parle de transactions de reconnaissance qui sont fondées sur les dynamiques relationnelles, au cours desquelles les individus procèdent à une attribution de valeurs à un acte, une compétence, dans un domaine ou un contexte donné. Cette attribution de valeur constitue un levier d'action pour Barbier. Elle permet une valorisation de soi par soi et par les autres. En transposant ces points de vue sur la reconnaissance sociale au domaine professionnel, on peut isoler une double transaction de reconnaissance par rapport à soi et par rapport à son environnement professionnel (lieu de travail, collègues, ou institution).

Partant de ces constats, Jorro (2009) n'hésite pas à affirmer que la reconnaissance peut être perçue comme un levier de développement professionnel. Elle poursuit ce raisonnement en affirmant que la non-reconnaissance peut au contraire être perçue comme une atteinte à l'identité, à l'estime de soi, à la capacité d'agir et de se sentir membre d'une communauté, notamment pour les enseignants. Ainsi, à l'appui des travaux de Clot (1999) Jorro propose trois registres à travers lesquels on peut procéder à une compréhension de la reconnaissance professionnelle des enseignants. Dans le cadre de notre recherche, nous avons choisi d'adapter ces registres

La reconnaissance du genre professionnel

Elle porte sur les rapports de conformité en lien avec les façons de faire, jugées recevables dans le milieu professionnel. Cette reconnaissance exprime l'appartenance et le degré d'intégration du professionnel aux catégories de référence.

La reconnaissance du style

Ce registre renvoie à la reconnaissance de l'agir professionnel propre à un individu. Les actions des individus, même si elles se réalisent dans un cadre strict, ne peuvent être complètement dépouillées de la personnalité de leurs auteurs. Cette reconnaissance du style revient à valoriser le pouvoir agir de l'acteur. Les acteurs ne pourront affirmer leur identité professionnelle que s'ils perçoivent dans le genre professionnel des possibilités de laisser libre cours à leur personnalité.

- *Les représentations sociales et professionnelles*

Le concept de représentation sociale est très largement abordé dans la littérature scientifique. Jodelet (1991) et Abric (1994) conçoivent les représentations sociales comme des formes de connaissance de sens commun (construction sociale) « *forme de connaissance socialement élaborée et partagée ayant une vision pratique et concourante à la construction d'une réalité*

commune à un ensemble social » (Jodelet, 1989, p. 36). Dans la sphère des interactions sociales, les représentations remplissent plusieurs fonctions :

- **Fonction de savoir**

Les représentations, étant considérées comme des formes de savoir issues des pratiques communes permettent aux acteurs de comprendre leur environnement social de manière aisée et en accord avec les valeurs auxquelles ils adhèrent. Elles permettent également la transmission rapide et massive des connaissances accumulées par le groupe social : *« Elles définissent le cadre de référence commun qui permet l'échange social, la transmission et la diffusion de ce savoir "naïf" ».* (Abric, 1994, p. 21). Dans la sphère professionnelle c'est le cas lorsque les professionnels condensent un ensemble d'éléments de savoir pour obtenir un autre plus compact pour en rendre l'utilisation plus aisée, exemple : « fédérer le groupe ». En outre, quand un formateur nous parle de « fédérer le groupe », qu'est-ce qu'il entend par là ? à quels savoirs, compétences, fait-il appel pour arriver à cet état de fait ?

- **Une fonction identitaire**

Au-delà de répondre aux besoins de comprendre et expliquer son environnement, les représentations accordent aux acteur la possibilité de définir leur appartenance à un groupe social. Elles servent également de repères cognitifs pour situer le groupe dans l'espace social. Elles donnent également la possibilité aux acteurs de construire une identité (commune et individuelle) en accord avec leurs valeurs communes. Ainsi, le groupe social parvient à développer une rhétorique commune pour défendre sa place dans la société : *« Cette fonction identitaire des représentations leur donne une place primordiale dans les processus de comparaison sociale. »* (Abric, 1994, p. 21). Les représentations sont des éléments essentiels à la construction de l'identité professionnelle en ce sens qu'elles marquent, une certaine intériorisation des croyances, normes, critères et caractéristiques d'un groupe professionnel donné ; ce qui permet à la fois une identification au groupe de référence (groupe d'appartenance) et une différenciation vis-à-vis d'autres groupes professionnels.

- **Une fonction d'orientation**

Les représentations de par leur nature de "savoir pratique de sens commun" induisent des pratiques déterminées. Elles y parviennent dans un premier temps, en déterminant à priori la finalité d'une situation sociale. Les représentations entretenues par rapport à une situation particulière, indiquent le processus réflexion et d'action à adopter pour aborder cette situation. Il peut en être de même dans les interactions sociales. Ensuite, elles créent "un système d'attente et d'anticipation". Comme évoqué précédemment, les représentations sont construites en amont de la situation, de ce fait elles constituent un filtre à travers lequel les acteurs analysent la

situation et l'interprètent. Ainsi, elles poussent les acteurs, dans certains cas, à tirer des conclusions avant l'aboutissement de la situation. Enfin les représentations orientent les pratiques en ayant un caractère prescriptif des comportements dans l'espace sociale.se faisant, elles reflètent codes sociaux communément admis : « *Elle définit ce qui est licite, tolérable ou inacceptable dans un contexte social donné.* » (Abric, 1994, p. 23). De ce fait, le professionnel se fait sa propre idée de la mission ou du métier en général. Ainsi, il est courant d'observer chez lui ou chez le primo-arrivant dans la profession, un certain nombre d'attentes ou d'attitudes anticipatives vis-à-vis du métier. Ces attentes ou attitudes influencent fortement les comportements et la construction identitaire.

- **Une fonction justificatrice**

Les représentations interviennent en amont des situations mais également en aval. Le recours aux représentations en aval des situations sociales permet de répondre au besoin des acteurs d'expliquer leurs pratiques. Dans les relations de groupe par exemple, les représentations servent à justifier à posteriori l'attitude adopter vis-à-vis d'un groupe selon que celui-ci soit perçu comme partenaire ou adverse. Ainsi : « *la représentation a pour fonction de pérenniser et de justifier la différenciation sociale, elle peut -comme les stéréotypes- viser la discrimination ou le maintien d'une distance sociale entre les groupes concernés.* » (Abric, 1994, p. 24). Ces attitudes et comportements pourraient être justifiées par l'expérience antérieure du sujet dans le milieu (ex : milieu professionnel de la formation quand les FSP nous parlent de profils de stagiaires et de la manière de les aborder). Ainsi donc, les pratiques sociales ou professionnelles contribuent également à la construction desdites représentations.

Comme évoqué plus haut, les représentations, pour se construire, ont besoin d'une base qu'est la croyance partagée par une communauté, un groupe. Ainsi, un autre élément apparait indispensable à la construction de l'identité professionnelle. Il s'agit des valeurs.

- *Les valeurs*

Le concept de valeur peut avoir différentes interprétations, l'une des plus courantes, étant bien entendu l'approche économique. Nous accorderons une attention particulière au sens moral et éthique de cette notion. Ainsi, nous aborderons la valeur comme étant une croyance ou une conviction sur le bien-fondé d'une action souhaitable.

Les valeurs reposent essentiellement sur la croyance et sur la conviction profonde, en ce sens que ce ne sont pas des comportements, mais l'on pourrait aisément affirmer que les valeurs sont génératrices de comportements spécifiques. De ce fait, elles deviennent des normes, des standards qui permettent à l'individu de juger de la conformité d'une action ou d'un comportement. Les valeurs jouent alors un rôle important dans la construction de l'identité

professionnelle, à partir du moment où il est admis qu'elles représentent l'ensemble des règles, normes et principes qui fondent la légitimité et la pertinence d'une pratique professionnelle. Devenir FSP sécurité privée, suppose donc l'adhésion à certaines valeurs, valeurs qui justifient l'existence même de la profession.

Ces valeurs, si elles ne sont pas déjà présentes chez l'individu, lui seront indispensables au risque de ne pouvoir se construire une identité professionnelle en adéquation avec l'activité de formateur d'agent de sécurité privée. Les valeurs peuvent s'acquérir au contact du milieu professionnel ou être le résultat d'une éducation familiale (socialisation primaire, socialisation secondaire). Il est donc nécessaire pour le FSP d'identifier les valeurs et principes qui fondent sa mission professionnelle au sein de la société, afin d'engager les mécanismes d'adaptation et de survie dans cet espace professionnel. C'est l'identification claire aux valeurs propres à une profession, qui permet la construction d'une identité forte et reconnue qui organise les pratiques professionnelles.

- *Les pratiques professionnelles*

La pratique selon le dictionnaire Robert signifie entre autres : *« L'exercice de l'activité volontaire visant à mettre en œuvre les principes ou lois d'une science, les règles d'une morale ou d'une religion […] C'est aussi le fait de suivre telle ou telle règle d'action sur le plan moral ou social. »*

Dans le champ des sciences humaines et sociales, la notion de pratique est difficile à cerner. Elle se rapporte essentiellement à ce que l'on fait, par conséquent, elle échappe à la seule conceptualisation : « *Le terme de pratique se rapporte d'abord à toute activité humaine et s'oppose à la théorie, alors considérée comme abstraite* » (Blin, 1997, p. 136). Pour dépasser cette opposition théorie-pratique qui remonte à la philosophie de Platon, le marxisme propose la notion de « praxis ».

La praxis suppose pour l'individu de modifier la nature et par là même, de se modifier lui-même. Ainsi, la praxis donne vie à la théorie qui n'aurait de sens qu'à travers une pratique. Ainsi théorie et pratique ne sont pas opposées, elles se nourrissent mutuellement. Toute action humaine est fondée sur un principe, une croyance, une valeur, une représentation. Ainsi, l'action ne peut être coupée de la phase de réflexion : « *La pensée de l'action comme opération mentale se développant à partir d'une représentation de la situation - interaction entre les caractéristiques personnelles et les caractéristiques de l'environnement – est une action sur l'action.* » (Blin, 1997, p. 139).

En dehors de cette action sur l'action qu'est la pensée, toute action humaine répond aux impératifs d'une situation donnée. L'individu n'applique pas systématiquement sa réflexion à

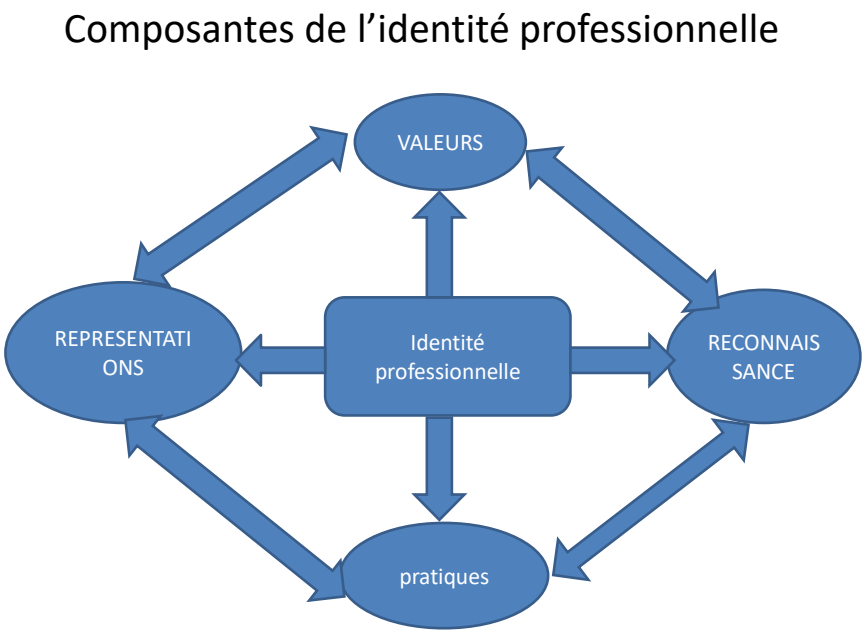
un objet, il intervient sur celui-ci en fonction de la situation et en accord avec ses valeurs et représentations de la situation. En ce sens : « *Toute action se situe dans un contexte physique, social, culturel où les valeurs morales et éthiques sont influentes et les représentations sociales de l'action sont capitales.* » (Blin, 1997, p. 140).

L'action humaine (pratique) issue de la pensée et tributaire des représentations et des valeurs, agit sur ces dernières afin de les consolider ou de les transformer. Cette action sur les représentations relève d'un mouvement de construction ou de reconstruction identitaire : « l'action contribue à articuler les représentations du contexte avec les représentations de soi, participant ainsi à la construction identitaire. » (Blin, 1997, p. 142).

Dans cette logique, Blin (1997) envisage les pratiques professionnelles comme : des systèmes complexes d'action et de communication socialement investis et soumis simultanément à des enjeux socialement et historiquement déterminés et à l'incertitude propre aux interactions entre individus participant aux activités d'un même contexte (organisation et institution) professionnelle » (p.142).

Cette brève présentation théorique nous amène à penser que, dans sa pratique quotidienne, le FSP développe des logiques d'action qui lui sont propres, c'est-à-dire fortement liées à sa personnalité, ses représentations du métier de formateur, mais également en lien avec les objectifs qu'il poursuit. Au-delà de ces caractéristiques personnelles, les pratiques du formateur peuvent également être dictées par des injonctions institutionnelles. Il est alors amené à analyser la situation concrète et à s'y adapter. Notre approche des pratiques des formateurs d'agents de sécurité, est essentiellement basée sur le discours qu'ils ont de leur activité.

Figure 2 : les composantes de l'identité professionnelle



Les différentes composantes de l'identité professionnelle sont inscrites dans un processus dynamique d'interdépendance. Aucune à elle seule, ne suffit à appréhender l'identité professionnelle. Elles doivent obligatoirement être envisagées comme un système. Par ailleurs ces composantes constituent une manière d'aborder l'identité professionnelle parmi d'autres. Nous les avons articulés ainsi car ils ont la particularité d'entretenir un lien fort qui permet d'accéder aux processus identitaires. Cette modélisation est inspirée des travaux de Perez-Roux (2001).

Au cours des paragraphes précédents, nous avons évoqué à plusieurs reprises la notion d'identité professionnelle dans la construction de la professionnalité, mais quels liens existent-ils entre ces notions ?

2.6.3 Nature des liens entre professionnalisation et identité professionnelle

La construction de l'identité professionnelle est un processus complexe qui est activé dans des situations significatives comme l'entrée en formation, les moments de changement dans le process de travail, etc. Concernant le travail que nous menons, c'est l'engagement des formateurs d'APS dans une dynamique de professionnalisation qui va nous permettre d'aborder cette question.

Pour Wittorski (2008) « *La professionnalisation relève également d'une rhétorique et d'une dynamique de construction identitaire d'un groupe social* » (p. 20). C'est le discours développé par un groupe social pour revendiquer une place dans l'échelle des activités qui fonde le

processus de construction d'une identité professionnelle. Bourdoncle (1991) appelle ce processus le « professionnisme », car il y participe d'une dynamique militante.

Tardif et Lessard (2000) partagent ce point de vue et accordent au discours une place importante dans le processus de professionnalisation, notamment celui des enseignants : « *Peut-être est-il plus approprié de concevoir la professionnalisation essentiellement comme une rhétorique, un discours que produit et diffuse un groupe occupationnel dans sa lutte constante pour l'autonomie et la reconnaissance d'une pratique qu'il cherche à maintenir et à contrôler* ». (p. 99). Ce discours sur l'activité est donc directement lié au processus de construction de l'identité professionnelle (individuelle et collective). Il porte « *sur la projection dans l'avenir et sur la négociation dans un espace professionnel des modalités de reconnaissance et des objets reconnus (notamment les compétences)* » (Wittorski, 2008, p. 20). Ce lien entre le processus de professionnalisation et celui de la construction identitaire nous permet de constater que les éléments du processus de construction identitaire relevant de la rhétorique développée par les acteurs et portant sur leur activité, constituent le point de départ du processus de professionnalisation. La professionnalisation est donc, l'un des moyens de transformation, d'entretien, de confirmation ou de reconstruction de l'identité professionnelle. Elle joue ici un rôle transformateur, puisque les individus engagés dans ce processus, sont amenés à quitter une situation professionnelle jugée insatisfaisante, pour une autre qui serait plus favorable L'insatisfaction ressentie peut être liée à de multiples facteurs : tension entre l'identité acquise et l'identité souhaitée/projetée ; nécessité de répondre à de nouvelles injonctions institutionnelles, etc. Dans ces deux cas, s'engager dans une démarche de professionnalisation permet de réduire l'écart existant entre « *les compétences acquises dans le cadre de la professionnalité actuelle et les compétences requises par la nouvelle professionnalité visée* » (Wittorski et Sorel,2005, p. 152),

Comme énoncé plus haut, la professionnalisation, c'est aussi le moyen par lequel les acteurs entretiennent leur identité professionnelle. Ce cas de figure se présente quand les personnes sont satisfaites de leur professionnalité actuelle et qu'elles n'ont aucune raison de vouloir la changer : « *elles ne cherchent pas à les transformer ou à les modifier, mais bien au contraire, à les consolider et à les entretenir* » (Wittorski et Sorel, 2005, p. 152). Dans ce cas, la professionnalisation apparaît comme un moyen d'éviter les écarts indésirables résultant des changements survenus dans l'environnement social ou professionnel. De ce fait, les processus de professionnalisation constituent le moyen que les acteurs utilisent pour « *rester à jour, ne pas être pris de court et dépassées par les événements et les changements en question* » (Wittorski et Sorel, 2005, p. 152), « *Les enjeux que représente la professionnalisation pour les*

individus s'expriment dans les faits, sous la forme d'une quête […] d'identité dans la sphère sociale » (Wittorski, 2007, p. 24).

2.6.4 Synthèse de la partie 2

Dans cette partie qui tente d'expliciter et de mettre en relation nos ancrages théoriques, la professionnalisation est envisagée comme un processus dynamique, qui recouvre une multitude d'objets et de dimensions. Ces objets peuvent être l'activité professionnelle, le groupe professionnel ou l'individu aux prises avec une activité, tandis que les dimensions recouvrent quant à elles des notions comme le professionnalisme, le professionnisme ou encore la professionnalité. Dans notre cheminement vers la compréhension de ce concept, les travaux de Bourdoncle (1991, 1993), de Le Boterf (1997, 1998, 2007) et de Wittorski (2005, 2007, 2008) nous ont servi de balises.

Les travaux de Bourdoncle (1991, 1993) nous ont permis de cerner les sens du concept de professionnalisation en même temps que celui des différents concepts qui y sont associés. Grâce à ces travaux nous avons compris que le projet d'étude du concept de professionnalisation ne peut être mené à bien sans définir l'objet de professionnalisation auquel nous nous intéressons. Ainsi, nous avons orienté nos travaux vers la professionnalisation des individus en mettant l'accent sur les processus de transformation et de construction identitaire dont ils font l'expérience. Les écrits de Bourdoncle constituant ainsi une base, nous avons exploré d'autres travaux qui nous ont également donné des pistes intéressantes à explorer.

Dans son approche, Wittorski (2005, 2007, 2008) accorde une place incontournable aux intentions qui président à la mise en place d'une dynamique de professionnalisation. La construction de l'identité professionnelle à la suite d'un processus de professionnalisation est intimement liée aux intentions qui ont conduit à la mise en œuvre de cette dynamique. Pour ~~lui~~ ce chercheur, que l'intention soit du côté de l'institution, de l'organisme ou de l'individu, elle aura un impact non négligeable sur l'engagement dans le processus de professionnalisation et de construction identitaire de l'individu.

C'est justement cette notion d'engagement que nous retenons dans les travaux de Le Boterf (1997, 1998, 2007). En effet, dans son approche de la professionnalisation, l'individu occupe une place centrale. Pour lui on ne peut parler de processus de professionnalisation qu'à partir du moment où l'individu s'y engage et accepte de soumettre sa pratique à la réflexion. Les institutions ou les organismes peuvent mettre en place les conditions de la professionnalisation, il reste à l'acteur de décider de s'y engager.

Ainsi la construction de l'identité professionnelle à travers un processus de professionnalisation ne peut se faire qu'en prenant en compte les intentions et le degré

d'engagement des acteurs. La théorie de la triple transaction de Perez-Roux (2012) nous permet de mettre en lumière les processus et les transactions qui y participent. Pour ce faire nous mobilisons des composantes telles que les valeurs, les représentations, la reconnaissance et les pratiques professionnelles qui éclairent ces dynamiques identitaires.

2.6.5 Problématique de recherche

L'arrêté ministériel du 27 juin 2017 paru au journal officiel du 29 juin 2017 met en application de nouvelles dispositions qui régissent désormais non seulement la formation dans les différentes branches de la sécurité privée, mais également un nouveau cahier des charges à l'intention des organismes de formation qui souhaitent intervenir dans les activités de formation en sécurité privée.

Les multiples lacunes évoquées dans le rapport de 2012 sont prises en compte et les recommandations quant à l'organisation matérielle des formations (locaux, matérielles pédagogiques), l'organisation des examens et la délivrance des certificats sont désormais strictement réglementées.

Cet arrêté comporte également un référentiel unique de formation pour chaque branche des activités privées de sécurité. Ce référentiel comporte aussi de nouveaux modules qui ont vocation à ancrer la formation dans l'actualité des questions de sécurité.

La notion de formation tout au long de la vie est pleinement présente dans ce nouveau texte. En effet, une formation dite de maintien et d'actualisation des compétences (MAC-APS) est mise en place pour tous les APS. Elle est rendue obligatoire en vue du renouvellement de la carte professionnelle et doit s'effectuer dans les 3 mois précédant l'expiration de cette dernière.

C'est également au travers de ces textes que pour la première fois, il est question de la qualification des formateurs en sécurité privée. En effet, jusqu'ici, l'expérience professionnelle des formateurs suffisait à justifier leurs interventions dans les sessions de formation. Dorénavant, la qualité de formateur en sécurité privée est subordonnée à la justification non seulement d'une expérience professionnelle, mais également, à l'obtention d'une certification attestant des compétences pédagogiques à conduire une session de formation. Ces mesures sont applicables à tous les modules compris dans le référentiel de formation de chaque branche. En d'autres termes, pour être formateur du module prévention des risques terroristes par exemple, il faut soit justifier d'une expérience professionnelle dans la lutte et la prévention des actes terroristes ou avoir suivi une formation spécifique dans ce domaine. A cela s'ajoute l'obligation de suivre et valider une formation de formateur avant de pouvoir intervenir devant un public de stagiaires.

Toutes ces mesures créent une sorte de révolution au sein du monde de la sécurité privée et particulièrement dans celui de la formation, bien qu'un délai d'adaptation ait été donné aux différents acteurs pour se préparer au changement Ainsi, les organismes de formation et par extension les formateurs, ont eu jusqu'au 1er janvier 2018 pour se conformer aux différentes exigences du nouvel arrêté. Il a également été prévu des aménagements pour prendre en compte l'expérience professionnelle des formateurs en autorisant la validation partielle ou totale des certifications de formateur à travers des dispositifs de VAE.

Dans cette étude, nous nous intéressons au processus de construction de l'identité professionnelle des formateurs en sécurité privée dans le cadre d'un processus de professionnalisation. Notre travail s'articule donc autour de l'étude des valeurs, représentations, des pratiques professionnelles des formateurs aux prises avec leur travail et de la mise au jour des dynamiques de reconnaissance sociale et professionnelle dont ils bénéficient.

Ainsi, nous cherchons à comprendre ***comment les formateurs en sécurité privée parviennent à construire une identité professionnelle « tenable » dans un contexte professionnel peu stabilisé.***

A travers cette question de nous essayons de mettre en lumière les enjeux et les différentes transactions inhérentes au processus de professionnalisation, qui interviennent par ailleurs dans la construction de l'identité professionnelle des formateurs en sécurité privée.

A partir de cette question de recherche, nous avons formulé trois hypothèses qui ont constitué des balises au fur et à mesure de l'avancée de notre travail.

- **Cette nouvelle réglementation peut être accueillie comme une remise en cause des compétences professionnelles des formateurs ou du sérieux des organismes de formation en sécurité privée, ce qui pose la question de la reconnaissance sociale du métier.**
- **Le processus de professionnalisation dans le secteur de la formation en sécurité privée ne prend pas suffisamment en compte les logiques profondes du métier de formateur, ce qui perturbe l'engagement des acteurs dans ce processus.**
- **La diversité des parcours, des contextes d'intervention, des publics et des missions attribuées aux FSP rendent difficile la construction d'une identité collective.**

3 Méthodologie

3.1 La recherche d'une méthode de recueil de données

Les difficultés d'accès au terrain nous ont conduit à combiner plusieurs types de recueil de données. L'objectif ici, c'est de mettre en œuvre une méthodologie qui réponde à deux besoins précis. Tout d'abord, il s'agit de déployer une approche adaptée à l'activité des formateurs, tout en conservant le caractère vivant et multiforme de notre objet de recherche, Par ailleurs nous attendons de cette méthodologie, qu'elle rende compte des processus inhérents aux pratiques professionnelles des formateurs.

Avant de détailler le dispositif méthodologique que nous avons mis en place, attardons-nous un moment sur les difficultés qui en ont été la source.

3.1.1 La pratique professionnelle du formateur : une activité inaccessible ?

La première difficulté à laquelle nous nous sommes confrontés concerne l'étude des pratiques professionnelles des formateurs. En effet, au cours de cette recherche, nous n'avons pas été admis dans les instituts, centres de formation ou Greta[15] afin de suivre les formateurs dans leurs activités quotidiennes et procéder ainsi à une observation directe. La seule alternative qui s'est offerte alors à nous, c'est la possibilité de recueillir la verbalisation des pratiques professionnelles des FSP lors d'un entretien, ce qui a posé un autre problème.

Les pratiques professionnelles, comme une grande majorité des activités humaines, répondent à un schéma d'exécution routinier et échappent à la conscience. Pour autant, cela ne signifie pas que les formateurs ne pensent pas leurs actions. Ce que nous mettons ici en avant, c'est le caractère invisible de ces processus réflexifs et conscients des pratiques professionnelles pour les formateurs eux-mêmes. La réflexion est bien présente dans leurs activités quotidiennes, mais la pratique est si intégrée que les praticiens ont des difficultés à mettre en mots les processus réflexifs qui les ont conduits à adopter une pratique déterminée (Leplat,1997).

Nous pouvons donc avancer que les professionnels ont, d'une part, oublié que leurs pratiques actuelles sont le fruit de leur histoire et de leurs multiples tentatives avant de choisir un mode d'action ; d'autre part, que ces pratiques fortement intégrées ne sont pas forcément disponibles à la verbalisation ou à l'auto observation (Clot, 2008,). Ce faisant, elles ne sont pas davantage accessibles au chercheur qui souhaiterait y porter un regard extérieur. C'est en gardant à l'esprit cette difficulté de verbalisation de l'activité quotidienne que nous avons cherché un outil adapté.

[15] Voir en annexe 1 le courriel envoyé aux différents organismes de formation aux activités privées de sécurité et rester sans réponse

3.1.2 Professionnalisation, pratiques professionnelles et identité professionnelle : des processus inachevés

La seconde source de difficultés, tient au fait que notre objet de recherche porte sur un processus, donc inachevé. Nous convenons avec Vygotski (1978) que : « *les pratiques professionnelles ne sont pas des objets stables et fixes, mais bien des processus qui, même s'ils sont répétés plusieurs fois ne sont jamais identiques* » (p. 61). Pour étudier un tel processus, il convient donc d'accorder une certaine place au parcours historique de l'acteur et à la relation qu'il entretient avec son activité : « *En somme, il s'agit d'étudier la question des pratiques professionnelles avec une logique dynamique où le mouvement (temporel et psychique) est présent.* » (Vygotski, 1978, p. 78).

Etudier les pratiques professionnelles, c'est non seulement étudier l'activité en tant que telle (réelle donc), mais aussi le réel de l'activité, c'est-à-dire les processus qui la sous-tendent et les divers développements qu'elle peut connaitre. Ainsi, la mise en place d'un contexte d'action est indispensable, car « *c'est seulement en mouvement qu'un corps montre ce qu'il est*. » (Vygotski,1978, p. 64-65). En d'autres termes, il nous appartient en tant que chercheur, de définir un cadre d'action où les formateurs ont la possibilité de verbaliser leurs pratiques.

Comme évoqué précédemment, notre contexte de recherche ne nous permet pas de procéder à une observation directe de l'activité des formateurs. C'est pourquoi nous nous tournons vers les méthodes dites indirectes qui ouvrent la voie à l'interprétation et à la reconstruction grâce aux traces de l'activité. Comme le préconise Clot (1999), le chercheur doit d'abord *« constituer les traces de l'activité qu'il souhaite étudier pour ensuite à partir de celles-ci, « reconstruire » l'activité à partir de l'interprétation*. » (p. 141). Dans notre cas, nous abordons les pratiques professionnelles, les parcours professionnels, les rapports à l'activité et d'autres éléments liés plus largement au processus de professionnalisation et de construction identitaire des FSP, à travers des traces langagières, à partir desquelles nous pouvons proposer une reconstruction des processus réflexifs qui fondent leurs pratiques quotidiennes.

Nous sommes également conscients que la simple présence du chercheur induit un changement dans la situation qu'il souhaite étudier : « *l'attention que le sujet sent fixée sur lui, semble, par une sorte de contagion très élémentaire, l'obliger à s'observer. S'il est en train d'agir, l'objet de son action et l'action elle-même sont brusquement supplantés par l'intuition purement subjective qu'il prend de son propre personnage. C'est comme une inquiétude, une obsession de l'attitude à adopter. C'est un besoin de s'adapter à la présence d'autrui qui se superpose à l'acte d'exécution.* », (Wallon, 1973, p. 287). De la même façon, étudier les pratiques professionnelles des formateurs va nécessairement donner lieu, chez eux, à une

interprétation de leur activité. Le chercheur n'aura accès qu'à l'interprétation que les formateurs voudront bien faire de leur activité que l'on soit dans un contexte d'observation directe ou de verbalisation de l'activité professionnelle.

3.1.3 La combinaison des méthodes comme solution possible

Dans le cadre de notre recherche, nous avons mobilisé des méthodologies de recueil de données appartenant à divers champs des sciences humaines. Ce choix s'appuie d'une part sur les caractéristiques du terrain auquel nous sommes confrontés ; d'autre part, il met en avant un postulat théorique : notre objet de recherche a un caractère vivant, il est en constant développement, donc potentiellement sujet aux changements. Prenant en compte ces différents facteurs, nous avons choisi d'avoir recours à l'entretien semi-directif comme outil principal de recherche, auquel nous avons associé une approche inspirée de la méthode le « l'instruction au sosie » afin de combler certaines limites quant à l'exploration des pratiques professionnelles. Dans les lignes qui suivent, nous présentons les deux méthodologies que nous avons choisies, puis l'usage que nous en avons fait.

- *L'entretien comme méthode recherche*

Dans la sphère académique le recours aux méthodes dites qualitatives a souvent suscité des réactions mitigées. Les débats ont essentiellement tourné autour de l'opposition qualitatif/quantitatif. Nous nous rangeons à la conception de Bourdieu et al (1968) qui partaient du principe que le choix d'une méthode de recherche n'était pas anodin. Ce choix s'inscrit dans le cadre d'une problématique qui nécessite la mise en œuvre de techniques de collecte de données permettant de répondre à l'objectif de la recherche. Chacune des méthodes et techniques utilisées comporte des biais et des limites qui lui sont propres et aucune ne permet de cerner une question dans son entièreté.

Lorsqu'il fait recours à l'approche qualitative, le chercheur fait le choix de mettre en avant le travail de terrain en ayant recours essentiellement à deux méthodes : l'observation et l'entretien. Particulièrement décrié, l'entretien a longtemps été perçu comme une forme d'échange dont les effets sur les données recueillies ne seraient pas vérifiables (Poupart, 1993). Toutefois, le consensus académique fait du recours aux méthodes qualitatives, un préalable à toute enquête sociologique d'envergure. Ainsi, le rôle des méthodes qualitatives s'est souvent limité à la complémentarité avec les méthodes quantitatives. Dans les lignes qui vont suivre nous aborderons l'entretien de recherche comme méthode de recueil de données à part entière.

Faire le choix de l'entretien s'impose dès lors que l'on se donne comme objectif de mettre en évidence des processus ou des logiques d'action, des représentations de groupes sociaux déterminés. (Demazière et Dubar, 1997). Si pour Dubar (1990), au-delà du recueil, l'entretien

doit produire des résultats, Kaufmann (1996) le considère comme un outil générant de la théorie. Pour le chercheur, la formalisation des objectifs de recherche est étroitement liée à la capacité de cet outil à générer des résultats. La définition de ces objectifs nous a conduit à construire une grille d'entretien adaptée sur laquelle nous reviendrons.

- *L'entretien semi-directif*

Les entretiens semi-directifs réalisés avec les FSP nous ont permis de recueillir leurs opinions sur la condition de formateur. Nous avons également pu accéder à leurs représentations sur le secteur de la formation professionnelle en sécurité et prévention, leurs pratiques « déclarées », les relations interindividuelles, leur rapport à l'institution, etc.

L'entretien permet de recueillir les opinions et les représentations des individus sur une problématique donnée, mais accéder à la pratique comporte un grand nombre de difficultés (pour l'interviewé autant que pour l'intervieweur). De plus, au point de vue de la validité, les réponses à de telles questions ne peuvent appartenir qu'au registre du « discours déclaré », ce qui peut poser problème, notamment en termes de validité scientifique.

Pour pallier cette faiblesse, nous avons eu recours à des questions de relance à caractère redondant, pour tenter de mettre en évidence la cohérence dans le discours. Cette précaution à elle seule ne suffit pas, nous avons alors axé notre entretien sur les représentations que les interviewés avaient du métier de formateur d'agent de prévention et de sécurité. Pour ce faire, les questions posées portaient sur le parcours professionnel antérieur, les perspectives d'avenir, le travail d'équipe, le public en formation, les pratiques professionnelles, les divers espaces d'investissement personnel, (voir grille d'entretien en annexe, p. 5-9) etc.

C'est dans cette logique que nous avons retenu l'entretien semi-directif comme méthode principale de recueil des données car il nous parait répondre à l'orientation et aux impératifs de notre recherche. Cette technique permet d'interroger les enquêtés sur un ensemble de thèmes précis tout en leur laissant la possibilité de développer librement leur propos et d'interagir avec l'enquêteur. Cette interaction interviewé-intervieweur peut conduire à infléchir la grille d'entretien. Nous avons donc observé une certaine souplesse à ce niveau tout en prêtant attention à ce que le discours de l'enquêté s'inscrive dans le cadre de la recherche. Comme évoqué plus haut, dans le but de contourner les difficultés d'accès au terrain, nous avons fait le choix d'associer à l'entretien semi-directif, des éléments de la méthode dite de l'instruction au sosie.

3.1.4 Une forme adaptée de l'instruction au sosie

- *La construction d'une méthodologie*

Avant de présenter l'usage que nous faisons de cette méthodologie, il est important de s'arrêter un instant sur les différents apports théoriques qui en constituent le soubassement.

La création d'une méthodologie de recherche fait souvent écho aux difficultés rencontrées dans le processus de découverte ou de démonstration d'un phénomène en particulier. Ce fut le cas pour Oddone et son équipe (1980). La création de cette méthodologie s'inscrit dans le projet de promouvoir une nouvelle psychologie du travail qui « *choisissant un mode de développement différent, s'affirmerait comme science du rapport dialectique entre expérience du travail et recherche* », (Oddone, 1981, p. 23).

- *L'expérience comme objet de recherche*

Oddone, ne soupçonnant pas la complexité et la richesse de l'expérience que les ouvriers avaient développé, se heurte à l'existence de celle-ci et à la difficulté d'y accéder et d'en rendre compte. Sa première découverte porte sur le caractère singulier des expériences pour une même tâche. C'est à travers le discours des ouvriers que l'équipe de chercheurs va se rendre compte des diversités d'expériences qui sont développées autour de la même tâche : *« comme si, la même activité de travail… pouvait produire une expérience de travail différente, une capacité professionnelle différente* » (Oddone, 1984, p. 28). Ce constat va fortement l'intriguer au point qu'il l'exprime ainsi : « *c'était comme s'il y avait derrière ces comportements, un je ne sais quoi fait de règles de conduites et de stratégies individuelles qui en partie unifiaient ces travailleurs et en partie les différenciaient. Eux en tant que sujets n'en étaient pas conscients et nous psychologues, nous n'étions pas en mesure de le recueillir*. », (Oddone, 1981, p. 55).

- *La transmission de l'activité, but de l'instruction au sosie ?*

Dans une phase que l'on pourrait qualifier de phase-test dans le monde universitaire, Oddone et son équipe se sont rendus compte de certaines limites de cette méthode. En effet, lors d'une tentative d'utilisation de cette méthode auprès d'étudiants, ils constatent que celle-ci n'est réellement pertinente que lorsque les sujets qui y adhèrent et « *ressentent la nécessité de trouver de nouvelles solutions (structures en termes de plan) à leurs problèmes, anciens et nouveaux.* » (Oddone, 1981, p. 57). Il apparait donc que l'adhésion des sujets à cette méthode, est fortement liée à la possibilité de s'en servir comme outil pour améliorer leurs conditions de travail.

- *L'instruction au sosie comme protocole de recherche*

Clot convoque cette méthodologie dans l'étude des situations et expériences du travail. Celle-ci devient un outil à part entière de ce qu'il nomme « la clinique de l'activité ». Il y reprend l'instruction au sosie d'abord comme une forme d'auto confrontation et une méthodologie de co-analyse qui favoriserait un véritable rapprochement entre le milieu du

travail et celui de la recherche scientifique, à travers ce qu'il décrit comme « *des dispositifs qui soutiennent la confrontation des sujets à leur activité dans un échange organisé, réglé et soutenu par le psychologue intervenant* » (Clot, 1995, p 180).

Son approche et son usage de l'instruction au sosie visent désormais à permettre au travailleur de redécouvrir son expérience en y apportant un regard nouveau. Ainsi, Clot apportera une modification à la consigne de départ proposée par Oddone. C'est à la suite de cette modification que le terme de "sosie" est explicitement introduit dans la consigne qui se présente désormais comme suit : « *Suppose que je sois ton sosie et que demain, je me trouve en situation de devoir te remplacer dans ton travail. Quelles sont les instructions que tu voudrais me transmettre afin que personne ne s'avise de la substitution ?* » (Clot, 1995, p.180). Cette consigne comporte également d'autres déplacements tout aussi intéressants. En effet, si Oddone dans sa démarche, cherchait à mettre en avant le « comment faire », le « comment se comporter », Clot lui, offre la possibilité au travailleur d'opérer des jugements de valeur sur ce qui est important pour lui de transmettre. Nous ne percevons pas ici des oppositions dans les choix théoriques ou même dans les objectifs des deux chercheurs. Au contraire nous percevons une forme de complémentarité. Là où Oddone cherche le « comment » par exemple, Clot cherchera le « pourquoi », Clot, 1995, pp. 180-181). L'usage de cette méthodologie se prête aisément à l'adaptation au milieu professionnel où elle est mise en œuvre, mais également aux objectifs poursuivis par le chercheur.

- *Finalité et modalité de mise en œuvre de l'instruction au sosie*

Dans sa forme initiale, l'instruction au sosie de Clot a pour finalité d'induire une forme de réappropriation par l'instructeur, de sa propre expérience à travers un déplacement psychique qui lui permet de porter un autre regard sur son activité. Le sosie, par son questionnement, crée des obstacles que l'instructeur va devoir dépasser à travers la verbalisation, en pointant les détails, les critères de choix ou les dilemmes auxquels il se trouve confronté. À cela, s'ajoute l'ouverture d'un champ du possible stratégique qui est apporté à l'instructeur par les critiques et apports des pairs. Enfin, cette instruction au sosie engage l'instructeur dans une démarche subjective et croisée qui peut être source de changement.

- La mise en œuvre d'une instruction au sosie comporte généralement quatre phases **:**

Phase 1 : il s'agit de choisir la séquence de travail sur laquelle va porter l'instruction.

Phase 2 : le sosie donne à l'instructeur la consigne de départ et s'apprête à recevoir les instructions.

Phase 3 : le sosie pose des questions et amène l'instructeur à faire un retour sur son activité. A la fin de l'entretien, le groupe de pairs qui y a assisté, peut réagir à l'échange qui vient d'avoir lieu et apporter sa contribution.

Phase 4 : l'instructeur est appelé à faire une retranscription écrite de l'enregistrement, puis un commentaire de cette retranscription. Le format habituel de ce commentaire reprend celui proposé par Oddone à savoir : le rapport au travail (réel et prescrit), le rapport aux pairs et au collectif, le rapport à la hiérarchie et le rapport aux organisations formelles et informelles.

Après cette brève présentation des deux méthodologies auxquelles nous avons eu recours, il est maintenant temps de présenter la manière dont nous les avons combinées afin de recueillir le discours des formateurs.

3.2 Mise en œuvre de notre méthodologie

- *La grille d'entretien*

Nous nous attachons ici à présenter la grille d'entretien qui sert à la conduite des quatorze entretiens de cette recherche. Cette grille, comme il a été précisé plutôt, a été quelque peu modifiée au fil des échanges. Ces modifications ont davantage permis de prendre en compte les évolutions du contexte législatif des activités privées de sécurité, elles ont également permis de prendre en compte les dynamiques de terrain que nous n'avions pas envisagé au départ. C'est notamment dans le premier centre de formation où nous avions effectué un stage de master que nous avons mis en œuvre notre grille d'entretien initiale[16]. Cette première phase de recueil nous a été très utile. D'abord nous nous sommes rendu compte de la difficulté à mener une telle étude, même en ayant accès à un centre de formation. A l'issue de cette première phase de recueil, nous avons également pu ajuster la formulation de certaines de nos questions afin de maintenir un climat d'échange plus près de la discussion. Nous avons constaté que la thématique de la professionnalisation donnait lieu à des réactions très riches et que notre grille d'entretien devait en tenir compte. Les premiers recueils de données ayant eu lieu en 2015, il nous a semblé utile d'actualiser notre grille d'entretien afin de prendre en compte les nouvelles directives ministérielles de 2017 concernant la formation professionnelle en sécurité privée. Ainsi, la grille d'entretien que nous avons utilisée lors de la seconde phase de recueil de données constitue une version actualisée de celle de 2015[17].

L'entretien semi-directif permet cette liberté d'interaction avec l'interviewé. En fonction des formateurs interrogés, l'ordre des questions et leur formulation ont pu être adaptés, sans réelle incidence sur les résultats de notre recherche. Le fait de poser les mêmes questions, dans le

[16] Voir grille d'entretien de la série 1 en annexes (p. 5)
[17] Voir grille d'entretien de la série 2 en annexes (p. 8)

même ordre, aurait pu nuire aux échanges et donner au formateur interviewé le sentiment d'un manque d'écoute chez le chercheur

Notre grille d'entretien a été directement élaborée à partir de nos hypothèses de départ et du cadre théorique mobilisé. Ainsi, elle nous donne déjà un premier niveau de compréhension et nous permet d'isoler des séquences du discours qui constitueront par la suite des catégories thématiques précises.

- *La grille d'analyse*

En basant notre analyse sur le modèle proposé par Bardin (1977), l'objectif de notre démarche était d'aboutir à une analyse thématique du contenu, ce qui suppose une lecture minutieuse des corpus issus des entretiens semi-directifs. Cette lecture permet ainsi, en prenant en compte les divers aspects du discours (choix des mots, expressions, adjectifs, etc.), de saisir le contenu du discours de l'interviewé. Cette démarche a pour but de rester le plus fidèle possible à l'idée de l'interviewé. Dans cette optique, nous avons prêté une attention particulière à l'ouverture des questions et plus globalement à la construction de la grille d'entretien.

Première étape : du corpus brut aux séquences

En premier lieu, nous avons procédé à plusieurs lectures des corpus d'entretien afin de nous imprégner du contenu des énoncés. Nous avons ensuite isolé des éléments du discours qui nous semblaient significatifs en fonction du cadre théorique mobilisé. Ces éléments ont été regroupés par séquences en fonction de la proximité des éléments de discours retenus.

Deuxième étape : des séquences aux catégories

Les catégories sont construites en fonction des thèmes abordés dans les différentes séquences. Notre grille d'entretien comme précisé plus haut, nous offre déjà un premier niveau d'analyse, mais cette analyse est loin de suffire à construire nos catégories. Le fait que le locuteur soit libre de ses réponses, nous a conduit à prendre en compte le fait que même s'il avait bien compris les questions posées, il conservait la latitude de donner un tout autre sens à cette question, en l'inscrivant dans un contexte particulier.

La difficulté à ce niveau a été de reprendre une certaine distance vis-à-vis du corpus afin de l'appréhender de manière plus globale et plus objective. Avec toutes ces précautions, nous avons entrepris de regrouper les séquences qui abordaient les mêmes thèmes tout en conservant autant que possible, le lien étroit avec notre cadre théorique. Ainsi, il est possible au cours de la recherche d'avoir des informations qui n'étaient pas forcément recherchées ou qui ont tout simplement échappé à notre attention.

Ainsi définis, les thèmes nous ont permis de suivre le cheminement du discours des formateurs à travers une trame qui se retrouve chez la majorité d'entre eux. C'est l'organisation

du discours à travers ces divers thèmes qui a permis la construction de la catégorie. Les catégories thématiques ainsi retenues dans les analyses font le lien entre le discours de l'interviewé et le cadre théorique de notre recherche. Selon Bardin (2007), la catégorisation est une opération de classification des éléments constitutifs d'un discours. Elle peut être sémantique (portant sur les thèmes) ou syntaxique (portée dans ce cas sur la forme du discours : verbes, adjectifs, etc.). Effectuer une opération de catégorisation, revient à chercher ce que les éléments constitutifs d'un discours ont en commun et qui justifie leur regroupement. Dans notre analyse de contenu, la construction des thèmes a répondu à un certain nombre d'exigences.

- *L'exclusion mutuelle :* chaque élément ne peut être affecté qu'à une seule catégorie à la fois;

- *L'homogénéité* : un même principe de classification doit gouverner leur organisation ;

- *La pertinence* : le système de catégorie doit refléter les intentions de recherche ou correspondre aux caractéristiques des messages ;

- *L'objectivité et la fidélité* : soumise à plusieurs analystes, la codification des parties d'un même discours doit être similaire ;

- *La productivité* : une analyse de contenu doit être riche en indices d'inférences, en hypothèses nouvelles et en données fiables.

Ainsi, après cette opération, nous avons retenu cinq catégories :

- *Parcours et projets professionnels*

Cette catégorie regroupe l'ensemble des éléments de discours des formateurs qui portent sur les parcours de formation, les diverses expériences professionnelles, mais également sur les perspectives d'avenir. Cette catégorie nous permet d'aborder les notions d'identité héritée et d'identité visée. Elle prend en compte les trajectoires biographiques des formateurs sur un axe continuité et changement, tout en mettant en lumière les valeurs et représentations qui ont présidé au choix de cette orientation.

- *La dimension relationnelle*

La catégorie consacrée au travail d'équipe tourne autour des relations interindividuelles au sein du collectif de formateurs. Nous mettons ici en lumière la manière dont les relations professionnelles avec les collègues participent à la construction de l'identité professionnelle en nous intéressant, aux notions d'identité pour soi et d'identité pour autrui. La catégorie prend en compte les interactions entre collègues qui participent à l'élaboration de pratiques communes. Il s'agit également de voir dans quelle mesure ces interactions font état d'une forme de reconnaissance ou de non-reconnaissance professionnelle

Toujours dans une logique de transactions relationnelles, cette catégorie fait état des relations humaines et professionnelles qui ont cours entre le formateur et les formés qu'il encadre. Il s'agit donc de s'attarder sur les pratiques professionnelles du formateur, sur les stratégies mises en œuvre pour transmettre son message, mais également sur sa posture vis-à-vis de ces groupes et sur les valeurs qui sous-tendent son action. Cette catégorie documente par ailleurs les représentations du formateur sur la formation professionnelle dans le domaine de la prévention et de la sécurité et sur-les politiques qui gouvernent ce secteur.

- *Espaces d'investissement personnel*

Cette catégorie s'intéresse à la dimension intégrative de l'identité professionnelle. Il s'agit donc de mettre en lumière les divers espaces d'investissement personnel des formateurs et la manière dont ces investissements parviennent à procurer un sentiment d'équilibre dans le métier de formateur. Il s'agit également de déterminer si ces espaces d'investissement entretiennent des liens de cohérence ou de diversité avec l'activité principale qui est celui de la formation professionnelle d'agents de prévention et de sécurité.

- *La professionnalisation-professionnalité-développement professionnel*

Cette catégorie essaie de repérer la position des formateurs vis-à-vis de la professionnalisation dans leur secteur d'activité. Elle s'intéresse à l'engagement des formateurs dans diverses actions mises en œuvre de manière individuelle dans le cadre d'une dynamique de professionnalisation et par la même permettre leur développement professionnel.

- *Les terrains de l'enquête et la négociation des rencontres*

En raison de la difficulté d'accès au public de formateurs (fréquences des déplacements, confidentialité de certaines sessions de formation, notamment chez le client), nous avons décidé recueillir nos données de terrain dans différentes structures de formation. Il s'agit de 3 centres de formation professionnelle en sécurité et prévention et d'un lycée professionnel qui propose un Baccalauréat professionnel en sécurité et prévention. L'un de ces centres de formation fut notre terrain de stage professionnel dans le cadre d'un master en Sciences de l'éducation et de la formation. Le choix de ces terrains s'explique aussi par notre volonté de proposer un large spectre en termes de parcours et de contexte d'exercice professionnel des formateurs afin de rendre compte du processus de professionnalisation et de construction de l'identité professionnelle de ces derniers. Notre public d'enquêtés est essentiellement composé de formateurs en poste au sein d'un organisme de formation, de formateurs indépendants, de responsables formation au sein des organismes de formation et de gérants d'organismes de formation.

Nous avons opté pour une exploration libre du terrain en veillant à ce que nos prénotions et notre connaissance du secteur soient mises au travail dans notre démarche de recherche. La posture adoptée nous a permis de garder une ouverture aux suggestions du terrain et de prendre en considération les apports des interviewés de façon optimale. Nous n'avions pas pour ambition de constituer un échantillon représentatif de la population des formateurs en sécurité privée, mais bien de recueillir des informations fiables en identifiant des personnes ressources en mesure de nous apporter des éclairages diversifiés et pertinents sur notre objet d'étude.

Dans notre démarche de recherche nous avons été confrontés à certaines difficultés. La première s'est posée dans la phase de prise de contact avec les organismes de formation dans le secteur de la sécurité privée. Nous avons d'abord commencé par envoyer des e-mails présentant brièvement notre recherche (objet de l'étude, caractère nouveau de la recherche etc.) afin de solliciter des entrevues à plusieurs centres de formation dans le sud et dans le centre de la France, à partir des contacts accessibles sur le site de l'ADEF, en charge du contrôle de la certification en sécurité-prévention. Ces premières tentatives sont restées infructueuses[18]. Nous avons réessayé une seconde fois en soulignant la rareté des travaux de ce type portant sur le secteur privé de la sécurité, sans grand succès. Nous nous sommes finalement résolus à solliciter l'intervention d'un formateur de notre connaissance afin de nous faciliter l'accès à d'autres organismes de formation. Cette démarche non plus n'a pas connu le succès escompté.

Nous avons donc opté pour des appels téléphoniques. En premier lieu, nous avons été confrontés à la barrière des assistants administratifs/secrétaires qui souhaitaient surtout savoir si nous appelions pour suivre une formation ou pas. Nous avons donc continué à solliciter nos contacts pour bénéficier de quelques recommandations. Après plusieurs sollicitations, nous avons obtenu quelques accords de principes mais les intéressés n'étaient jamais disponibles, et répondaient le plus souvent : « nous vous rappelons quand ce sera plus calme ». Les centres où nous avons pu nous rendre physiquement nous opposaient sensiblement les mêmes réponses. D'autres ne prenaient pas de détours et nous signifiaient que participer à ce type de recherche ne les intéressaient guère et que si d'aventure nous devions contacter les formateurs intervenant chez eux, il fallait que ce soit en dehors du temps de travail. Nous avons appris plus tard que l'un des centres de formation qui nous avait opposé un refus catégorique faisait l'objet d'une sanction administrative pour non-conformité avec le cahier des charges de la branche sécurité et prévention. Nous avons donc compris que notre étude souffrait du climat de méfiance et de concurrence extrême qui règne dans le milieu de la formation en sécurité privée. Malgré ces

[18] Voir courriel de prise de contact envoyé aux organismes de formation aux activités privées de sécurité en annexes (p. 3)

nombreuses déconvenues, certains entretiens ont quand même pu avoir lieu après de nombreuses tractations.

Deux entretiens en particulier illustrent parfaitement les nombreux imprévus et ajustements que nous avons dû opérer afin d'accéder à la parole des formateurs. Après avoir envoyé plusieurs e-mails, passé plusieurs appels téléphoniques, restés sans réponse, nous sommes parvenus à rentrer directement en contact avec un formateur en poste au sein d'un centre de formation. Ce dernier était bien disposé à nous accorder un peu de temps pour répondre à nos questions. Nous nous sommes présentés au rendez-vous convenu. C'est après quelques éclaircissements sur notre étude (le contexte académique, la portée, l'usage des données issues de cette recherche, etc.) que le formateur en question décide d'abord de nous conduire dans le bureau de l'administration pour avoir l'autorisation de nous parler. Il explique sa démarche par la nécessité pour lui de ne pas se retrouver en porte-à-faux vis-à-vis de sa hiérarchie. Suite à cette démarche du formateur, il a fallu négocier deux entretiens supplémentaires avec la directrice et le responsable pédagogique du centre de formation, visiblement peu enthousiastes à l'idée de participer à cette étude. Par ailleurs, le responsable pédagogique nous a signifié avoir reçu les e-mails que nous lui avions envoyé, indiquant qu'il n'avait pas le temps d'y répondre. Contre toute attente, ces entretiens, reportés à plusieurs reprises, ont pu avoir lieu. Même après avoir expliqué que le but de cette recherche n'était pas de porter un jugement ou une évaluation quelconque, les centres de formations sont restés très « frileux » à l'idée de nous recevoir et de nous laisser mener des entretiens auprès de leurs formateurs. Ces difficultés nous ont permis de nous rendre compte de plusieurs logiques d'acteurs[19] qui traversent le monde de la formation en sécurité privée.

D'abord, il existe un fort climat de méfiance et de suspicion envers toute personne qui s'intéresserait de trop près à leurs activités. La forte concurrence qui existe entre les centres de formation sur un même bassin commercial rend très difficile le recours à la cooptation comme moyen d'accès au public. Pourtant, nous avons également constaté qu'il était plus judicieux d'être recommandé directement par un formateur auprès d'un autre, sans forcément solliciter les organismes de formation.

[19] *Dans le courant français de l'analyse stratégique (Crozier, Friedberg, Bernoux), les logiques d'acteurs sont toujours sous-tendues par des logiques d'action [où l'acteur est] contraint par le système d'activités dans lequel il est, et vis-à-vis duquel il se positionne et établit des stratégies.* Site : http://enssibal.enssib.fr/bibliotheque/documents/travaux/cdi2.pdf

En effet, nous avons pu rencontrer un FSP en reprise d'études dans le cadre d'un master en Sciences de l'éducation et de la formation. Ce dernier, formateur consultant indépendant, nous a ouvert son réseau, en nous recommandant auprès de trois autres formateurs. Cela nous a permis d'augmenter le nombre de sujets interrogés mais également d'accéder à des parcours et des conditions d'exercice professionnel diversifiés, sur un le territoire géographique plus large que celui de la seule région Occitanie.

- *Les publics de formateurs enquêtés*

Première campagne de recueil de données (2015)

- Christian

Agé d'une quarantaine d'années, cela fait bientôt 15 ans que ce formateur exerce dans le domaine de l'audit et de la formation en sécurité privée. Il est aujourd'hui gérant d'une structure de formation professionnelle et dirige une équipe de trois formateurs. Ses activités de formation ne se limitent pas au centre, il est amené à intervenir chez le client quand il s'agit d'organismes particuliers (Centrales nucléaires, bases militaires ou grandes enseignes, etc.). Les fonctions administratives et la fréquence de ses déplacements nous ont conduit à repousser la date de notre entretien à plusieurs reprises. L'entretien s'est finalement déroulé dans les locaux de l'organisme de formation. Son attitude coopérative a fortement favorisé le bon déroulement de l'interview. Au cours de cet entretien, nous avons été interrompus à deux reprises (photocopieuse qui fume, client en attente de dossier d'inscription). Cet entretien a duré 1h 05 mn.

Blanche

Blanche est une jeune formatrice de 32 ans et mère de famille. Elle intervient dans la formation professionnelle des agents de prévention et de sécurité depuis une dizaine d'années. Elle n'a pas toujours exercé en tant que formatrice. Blanche a derrière elle une longue carrière dans le corps des sapeurs-pompiers et dans les activités de sécurité privée. Aujourd'hui, elle s'adonne exclusivement aux activités de formation en sécurité et prévention. L'entretien s'est déroulé au centre de formation où elle intervient. Il a duré 47 mn 04 sec. Au cours de notre interview, nous avons été interrompus une fois (elle devait s'occuper de son fils qu'elle n'avait pas pu faire garder). L'enthousiasme naturel de Blanche nous a permis d'aborder les différents points de notre grille d'entretien sans aucun problème.

- Edouard

Edouard est un formateur averti qui exerce cette activité depuis plus de 15 ans. Il a été sapeur-pompier pendant près de 15 ans, puis a décidé de se tourner vers le secteur privé de la prévention et de la sécurité. Devenu formateur progressivement, Edouard s'épanouit aujourd'hui dans cette activité et entend se diversifier en s'installant à son compte en tant que consultant. Edouard est un formateur freelance qui travaille régulièrement avec l'un des organismes de formation qui constitue notre terrain d'investigation. Il est un membre à part entière de l'équipe pédagogique. D'un abord plutôt réservé, nous avons eu un peu de mal à l'enrôler dans l'entretien. L'interview s'est déroulée dans les locaux du centre de formation et a duré 41 mn 03 sec.

- François

François est un sapeur-pompier professionnel qui appartient au service départemental d'incendie et de secours de l'Hérault (SDIS34). Il intervient en tant que formateur dans un lycée professionnel de Montpellier dans le cadre du baccalauréat professionnel « sécurité prévention ». Nous l'avons rencontré le à la cafétéria du lycée. Ne pouvant trouver une autre plage horaire, nous avons mené cette interview dans un environnement un peu bruyant, ce qui ne nous pas empêché d'aborder les différentes questions prévues. L'entretien a duré 51 mn 48 sec.

-Bruno

Bruno est un formateur attaché également attaché au SDIS34. Cela fait 3ans qu'il intervient au lycée professionnel dans le cadre du baccalauréat professionnel sécurité et prévention. Il est également pompier professionnel et intervient généralement sur les modules d'intervention incendie et sur des opérations diverses. Bruno est un ancien militaire du Bataillon des Marins Pompier de Marseille (BMPM) au caractère réservé ; nous avons quelque difficulté à démarrer l'entretien et surtout à le mettre à l'aise. L'entretien a duré 44 mn 45 sec Bruno est resté majoritairement sur ses gardes choisissant ses mots et restant évasif à certains moments. Cet entretien s'est déroulé entre deux cours dans le local réservé aux formateurs extérieurs qui interviennent au lycée professionnel.

Seconde campagne de recueil de données (2017-2019)

Des changements importants sont survenus durant l'été 2017. De nouveaux textes régulant les activités de formation en sécurité privée ont été adoptés et programmés, pour une mise en œuvre dès la rentrée suivante. Ce changement nous a conduit à réorganiser notre grille d'entretien. Les changements dans notre outil de recherche avaient pour but de questionner plus amplement le processus de professionnalisation, à partir de la perception des FSP.

Patrick

Patrick est un formateur indépendant d'une cinquantaine d'année. Cela fait bientôt 4 ans qu'il est entré dans le monde de la sécurité privée en tant que formateur. Auparavant, il a eu une longue carrière au sein de la police nationale. Dans ce cadre, il a été amené à exercer son métier au sein de différents services spécialisés et dans différentes métropoles Françaises. L'entretien s'est déroulé un dimanche après-midi chez son fils et a duré 1h 40 mn 27 s. Au cours de cet entretien nous avons été interrompus une fois.

Lisa

Lisa est une jeune formatrice d'une trentaine d'année. Elle est engagée dans les activités de formation en sécurité privée depuis 3 ans. Loin d'être nouvelle dans le domaine de la sécurité privée, Elle a gravi les échelons d'agents de sécurité incendie de niveau 1 jusqu'au poste de responsable sécurité d'un centre commercial de l'agglomération de Montpellier. Elle est également co-gérante d'une entreprise de sécurité privée. Avant d'arriver dans ce secteur elle a longtemps exercé en tant que formatrice pour le compte de la croix rouge. Notre entretien s'est déroulé dans son bureau et a duré 1h 30 mn 09 s.

Jérémy

Jérémy est un formateur aguerri qui s'inscrit aujourd'hui dans une transition. Entré très jeune dans l'armée, il se redirige finalement vers les activités de la sécurité. Après une longue carrière dans ce secteur, il finit par s'orienter vers les métiers de la formation. Ayant été témoin de toutes les évolutions que ce secteur a connu, il cherche aujourd'hui à élargir ses compétences de formateur à d'autres secteurs de la formation professionnelle. Notre entretien avec lui s'est déroulé en début de soirée dans le hall d'accueil d'une résidence étudiante et a duré 1h 48 mn 20 s.

Éric

Éric est un formateur d'une quarantaine d'année. Il est aujourd'hui responsable formation au sein d'une structure de formation professionnelle en sécurité privée et référent pédagogique pour les formations à la sécurité incendie. C'est un ancien militaire qui, au terme de son engagement s'est tourné vers les activités de la sécurité privée. Ayant exercé à différents niveaux de responsabilité dans ce domaine, il s'est progressivement tourné vers la formation professionnelle. Notre entretien s'est déroulé dans son bureau qu'il partage avec la directrice du centre de formation et en présence de celle-ci. Nous avons échangé pendant 35 mn 17 s.

Sandra

Sandra est une formatrice d'une quarantaine d'année qui dirige aujourd'hui le centre de formation fondé par son père. Elle a toujours connu le secteur de la sécurité privée. Avant de

s'orienter vers la formation dans ce domaine, elle a envisagé de faire carrière dans l'enseignement~~,~~ privé, puis dans les structures de formation du secteur sanitaire et social. Parallèlement à son rôle de directrice, elle est également la référente pédagogique pour les formations en « Secourisme et prévention des risques » liés à l'activité physique. L'entretien s'est déroulé dans son bureau qu'elle partage avec son responsable formation. Il a duré 34mn 46 s. Lors de cet entretien, nous avons été interrompus à 2 reprises par l'assistante de direction.

Alain

Alain est un formateur indépendant d'une quarantaine d'année. A la fin de son engagement au sein des commandos parachutistes, c'est vers le secteur de la sécurité privée qu'il s'est tourné pour son retour à la vie civile. Petit à petit, il s'est découvert une passion pour la formation. Aujourd'hui formateur indépendant, il peine à trouver un emploi stable dans ce secteur. L'entretien s'est déroulé en fin d'après-midi chez lui et a duré 1h 09 mn 21 s.

Stéphane

Stéphane est un formateur d'une cinquantaine d'année. Nous l'avions contacté dans le cadre de la première campagne de recueil de données, sans succès. A l'occasion de notre seconde tentative, il accepte de nous accorder un entretien, à condition d'en référer au préalable à la hiérarchie du centre de formation au sein duquel il intervient en qualité de formateur depuis plus de 3 ans. Stéphane est un ancien gendarme qui a eu une longue carrière dans cette institution, d'abord en tant qu'enquêteur puis comme formateur pour les préparations aux concours d'officier de police judiciaire de la gendarmerie nationale. Il est actuellement le référent pédagogique du centre de formation pour les formations « Sureté et Malveillances ». Notre entretien s'est déroulé à la fin d'une journée de formation et a duré 55 mn 16 s.

Jean Paul

Jean Paul est un formateur indépendant d'une cinquantaine année. Son arrivée il y a deux ans dans la formation en sécurité privée fait suite à une longue carrière de policier, en tant que chef de groupe d'une unité spécialement dédiée à la lutte contre les stupéfiants au sein de la police nationale. Notre entretien avec lui s'est déroulé en 2 temps en raison d'une interruption indépendante de notre volonté. La première partie de l'entretien (16 mn 14 s) s'est déroulée dans la salle de cours où il venait de finir sa journée de formation et a été interrompue en raison de la fermeture du centre de formation. La seconde rencontre a eu lieu deux semaines plus tard et s'est déroulée durant la pause de midi alors qu'il intervenait dans un autre centre formation. Cette deuxième rencontre a duré 1 h 02 mn 31s.

Gérard

Gérard est un formateur expérimenté d'une cinquantaine d'année. Après un passage dans les divers services actifs de la gendarmerie, il entre dans le secteur de la sécurité privée où il gravit les échelons jusqu'à l'obtention d'un poste de responsable au sein d'un grand groupe de sécurité privée. Intéressé par la transmission, il décide d'en faire son métier, en intervenant d'abord pour le compte du ministère de l'éducation en tant que formateur dans un lycée professionnel, puis en prenant la gérance du centre de formation où il intervient régulièrement. Notre entretien s'est tenu dans son bureau et a duré 1h 06 mn 56 s.

Le tableau ci-dessous reprend les caractéristiques du public interviewé pendant notre recherche.

Tableau 2 participants à l'enquête

Métier d'origine	**Policiers**	**Gendarmes**	**Militaires**	**Pompiers**	**Enseignants**	**Agents de sécurité**
Nombre	2	2	2	6	1	1
Sexe	2 hommes	2 hommes	2 hommes	4 hommes +2 Femmes	1 femme	1 homme
Statut	2 freelances	2 CDI	1 CDI +1 Freelance	2 freelances + 2 CDI+ 2 SDIS 34	CDI	1 Freelance
Fonctions	2 sans fonction	1 gérant + 1 référant pédagogiques	1 Responsable formation + 1 sans fonction	1 gérant+ 1 référant pédagogique + 2 SDIS + 2 sans fonctions	1 Gérante	1 sans fonction

La partie suivante présente les résultats de notre recherche. Les portraits que nous y faisons des formateurs sont le résultat de l'analyse verticale des entretiens menés. A la suite de cette analyse verticale, nous faisons une analyse transversale qui reprend les différentes thématiques qui sous-tendent notre recherche.

4 Résultats

4.1 Analyses verticales des entretiens

4.1.1 Blanche

- *Le parcours et les projets professionnels*

À 32 ans, Blanche dispose déjà d'un parcours professionnel assez important (10 ans chez les sapeurs-pompiers, 10 ans dans la sécurité). Dans le cadre d'une carrière antérieure de pompier, elle s'est très tôt orientée vers le secourisme : "En *fait j'ai appris tout le métier de pompier avec une préférence pour le secourisme" (5)*[20]. Pendant une dizaine d'année elle exerce également au sein du service de sécurité incendie d'un centre commercial. L'orientation vers le métier de formateur relève finalement d'un hasard. Ses interventions en tant que formatrice portent essentiellement sur le secourisme. Puis peu à peu le goût de la formation s'installe et elle décide d'explorer d'autre domaines d'intervention.

Toutefois la formation n'est pas une activité nouvelle : "*chez les pompiers, j'étais encadrante avec les jeunes"* (7). En effet, pendant son service au sein du corps des sapeurs-pompiers, elle a en charge des groupes de jeunes pour des formations hebdomadaires, mais rien ne la destine alors à s'orienter vers la formation professionnelle d'adultes dans le milieu de la sécurité privée : *" A la base je ne me disais pas, tiens je serai formatrice*" (7). C'est le fait d'animer quelques séances de formation qui l'aide finalement à s'engager dans cette voie pour laquelle elle n'avait suivi aucun cursus certifiant particulier, à l'exception du monitorat SST " *Je me suis un peu servi de l'expérience après si tu veux, en secourisme j'ai passé le monitorat SST*" (7). En ce qui concerne la formation sur le module Incendie, elle se réfère surtout aux autres membres de l'équipe, plus expérimentés. Au fur et à mesure, elle assimile les contenus pédagogiques et parvient à trouver son style : *"je leur enseigne les mêmes choses, mais différemment" (7).* Construisant ses compétences de formatrice au fil de ses interventions lors des sessions de formation, elle prend de l'assurance et commence à se constituer un solide bagage en termes d'expériences, ce qui la conforte dans sa manière de personnaliser ses cours.

Si, de son point de vue, l'expérience du terrain n'est pas indispensable à l'exercice du métier de formateur, elle estime que c'est un atout indéniable pour illustrer des situations pédagogiques abordées lors de la formation : " *Je ne dirais peut-être pas indispensable, mais au niveau de l'expérience ça aide énormément… quand je parle de quelque chose je l'ai vécu, si tu veux en l'ayant vécu je sais de quoi je parle je sais ré expliquer et puis leur dire aussi que des fois entre la théorie et la pratique c'est différent, mais qu'on arrive toujours à gérer les situations et c'est vrai que ça, ça m'aide énormément" (13).* À la question « L'expérience suffit-elle ? », elle

[20] Tours de parole de l'entretien de Blanche

répond de manière catégorique : *"Non je ne dis pas que ça suffit, je dis que ça apporte quelque chose, mais pas que ça suffit" (15).*

Devenir sapeur-pompier est une vocation chez Blanche. En effet, c'est à l'âge de 14 ans qu'elle entre à l'école des jeunes sapeurs-pompiers de Montpellier et 4 ans plus tard elle se voit confier la tâche de former d'autres jeunes (12-13 ans). C'est à ce moment qu'elle a son premier contact avec la formation dans une posture d'encadrante : *« En fait à 14 ans je suis rentrée à l'école des JSP de Montpellier donc pour être jeune sapeur-pompier… quand j'ai eu 18 ans, ils m'ont proposé d'être encadrante chez eux… j'ai été encadrante d'une équipe de 10 enfants c'était les benjamins ils avaient 12-13 ans » (80).*

Pendant sa carrière chez les pompiers, Blanche effectue des interventions incendie, mais surtout de l'assistance à personne. Au cours de sa carrière, elle développe une préférence pour cet aspect de son métier de pompier, même si elle conserve un certain intérêt pour les manœuvres d'intervention en incendie : *« Sans hésiter, grosse préférence pour le secourisme. Après, j'adore le feu, j'adore les manœuvres et tout, mais c'est vrai que le côté ambulance et secours à personnes c'est ce que je préfère en fait. » (92).* Cette préférence s'explique par son envie d'aider son prochain, de soigner et surtout de rassurer les gens. Le dynamisme que suppose ce travail en ambulance la motive.

Dans le secteur de la sécurité privée pendant près de 10 ans, elle travaille essentiellement dans le Service de Sécurité Incendie et d'Assistance à Personne (SSIAP*) : « J'étais au début SSIAP1 à l'IGH du Polygone après, j'ai passé mon SSIAP2 donc j'ai pris du chef d'équipe » (*106). Au fil des années et des formations, elle gravi les échelons : SSIAP 1, puis SSIAP 2 qui lui permet de devenir chef d'équipe, et SSIAP 3 qui lui donne le niveau responsable sécurité. Pendant ces dernières années, elle seconde le responsable sécurité d'un centre commercial. Même si ce n'était pas à titre officiel, cette expérience fut très enrichissante pour elle : *« après sur les 2-3 dernières années, après avoir eu mon SSIAP 3, j'aidais pas mal Edouard, tu vois en tant qu'adjointe ce n'était pas officiel » (*106). Ce parcours dans le secteur de la sécurité lui permet de voir les « réalités » du métier et d'en saisir les subtilités. Même si cette expérience lui a beaucoup appris, Blanche cherche aujourd'hui à évoluer et à aller plus en profondeur dans la connaissance de ce métier et le secteur de la formation semble très bien s'y prêter : *« bien, mais là aujourd'hui tu vois j'aspire à autre chose que de retourner sur le terrain, mais c'était vraiment bien »* (106).

À ce jour, Blanche souhaite se focaliser sur le développement du pôle secourisme au sein de la structure de formation en ajoutant d'autres programmes de formation au SST tel que le PSC1. Elle cherche également à mettre ses connaissances à la portée du public, notamment en passant

dans les écoles pour initier les enfants au secourisme : *« j'aimerais aussi trouver un petit créneau dans les écoles et collèges pour enseigner un peu du secourisme à la jeunesse d'aujourd'hui »* (98.) Ceci lui permettrait de reprendre contact avec le public des enfants et des adolescents : *« C'est un truc qui me plairait bien d'aller dans les écoles, parler un petit peu du secourisme aux enfants* » (100). Au-delà des écoles et du centre de formation, elle travaille à mettre sur pieds des actions de formations plus pointues en fonction des milieux professionnels dans lesquels elle est amenée à intervenir *: « Puis après du PSC1 et des trucs un peu plus costauds selon les milieux professionnels, en fait ça partirait des trucs basiques avec les enfants jusqu'à des trucs vraiment spécifiques à des lieux de travail. »* (100).

Quand on lui demande si au cours de ces 20 ans dans le milieu de la sécurité, elle a déjà eu envie de changer d'orientation, Blanche indique qu'elle l'envisage lorsqu'elle craint de ne pas trouver un emploi en adéquation avec ses qualifications. En effet, à une période de son parcours, elle redoute de ne pas trouver d'employeur prêt à l'embaucher au poste de SSIAP3 (responsable sécurité) en raison de son jeune âge et du fait qu'elle soit une femme : *« j'y ai pensé une fois parce que je me suis dit ouf que personne ne m'embaucherait en SSIAP 3 en tant que fille, je suis jeune même si j'ai de l'expérience sur le terrain je n'ai pas forcement d'expérience en tant que responsable sécurité* » (102). C'est une des raisons qui l'incite à rester dans le domaine de la formation. Blanche n'envisage pas de changer complètement de métier et d'orientation, pour préserver le bagage expérientiel qu'elle s'est si durement constitué : *« mais après, changer complètement d'orientation dans le métier, non pas du tout, parce que ben comme tu vois j'ai 32 ans aujourd'hui et j'y suis depuis l'âge de 14 ans, ça fait un petit bagage quel qu'il soit, mais non je ne me verrai pas demain partir en coiffure ou en secrétariat vraiment changer d'orientation comme ça pas du tout »* (102).

- *Des valeurs et représentations à la « réalité » du métier de formatrice*

Blanche estime que toutes personnes désireuses de s'inscrire dans une logique de formation devraient être formées en pédagogie. Pour sa part, elle compte sur l'accompagnement et le support de collègues plus expérimentés dans la formation. Cet accompagnement lui permet d'appréhender assez tôt d'autres dimensions du métier de formateur : " *moi j'ai la chance d'avoir Christian et Edouard, ça m'a guidée de me dire qu'être formateur c'est aussi ça, c'est aussi faire de l'administratif, c'est renseigner les stagiaires, voir que t'en perdes pas un en route"* (17).

Avant de s'orienter vers la formation, Blanche a une image idéalisée du formateur faisant un cours sans aucune difficulté. A présent qu'elle se retrouve dans la situation de devoir préparer et exécuter des cours, elle en mesure toute la portée et le travail connexe qu'il peut y avoir : "

C'est dire que le mec, il arrive en cours, il te balance des trucs, c'est balaise quoi ! Puis une fois qu'on y est, on se dit qu'en fait, quand on parle d'un sujet qu'on connait, qu'on a bien travaillé, bien préparé ses cours, si on aime ce qu'on fait après ça va tout seul, mais ça demande aussi beaucoup de travail personnel" (19). Dans sa conception, elle trouve que le formateur est cet individu qui transmet un savoir professionnel dans un domaine particulier. En cela, il est différent du professeur, car il ne s'intéresse qu'à un travail en particulier : " *Aujourd'hui le formateur c'est quelqu'un qui transmet un savoir dans un domaine de connaissance de compétence pour amener les personnes à un but, donc avoir un diplôme ou faire un cursus professionnel. Donc voilà, c'est enseigner c'est un peu comme être prof, mais c'est différent parce qu'on parle d'un boulot particulier etc."* (21). Blanche envisage son rôle de telle sorte qu'il permette aux stagiaires d'acquérir des connaissances qui seront par la suite utilisées dans un cadre professionnel déterminé. Sa motivation tient à la possibilité de faire découvrir un métier aux jeunes qui sont en formation en les préparant au quotidien de l'agent de sécurité : "*ce qui est super intéressant c'est qu'à chaque fois, tu vois, on a des jeunes qui viennent qui ont déjà vu un peu les métiers de sécurité, y en a qui ne l'ont pas vu donc c'est intéressant de leur faire découvrir par tout ce que moi j'ai vécu sur le terrain, de leur faire voir un petit peu comment ça se passe sur le terrain"* (27).

- *Une professionnalisation en marche et très liée à la pratique*

Concernant la formation professionnelle en sécurité privée, Blanche reste convaincue qu'il s'agit d'un secteur en développement à condition de rester au fait des avancées et modifications concernant les activités de la sécurité privée, encore en construction. La diversité dans le domaine de la sécurité oblige le formateur à constamment se tenir à jour des nouvelles réformes et réglementations. Ceci est d'autant plus important que la validité des cours en dépend : *« Oui, il faut se tenir au courant de la réglementation, que rien ne change ou que rien ne bouge, pour que nous, au fur et à mesure, on puisse adapter nos cours pour les transmettre correctement, mais je pense que c'est quand même un beau boulot.* » (58). Pour Blanche, le formateur a le rôle de transmettre le métier dans sa « réalité » en se basant sur ses connaissances réglementaires et expérientielles, car la pratique du métier d'agent de sécurité peut être très différente de la théorie. Ainsi, le formateur permet aux stagiaires de mesurer l'écart entre les réglementations et les pratiques effectives de terrain, ce qui a pour vertu de les prévenir des risques réels du métier d'agent de sécurité (légale, morale ou physique) : *« oui je pense parce qu'on a les connaissances, on peut enseigner ….C'est vrai que ça peut être bien quoi quand t'as un formateur qui a eu de l'expérience sur le terrain, qui sait de quoi il parle, de pouvoir*

en parler aux stagiaires et puis de leur montrer comment ça se passe sur le terrain, ça peut aider oui ça peut aider. »60.

Pour Blanche, l'activité de formatrice est multiforme. Elle nécessite de préparer les cours bien en amont de leur mise en œuvre, c'est-à-dire sur les temps libres, d'actualiser ses connaissances sur le sujet d'intervention, mais également de se remettre en question. Ce métier requiert aussi, de la part de la formatrice, une grande capacité d'adaptation aux caractéristiques du groupe, tant au niveau du contenu que du type d'intervention ou de la posture : « *ok même si c'est le même cours, ce n'est pas le même groupe, ce n'est pas les mêmes individualités qui sont dans le groupe etc.* » (124).

- *Le travail d'équipe : source d'épanouissement personnel et d'évolution professionnelle*

Pour Blanche, le travail d'équipe est parfois délicat. Malgré son jeune âge, elle parvient à se construire, au contact de formateurs plus aguerris, une solide expérience dans la formation. Le travail en équipe, considéré comme relativement « souple »[21] lui a permis au fur et à mesure de gagner en assurance et de prendre certaines initiatives par rapport à ses interventions. Il existe au sein du groupe des mises en commun, mais chacun reste libre de l'adaptation de ses cours : *« parfois ce n'est pas toujours évident, c'est vrai que je suis la petite benjamine… j'ai quand même pris beaucoup d'expérience, beaucoup d'initiative par rapport à la formation que je fais… chacun fait ses cours, même s'il y a un commun, après j'adapte* » (29).

L'humilité est pour Blanche la vertu essentielle dans le travail d'équipe. Elle met un point d'honneur à souligner qu'elle a construit son expérience au contact des anciens. Elle continue de faire sa place tout en conservant sa personnalité ce qui contribue à son épanouissement personnel.

Ainsi, elle mobilise beaucoup d'énergie et s'investit complètement dans son travail : « *Toute l'énergie que j'apporte, parce que les garçons, ils me disent que quand je ne suis pas là, c'est beaucoup plus calme le bureau… c'est ça qui est bien, on est vraiment complémentaires, on sait qu'on peut compter les uns sur les autres et ça aide à avancer »* (35). Au-delà de cet investissement dans le travail, Blanche accorde également une grande importance à la complémentarité qui existe au sein de l'équipe. Cela lui permet de demander des précisions en cas de doute, d'oubli ou lorsqu'elle fait face à une situation inédite

[21] Au sein de l'organisme, le directeur pédagogique donne les directives et les principales orientations de la formation. Une fois les directives acquises, les formateurs ont ensuite le champ libre pour adapter la formation au contexte et à leur personnalité.

Le travail d'équipe c'est aussi le lieu où apparaissent les particularités dans les pratiques ou les approches. Blanche met en avant la différence qu'il peut y avoir entre les différents formateurs : *« Déjà, je sais qu'on n'est pas forcément tous les uns comme les autres, surtout moi » (*56). De son point de vue, la spécificité de son approche tient à sa personnalité beaucoup plus dynamique. Elle trouve important que ses cours soient vivants. Ce dynamisme est également dû à la particularité de son domaine d'intervention qui nécessite beaucoup plus d'investissement physique : *« Mes cours sont différents de ceux des garçons. Après, le secourisme, c'est beaucoup de pratique donc c'est très vivant, voilà il faut que ça bouge que ça percute que ça vive, que ça vive oui »* (56)

- *La relation formatrice – stagiaires*

En tant que formatrice d'agent de sécurité, Blanche est amenée à rencontrer un public constitué d'agents de sécurité déjà en activité, mais également beaucoup de jeunes qui se destinent à ce métier : « *C'est beaucoup d'agents de sécurité ou de futurs agents de sécurité »* (39). Il lui arrive également de côtoyer d'autres publics qui n'exercent pas directement dans le domaine de la sécurité : *« Après, sur des sites aussi, tu vois quand je les forme aux galeries Lafayette, ben je rencontre tout le personnel des galeries Lafayette »* (39). Le fait de côtoyer différents groupes est aussi le moyen de découvrir d'autres conceptions du métier d'agent de sécurité car les lieux et conditions d'exercices ont une forte influence sur la manière dont les agents de sécurité abordent leur travail et par extension la formation qui leur est dispensée : *« Même si des fois ils ont le même métier, tu vois c'est des gens qui sont différents, ils n'ont pas la même approche, pas la même mentalité selon les établissements où ils sont et ça c'est enrichissant pour moi de rencontrer plein de gens différents. » (*39).

Face à un nouveau groupe, Blanche prête une attention particulière à l'implication des stagiaires. Plus le groupe est en demande d'informations, plus elle prend du plaisir à faire ce travail : « *Y en a qui se sentent plus impliqués que d'autres, y en a qui sont plus demandeurs… j'ai pris beaucoup de plaisir avec eux parce qu'ils étaient vachement en demande. »* (41).

Au cours de la formation, Blanche se positionne comme une formatrice ayant un savoir à transmettre, mais, face au groupe, elle conserve cette humilité qui caractérise son travail. Elle se souvient être passée par cette étape de la formation : « *je me situe en tant qu'enseignante ou formatrice par rapport à eux, mais j'essaie de rester humble parce que par là où ils passent, j'y suis passée aussi » (43).* Pour elle, son expérience antérieure lui sert à devenir une meilleure formatrice. En n'oubliant pas son passé d'agent de sécurité, elle se sent à même de mieux répondre aux attentes, questions et inquiétudes des agents qu'elle a la charge de former.

Concernant ses interactions avec le groupe de stagiaires, elle n'a à ce jour relevé aucune difficulté. En effet, de par son caractère dynamique, elle dit jouir d'une certaine facilité dans la communication. Même si elle fait preuve d'une attitude assez prévenante, Blanche sait s'imposer et ramener le groupe sur le chemin du travail « *bon je suis gentille, mais après quand il faut un peu serrer ou monter le ton, je serre et je monte le ton* » (45).

Les seuls problèmes qu'elle est amenée à rencontrer chez les stagiaires reposent sur la question de l'implication. En effet certains, moins impliqués, ont tendance à ne pas se présenter en formation ou avancent sans cesse diverses excuses pour justifier leur absence. À ce moment, elle fait un point d'étape, rappelant aux uns et aux autres que venir en formation est d'abord un atout pour eux, et que leur non implication pénalise l'ensemble du groupe. En agissant de la sorte, chacun est renvoyé à ses responsabilités : « *... A un moment donné, quand on dit que c'est pour eux qu'ils travaillent et qu'il faut continuer à avancer parce qu'il y a le groupe aussi, tout le monde se remet dans le rang et on continue à travailler.* » (49).

Elle met également en avant la réussite des stagiaires aux examens qui n'est pas le seul objectif qu'elle se fixe. Pour elle, il est aussi important d'être à l'écoute des stagiaires et de pouvoir apporter les réponses adéquates à leur intégration. Elle met un point d'honneur à être disponible pour des questions ou besoins de précision : *« C'est comme un prof en cours, quand tu as besoin, ils sont disponibles. Donc j'essaie d'être aussi disponible pour eux, mais en gardant, voilà, l'objectif »* (51). Ainsi, pour Blanche, faire de la formation, c'est travailler avec les stagiaires à l'atteinte de l'objectif commun.

- *Les interactions formatrice-équipe-stagiaires : principales sources de satisfaction et de reconnaissance*

Blanche tire une grande satisfaction de son activité de formatrice en ce sens qu'elle se trouve au croisement de deux domaines dans lesquels elle a acquis une expérience, à savoir la sécurité incendie et l'assistance à personne : *« Ben l'amour de ça quoi, entre l'incendie et le secourisme, demain tu me sors de là (elle soupire), je ne sais pas trop » (*114). Par ailleurs, elle apprécie sa capacité à transmettre un savoir acquis au cours d'une longue période de pratique : *« Donner au stagiaire à qui j'enseigne, d'être toujours opérationnel, d'être meilleur sur le terrain. Tu t'appuies sur la réglementation, sur l'expérience, sur le terrain. Enfin il y a beaucoup de choses qui découlent les unes des autres et ça c'est un truc qui met tellement de temps pour l'acquérir pour l'enseigner, qu'aujourd'hui je n'ai pas envie de le lâcher quoi »* (114).

La reconnaissance en tant que formatrice n'est pas automatique surtout quand celle-ci est amenée à intervenir à l'extérieur. Il faut un certain temps pour que le groupe qu'elle forme lui accorde une légitimité. Ce temps est aussi nécessaire en centre. Le groupe de formés doit

d'abord constater la complémentarité qui existe entre les membres de l'équipe pédagogique pour accorder à chacun la place et le statut qui lui est dû : *« les premiers jours ce n'est pas évident parce qu'ils ne nous connaissent pas, mais au bout de quelques jours quand ils nous connaissent et qu'ils voient que chacun, on fait nos modules »* (116). Pour Blanche, le sentiment de reconnaissance se traduit par la gratitude des stagiaires qui réussissent aux examens de fin de stage ou encore à travers les fiches d'évaluation fournies par les stagiaires à la fin de la session : « *Des fois je regarde les petites annotations qu'ils mettent sur les feuilles de cours, ils disent merci beaucoup, ou quand les stagiaires viennent dire merci de leur avoir consacré du temps parce qu'ils ont réussi leur examens »* (118). Elle se sent pleinement reconnue en tant que formatrice quand ses efforts et son investissement sont remarqués. Même si le but n'est pas d'être congratulée pour ~~ça~~ son investissement, cela l'encourage et la conforte dans sa façon d'être et de faire son travail : *« Oui, le travail, l'énergie que j'y mets donc tout ça tu vois, y en a peut-être qui ne le voient pas, après je ne le fais pas pour qu'ils me disent que c'était bien ou pas bien. »* (122).

La reconnaissance vient aussi des membres de l'équipe pédagogique qui font souvent des retours positifs de la part des stagiaires. Blanche se sent en confiance et approuvée par ses collègues, tant par sa façon d'être que par sa manière de former : *« Après j'ai aussi des fois les petits commentaires de Christian et Edouard qui me disent « ah ils étaient contents les stagiaires, ah ils ont dit que le cours de secourisme c'était bien etc. » et je me sers de ça pour aussi avancer et me dire qu'il faut essayer de rester au top du top quoi. »* (122). Cette reconnaissance de la part de ses collègues l'encourage à persévérer et à toujours chercher à s'améliorer.

- *Des pratiques professionnelles influencées par les représentations*

Les groupes n'ayant pas les mêmes caractéristiques, la principale difficulté rencontrée par Blanche dans son activité reste la nécessité de constamment s'adapter au groupe : « *Ce qui semble difficile ben des fois c'est de s'adapter au groupe, parce qu'on a des groupes des fois faciles, des fois pas faciles* » (37). Elle revient aussi sur la remise en question permanente et la nécessité de toujours se maintenir à jour : « *Ce qui est difficile, c'est la remise en question à chaque fois, tu vois même si on connaît son cours, qu'on le connaît par cœur »* (37). Dans cette optique, Blanche insiste sur l'importance des visites applicatives sur le terrain, ce qui permet aux stagiaires d'avoir un premier aperçu de l'environnement réel de travail et de mettre en pratique les informations reçues en centre de formation : *« Ce qui est bien, c'est quand on fait des visites ou des exercices pratiques sur le terrain, les stagiaires tu vois, ils sont sur le terrain avec nous et quand ils voient les choses, c'est beaucoup plus concret déjà pour eux »* (60).

Blanche n'évoque pas d'obligation en relation avec la formation. Pour des besoins de formation, le responsable pédagogique de la structure a constitué un dossier dans lequel sont mentionnées les références des formateurs du centre, ainsi qu'un récapitulatif de leurs parcours de formation et professionnel : *« Si tu veux, moi proprement dit je n'ai pas de carte de formatrice, voilà c'est moi la formatrice »* (70).

Concernant les conditions de travail, la formatrice a l'habitude de d'assurer ses cours dans des salles équipées à cette fin. Il lui arrive aussi de travailler dans des espaces inappropriés ce qui lui donne l'occasion de faire preuve d'adaptation. Ces situations sont jugées acceptables si elles restent occasionnelles : *« On a l'habitude de former en salle avec le tableau le confort et tout… c'est vrai que des fois quand on va sur le terrain il faut s'adapter au terrain je trouve ça original… quand c'est souvent, ça devient lourd »* (72).

Blanche trouve une certaine ressemblance avec son activité antérieure d'encadrante chez les sapeurs-pompiers. La plus grande différence réside dans le fait que chez les pompiers, les formateurs sont en binômes, alors que dans le secteur privé de la formation, le formateur est bien souvent tout seul devant son public.

Ses pratiques sont partagées par des collègues d'autres centres de formation, notamment en ce qui concerne la préparation des cours. Cette similitude l'encourage dans ses choix : *« J'ai fait le monitorat secourisme, tu vois le gars il me dit : je prépare mon cours la veille, le lendemain je fais mon cours, je fais un point sur ce que j'ai fait ce que je n'ai pas fait etc. et c'est à peu près ce que je fais moi aussi. »* (78).

Dans sa conception et son approche de la formation, Blanche est amenée à développer une large palette de contenus : *« Les sujets que j'aborde le plus c'est l'incendie, je fais beaucoup de communication aussi avec les CQP et le secourisme »* (54). Même si, dans le cadre de ses interventions, elle tente de former le stagiaire en s'appuyant sur le réel du métier, elle estime qu'à la sortie de formation, les nouveaux agents de sécurité ne sont pas encore des professionnels accomplis. Ceci est dû essentiellement au manque d'expérience pratique : *« Des professionnels pas encore…des fois ils sont en début de formation, le SST c'est pareil, après ils ne pratiquent pas beaucoup »* (62). Lorsqu'elle forme des agents de sécurité plus expérimentés, elle a l'impression d'être entourée par des professionnels avec qui elle peut débattre, car ils ont une connaissance du métier : *« Quand on forme des SSIAP2, 3 ou quand on fait des recyclage SSIAP2,3 et qu'on a des gens qui ont l'expérience du terrain tu vois, c'est super intéressant… on parle de la même chose, même si on n'a pas le même avis et on peut des fois aller plus loin dans la formation dans l'explication et ça c'est vraiment bien. »* (62). La manière dont elle conçoit son travail est essentiel au choix de ses pratiques pédagogiques. La formatrice à travers

ces représentations sur le métier, sa connaissance des modules et sa personnalité choisi les méthodes les plus pertinentes pour transmettre son message.

Dans ses pratiques de formatrice, Blanche accorde de l'importance à la phase de préparation. Préparer un cours c'est, pour elle, le moyen de l'assoir dans sa mémoire : *« du moment où le cours il est prêt sur papier, il est prêt dans ma tête tu vois* » (126). Lors de la mise en œuvre des formations, elle s'aide de diapositives pour une intervention théorique ou d'un plan lors d'interventions plus pratiques, comme en secourisme : *« je ne fais pas cours avec la fiche sous les yeux, je déroule sur la diapo ou en SST avec le plan en faisant attention de rien oublier parce que des fois ça peut arriver »126.* Pour elle, un cours bien préparé se déroule de façon logique en situation de face à face avec le groupe : *« une fois que je suis en cours, je déroule, tout ce qui est là-dedans, ça déroule, ça sort »126.* Préparer son cours, c'est aussi pour elle, le moment de se réajuster, de faire le point sur ce qui est pertinent et ce qui ne l'est pas : *« Il y a toujours des petits trucs à réajuster, à revoir »* (126).

Blanche adapte son intervention non seulement en fonction du public, mais également en fonction des contenus. Certains sujets nécessitent plus d'apports théoriques que d'autres. D'autres sujets, comme par exemple le SSI (Système de Sécurité Incendie), déjà très compliqués doivent au contraire être simplifiés pour en permettre l'acquisition rapide. Elle choisit alors de le schématiser : *« c'est vrai que quand il y a certains sujets à aborder, je ne fais pas forcément le cours classique. Pour le SSI tu vois j'ai un schéma avec lequel on remplit au fur et à mesure »* (128). En accord avec sa personnalité, elle met tout en œuvre pour rendre ses interventions beaucoup plus vivantes et échapper au modèle du formateur qui transmet un savoir que les stagiaires reçoivent de manière passive. Pendant son intervention, elle s'attache à les faire participer et à les impliquer le plus possible en les responsabilisant : « *c'est les motiver aussi, les captiver, c'est leur dire, le cours je le fais ok mais si vous ne m'aidez pas à le faire vivre, ça ne sert à rien quoi. »* (128).

Blanche fait parfois un rappel à l'ordre en reprécisant que la formation est d'abord à destination des stagiaires et en les invitant à plus de sérieux, pour éviter de compromettre la réussite de la certification.

- *Les espaces d'investissement : quel équilibre femme- mère- formatrice ?*

Le fait d'être formatrice d'agents de sécurité a un effet sur la vie sociale de Blanche : *« ben ma vie sociale elle est ici avec les stagiaires parce que je passe les journées avec eux ici en cours en formation sur le terrain »* (134). Sur le plan familial, l'activité est perçue comme l'occasion de donner un bon exemple à son fils : *« ben, je dis souvent à Gregory, maman demain elle est en formation, en fait il sait ce que je fais que je forme et tout ça un impact, mais positif*

quand même tu vois, ce n'est pas quelque chose que je fais à contrecœur… c'est un exemple tu vois pour Gregory de lui dire, ben regarde tu vois maman va former des gens pour leur apprendre un métier etc. » (134). Par ailleurs, la forte implication dans la formation crée une certaine fatigue : *« c'est vrai que j'y laisse tellement d'énergie que moi ça me rétame, ça me crève après*. » (134). Ce n'est pas tant le travail qui déborde sur la vie personnelle de Blanche, c'est plutôt le fait qu'elle n'arrive pas souvent à s'en détacher. Mis à part la fatigue, le fait d'être formatrice ne l'empêche en aucune manière de prendre du temps pour elle : *« ça me laisse du temps, bon après des fois quand je n'en ai pas du temps, je le prends aussi un peu hein quand même »* (140).Que ce soit pendant des activités de coloriage ou de cuisine, elle trouve le moyen de passer de bons moments en compagnie de son fils : *« ben je fais beaucoup d'activités avec Gregory, déjà on joue au foot, on fait des coloriages, des crêpes aussi, on aime bien faire des crêpes, on cuisine »* (142). Bien qu'elle trouve les moments passés en compagnie de son fils très agréables, Blanche s'arrange pour avoir de petits moments à elle. Elle prend souvent le temps d'aller faire les boutiques et en profiter pour débrancher du travail : *« pour moi des fois l'après-midi je vais faire un tour dans les boutiques, enfin je vais m'aérer, prendre l'air »* (142). En termes d'activités sportives ou récréatives, Blanche a ~~en~~ pour projet de faire du vélo. Un moyen pour elle de bouger tout en en conservant une certaine légèreté de l'esprit *« là j'attends qu'il fasse meilleur, je vais m'acheter un vélo* […] *Une heure ou deux de vélo de temps en temps ça ne fera pas de mal, quoi puis ça me permettra aussi de m'aérer la tête, de penser à autre chose »* (144-146).

4.1.2 Bruno

- *Parcours et projet professionnel d'un pompier déterminé*

Bruno est un formateur appartenant à la brigade des sapeurs-pompiers de l'Hérault. Sa fonction de formateur fait suite à une longue carrière dans ce corps de métier. En effet, il a d'abord été pompier volontaire tout en ayant une activité professionnelle de vendeur multimédia, puis a finalement intégré le Bataillon des Marins Pompiers de Marseille (BMPM). Après 2 ans de service, il se décide finalement à passer le concours de sapeurs-pompiers professionnel : *« J'ai passé le concours professionnel des pompiers tout en continuant mon activité de volontaire et je suis rentré professionnel le 1er janvier 2009 »* (6). En 2010, il passe le FOR1 (formateur de niveau1) pour devenir formateur, activité qu'il exerce parallèlement à celles de sapeurs-pompiers professionnel et volontaire. Il se spécialise dans les modules « incendie » et « opération divers » (DIV). Ce statut lui permet d'encadrer des sessions de formation de maintien des acquis au sein de sa caserne, mais également d'intervenir dans le cadre du baccalauréat professionnel « Sécurité et prévention » depuis 3ans.

Le choix de la formation n'était pas vraiment calculé. En effet, c'est une voie qui s'est ouverte devant lui. Ce n'est pas non plus un hasard, car Bruno nourrit l'ambition de partager son savoir acquis au terme de nombreuses années d'activité sur le terrain : *« Ça s'est présenté à moi parce que j'avais un certain savoir, une certaine expérience, je voulais retranscrire ce savoir »* (8). Cette volonté illustre le grand intérêt qu'il porte au service formation du département d'incendie et de secours : *« C'est un des seuls services qui me plait vraiment. »* (8). Sur le plan personnel, l'activité de formateur lui permet également de se maintenir à jour des évolutions et mutations dans les techniques d'intervention, ce qui lui permet également de s'améliorer en tant que professionnel.

C'est le besoin de transmettre le « bon message et la bonne pratique » qui initie cette orientation vers la formation. Bruno trouve acquiert pendant la formation de formateur de niveau 1 les compétences pédagogiques qui ajoutées à son expérience lui permet d'atteindre l'objectif de transmettre mieux : *« Donc j'ai beaucoup apprécié le FOR1 dans un premier temps juste par esprit de découverte et cette semaine-là a été très bénéfique pour moi »* (14). Après avoir suivi de nombreux stages professionnels, Bruno envisage dorénavant de passer le FOR2 afin d'évoluer vers le poste de responsable de formation lors des prochaines sessions de formation. Cette évolution lui conférera dès lors, plus de responsabilités. À ce jour, c'est le seul projet professionnel qu'il met en avant : *« J'ai pratiquement passé tous les stages possibles qui m'intéressent… le prochain stage en vue ce serait le FOR2 »* (81). Pour le moment, il n'envisage nullement de s'orienter vers d'autres domaines.

- *Des prénotions aux « réalités » du métier : la découverte d'un métier complexe*

Pour Bruno, disposer d'une expérience du terrain est nécessaire, voire indispensable à l'activité de formateur. Les métiers de la sécurité et de la prévention étant des domaines d'activité très techniques, il est utile pour le formateur de pouvoir illustrer ses propos à travers des exemples précis ou des cas concrets. Cette expérience, au-delà du fait qu'elle renforce les contenus, lui permet également de s'imposer face à des groupes qui peuvent être réticents, ou pas suffisamment attentifs : *« Je pense que oui… ils vont avoir une image visuelle, ils vont avoir un film de ce que vous leur dites dans la tête et du coup, ils vont mieux retenir le cours, donc c'est très important, je pense, d'avoir une expérience du terrain parce que vous apportez énormément de crédibilité.* » (16).

Toutefois, loin de penser que l'expérience à elle seule suffit à transmettre les bons messages ou les bonnes pratiques, Bruno souligne qu'il y a d'autres aspects qu'il faut prendre en compte, notamment les qualités humaines d'empathie et d'altruisme. Pour lui, être formateur, c'est aussi faire un travail sur soi, un travail de remise en question : *« Non, il faut des qualités*

personnelles telles que l'empathie et l'altruisme et surtout aller vers la compréhension que des fois votre discours n'est pas compris » (18). Pour Bruno, ce sont ces qualités humaines qui permettent au formateur de prendre en compte le formé dans sa réalité. Savoir que son discours est trop technique, pas suffisamment à la portée des formés, ou que les formés n'ont aucun point de repère dans le module enseigné relève de l'empathie et du désir de rendre l'enseignement meilleur.

Avant d'entrer dans l'univers des formateurs, Bruno les percevait comme des individus ayant eu un parcours essentiellement théorique, c'est-à-dire avec pas ou peu d'expérience du terrain : *« Quelqu'un qui avait une expérience plus théorique que pratique, qui était le nez foncièrement dans les livres en permanence et en fait pas forcement »* (20). Au fil du temps et de la pratique, il s'est rendu compte que le formateur c'est aussi un praticien qui maintient ses acquis théoriques, auxquels il a recours dans l'activité professionnelle quotidienne. Il a également compris qu'au-delà de l'exigence d'être opérationnel au travail, le formateur doit constamment actualiser ses connaissances et observer une veille pédagogique : *« Vous êtes obligé de temps en temps de vous replonger le nez dans les livres* [mais] *Sur le terrain si vous travaillez de manière continue et vous faites bien vos FMA, il n'y a pas de raison que vous ayez besoin tout le temps d'y revenir »* (20).

Bruno définit le formateur comme : *« […] un messager* […] *une passerelle. C'est quelqu'un qui va à l'avance en fait sur le métier par rapport aux jeunes qui arrivent derrière. »* (22). De son point de vue, le formateur fait le lien entre le monde professionnel et celui de l'apprentissage. C'est celui qui, de par ses connaissances sur le travail, a développé la capacité d'anticiper et de s'adapter au changement. C'est également celui qui a appris de ses erreurs et qui a la capacité de transmettre de manière efficace, cohérente et durable le savoir dont il dispose. Pour lui être formateur, c'est aussi faire le choix de ne jamais être pris au dépourvu par une avancée un changement dans les référentiels et directives. C'est donc faire le choix d'être en permanence à l'affut tant sur le plan théorique, institutionnel que pratique : *« Il est obligé en permanence de se mettre à jour »* (22).

- *La formation professionnelle en sécurité prévention : une perception mitigée*

De manière générale, Pour Bruno, jusqu'ici la formation s'était bien développée et conservait une certaine cohérence dans son organisation : *« La formation, comme elle était vraiment, jusqu'à l'année dernière, était bien disons, qu'on avait un volume horaire suffisant »* (52). En fait, la critique qu'il porte à l'organisation de la formation aujourd'hui, concerne essentiellement le découpage horaire dû à la nouvelle réforme. Pour lui, il devient beaucoup plus difficile de former correctement les stagiaires tant le nombre de modules est inadapté au

temps imparti : *« C'est beaucoup plus difficile parce qu'en fait ça demande beaucoup plus de temps et ils nous ont réduit les volumes horaire de moitié »* (52). Devant cette difficulté, Bruno constate que depuis peu, le nombre d'échec aux examens a quasiment doublé. Il fait ainsi le lien entre le manque de temps et la qualité de la formation : *« En général, j'ai un échec, peut-être 2 maxi sur les cinq ans que j'ai fait de la formation et celui du mois d'octobre avec la nouvelle technique avec le nouveau RFE on est arrivé à 4 échecs, donc c'est quand même plus difficile. »* (52). Ce brusque changement dans la façon de travailler et surtout l'augmentation du taux d'échec n'affecte pourtant que très peu sa vision du travail de formateur.

Dans son travail, Bruno trouve le fait de se maintenir à jour, d'être « toujours à la pointe », particulièrement intéressant. Cette veille pédagogique lui permet d'éviter des situations embarrassantes, d'abord en termes de message véhiculé, mais aussi en termes de crédibilité. Un second point revêt un caractère : *« pour le formateur, ce sont les qualités humaines qu'il faut avoir, donc c'est très important* » (30). En tant que formateur, il doit se mettre à la place du stagiaire, rester à sa portée et prendre en compte les difficultés de celui-ci pour lui proposer un accompagnement optimal.

Durant sa carrière de formateur, il n'a pas eu d'expérience négative à proprement parler. Comme tous formateurs, il s'est souvent retrouvé face à des stagiaires difficiles : *« Depuis 5 ans que je fais de la formation, je n'ai pas vraiment eu d'expérience très désagréable. J'ai eu des stagiaires difficiles, des profils de stagiaires difficiles »* (32). Ainsi, la difficulté consistait à cerner le profil des stagiaires afin d'adopter l'attitude appropriée à la situation. Bruno, dans son cas n'hésite pas à rappeler aux stagiaires qu'entre la théorie, enseigner par exemple au lycée dans le cadre du Baccalauréat professionnel, et la pratique sur le terrain, que ce soit sur des missions pompier ou de sécurité privée, il y a un monde : « *Quand on est formateur on leur dispense de la théorie, mais quand il y a des rectifications à faire par rapport au terrain qui est complètement différent, on le fait quand même en cours d'instruction* » (32). Il lui arrive, lors des sessions de formations, de donner des précisions afin que les stagiaires les bonnes attitudes sur le terrain.

Concernant les obligations administratives, le formateur est tenu de se conformer aux référentiels de formation mis à sa disposition par l'institution :*« Les seules obligations que je pourrais avoir, c'est de respecter les scénarios pédagogiques au sein des formations voilà »* (72). Toutefois, cette absence d'obligation est aussi en lien avec les modules qu'il enseigne. En effet, les modules « incendie » et « opérations diverses » ne nécessitent pas de recyclage annuel, même si ces modules connaissent des changements fréquents. D'où l'importance pour le

formateur d'observer une veille pédagogique permanente afin de ne pas enseigner des pratiques dépassées.

Quant aux conditions de travail, Bruno souligne l'absence flagrante de support pédagogique adéquat : *« La condition idéale de travail serait que nous ayons des supports pédagogiques adaptés et qu'on soit consultés pour les faire aussi »* (76) ; il regrette que les formateurs ne soient pas consultés pour la création de ses supports et la construction même des référentiels de formation. Ensuite viennent les préoccupations matérielles : *« Qu'on ait aussi du matériel adapté… très souvent on leur parle de matériel qu'on a seulement en photo. »* (76). La mise à disposition d'un matériel de formation adapté, afin de faire travailler les stagiaires dans les conditions les plus proches possibles des situations réelles d'intervention constitue une préoccupation prioritaire.

Bruno évite soigneusement de faire une comparaison entre son activité de formateur en sécurité et prévention et d'autres activités de formations professionnelles. Pour lui, le cadre législatif et les contextes d'exercices des métiers de la sécurité donnent un caractère particulier à son métier de formateur : *« Non … ça reste dans un cadre »* (78). Même dans le cadre du baccalauréat professionnel Bruno se refuse à toute comparaison avec les collègues de l'enseignement général par exemple.

- *La réussite du stagiaire un objectif majeur*

Les objectifs que se fixe Bruno sont totalement liés aux formés : *« Les objectifs que je fixe ce ne sont pas les miens à titre personnel ce sont ceux des stagiaires »* (44). Il tient avant tout à ce que les stagiaires puissent réussir leurs examens : *« Ce qui compte, c'est si vous voulez, le jour de l'examen qu'ils réussissent leur UV, ça veut dire que nous on aura transcrit[transmis] le bon message »* (44). S'il devait citer des objectifs précis, ce serait de maîtriser les manœuvres techniques indispensables à leur sécurité et à celle de leurs équipiers.

Comme pour la plupart des formateurs en sécurité et prévention, l'élément qui revêt la plus grande importance, c'est la sécurité, d'abord individuelle puis celle de ses équipiers. Lors de ses interventions, Bruno insiste énormément sur cette question. Pour lui c'est un impératif :*« Quel que soit le thème ou l'UV chez les pompiers, le mot d'ordre, c'est la sécurité. Il faut que vous soyez en sécurité en permanence. »* (46). Ce principe, de par son importance, lui permet, à titre personnel de ne jamais échouer à un examen dans les métiers de la prévention et de la sécurité. En ce qui le concerne, la vitesse d'exécution d'une action de sécurité doit arriver en second lieu après la prise en compte de l'aspect sécuritaire de la situation :*« La vitesse aura une moindre importance même si bien sûr il faut agir vite »* (46). Dans l'objectif de transmettre les

bonnes pratiques et d'amener les stagiaires jusqu'à la certification, Bruno met en œuvre des pratiques pédagogiques partagées par d'autres formateurs en sécurité et prévention.

Dans sa pratique, Bruno a le sentiment met en avant des similitudes se retrouvant dans les manières d'aborder les sujets : *« On a le même message, on a la même manière de retranscrire pour la plupart »* (48). Cette similitude s'explique aussi par le temps passé ensemble dans les formations de maintien des acquis où ils ont la possibilité de se côtoyer et d'échanger sur leurs pratiques. La différence entre lui et les autres formateurs se situerait plutôt dans sa manière d'aborder le public en formation : *« Au niveau de l'approche psychologique des stagiaires où je vais un petit peu plus m'investir que certains formateurs »* (48). En effet, nous constatons que Bruno adopte une attitude beaucoup plus compréhensive que directive, il met un point d'honneur à favoriser la prise en compte du stagiaire en tant qu'individu ayant des spécificités.

- *Le travail d'équipe source de reconnaissance*

Chez les sapeurs-pompiers, le formateur reste opérationnel sur le terrain et effectue des heures de garde en équipe d'environ 15 professionnels. Sur cet effectif, il y a constamment un responsable formation et son adjoint. Ceux-ci choisissent le ou les formateurs qui doivent intervenir lors des sessions de Formation et Maintien des Acquis (FMA). Les responsables choisissent le thème de la FMA, donc le formateur qui devra animer la session de formation pendant la garde : *« On fait à peu près une dizaine de gardes par mois, vous avez le thème de la manœuvre qui est imposé avec le formateur qui sera chargé de dispenser la FMA ces jours-là. »* (26). Ainsi, les formateurs se côtoient régulièrement et côtoient également les autres opérationnels de la sécurité et de la prévention.

Cette proximité avec d'autres formateurs conduit à la construction d'éléments de réponse et de procédure commune : *« Nos conclusions personnelles, on va dire se rejoignent très souvent tout simplement parce qu'on se connait en tant que formateurs »* (50). Ainsi, la particularité de son approche se situerait surtout dans la manière d'aborder le groupe de stagiaires et l'individu en formation.

Durant ses années en tant que formateur, Bruno côtoie différents publics, allant ainsi des professionnels de la prévention et de la sécurité, aux lycéens du baccalauréat professionnel ou encore des jeunes volontaires aux personnes en reconversion : *« Le public que je rencontre en formation, il est très hétéroclite… je peux avoir tous les profils. »* (34)

Les interactions de Bruno avec les stagiaires se passent sans encombre. Pour lui, à partir du moment où les uns et les autres sont clairs sur le message qu'il faut transmettre et sur le rôle et la place de chacun, il n'y a aucune raison que les échanges puissent comporter des difficultés : *« Très bien, puisque le message est clair quand on fait une ouverture de stage… On leur*

explique comment on fonctionne… À partir du moment où ils ne mettent pas du leur où ils me la jouent à l'envers, là par contre, je peux devenir méchant. » (42). Encore une fois, le formateur, même s'il est d'un tempérament avenant, n'exclut pas la possibilité de prendre le contrôle et d'exiger une discipline sans faille.

Bruno, de par son passé de stagiaire et son expérience des sessions de formation a une approche particulière des groupes en formation. Il va davantage favoriser l'empathie pour comprendre le point de vue du stagiaire et sa situation : *« Je vais être le formateur copain, je vais être le formateur qui comprend le stagiaire »* (36). Cette attitude, il l'a vu chez ses formateurs quand lui-même était en posture de formé ; désormais il cherche à reproduire ce schéma pour maintenir un certain climat de sérénité au sein du groupe de stagiaire. Néanmoins, cette attitude ne l'empêche pas de tenir le cadre, de clarifier ses positions et de se montrer intraitable sur certaines questions, notamment la discipline ou la notion de sécurité : *« S'ils jouent avec moi, s'ils se moquent de moi, je peux être beaucoup moins cool »* (36). Quand il constate que la dynamique de groupe devient difficile, Bruno reprend la main et assume son rôle de formateur en surplomb pour rappeler que c'est une session de formation : *« Là du coup je me replace, je ne me mets pas au-dessus d'eux, mais je leur fais comprendre que la formation c'est comme ça et pas autrement et s'ils sont là et qu'ils portent un uniforme sur le dos, ce n'est pas pour rien. »* (36).

- *L'équipe, les formés et la hiérarchie source de satisfaction et de reconnaissance*

Pour Bruno, la satisfaction est liée au partage de connaissances avec des novices qui seront peut-être un jour ses collègues de travail : *« La satisfaction que j'en tire, c'est d'avoir le plaisir de partager les connaissances »* (64). À la fin des sessions de formation, il y a une période de bilan pendant laquelle les formés font des retours sur la formation reçue. C'est là, l'occasion, pour les formateurs, de recevoir des retours positifs, mais aussi des remarques constructives : *« A chaque fin de stage on fait un colloque de façon à savoir ce que les stagiaires ont ressenti et très souvent on a des remarques, des retours, c'est normal toute critique est constructive »* (64).

Le sentiment de reconnaissance est perceptible à plusieurs niveaux : *« Au sein de l'équipe des fois, il arrive que les volontaires ou les saisonniers viennent me demander un complément d'information sur une UV »* (68) ; avec ses collègues formateurs, Bruno voit une forme de reconnaissance au niveau des débats et des interactions, dans le sens où son avis est écouté et pris en compte. Auprès de sa hiérarchie, la reconnaissance se manifeste surtout à travers des avis favorables pour des demandes d'encadrement de stages : *« si je demande des stages, j'ai très souvent un avis favorable à ce niveau-là »* (68).

La reconnaissance vient aussi des formés ou d'anciens stagiaires qui lui témoignent de leur gratitude. Lorsque des échos positifs lui parviennent sur les stagiaires qu'il a eu à encadrer, Bruno a un sentiment de fierté et de travail accompli : *« Je sais que de temps en temps, j'ai des échos des stagiaires par le biais des collègues comme quoi, ils sont satisfaits de la formation et qu'ils ont eu droit à une bonne formation que ce soit incendie ou opération diverses »* (98). Il arrive également qu'il ne se souviennent pas particulièrement de certains de ses stagiaires, mais ceux-ci le reconnaissent et vont spontanément vers lui : *« Y en a dont le visage me parle parfois, d'autres me parlent moins, mais eux me reconnaissent par contre »* (98).

- *La professionnalisation : un concept encore flou*

De par son domaine d'intervention, Bruno forme presqu'exclusivement des futurs pompiers. Mais dans le cadre du lycée professionnel, il a aussi affaire à une population qui ne souhaite pas s'orienter exclusivement vers le concours de sapeurs-pompiers : *« Les classes dans lesquelles on dispense les formations notamment ici au lycée, sécurité prévention, ils ne veulent pas forcement devenir pompiers. »* (58). Effectivement, ce baccalauréat professionnel prépare à tous les métiers de la sécurité et de la prévention, que ce soit la police, les sapeurs-pompiers ou la sécurité privée etc. : *« Avec notre pédagogie et notre passion on peut éventuellement créer des vocations chez les jeunes »* (58). Pour Bruno, la création du baccalauréat professionnel Sécurité et prévention est une avancée non négligeable dans le développement de ce secteur. Il regrette de ne pas en avoir lui-même bénéficié en tant qu'élève.

De son point de vue, même s'ils ont validé les examens, les stagiaires qui sortent de formation, ne sont pas encore des professionnels car ils n'ont pas eu la possibilité de mettre en œuvre ce qu'ils ont appris. Il leur manque l'expérience. Bruno trouve que c'est la formation continue qui pourra contribuer à faire d'eux des professionnels de la sécurité et de la prévention : *« Non, j'ai le sentiment de leur avoir donné une boite à outils comme on dit, c'est-à-dire je leur ai donné la possibilité de… Ils vont avoir besoin de maintenir cet acquis, de compléter cet acquis par de l'expérience »* (60).

Nous remarquons ici que le formateur ne fait pas trop allusion à la professionnalisation du métier de formateur. Cette omission est-elle due au fait qu'il jouit déjà d'un titre de professionnel de la sécurité et de la prévention ?

- *Formateur à un métier qui nécessite des compromis et un ajustement*

A l'heure actuelle, Bruno n'exerce aucune autre activité professionnelle parallèlement à celle de sapeurs-pompiers. Par contre, au-delà de son rôle de formateur et sapeur-pompier professionnel, il est encore sapeur-pompier volontaire, en charge de la sécurité dans une des casernes de l'Hérault.

Le métier de formateur, s'il ne gêne pas vraiment la vie de famille nécessite néanmoins certains aménagements : *« C'est juste une question d'arrangement avec ma femme pour les petits c'est tout »* (92). Mis à part cette organisation familiale, le métier de formateur offre des avantages : *« Il n'y a pas de soucis particuliers. L'avantage des formations contrairement à des gardes, c'est que le soir je suis à la maison. »* (92). Quant aux activités récréatives et sportives, Bruno avoue ne pas toujours avoir le temps de s'y investir, notamment à cause de la fatigue ou de la météo :*« C'est vrai qu'après une semaine de formation, même si je passe la semaine dehors à former, j'attendrais d'être de garde, ou d'avoir le weekend ou un jour de repos pour pouvoir aller faire mon sport »* (94).

4.1.3 Christian

- *Le parcours professionnel : formateur, fruit d'un hasard !*

Ayant un parcours professionnel antérieur sans lien direct avec la formation, Christian ne s'oriente vers cette activité que par un pur « hasard ». Il accède aux métiers de la sécurité privée après avoir suivi des formations obligatoires à l'exercice de ces métiers : *« Initialement, je suis un opérationnel. J'étais militaire en unité de sécurité civile, franchement rien à voir, enfin connexe je dirais »* (5). Au cours de sa carrière dans la sécurité privée, il s'est construit de solides expériences dans le domaine du management d'équipe. Le rythme du travail dans ce milieu est un facteur essentiel à son changement de carrière : *« Je gère près de 400 personnes, une quarantaine de client en portefeuille client, c'est énorme hein de Bordeaux à Nice avec un rythme de vie qui est quand même assez soutenu… Je commençais à en avoir sérieusement un peu ras le bol du rythme de travail, je suis très épuisé »* (5). Le formateur a en projet de s'orienter vers une activité plus en adéquation avec son expertise et son expérience de responsable sécurité *: « J'avais un projet de conseil en sécurité, créer un département conseil, d'ailleurs que j'ai créé dans ma société dans laquelle j'étais à l'époque »* (5). L'engagement dans la formation professionnelle n'est, alors, pas encore envisagé. Cette bascule intervient progressivement avec la création d'une structure de formation entièrement dépendante de la société de sécurité qui l'emploie : *« Je n'étais pas dans le truc de me dire, tiens on va pouvoir faire un organisme de formation, on va faire si, on va faire ça, »* (5). L'objectif principal est de répondre aux besoins de formation des différentes agences de la société de sécurité : *« Donc au début vraiment, remplir, subvenir aux besoins de formations du groupe »* (5). Cette activité constitue au départ une valeur ajoutée aux divers services que fournit la société de sécurité privée. En ce sens, devenir formateur répond plus à une nécessité de subsistance qu'à un réel désir d'exercer ce métier. La diversité des activités afférentes rend cette orientation plus complexe. Pour le formateur, les compétences dans la formation se sont construites au fil du

temps et des diverses interventions menées : *« Ça a commencé par des petits consultings, des petites interventions, des petites conférences ici et là, une paire d'heure, une matinée, une journée, pour après finalement, tiens, pourquoi pas, »* (9).

Le formateur envisage de diversifier ses activités en prévision de la baisse des activités de formation : *« changer non, mais faire évoluer le panel d'activités dans un souci économique… il y a des périodes où on va être boostés et d'autres, par contre avec de grands creux hein… il faut avoir une autre corde à son arc pour faire autre chose »* (65).

Les métiers de la formation professionnelle dans le secteur privée de la sécurité connaissent des périodes durant lesquelles la demande est faible et que les formateurs doivent combler compenser avec d'autres offres d'activités, ce qui se résume dans une formule souvent utilisée dans le milieu de la formation : « avoir d'autres cordes à son arc ».

- *Les représentations professionnelles : formateur, un métier de communication*

Pour Christian, l'exercice de ce métier de formateur ne repose pas uniquement sur les situations de face à face pédagogique. Il requiert de l'expertise technique dans ce que l'on fait, mais aussi des capacités de transmission, de transposition du savoir aux besoins pratiques du terrain : *« Maintenant, je pense que le métier de formateur ce n'est pas qu'être formateur…, comment faire partager pour faire passer le bon message »* (7).

Ce métier nécessite des compétences en communication. Il requiert également un grand investissement physique du formateur d'où l'intérêt de ne pas enchainer les temps de formation : *« c'est quelque chose qui demande beaucoup d'énergie, euh… C'est pour ça qu'il faut alterner les temps »* (9).

Christian estime que l'expérience du métier d'agent de sécurité n'est pas indispensable pour exercer en tant que formateur. C'est toutefois, un atout non négligeable dans la manière de le transmettre. L'expérience du terrain offre au formateur une certaine légitimité, non seulement face aux nouveaux entrants dans le métier mais aussi, face à ceux qui y sont déjà et qui le vivent au quotidien : *« Indispensable non, mais c'est un atout indéniable, d'avoir goûté au terrain au quotidien, de l'agent avec ses difficultés, ses risques, ce n'est pas un métier facile »* (11).

Le schéma de l'agent de sécurité qui après une longue carrière se destine à la formation est, selon lui, peu fréquent *: « Rares sont les gens qui ont ce cursus là… Ça peut arriver, mais un sujet sur 5000 »* (13). Ceux-ci préfèrent évoluer dans le secteur des activités de sécurité privée. Malgré tout, ce schéma n'est pas exclu. Les formateurs interrogés lors de cette étude en sont la preuve, mais il est important de signaler que ces formateurs ont occupé des postes à responsabilité dans la sécurité privée avant de se diriger vers la formation professionnelle.

Christian note que les métiers de la formation sont en perpétuelle évolution. Ce secteur tend à se professionnaliser mais il existe encore de grandes disparités dans les pratiques en fonction des centres de formations. Le cadre réglementaire peine encore à être appliqué et cela est semble-t- il dû à un manque de contrôle de la part des autorités : *« Il fallait qu'il y ait de la professionnalisation dans la mesure où le métier s'organise. … Il y a encore trop de différences entre nous, ce qu'on peut faire et ce que les autres vont faire »* (15).

Pour Christian, le formateur doit impérativement avoir une maîtrise technique de son objet de formation, mais aussi une connaissance approfondie de son contenu de formation et être en adéquation avec les référentiels établis : « *On est sur des supports techniques. Donc il faut vraiment avoir une bonne maîtrise de son référentiel.* » (21). L'autonomie est valorisée, l'expression de son point de vue en formation est tolérée, mais la conformité au référentiel est indiscutable : *« Voilà, il y a un cadre, il faut le respecter. Je veux bien que sur certaines choses qu'on tourne autour, mais il ne faut pas trop s'en décrocher quoi »* (21). La non-conformité au référentiel peut être source de confusion pour le stagiaire et valoir à l'organisme des réprimandes en cas de contrôle des autorités. Il y a aussi d'autres éléments indispensables au formateur tels : *« La discipline du contenu de son référentiel et après autour de ça, il va y avoir l'animation, les aptitudes à la com, aux échanges avec le groupe et tout part quand même du référentiel voilà »* (21).

Le formateur pourrait également avoir un rôle important dans l'évolution de l'environnement, de la formation professionnelle. Cependant, force est de constater qu'il ne joue pas ce rôle, car le système n'est pas conçu pour lui permettre d'investir cet espace. Christian constate avec regret que l'écoute qui pourrait permettre cette régulation de la formation est quasi inexistante, les retours d'informations par rapport à la mise en application des référentiels est un point clé : *« Le système est pas du tout euh… quelques soient les formations finalement, enfin nous en sécurité, le système n'est pas orienté pour ça aujourd'hui et c'est dommage »* (39).

- *Les transactions relationnelles : l'équipe une machine bien huilée*

Avec une organisation sur le modèle d'une T.P.E, l'équipe est constamment en pleine effervescence : *« On est souvent sur le grill à fond en préparation »* (17). Au fil du temps, Christian et son équipe de formateurs ont développé des routines leur permettant d'être efficaces dans leurs tâches : *« bon on a des process qui sont relativement huilés hein, dans la maîtrise de tout ce que l'on fait heureusement. »* (17). Les débuts étaient assez compliqués, en raison d'un environnement instable et d'un manque de visibilité quant à l'orientation des actions de formation. La mise en place d'une charte qualité est apparue comme la solution pour orienter

les actions du collectif en proposant un cadre organisé et strict qui responsabilise chacun des membres de l'équipe à son niveau : *« On a un environnement qui est tellement riche et dense dans tout ce qu'on fait qu'il fallait qu'il y ait un cadre qui fixe les rôles et missions de chacun »* (17). Les rencontres avec les membres de l'équipe sont assez informelles et permettent aux formateurs de faire part de leurs observations ou des divers problèmes qu'ils peuvent avoir : *« Au niveau des formateurs, quand ils ont des remontées, on se voit, on corrige, y a un problème qui arrive on règle de suite, on ne met pas ça de côté voilà, c'est tout de suite en résolution de problème »* (17).

L'autonomie constitue une qualité importante et c'est un élément incontournable pour le formateur et son équipe : *« On fonctionne de façon assez autonome, chacun euh sait ce qu'il a à faire, moi je régule après, hein je régule, je regarde et j'observe »* (17). En tant que formateur et gérant d'un centre de formation, c'est le recours aux intervenants extérieurs qui lui semble le plus problématique par rapport à la dynamique de groupe : *« Le plus difficile après ça va être avec les vacataires, euh les gens qu'on va avoir un peu ponctuellement parce qu'ils sont pas du tout dans cette culture qu'on peut avoir nous »* (17). Ici, Christian fait preuve de vigilance en faisant fréquemment appel aux mêmes intervenants afin qu'ils intègrent progressivement le mode de fonctionnement de l'équipe. La régulation avec les vacataires est beaucoup plus problématique, car ceux-ci ne sont pas toujours disponibles pour assister ou participer aux entrevues de régulation ; ils sont par contre systématiquement évalués dans le cadre de la charte qualité.

Pour Christian, le contexte détermine le déroulement de formation professionnelle (le caractère hétérogène du public, les motivations des uns et des autres) : *« C'est l'adaptation au groupe, au client, à la problématique de formation. Qu'est-ce qu'on enseigne, quel est l'objectif de la formation hein, c'est ça qui est pré déterminant finalement dans l'approche pédagogique »* (25). L'adaptation au groupe permet au formateur de déterminer comment transmettre son savoir. Ainsi, il ne doit pas se limiter au contenu de son enseignement ni au seul référentiel : *« Donc, il faut personnaliser hein, quand on intervient chez un client. J'insiste, il faut personnaliser le contenu, le support, on fait en sorte au mieux de se rapprocher de la problématique client »* (25). Parallèlement, celle-ci lui permet de cerner les personnalités des stagiaires et par là même de détecter les malaises qui traversent le groupe.

Le rapport aux stagiaires est entièrement lié aux caractéristiques du public, à ses problématiques et à ses logiques. La prise en compte de ces éléments est absolument indispensable pour établir une relation de travail entre le formateur et les formés et pour construire des contenus de formation. Le formateur est donc dans une logique de

personnalisation de son intervention pour être au plus près des objectifs et attentes des stagiaires.

Pour Christian, le formateur doit privilégier une posture « humble » vis-à-vis du public en formation. Il considère qu'il n'est pas nécessaire de s'attarder trop longtemps sur l'évocation du parcours ou de l'expérience professionnelle en présence des stagiaires : *« C'est toujours un peu compliqué. Bon, je suis de nature timide, donc humble on dirait plutôt. Je n'ai pas tendance à m'étaler »* (27). Cela peut aussi avoir un effet non souhaité en créant chez les stagiaires des appréhensions par rapport au métier. Si cette évocation de l'expérience apparait dans les discours, ce sera plus dans une optique d'échange « partage » avec le groupe, parce que cela sera nécessaire pour éclairer une situation ou un point de vue. Pour lui, certains formateurs accordent une place importante à cette évocation parce qu'ils en ressentent le besoin : *« lui ça le rassure, ça lui permet de poser les choses et de se positionner vis à vis du groupe, d'avoir ce statut »* (27). Pour sa part, la nécessité ne se pose pas vraiment car il jouit déjà du statut de gérant du centre de formation.

Ses débuts dans le métier de formateur n'ont pas été simples : *« Au tout début, j'ai eu des blocages. Ça m'est arrivé d'avoir des confrontations, dans la mesure où j'ai démarré relativement tôt »* (29), mais l'expérience dans le management lui a permis de mieux aborder les situations conflictuelles et de les résoudre assez rapidement : *« D'abord gérer des hommes, ça m'a beaucoup aidé »* (29). Grâce à son expérience, il parvient ainsi à améliorer sa gestion des interactions avec le groupe. Les difficultés apparaissent quand le groupe de formés n'est pas dans une logique participative à la formation et plus encore, s'il y a un objectif de certification. Ces situations peuvent conduire le formateur à hausser le ton pour ramener le groupe dans le cadre et rester focalisé sur l'objectif : *« Si on sent qu'à un moment donné le groupe ne va pas vers nous, nos objectifs pédagogiques, surtout derrière quand il y a de la certification, euh bon il y a des… Il y a des coups de gueule. »* (29).

- *Les pratiques professionnelles : routine, danger ou salut pour le formateur ?*

Dans sa pratique quotidienne, Christian se méfie des effets de la routine : *« La difficulté c'est la répétition, la difficulté ça va être la routine »* (23). Pour autant, il l'envisage aussi comme une voie d'amélioration, à certaines conditions : : *« La peur de la routine que je pouvais avancer comme étant une difficulté, à l'inverse ça peut être le contraire. C'est que si le formateur est dans cette logique chaque fois d'adaptation euh… C'est que chaque fois, il va avoir une approche spécifique, il va se remettre en cause, il va s'adapter, voilà il va être dans une logique de se mettre chaque fois au niveau. »* (23). Il fait une distinction entre le monde de la formation professionnelle et le monde universitaire. Pour lui, il ne s'agit pas seulement de

transmettre un savoir en cours magistral. La logique clientéliste dans la formation professionnelle fait que les stagiaires sont aussi des clients à satisfaire : *« Formation professionnelle continue ce n'est pas la fac, ce n'est pas un cours magistral voilà on a … et puis on a une logique clientéliste aussi »* (23).

Pour qu'une formation se déroule de façon optimale, certaines conditions doivent être réunies : *« Grands locaux, groupe raisonnable en taille, voilà ça c'est l'idéal »* (53). Celles-ci relèvent de l'idéal, malheureusement elles ne sont pas les plus fréquentes : *« les conditions dans lesquelles on peut se retrouver surtout quand on intervient à l'extérieur chez le client, c'est, c'est assez…Ça peut être très original* » (53).

Nous remarquons que le formateur au moment de l'entretien, ne fait aucune comparaison entre son métier et d'autres qui pourraient lui être semblables : *« Non pas spécialement non, pour moi c'est un métier atypique »* (63). Il considère le métier de formateur d'agent de sécurité est différents des autres métiers de la formation, selon lui c'est un métier émergent et ouvert : *« Il y a franchement de la place. »* (63). Afin d'accroître l'efficacité des formateurs, Christian favorise la voie de la formation continue : *« Je serais plutôt sur une volonté qu'il y ait des formations certificatives et pas forcément universitaires pour après, qu'il y ait des cursus universitaires par rapport à l'ingénierie de formation »* (63).

- *La certification, un objectif secondaire*

Dans son approche, le formateur poursuit en premier lieu l'objectif de la réussite des stagiaires. Au fil de la formation, l'objectif sera aussi de s'assurer que les stagiaires sont convenablement outillés pour le futur métier. Il n'est pas seulement question de leur faire passer un test, mais de les préparer à leur future activité *: « Même si c'est une finalité, quand même hein, tendre vers la réussite, mais ce n'est pas que ça, l'objectif il est vraiment dans la transmission d'un savoir, mieux pour donner, pour que le candidat ait tous les outils à la suite »* (31).

Pour Christian, au regard de l'étendue des contenus à transmettre, il est difficile pour le formateur d'opérer une hiérarchisation entre les savoirs. Dans sa logique, il porte une attention particulière à la mise en pratique des contenus effectivement transmis : *« C'est compliqué parce qu'on a plus de 60 contenus, dire que je mets plus l'accent sur tel ou tel contenu, non, on met l'accent sur tous les contenus »* (35). Certes, il est important pour le formateur que les stagiaires aient un apport théorique, mais il n'oublie pas que la formation est à visée professionnelle et que les les formés doivent être en mesure de mettre leurs connaissances en pratique : *« On va essayer de mettre de plus en plus l'accent sur les pratiques quel que soit finalement le contenu »* (35).

La formation est perçue par Christian à la fois comme un moyen de donner accès à l'emploi, mais aussi d'apporter le maximum de connaissances techniques par rapport au métier : *« La formation va bien au-delà du cadre et du référentiel qu'on nous impose, on va souvent au-delà »* (43). Il ne s'agit pas pour lui de se limiter aux exigences du référentiel tout en prenant garde à ne pas déformer les contenus ou les recommandations du référentiel. Christian considère qu'il est toujours préférable d'offrir une formation plus riche qu'une formation approximative ou simplement limitée aux cadres de référence : *« Là où j'insiste, c'est qu'on est dans la justesse technique par rapport à ce qu'on transmet euh, il vaut mieux avoir une formation riche que pauvre hein »* (43). Il espère ainsi préparer le futur salarié à toute la complexité de son nouveau métier.

- *La gérance d'un centre de formation : une fonction entre obligations et tensions*

Christian fait naturellement allusion aux contraintes au niveau de la structure de formation : *« On a l'obligation de euh d'une organisation qualité, la mise en place d'un système qualité »* (45). En effet, ces nombreuses contraintes investissement personnel et financier conséquent De sa position de manager, le formateur a l'obligation de fournir ou d'obtenir pour chaque métier proposé en formation, un certain nombre d'agréments, d'autorisations et de déclarations d'activité : *« Bah, les certifications, le maintien des acquis les diplômes, au niveau de l'entreprise la déclaration d'activité, la préfecture puis tous les agréments pour chaque métier pour le CQP, pour le SSIAP, pour la palpation, pour l'aéroportuaire, pour chaque… maintenir ces agréments là c'est beaucoup de contraintes de rigueur, de moyens financiers aussi »* (47). En revanche, il n'y a pas vraiment de contrainte administrative ou de certification quant à l'autorisation d'exercer le métier de formateur : *« Le formateur aujourd'hui, il n'y a pas, en dehors des formations SSIAP, on n'impose pas si ce n'est que de justifier qu'il a une expérience sur la discipline enseigner »* (49). Ce qui pour notre formateur est source d'incompréhension dans un processus de professionnalisation : « *Il n'y a pas d'agrément, il n'y a pas de diplôme, n'y a pas de euh aussi il y a certain vide hein… c'est là-haut hein...* » (49). Ce serait une erreur qui trouve sa source dans les sphères de décision concernant les activités de sécurité privée. Christian va jusqu'à mettre en cause le processus même de professionnalisation du métier de FSP : *« Le sentiment que j'ai, ce n'est pas le métier aujourd'hui qui est structuré pour être professionnalisé, voilà ! »* (49). Une autre raison pourrait expliquer cet état de fait. En effet, beaucoup de formateurs n'exercent ce métier que dans le but « d'arrondir les fins de mois » et ce de manière aléatoire et tout à fait « occasionnelle ». Ces constats peuvent expliquer le manque d'attention porté à ce métier.

- *Pratiques pédagogiques personnalisées*

Ainsi, dans son exercice quotidien, Christian considère avoir, comme les autres formateurs, une pratique qui lui est spécifique : *« Je dirais que chacun… chacun il faut qu'il y mette son … j'insiste d'ailleurs, son petit apport, sa folie, son approche tout en restant dans le cadre »* (37). Pour lui, il est primordial que les formateurs laissent libre cours à leur personnalité pour intéresser le public ou les clients : *« Je n'ai pas envie d'avoir des gens qui soient des perroquets, ça ne m'intéresse pas et ça n'intéresse pas non plus les formés »* (37).

Nous percevons ainsi le désir de ce formateur d'aller vers une plus grande réglementation et un meilleur contrôle des activités de formation ; par ailleurs il envisage la professionnalisation de ce métier à travers la construction d'une qualification et la mise en place d'un agrément pour contrôler l'accès à ce métier.

- *La reconnaissance : un sentiment associé à la réussite professionnelle des formés*

Au fil de cet entretien, les phénomènes de reconnaissance que nous avons pu percevoir tournent autour des relations d'équipe et du respect du style des formateurs, notamment par l'exhortation à adopter des méthodes en cohérence avec sa propre personnalité. Christian évoque une autre source de satisfaction liée aux retours positifs d'anciens stagiaires qui sont en poste : *« Notre plus grande satisfaction, c'est de croiser des gens qu'on a formé qui sont en poste qui sont de bons professionnels, euh pour qui on a des retours favorables très sympathiques »* (31). Ces échos, bénéfiques pour l'image du centre de formation, le sont aussi pour les formateurs qui voient là une mise en valeur de leur travail par les recruteurs, les employeurs et même les stagiaires. Une troisième source de satisfaction concerne les transformations des stagiaires pendant la courte période de formation, à travers l'acquisition d'une culture du métier : *« on voit des fois sur des cursus, on va voir pendant 6 semaines des gars, des garçons, comment en 6 semaines, ils peuvent déjà évoluer eux en tant qu'homme, c'est marrant donc en espérant qu'ils évoluent aussi favorablement après par la suite »* (31). En effet, les formés dans ces sessions de formation acquièrent des connaissances, des savoir-faire, mais également font montre d'une évolution ou du moins un certain changement dans leur savoir être. Assister à ces changements, y participer constitue pour le formateur une grande source de fierté.

- *Les divers espaces d'investissement : un formateur polyvalent*

Parallèlement à la gestion d'un centre de formation et à l'activité de formateur, l'interviewé exerce aussi en tant qu'auditeur[22] dans le domaine de la sécurité privée : « *Je suis auditeur, ça*

[22] Professionnel en charge du contrôle des dispositifs de sécurité en conformité avec les normes nationale et internationales applicables.

représente 10 -15% de mon activité, donc c'est ça que j'essaie de pas mal développer » (67). Christian a en projet de développer ce volet pour compenser les moments de chute d'activité au niveau de la formation.

D'autre part, le métier de formateur suppose d'accepter une contrainte de mobilité très élevée qui peut perturber l'organisation de la vie familiale : *« Le seul impact qu'il y ait, et qui continuera à y avoir parce que ça fait partie des règles du jeu, c'est accepter la mobilité »* (69). Cet inconvénient peut aussi être envisagé comme un avantage. Il permet à Christian de travailler à distance, depuis son domicile, ce qu'il semble apprécier. Ainsi, le métier de formateur s'organise en partie sur des horaires de bureau, naturellement bouleversés par les missions qui peuvent être assez pénibles et d'une durée relativement longue : *« Le plus pénible, c'est le déplacement et le temps de déplacement. Si au déplacement on doit rajouter la route, ça peut devenir compliqué »* (71). Au-delà de la pénibilité du trajet, le formateur est dans l'obligation de mettre entre parenthèses ses activités sportives ou récréatives notamment des activités familiales : *« Pendant le temps de ces missions ça met en suspens tout ce qu'il y a autour sport, l'activité familiale »* (71).

- *La volonté d'une professionnalisation axée sur le contrôle et la formation continue des acteurs*

En conclusion, Christian réitère sa volonté de voir le secteur de la formation des agents de sécurité se professionnaliser : *« Une volonté de professionnalisation, qu'on passe un cap dans les mois à venir »* (73) à travers un plus grand contrôle de la part des autorités et une certaine forme de standardisation des procédures : *« Qu'on arrive à identifier à terme les organismes sérieux de ceux qui ne le sont pas »* (73). Cette professionnalisation aurait pour but "d'assainir" le paysage de la formation dans ce secteur. A l'instar des sociétés de sécurité privée qui font l'objet d'un contrôle et d'une réglementation stricte, Christian estime qu'il serait temps que les décideurs s'intéressent aussi aux organismes de formation. Cela renforcerait le développement professionnel de la branche et pourrait pallier à la problématique de l'accompagnement des formateurs débutants, surtout en ce qui concerne les vacataires. Des organes de contrôle comme le CNAPS pourraient jouer ce rôle et encourager un développement plus structuré et plus respectueux des textes *: « Il faudrait d'autres critères, d'autres signaux, je parle pour des clients et un meilleur encadrement, que le CNAPS y mette le nez, lui ou un autre organisme, qu'on ait un meilleur encadrement »* (73).

4.1.4 Edouard

- *Parcours et projet professionnel d'un pompier reconverti*

Edouard est un ancien pompier de carrière qui a consacré 15 ans de sa vie à la brigade des sapeurs-pompiers de paris : *« Entrée en 85 à 2000 à la brigade des sapeurs pompier de Paris dans l'incendie évidement »* (4). Durant cette période parmi les soldats du feu, il s'est spécialisé dans les manœuvres de lutte contre les incendies. Avant de se tourner vers le secteur privé, Edouard s'était déjà un peu éloigné des interventions sur le terrain pour assurer la fonction de préventionniste dans différents salons, et musés parmi les plus réputés. C'est vers la fin de sa carrière chez les pompiers et à travers sa nouvelle fonction de préventionniste qu'il s'est découvert une passion pour la formation en sécurité incendie. Dans son parcours antérieur Edouard a également occupé la fonction de formateur au sein même de sa caserne de sapeurs-pompiers. Une fois dans le secteur privé de la sécurité, ses nouvelles fonctions le conduisent encore plus à faire de la formation : *« En étant responsable bien entendu on fait de la formation continue à ses agents »* (4).

Il semble être un homme sûr de ses choix et n'exprime ainsi aucune difficulté liée au changement de carrière. Faire le choix d'intégrer la brigade des sapeurs-pompiers de paris était pour lui un choix de carrière une vocation : *« Un choix de carrière brigade de pompier, c'était évident »* (6). De même, s'orienter vers le secteur de la prévention et de la formation se présentait à Edouard comme un choix logique et à portée de réalisation.

Pour lui, l'accès aux fonctions de formateur n'a pas nécessité de formation particulière. En effet, il y est parvenu surtout grâce à l'étendue de son expérience dans le domaine. Cette expérience pratique du terrain lui a permis de faire valoir une certaine expertise auprès des structures de formations qui lui ont confié des sessions de formations. C'est donc au fil de ses interventions qu'il est peu à peu parvenu à se construire de nouvelles compétences dans la formation des agents de sécurité privé : *« Pas du tout c'est venu totalement de l'expérience des petites actions dans différents centres de formation au départ et tout est partie de là. Des petites interventions qui après sont devenues quotidiennes »* (8).

Edouard s'emploie fortement à diversifier ses champs d'interventions tout en restant dans la formation. Ainsi, il met à contribution tout son savoir technique dans les divers domaines de la sécurité privée. Il envisage de s'aventurer dans le domaine de l'expertise et de l'audit en sécurité. S'écarter de la formation ne fait pas partie de ses projets. Comme tout individu faisant le choix de s'orienter vers une carrière professionnelle, il avait un ensemble de prénotions concernant le métier de formateur.

- *Les représentations professionnelles : La place de l'expérience professionnelle dans la transmission du savoir*

Le premier point abordé est celui de l'expérience. Edouard Considère que l'expérience du terrain permet au formateur d'illustrer ses propos et surtout d'être précis et objectif sur ce qu'il apporte en termes de savoirs : *« On connait tous les degrés… En étant ERP1, ERP2, j'ai vu tous les degrés donc, je sais de quoi je parle. »* (10).

Pour lui, l'expérience, même si elle revêt une grande importance, ne suffit pas à elle seule à faire un bon formateur. Edouard conçoit le formateur comme étant une personne capable de restituer, transmettre un savoir à d'autres. Il est évident que seule l'expérience pratique du métier ne suffit pas à développer cette compétence. Le formateur selon lui, doit combiner ces deux aspects pour atteindre son but *: « C'est un tout après… Il faut savoir, dans les métiers de la formation, restituer les choses »* (14). L'apport principal de l'expérience reste l'enrichissement des cours à travers des anecdotes, des cas pratiques etc. *: « Ça, c'est indéniable, ça nourrit les modules. »* (14).

Il a toujours conservé l'image du formateur "sachant". Pour lui, le formateur reste cet individu qui dispose d'un savoir particulier et est en mesure de le retransmettre à d'autres *: « Ces personnes étaient pour moi entre guillemet des cadors comme on dit »* (18)

Le formateur reste pour Edouard, cet individu qui continue à apprendre et à perfectionner ses acquis. Il est constamment dans la logique de se tenir au fait des dernières avancées dans son domaine. Cette veille permanente évite au formateur de se retrouver démuni devant un public en demande, mais également lui permet de transmettre les bonnes pratiques : *« Dans tout métier, il ne faut pas rester sur ses acquis… se maintenir toujours à la pointe, c'est la particularité hein, notamment nous en prévention incendie pour savoir retransmettre »* (20).

La veille observée par les formateurs se présente la plupart du temps sous deux formes : *« D'une part des recherches personnelles »* (22). Cette recherche personnelle permet au formateur d'être informer des nouvelles réglementations et des perspectives concernant le métier en question. La veille peut aussi se faire sous formes de session de recyclages : *« Nous aussi on doit aller se remettre à niveau, faire des recyclages, ce qui nous permet d'être à la pointe »* (22). Toutefois, ces sessions de recyclage ne concernent pas vraiment la pratique pédagogique du formateur, mais plus une mise à jour sur les pratiques professionnelles des métiers de la sécurité et de la prévention.

Devenir formateur en sécurité incendie requiert au préalable une qualification au moins équivalente au niveau SSIAP3 ou le brevet de prévention. Cette qualification professionnelle ne fait pas office de formation de formateur, elle souligne encore une fois le rôle important de

l'expérience dans le métier de FSP : *« Pour devenir formateur en prévention déjà, il faut avoir le niveau 3, le SSIAP3 et pour enseigner du SSIAP 3, il faut avoir ce qu'on appelle PRV2, anciennement le brevet de prévention »* (26). Au-delà de cette doublette expérience et savoir transmettre, le métier de formateur offre bien d'autres défis que les formateurs sont amenés à relever.

- *Les transactions relationnelles : les défis du métier de formateur*

Les défis rencontrés rendent le métier de formateur attrayant aux yeux d'Edouard. Le fait de toujours être amené à s'adapter à un groupe, à revoir ses certitudes et reconstruire son intervention en fonction du public en face, invite sans cesse Edouard à faire ce travail de réadaptation de réajustement de son action de formation afin d'être efficace, : *« Moi je me dis c'est un chalenge… les gars ils viennent de la maçonnerie, de pôle emploi, ingénieur etc. qui se retrouvent là, changement total de direction, cause, les aléas de la vie. Ça c'est intéressant de savoir à qui on a affaire de façon disparate un peu. »* (38). En tant que formateur, Edouard est très attaché à la réussite des stagiaires. L'objectif principal en ce qui le concerne, c'est d'amener tout le groupe jusqu'à la certification. Tout son travail tourne autour du fait que personne n'est laissé à la traine.

Aujourd'hui de par son parcours et son expérience, il se positionne plus comme une personne disposant d'un savoir pratique, théorique et réglementaire sur le secteur de la sécurité privée et surtout comme une personne en mesure de transmettre ce savoir. Malgré un long passé en tant qu'opérationnel sur le terrain, il ne se considère pas aujourd'hui comme un agent de sécurité, mais bien comme un spécialiste de la sécurité privée : *« Je ne me vois pas en tant qu'agent de sécurité malgré que j'aie fait la fonction d'agent de sécurité, mais là je me positionne bien au-delà »* (44).

D'un point de vue statutaire, il est requis d'Edouard qu'il maintienne ses acquis professionnels à jour : *« Réglementairement pour moi je dois me tenir à jour »* (74). Les acquis dont il est ici question ne sont pas en rapport avec le métier de formateur ou tout autre action pédagogique, mais bien en relation avec les qualifications professionnelles à savoir celles d'agent de sécurité incendie de niveau 3 (SSIAP3), ou encore le certificat de secouriste (SST). Il est également tenu, vis-à-vis de son statut de formateur indépendant, de s'assurer que l'organisme à qui il offre ses services dispose de toutes les autorisations et agréments nécessaires à la pratique de l'activité de formation en sécurité privée : *« Moi la contrainte que j'ai, c'est de voir que les organismes de formation pour qui je travaille aient l'agrément et l'aient chaque année ou chaque année prolongé »* (74).

Dans les métiers de la formation, Edouard trouve qu'il n'y a pas vraiment de condition idéale. L'idéal étant pour le formateur de s'adapter à toutes les situations qui pourraient se présenter à lui. Partant de là, il estime avoir des conditions idéales de formation. Charge à lui de développer des stratégies pour s'adapter à la situation (groupe, local, matériel, climat, etc.).

Si l'on devait parler de conditions idéales de travail, Edouard exprimerait beaucoup plus de préoccupations concernant les incontournables que sont les locaux, les moyens pédagogiques, la motivation du groupe de stagiaires et les commodités qui pourraient participer à leurs bien-être : *« Quand on dit condition, la structure, les moyens pédagogiques, les élèves. Quand il fait chaud la clim quand il fait froid le chauffage tout ça contribue »* (78).

Les seules sensations de conditions de travail désagréables dont il se souvienne, remontent à certaines sessions de formation qu'il eut à animer en dehors de la structure de formation. A cette occasion, il est confronté à un nombre de stagiaire trop important pour le local qui lui est affecté. Il nous semble donc pertinent de d'avancer que malgré la grande capacité d'adaptation du formateur, travailler en dehors du centre de formation constitue potentiellement un point de frustration en ce sens qu'il a l'impression de ne pas pouvoir dérouler son cours à sa convenance : *« Quand on est dans le centre on a tout ce qu'il nous faut et même le café, ça fait du bien. Pas idéal quand on est en déplacement chez le client, on ne connait pas les lieux, pas la structure, les personnes »* (80). Heureusement, ce n'est pas là une situation que le formateur rencontre régulièrement lors de ses interventions à l'extérieur.

Nous apprenons au fil de cet entretien qu'Edouard en tant que formateur n'a jamais pris le temps de comparer son activité de formateur à d'autres domaines d'intervention ni même de faire des rapprochements avec d'autres secteurs d'activités. La raison est toute simple : *« Je n'ai même pas pris le temps de me poser cette question »* (86).

- *Les pratiques professionnelles : Le savoir en rapport avec la pratique de terrain*

Dans son action pédagogique Edouard n'accorde pas la même importance aux différents contenus ; l'importance étant ici relative au temps de mise en œuvre. En fonction des objectifs du niveau et du travail réel sur le terrain, il prend la décision d'approfondir certaines notions qu'il juge plus utiles sur le terrain : *« Il y a des choses qu'on aborde plus, qui prennent plus de temps »* (54). Ces choix dépendent souvent de la complexité technique propre à certains modules. Les métiers de la sécurité privée comportent de grands risques car c'est de la sécurité des personnes et des biens matériels dont il est question. Alors on comprendra que le formateur prenne la peine de passer plus de temps sur des gestes techniques que sur un module purement conceptuel : *« Tous les modules ne sont pas les mêmes, y en a qui sont plus compliqués, plus techniques, on prend le temps de les poser. Je prends plus de temps, et d'autres qui seront plus*

simples, on les passe bien évidement plus rapidement. » (54). En fonction du degré de responsabilité des futurs agents, le formateur pourra décider d'approfondir certaines notions qui par exemple, ne seraient abordés qu'en initiation pour des agents de niveau 1.

Malgré tous les efforts consentis lors de la formation en centre, Edouard ne considère pas les lauréats comme étant totalement aptes au métier de la sécurité : *« On a formé, on a préparé, ce n'est pas pour autant qu'ils seront au top de leur fonction »* (68). A travers la formation, ils ont gagné un droit d'accès. Il leur appartient alors de construire leurs compétences sur le terrain en mettant à contribution les outils et notions qui leur auront été donnés lors de la formation. La période de formation ne permet pas à l'agent de cerner toutes les subtilités du métier mais, elle reste le meilleur moyen de le préparer à faire face aux situations qu'il pourrait rencontrer : *« C'est préparer au maximum à ce qui va leur tomber dessus »* (68). On en revient encore à la notion d'expérience. Bien que la formation reste le premier moyen d'accès aux métiers de la sécurité, l'expérience que les nouveaux entrant vont acquérir sur le terrain relève pour Edouard d'une grande importance voir incontournable dans la construction d'un professionnel de la sécurité privée.

- *Des pratiques professionnelles liées à la notion d'équipe*

Dans une session de formation, Edouard met surtout l'accent sur les dynamiques de groupes : *« L'important, c'est de fédérer le groupe, moi c'est fédérer le groupe, tenir le groupe homogène du début à la fin »* (34). Il est clair que les stagiaires déjà à leur arrivée ne sont pas tous dans la même dynamique, pour lui, prendre le temps de les diriger vers un objectif commun relève d'une importance capitale pour la bonne continuation de la session de formation. Au-delà de fédérer le groupe, il y a d'autres aspects à prendre en compte ; intéresser le public, transmettre les bonnes pratiques (même si de par notre formation on sait que cela peut être extrêmement compliqué), maintenir un climat propice à l'échange, sont des éléments qu'il faut combiner pour que la session de formation se passe dans les meilleurs conditions : *« Bien évidement, fédérer c'est pas tout, c'est l'ambiance, si je renseigne, l'intéressement bout à bout ces petites choses on arrive quand même à conserver un groupe »* (34). Fédérer le groupe pour Edouard est l'une des clés de la réussite. C'est-à-dire qu'il montre aux stagiaires qu'ils ne sont pas seuls et qu'ils doivent tous cheminer ensemble pour parvenir au bout de la formation et obtenir la certification : *« Comme je le dis toujours, on est une équipe. On part pour 10 jours ensemble ou pour une formation x ou y et on arrivera ensemble à la fin voilà ».* (34). Cette pratique est d'autant plus importante que le travail d'équipe est le socle des métiers de la sécurité privée.

Edouard estime que tous les formateurs notamment ceux de l'équipe pédagogique ont leur façon de former, d'aborder les choses. Cette diversité dans les pratiques fait la richesse du

travail d'équipe. Elle permet à chacun de s'exprimer, de laisser libre cours à sa personnalité : *« Chaque formateur a sa manière d'aborder les sujets, d'aborder les personnes, c'est ce qui fait la richesse. »* (58)

Il est difficile pour certains praticiens de dire comment ils font ce qu'ils font et c'est un peu le cas d'Edouard qui ne parvient pas vraiment à dire comment dans la pratique, il parvient à fédérer un groupe. Pour expliquer son procédé, il préfère avancer la personnalité et les connaissances liées au métier qu'il tente de transmettre : « *Je ne sais pas, ça c'est le caractère de tout un chacun… de par mes connaissances, on arrive à intéresser un groupe, voilà c'est toujours les intéresser, puis par le caractère un peu, je ne sais pas…. La personne du formateur en lui-même, ça passe ou ça ne passe pas »* (36). De son point de vue, c'est la diversité des profils qui rend encore plus pertinent le fait de fédérer les stagiaires, de les amener à se considérer comme un collectif avec le même objectif nécessitant l'implication de tous : *« C'est de ne pas laisser à la traine l'un ou l'autre, c'est de suite rattraper et toujours conserver le groupe. »* (40).

En évitant le titre de "Monsieur" lors des présentations, Edouard évite ainsi de créer une certaine distance avec les stagiaires *: « On ne peut pas parler de chef, loin de là, je me positionne en sachant, il n'y a pas de côté hiérarchique qui prime »* (40). Conserver une grande proximité avec les stagiaires ne les dispense pas d'observer des règles de conduite convenables *: « Il y a une certaine discipline à avoir attention ! »* (42). Grâce à son parcours antérieur, Edouard a développé une certaine sensibilité à la discipline.

Malgré son expérience et ses connaissances, il garde cette humilité qui est un trait de sa personnalité et de sa pratique. Il rappelle que la formation, c'est d'abord pour le groupe en face et que tout formateur devrait avoir la faculté de se mettre au niveau du groupe pour rendre le savoir accessible : *« C'est au niveau du groupe qu'on enseigne, et ça ce n'est pas donné à tout le monde. »* (44)

C'est à travers les échanges et le partage, que le formateur parvient à créer une dynamique de groupe. Ainsi, il parvient à responsabiliser les stagiaires afin qu'ils s'impliquent dans leur formation et quittent la posture de receveurs passifs. Ceci est d'autant plus difficile que les objectifs des uns et des autres peuvent diverger. Ainsi, créer ce climat est un bon moyen pour faire avancer tout le groupe au même rythme : *« Justement de faire cette interactivité fédère bien le groupe »* (48). Ce sont ces relations aux groupes de formés et aux collègues formateurs qui constituent sa plus grande source de reconnaissance et de valorisation.

- *La reconnaissance professionnelle à travers la complémentarité*

Edouard est un formateur indépendant qui travaille en tant que prestataire au sein d'un organisme de formation. Il existe donc entre lui et cet organisme une relation clientéliste. Néanmoins cette relation est privilégiée, car l'organisme constitue son principal client et lui en est le principal prestataire. Bien que ne faisant partie de l'organisme, il est un membre important de l'équipe pédagogique du centre. Au sein de l'organisme, l'équipe est structurée de telle sorte que chacun joue un rôle indépendant de celui des autres. Ce qui au final ne les empêche pas de conserver une large polyvalence. En effet, en cas d'absence d'un membre de l'équipe, les autres sont à même de reprendre son intervention et ce de façon tout aussi efficace : *« On a chacun notre, je dirais notre cible, moi ça sera l'incendie, la technique, le côté oui technique, bon les autres auront le côté secourisme, le côté malveillance etc. chacun a ses tâches reparties sachant que bon dans l'équipe on peut pallier à l'absence de l'autre »* (30)

S'agissant des groupes de stagiaires, Edouard n'a pas souvenir de situations vraiment difficiles. Certes, certains groupes sont plus aisés à animer que d'autres. C'est aussi ces particularités qui font le charme de la formation et Edouard semble être totalement à l'aise avec ces différences *: « Il y a des groupes plus ou moins durs. Chaque groupe a sa particularité. Pour ma part, j'en tire que du bénéfice parce que bon c'est des gens qui viennent pour apprendre et qui sont adorables »* (32)

Il tire une grande satisfaction de son travail, pour lui, la réussite de ses stagiaires constitue une source d'épanouissement. Au-delà de l'obtention du certificat, il a le sentiment d'avoir permis à ses stagiaires de s'élever, d'être encore meilleurs qu'ils ne l'étaient auparavant : *« On suit la session hein, de bout à bout, on amène, on tire vers le haut tous les élèves et la reconnaissance… elle est ils ont l'examen » (*102). Le fait que les stagiaires heureux lauréats lui témoignent de la gratitude représente ce qu'il appelle : *« C'est la meilleure récompense que l'on puisse avoir. »* (102). Au niveau du centre de formation, la reconnaissance se traduit par la qualité des relations qu'il entretient avec les autres formateurs. Le fait d'être le prestataire privilégié de l'organisme, le conforte dans son sentiment d'appartenance à l'équipe de formateurs sont pour lui, les gages d'une reconnaissance de ses qualités de formateur.

- *La professionnalisation : une réalité en devenir*

La professionnalisation des activités de sécurité privée en général et celle de la formation professionnelle en sécurité privée est une actualité qu'Edouard suit avec grand intérêt. Ainsi, pour lui "formateur d'agent de sécurité " est une profession qui tend à s'organiser de plus en plus, suite à une volonté politique qui se fait de plus en plus sentir, mais également suite aux dramatiques évènements qui ont secoués la France en début d'année 2015 : *« C'est une*

profession oui, c'est professionnaliser quand même, c'est la volonté politique. … ça tend à se développer par les derniers évènements d'actualité et ça va se développer » (98).

La professionnalisation selon Edouard, passe par la construction d'un cadre réglementaire précis et plus ferme qui instaurerait une plus grande clarté dans l'exercice des activités non seulement de sécurité privée, mais également de formation à ces métiers. Le formateur qu'il est, attend avec impatience les dernières avancées qui pourront peut-être changer radicalement le paysage de la formation en sécurité privée : *« Le renforcement de la réglementation, d'ailleurs Caseneuve l'a bien dit, il va nous sortir des choses. Inévitablement, là ça va se renforcer après, c'est la volonté politique donc on attend ce qui va sortir »* (100)

Edouard trouve que le secteur même de la sécurité privée, pas seulement celui de la formation, connait aujourd'hui une vive évolution notamment à travers la professionnalisation des activités de sécurité privée. Cette évolution est surtout marquée par l'apparition du CQP APS : *« une évolution, notamment la professionnalisation CQP APS qui va évoluer incessamment »* (62) et des qualifications SSIAP qui visent à donner une certaine légitimité à l'exercice des métiers de la sécurité et de la prévention. Cette professionnalisation est d'autant plus salutaire qu'elle rend le passage par la case formation obligatoire de même que les sessions de recyclage, de remise à niveau et de maintien des acquis : *« Une évolution flagrante notamment d'une part, les recyclages, les remises à niveau, le maintien des acquis, etc.* » (62) que les formateurs eux-mêmes sont dorénavant tenus de passer.

Il trouve que le rôle qui pourrait être celui du formateur dans l'évolution de la formation en sécurité privée serait celui de participer à la construction et à la transmission des nouvelles réglementations : *« Mais il apporte les nouvelles réglementations qui font l'évolution de la formation c'est sûr »* (66). De son point de vue, un seul formateur au cours de sa carrière a la possibilité de former un nombre assez important d'agents de sécurité. Il est donc plus qu'évident que c'est un vecteur de développement non négligeable. Il est donc plus que justifié de l'associer à l'élaboration et à la mise en application des nouvelles réglementations concernant le métier, d'autant plus que ce sont des personnes ressources qui disposent d'une grande connaissance de l'activité réelle.

- *Une volonté de diversification affichée*

Pendant de longue période, Edouard a exercé deux métiers simultanément (responsable sécurité et FSP). Changer complètement d'orientation ou quitter le secteur de la formation est une question qu'il ne se pose même pas. Au contraire, il envisage plutôt de continuer sur cette voie et d'évoluer d'abord en diversifiant ses actions, puis en mettant sur pied son propre cabinet d'audit et de conseil : *« Je ne change pas de métier, j'ai 2 métiers. Depuis 10 ans ou plus j'ai*

2 métiers, j'étais responsable sécurité et je faisais la formation à côté et non je ne me pose pas la question de changer. Par contre, j'ai pris la décision cette année d'avoir ma société pour me diversifier. » (90). Se lancer dans une telle activité reste pour lui, le meilleur moyen de combiner sa passion pour la formation et l'aspect conseil et prévention qui a marqué toute sa carrière antérieure. Ensuite, c'est aussi le moyen de faire usage de toutes ses compétences en matière de sécurité et de prévention.

Au chapitre des contraintes familiales, Edouard déplore simplement le fait que la veille et les recherches personnelles pour se tenir à jour, les préparations des cours, prennent du temps et ce temps pourrait être consacré aux activités familiales : *« Un formateur, ça impose quelques contraintes, notamment la veille réglementaire, retravailler les cours ça prend du temps à la maison, dans la vie familiale »* (94). Malgré cette contrainte en temps, il trouve que le métier de formateur n'agit que très peu sur sa vie de famille : *« De là à interférer, il y a un monde quand même, il y a un monde. »* (94)

Bien que très pris par son métier, Edouard considère qu'il est important de conserver des loisirs. Ainsi, quelles que soient les difficultés, les contraintes liées à ce travail, il entend ne pas renoncer à ses activités de loisirs : *« Non je ne vais pas renoncer à mes loisirs »* (96) et ce n'est pas son métier qui changera cela *« non mes loisirs restent mes loisirs »* (96).

4.1.5 François

- *Un parcours professionnel*

François est un pompier professionnel rattaché au département de secours et d'incendie de l'Hérault. Il arbore fièrement le grade de caporal. Issu d'un parcours scolaire classique, François poursuit ses études supérieures au sein de la faculté des sciences et techniques des activités physiques et sportives de Montpellier (STAPS). Après sa licence, il est reçu au concours d'entrée à l'IUFM où il se prépare aux métiers de l'enseignement avant de décider finalement de s'orienter vers le corps des sapeurs-pompiers. C'est au sein du Service Départemental d'incendie et de secours de l'Hérault (SDIS 34) qu'il parvient à combiner ses deux passions qui sont l'assistance à personne et la formation : *« J'ai inclus volontairement une formation de formateur, de manière à pouvoir m'investir auprès des jeunes et auprès des nouvelles recrues »* (8)[23]. Être formateur est une décision facile à prendre car le fait de transmettre le savoir fait partie de ses objectifs de départ.

[23] Tour de parole de l'entretien de François

Au sein du SDIS 34, il suit une formation diplômante appelée le FOR1. Ce diplôme lui ouvre ainsi les portes de la formation. Suivre cette formation n'est pas une obligation dans le schéma professionnel des pompiers. Elle relève plus d'une volonté personnelle.

La formation du FOR1 permet au professionnel expérimenté de transmettre un savoir dans une situation de face à face. Les formateurs de niveau 1 peuvent postuler à d'autres formations afin de gravir les échelons au sein du groupe des formateurs : *« Une fois qu'on est un petit peu aguerri en tant que formateur, on a possibilité et c'est ce que j'ai fait, de passer la formation FOR 2 donc niveau 2, en formation qui équivaut à occuper le poste de responsable pédagogique* » (12).

La discipline qui régit le corps des sapeurs-pompiers est devenue un trait de caractère fortement ancré chez François. C'est cette discipline et cette rigueur qu'il espère transmettre aux nouvelles générations : *« J'ai un goût prononcé pour le travail bien fait, je suis assez rigoureux dans ma façon de travailler et j'attends de mes équipiers et de mes futurs équipiers et des jeunes qu'ils adoptent la même rigueur »* (14).

Il envisage aujourd'hui de se spécialiser sur certains modules spécifiques afin d'être le plus performant possible et de donner le meilleur de lui-même. Ce choix ne signifie pas une prise de distance avec la formation, mais un niveau d'implication plus élevé : *« Non, non je n'ai pas envisagé de laisser tomber la formation, mais de laisser tomber certaines branches de la formation oui. Je pense qu'on ne peut pas être bon formateur partout »* (74).

En termes de projet, François envisage d'évoluer vers le poste de responsable formation qui est accessible après le FOR3 : *« J'essaierais de continuer à évoluer dans la formation, mais voilà chez les sapeurs-pompiers pour évoluer dans la responsabilité de formation, il faut d'abord évoluer dans le grade »* (80). En attendant de monter en grade et de réaliser cet objectif, il souhaite rejoindre un groupe de réflexion pour travailler à la construction d'un référentiel de formation plus adapté aux besoins du terrain. Le but est de mettre ainsi à disposition des formateurs des manuels de formation plus accessibles et plus opérationnels : *« Ce que je vais essayer de faire, mais ça aussi, ça demande du temps et de l'investissement, c'est de travailler dans des groupes de travail de formateurs pour la création de contenu pédagogique » (80).*

- *Une perception du métier axée sur la notion de responsabilité*

François estime que les métiers de la sécurité engagent le professionnel à avoir la responsabilité des personnes et des biens, ce qui ne tolère pas d'écarts : *« Dans les métiers de sécurité, il n'y a pas de place pour l'approximation »* (14). De son point de vue, si l'expérience reste importante dans les métiers de la formation, elle n'est pas forcément indispensable. En effet, il s'estime être meilleur formateur que pompier. Pour lui, devenir formateur n'est pas

vraiment en relation avec ses performances en tant que sapeur-pompier mais relève plutôt d'un souhait personnel dès le départ qui participe à son engagement dans la formation : *« J'étais sans doute meilleur formateur que bon sapeur-pompier, euh. Je pense que quand on est formateur souvent on a l'envie dès le début, et à ce moment-là, une facilité certaine à faire de la pédagogie »* (16).

Malgré ce désir de former, l'expérience reste un complément à la motivation et à la technique pédagogique. Elle constitue un outil qui permet de captiver son public à travers diverses anecdotes ou des cas concrets qui pourraient être rencontrés sur le terrain : *« Quand on a l'expérience du terrain il est plus facile d'avancer des arguments… C'est plus facile d'intéresser le public à partir du moment où on rationnalise ce dont on parle »* (16). Pour autant, François reste clair sur sa position : avoir de l'expérience ne signifie pas forcément qu'on est un bon formateur. Pour lui, le plus important reste encore la compétence pédagogique : *« Si on n'est pas pédagogue on peut être un très, très bon sapeur-pompier et très mauvais formateur.* » (16). Il ne partage pas du tout le discours qui associe la compétence professionnelle de formateur à son expérience professionnelle. Il soutient que la compétence du formateur se mesure à sa capacité à faire comprendre des notions et transmettre des savoirs : *« Il est difficile de faire comprendre certaines choses, euh... il y a plein de choses qui rentrent en compte* » (18).

À ses yeux, les métiers de la sécurité ne cessent de se développer au fil du temps. Ceci s'explique notamment par une certaine prise de conscience de la population et des politiques qui envisagent la sécurité comme indispensable à un bon épanouissement des citoyens : « *Les métiers de la sécurité sont de plus en plus, j'ai envie de dire importants, dans le sens où se rend compte que la sécurité est au cœur des préoccupations des français, mais je pense à l'échelle plus générale du monde. On ne peut évoluer heureux que si on évolue en sécurité. »* (20). Les métiers de la sécurité, face aux nouveaux défis de ce siècle, ne cessent de se perfectionner. Cette évolution n'est possible qu'à travers la formation. Pour François, le développement de la formation est subordonné à l'expression de nouveaux besoins et aux demandes émanant des agents de terrain à l'occasion des retours d'expériences : « *Il faut que la formation prenne toute sa place dans les métiers de sécurité et qu'elle évolue en fonction des besoins, en fonction de l'évolution de la société. »* (20).

Le métier de formateur est pour lui, un métier de responsabilité dans lequel il s'agit de transmettre des savoirs qui devront être mis en pratique pour protéger des personnes et des biens. Le formateur doit donc être extrêmement vigilant sur ce qu'il enseigne et sur la manière de l'enseigner car cette transmission doit aider les futurs agents à faire face aux situations de

crise sur le terrain : *« Être formateur d'agent de sécurité quelque part c'est prendre la responsabilité d'envoyer des personnels sur le terrain qui devront assurer la sécurité des gens ou la sécurité des biens… Il faut le faire en gardant à l'esprit que si la formation n'est pas à la hauteur des enjeux, on met directement en danger les personnes ou les biens. On n'a pas le droit d'être mauvais. »* (22).

Pour François, tous les formateurs sont différents. Cette différence concerne les méthodes pédagogiques utilisées ou relève du degré d'implication auprès des formés. Ce sont là deux éléments qui semblent faire la distinction entre François et d'autres formateurs : *« Il y a des méthodes pédagogiques que je n'utilise jamais… j'essaie de m'impliquer peut-être un peu plus individuellement auprès de chaque apprenant, j'essaie de voir s'il est intéressé et si ce n'est pas le cas, je vais tout faire pour l'impliquer d'avantage d'une façon ou d'une autre. »* (52).

François accorde une attention particulière à démontrer l'utilité de son enseignement aux stagiaires : *« Ce qui me semble essentiel dans le métier de formateur, c'est de réussir à convaincre les apprenants de l'importance de ce qu'on leur apprend »* (28). Il s'agit pour lui de leur faire prendre conscience des responsabilités qui seront les leurs en arpentant la voie de la sécurité et de la prévention. En ce sens, la certification est loin d'être la principale préoccupation : *« Pour moi l'obtention du diplôme n'est qu'une finalité entre guillemets professionnelle, l'essentiel c'est qu'ils aient bien compris ce que je leur ai présenté, qu'ils l'aient compris, qu'ils l'aient appris de manière à l'appliquer rapidement. »* (28).

De manière générale, les formateurs du SDIS 34 insistent sur la transmission de savoirs, savoir-faire et savoir être. François est plus attentif au savoir être, considéré comme la base du « bon professionnel » : *« Moi j'accorde plus d'importance au savoir être parce que savoir quelque chose, savoir le mettre en place, mais savoir à quel moment on va le mettre en place, ça c'est du savoir-être et pour moi le savoir-être c'est l'essentiel »* (30).

Ce que François trouve moins intéressant dans le métier de formateur, c'est la fonction d'évaluateur. Evaluer constitue une part importante du travail mais à partir du moment où il faut mettre un stagiaire en échec, ça devient beaucoup plus compliqué : *« C'est plus difficile malgré les efforts de l'apprenant, on est obligé de le mettre en échec pour lui faire comprendre qu'il doit travailler plus parce qu'il a des difficultés. »* (32). Cette réticence vis-à-vis du rôle d'évaluateur vient du fait que ce qu'il valorise le plus reste minoré dans le référentiel de formation, essentiellement basé sur la justesse technique. Des éléments comme la volonté, l'implication et le savoir être ne sont alors plus suffisants pour avoir le titre de professionnel de la sécurité.

En revanche François reste très enthousiaste quant à l'idée d'accompagner un stagiaire du début de sa formation à l'obtention du titre ou du diplôme. Cet accompagnement suppose pour lui la construction d'un sentiment de confiance, la transmission et le partage des valeurs du métier : *« Le plus agréable pour moi, c'est de partir avec quelqu'un qui a un savoir-faire faible, qui a des difficultés et d'arriver à lui redonner confiance en lui…, lui donner confiance, lui donner l'amour du métier, lui inculquer ce qui est important et de voir qu'à la fin, il atteint l'objectif, c'est-à-dire qu'il a atteint l'objectif du diplôme, mais aussi qu'il devient un bon agent de sécurité, un bon pompier. »* (32).

Pour François, les conditions de travail idéales portent essentiellement sur le respect du nombre de stagiaires maximum autorisé par formateur : *« Ce serait de pouvoir vraiment respecter le ratio de 6 apprenants pour un formateur. »* (62). D'autre part, il est nécessaire d'avoir à disposition un matériel pédagogique adéquat et en nombre suffisant. Selon lui, les conditions de travail ce sont nettement améliorées depuis quelques années. Cette amélioration est due à l'organisation de la formation et à la division des tâches et responsabilités, mais également à la construction de relation de confiance avec différents acteurs de la sécurité et de la société civile : *« Au préalable on va chercher par exemple des sites de manœuvre, des caves coopératives des sites désaffectés pour tout ce qui est sapeurs-pompiers, de manière à travailler sans dégrader quoi que ce soit… c'est le rôle du FOR3, il doit se déplacer sur les sites et signer des conventions avec les entreprises privées, les particuliers »* (64).

François qui est déjà sapeur-pompier professionnel, conserve la rigueur en tant que point de similitude avec le métier de formateur. La rigueur est une qualité qui prévaut dans les deux univers, car il s'agit bien de former des jeunes à affronter des situations où l'erreur n'est pas permise : *« …J'essaie de conserver, c'est la rigueur avec laquelle je le fais. Quand on est formateur, ça impose une certaine rigueur sinon entre guillemets surtout quand on est avec des jeunes comme ça, on se fait manger »* (68). Cette rigueur lui évite également de se faire déborder par les élèves qui n'ont pas encore pris conscience des enjeux de la formation.

Dans le cadre du baccalauréat professionnel les objectifs sont clairement définis par les textes des différents ministères de tutelle. Pour François, il s'agit de s'assurer que les agents formés puissent mettre en pratique ce qu'ils ont appris et soient en capacité de s'adapter aux diverses situations rencontrées : *« La finalité c'est que ce sont des métiers de sécurité et entre guillemets manuels. La finalité, ça va être la réalisation de ce qui est demandé, la bonne réalisation avec les bonnes méthodes au bon moment. »* (48).

La sécurité reste l'élément de la formation qui mobilise le plus l'attention de François lors de ses interventions. S'il est inconcevable pour un agent de sécurité de négliger cet aspect

sécuritaire, le professionnalisme suppose aussi une capacité d'analyse du risque en vue d'adopter un comportement adéquat. La formation doit alors insister sur les méthodes de l'intervention : *« On n'a pas le droit d'oublier les équipements de protection individuels, on n'a pas le droit d'oublier des schémas précis à respecter pour analyser le risque et agir en conséquence. »* (50). Ainsi, à la fin d'une session de formation, François a le sentiment d'être en face de professionnels capables d'utiliser les savoirs et les techniques lors de situations concrètes : *« J'ai vraiment la sensation et il le faut de toute façon, c'est indispensable, qu'à la fin de la formation, je ne suis plus en face d'apprenant, mais je suis en face de professionnels qui peuvent dès le lendemain mettre en pratique ce que je leur ai appris »* (58). Les métiers de la sécurité ont cette particularité d'être complètement imprévisibles. Il est donc impératif pour le stagiaire en fin de formation d'être en mesure d'exécuter parfaitement tous les gestes techniques nécessaires à sauver une vie, prévenir un dégât, en adoptant un comportement adéquat en toutes situations : *« On ne peut pas se contenter d'être médiocre au niveau de la formation parce que justement, le passage dans les métiers de sécurité, le passage de la fonction d'apprenant à la fonction de professionnel peut être très rapide et surtout très brutal. »* (58).

- *Des pratiques professionnelles accentuées par les théories pédagogiques*

Parlant de ses pratiques professionnelles, François met un point d'honneur à maintenir une certaine proximité avec ses stagiaires en restant constamment en mouvement afin de captiver son public : *« La plupart du temps, je vais circuler dans la classe. »* (44). Pour atteindre cet objectif, il a très souvent recours à diverses méthodes et à du matériel pédagogique pour capter l'attention des stagiaires : *« On travaille beaucoup avec des vidéo projecteurs, des diapos donc, pour éviter qu'ils s'endorment dans un coin, je vais les solliciter... On met en place des techniques pédagogiques de manière à ce qu'ils puissent participer… On essaie de faire en sorte que ce soit le plus intéressant possible* » (44).

François n'est pas partisan de la pédagogie par l'erreur. Pour lui mettre un élève ou un stagiaire en situation d'échec risque de détruire sa confiance en lui et joue de façon néfaste sur sa motivation et son implication dans le cours. Il préfère mettre en place une situation où le stagiaire est amené à réfléchir par lui-même à travers une discussion. Ainsi, l'échange avec les élèves est le moyen de construire un savoir, tout en maintenant chez eux une certaine estime de soi : *« Je vais systématiquement essayer le valoriser dans l'échange, essayer de le pousser à vouloir s'améliorer et à me sortir la bonne réponse… Je vais l'aiguiller jusqu'à ce que de lui-même, il me sorte la bonne réponse ou à ce qu'il s'en rapproche, à ce moment-là, j'apporte une modification et j'apporte la réponse définitive que j'attendais. »* (46). Pour François, il est

impératif que les élèves participent au cours à travers des échanges et des débats pour qu'ils prennent conscience des enjeux qui traversent le monde de la sécurité et de la prévention.

- *Le travail d'équipe : une organisation militaire*

Malgré le fait que son intervention se déroule dans le cadre d'une formation professionnelle hors caserne, François reste sous l'autorité hiérarchique de ses supérieurs : *« Chez les sapeurs-pompiers, c'est très hiérarchisé, comme je vous le disais tout à l'heure, on a plusieurs niveaux de formation de formateur* » (24). Par conséquent, étant formateur de niveau 2 (c'est-à-dire responsable pédagogique) il est amené à rendre compte au formateur de niveau 3 qui occupe le poste de responsable de formation. Il appartient donc au FOR3 de choisir le responsable pédagogique (FOR2) compétent pour chaque formation. Celui-ci est ainsi associé au choix des formateurs de niveau 1 qui seront en charge de dispenser les cours. L'intervention de François au sein d'un lycée professionnel comporte néanmoins quelques particularités. En effet, l'organisateur de la formation reste le lycée qui fait appel au SDIS 34 seule compétente pour dispenser certains enseignements : *« Il y a un accord passé entre l'établissement et le service départemental d'incendie et de secours pour la formation, notamment des modules incendie, secours à personne et autres qui ne peuvent être dispensés que par le service départemental d'incendie et de secours, car c'est lui qui valide les diplômes. »* (26). François doit ainsi prendre en compte les textes du ministère de l'Education nationale tout en s'appuyant sur les textes propres au domaine de la sécurité, notamment en ce qui concerne les évaluations et la validation des épreuves.

En tant que formateur et agent de terrain, François est tenu de suivre des formations de maintien des acquis concernant le module de secours à personne (monitorat secourisme). Cette formation est suivie une fois par an : *« Oui dans certaines branches notamment le secourisme, si on veut pouvoir continuer de former, on a nous-même une formation qu'on doit subir une fois par an, on appelle ça une formation de maintien et de perfectionnement des acquis »* (60). Elle permet à différents formateurs d'exposer leur expérience et d'expérimenter ensemble de nouvelles techniques qui sont susceptibles d'améliorer l'intervention ou la formation des stagiaires. Si cette formation de maintien des acquis est obligatoire, il est néanmoins vivement conseillé de se former régulièrement à d'autres modules et techniques d'intervention qui ne cessent d'évoluer : *« C'est la seule obligation qu'on ait en fait. Il faut faire des formations quand même régulièrement. Un formateur qui ne va pas se former pendant un ou deux ans va être, entre guillemets, sorti de la liste des formateurs opérationnels »* (60).

- *L'attention du groupe classe, une quête omniprésente*

Le public que François rencontre le plus souvent dans le cadre de ses interventions au lycée est constitué essentiellement d'adolescents, dont les caractéristiques sont bien différentes des publics qu'il rencontre en caserne. Travailler avec un public d'adolescents requiert d'autres types de connaissances : *« C'est un public qui est particulier dans le sens où déjà, ils sont mineurs. Donc il y a un cadre législatif qui est bien défini et ils ne sont pas forcément réceptifs aux mêmes stimuli qu'on va employer avec des sapeurs-pompiers déjà aguerris… Il va falloir plus souvent lutter contre le bavardage et imposer une discipline un peu plus élevée de manière à se faire bien comprendre et bien entendre »* (40).

Pour François, le groupe classe est plus aisé à gérer en extérieur car les activités pratiques mobilisent toute leur attention : *« A partir du moment où on est à l'extérieur et on est plus dans la pratique, j'ai envie de dire, c'est un peu plus facile de les canaliser »* (44). Dans la classe, ce formateur s'efforce de ne jamais rester au même endroit trop longtemps. C'est pour lui un moyen de capter l'attention des élèves et par la même occasion de signaler sa présence : *« Je vais les faire participer et je me déplace dans la classe pour montrer que je suis là »* (44). Cette manœuvre n'a pas pour but d'intimider les élèves, mais constitue un moyen de les impliquer davantage dans le processus d'apprentissage tout en maintenant un minimum de concentration et de participation : *« Le but du jeu c'est vraiment de les impliquer »* (44).

Dans son rapport au public de formés, ce qui relève d'une importance capitale reste l'interaction avec ces derniers. Parvenir à capter l'attention de son auditoire représente un gage de réussite : *« J'accorde de l'importance à l'interaction, à partir du moment où on interagit avec l'apprenant, c'est que quelque part on a réussi à l'intéresser à ce qu'on veut lui apprendre »* (52).

- *Le travail bien fait : premier facteur de reconnaissance*

La satisfaction pour François réside dans le sentiment du travail bien fait qui reste le moteur de son investissement dans la formation : *« Pour le formateur que je suis, c'est une source de satisfaction, c'est le sentiment d'un travail bien fait, et c'est ce que je préfère dans la formation »* (34).

Le sentiment de reconnaissance est perceptible à travers un ensemble d'éléments. Tout d'abord, lorsque d'anciens élèves ou stagiaires abordent le formateur pour se rappeler à son bon souvenir ou lui témoigner de la gratitude : *« C'est un ensemble, on sent la reconnaissance quand on croise un ancien élève qu'on a eu et qui vient spontanément vers nous »* (36). Elle peut également être perçue sous la forme d'échos positifs qui remontent du terrain ou lorsque d'autre formateurs vantent les mérites d'agents qu'il a formés : *« Également quand j'ai d'autres*

formateurs qui sont sapeurs-pompiers et qui évoluent dans le cadre purement opérationnel, que je croise et qui me disent : tiens, je bosse avec un tel et un tel, tel jeune que tu as eu en formation y a rien à dire sur eux, ils sont supers autant dans le savoir, le savoir-faire que le savoir être. Tu les as bien formés, c'est des supers pro » (36). Les retours du terrain de ce type constituent pour le formateur une grande source de fierté.

Quant au niveau hiérarchique, la reconnaissance est beaucoup plus implicite. Dans le cas de François, elle se traduit prioritairement par la fréquence de sa participation à des formations. En effet, dans ce milieu, un formateur qui ne bénéficie pas d'une bonne réputation se voit peu à peu écarté des sessions de formations : *«* [La reconnaissance] *est forcément moins visible, mais elle se traduit dans le sens où si les formateurs sont moins, ils ont une longévité moindre parce qu'on est un pôle de formateur assez important »* (38). Il est ainsi contraint de faire à nouveau ses preuves en recommençant au bas de l'échelle, c'est-à-dire en tant qu'assistant dans la formation.

- *Le Baccalauréat professionnel Sécurité et prévention : preuve d'une professionnalisation en cours*

L'émergence du baccalauréat professionnel sécurité et prévention représente pour François une réelle évolution de la formation en sécurité : *« Au niveau de la formation, j'ai l'impression qu'on est sur une bonne voie »* (54). De son point de vue, cette évolution est le résultat d'une prise de conscience des acteurs politiques et des citoyens par rapport à la sécurité des personnes et des biens : *« Ça tend à se démocratiser et à se développer parce que justement on voit que les métiers de la sécurité et de la prévention prennent plus en plus d'importance »* (54). Par ailleurs, le développement des offres de formation en sécurité permet aujourd'hui une évolution constante des textes réglementaires qui ont pour conséquence un besoin accru de formation des APS : *« Plus ça va, plus les normes évoluent. Plus les normes évoluent, plus il est nécessaire de former les gens sur ces normes-là »* (54). Du fait des transformations de la société et de ses mœurs, les métiers de la sécurité et de la prévention changent considérablement, ce qui a des répercussions sur la formation : *« Les métiers de la sécurité évoluent et automatiquement la formation avec. »* (54).

Pour François, le développement du secteur de la formation en sécurité et prévention nécessite d'augmenter le niveau de qualification du formateur qui : *« peut avoir un rôle en tirant le niveau vers le haut. Plus il y aura de formateurs, plus le niveau sera élevé »* (56). De son point de vue, bénéficier d'une formation professionnelle est aussi le moyen pour les professionnels de la sécurité de réclamer un statut plus avantageux et plus en adéquation avec leur rôle : *« Ils seront en droit de réclamer une place qui est la leur, c'est-à-dire une place de*

professionnel de la sécurité. » (56). En ce sens, la formation constitue un moyen d'ascension sociale, tout en préparant les agents à faire face aux diverses situations professionnelles qu'ils seront amenés à rencontrer sur le terrain : *« Ils seront armés pour répondre à une diversité de problèmes plus étendus »* (56). Enfin, suivre une formation dans les métiers de la sécurité, c'est s'assurer un niveau de qualification technique et opérationnel, mais c'est également s'assurer d'un indice sur la grille salariale : *« Un métier c'est important. Tirer les salaires vers le haut parce qu'il faut justifier de telle et telle formation. Ils seront polyvalents et donc automatiquement mieux payés mieux considérés. »* (56).

- *La formation : un espace d'investissement total*

François est pompier professionnel et formateur au SDIS34. Par ailleurs, il est aussi sapeur-pompier volontaire et formateur bénévole dans un petit centre de secours des environs. En ce sens, ses espaces d'investissement privilégiés tournent presque exclusivement autour de la formation en sécurité et prévention, ce qui atteste d'un attachement à ce secteur. En effet, le métier de formateur constitue pour lui une source d'épanouissement personnel ; il lui permet de compenser les sentiments parfois mitigés qu'il peut ressentir auprès d'un public de lycéens. C'est également pour lui un moyen de prendre ses distances vis-à-vis des mauvaises expériences du terrain : « *Le fait d'être formateur à côté me permet de puiser dans le public que j'ai en face de moi, sans mentir, un petit peu d'admiration, de puiser de la reconnaissance parce que je leur ai appris quelque chose, et forcement ça met du baume au cœur et ça, ça ne peut que m'épanouir. »* (76).

Être formateur pour François suppose bien entendu quelques sacrifices sur le plan familial car il faut être disponible à toute période de l'année pour des sessions de formation, consacrer du temps à la préparation des interventions, observer une veille pédagogique pour se maintenir à niveau, etc. Aussi, il trouve important que la décision de s'orienter vers la formation soit une décision négociée en famille afin que les différents aspects de cet engagement, notamment l'organisation, puissent être débattus : *« C'est vrai que des fois, c'est des sacrifices familiaux. Donc il faut vraiment que cet investissement dans la formation, quand on est en couple, quand on a des enfants, soit une décision entre guillemets prise en famille »* (78).

Pour François, l'orientation vers le service formation du SDIS 34 est un choix de carrière professionnelle qui allie ses différents centres d'intérêt. En effet, nous avons constaté, à travers son parcours, un attachement particulier aux activités sportives, à l'enseignement et aux pratiques de l'assistance à personne. Ainsi, le domaine de la formation professionnelle d'APS constitue un espace d'investissement total et d'épanouissement professionnel et personnel.

L'activité de formation lui permet d'investir à différents moments et dans diverses circonstances, ses nombreux centres d'intérêts.

4.1.6 Patrick

- *Parcours professionnel et perspectives personnelles*

Patrick est un formateur d'une cinquantaine d'années. Il intervient dans le domaine de la formation en sécurité privée depuis deux ans. Détenteur d'un baccalauréat en administration économique et sociale, la première expérience professionnelle du formateur remonte à son service militaire. Passionné par le secteur de la sécurité publique, il décide de s'engager pour un service militaire long, afin de pouvoir choisir son affectation en gendarmerie. Il décide ensuite de passer le concours de la police nationale. Pendant l'été précédant son entrée en école de police il a l'occasion de faire sa toute première expérience de la sécurité privée : *« ... J'ai travaillé en tant qu'agent cynophile avec un rottweiler sans aucun diplôme requis, sans rien.* » (12)[24]. Le formateur se souvient que les métiers de la sécurité privée n'étaient absolument pas structurés de la même manière qu'aujourd'hui.

Après huit mois de formation en école de police, Patrick prend officiellement ses fonctions dans la région parisienne où il restera pendant quelques années avant de pouvoir obtenir une mutation sur la région Lyonnaise. Dans son parcours, il fait très tôt l'expérience de la formation. En effet, étant affecté à une zone où la charge de travail est assez importante, il se retrouve en charge d'assurer la formation sur le terrain des nouvelles recrues : « *A peine vous aviez un an d'ancienneté, vous commencez à former les nouveaux arrivants.* » (26).

À son arrivée dans la région Lyonnaise, le formateur passe ses premiers mois au sein de la compagnie de circulation pour se familiariser avec son nouveau secteur. Quelques mois après, Patrick va intégrer un nouveau service qui vient d'être créé au sein de la police nationale : « *Donc j'ai été envoyé dans ce service, à la BAC, c'était tout nouveau, c'était une découverte autant pour nous que pour la hiérarchie. Ils ne savaient pas ce que ça allait donner.* » (28). Il passe 6 années à la BAC avant d'en changer pour des motifs statutaires. L'affectation dans ce service étant limitée dans le temps, le formateur doit donc changer de service pour réintégrer la police secours. En raison de changements dans sa vie personnelle, il rejoint un groupe d'investigation : « *Donc père célibataire, il me fallait des horaires de bureau, j'ai demandé mon affectation, j'y suis resté pendant deux ans, deux ans et demi, en investigation.* » (46). Après deux ans dans ce service, Patrick est muté dans la région marseillaise à sa demande. Une fois sur place, il se retrouve à nouveau affecté à la police secours. Les services de la police

[24] Tour de parole entretien Patrick

secours ne lui convenant pas, il saisit la première occasion qui se présente d'intégrer un des services spécialisés.

C'est à nouveau vers la brigade anticriminalité que le formateur va s'orienter avant de mettre fin à sa carrière en 2014. Le formateur commence alors son parcours dans le milieu de la sécurité privée, sur les conseils de son ex-épouse et d'autres formateurs intervenant dans ce secteur : "*...Elle a eu des contacts avec des personnes, des formateurs. Quand ils ont su que j'ai arrêté, ils ont dit, mais pourquoi tu ne ferais pas formateur ?*" (60). Il commence par explorer les aspects sécurité incendie, afin d'obtenir la qualification nécessaire lui permettant de former des stagiaires dans cette branche de la sécurité privée.

D'abord par curiosité, mais également par un souci de cohérence, Patrick décide de passer la qualification d'agent de sécurité incendie de niveau 1 : « *...Je viens de la malveillance au départ. Je ne viens pas de l'incendie, je voulais voir ce que c'était avant de me lancer, prendre un diplôme de chef de service.* » (66). En décidant de dispenser des formations dans le domaine de la sécurité privée, il était important pour lui de se faire une idée du métier d'agent de sécurité incendie. Il commence à intervenir sur les modules de sécurité incendie lors de certaines formations au sein même de l'organisme dans lequel il s'est formé. Afin d'exercer en tant que formateur, Patrick suit une formation de monitorat en SST qui lui permet d'étendre ses compétences à ce domaine et de s'initier à la pédagogie. Fort de ses nouvelles qualifications, il commence à dispenser des sessions de formation dans les différentes branches que sont le CQP-APS, SSIAP et le SST. Très vite, il se rend compte de la joie que lui procure sa nouvelle activité. Le formateur semble donc avoir trouvé un second souffle dans la formation : « *Je me suis rendu compte rapidement, dès le premier jour que ça se passe super bien et je vous le dis comme je le ressens, ça m'éclatait, ça m'éclate, vraiment je me régalais à être formateur !* » (70).

Ceci est d'autant plus marquant que Patrick souhaitait s'orienter vers la formation en école de police : « *...J'ai de l'expérience et ben si j'allais en école de police, je pourrais en faire profiter mes élèves… Bon ça n'a pas marché, j'ai dû attendre de quitter la police pour me lancer dans la formation. »* (74). Comme le formateur le découvre plus tard, cet échec n'était pas définitif, car aujourd'hui, son métier lui permet de partager son expérience avec les stagiaires qu'il accompagne.

- *Une identité de formateur construite au fil de l'exercice*

Si Patrick se considère aujourd'hui comme formateur, c'est d'abord par rapport à l'exercice du métier : *« Déjà le fait de l'exercer, voilà ! le fait que j'exerce, je suis formateur, je le sais, je le fais. »* (138). C'est en se trouvant constamment dans les situations de transmission de savoirs et de partage d'expérience qu'il se définit comme FSP.

Un second aspect participe à la construction d'une perception de soi formateur. Pour Patrick, le fait de bénéficier d'une certaine reconnaissance de la part de ses collaborateurs, des responsables de structures de formation qui font appel à ses services, lui permet aujourd'hui de se définir en tant que formateur et d'en retirer une grande satisfaction : *« La reconnaissance que j'ai par ma hiérarchie, que ce soit organisme de formation, que ce soit directeur de centre de formation qui me voient exercer[…] C'est cette reconnaissance qui m'assoit et qui me fait dire finalement, je fais bien mon travail, j'ai cette reconnaissance qui me vient des personnes… »* (138).

Le dernier point qu'il énonce comme étant un facteur important dans la perception qu'il peut avoir de lui-même comme FSP repose sur l'expérience qu'il a acquise au cours de sa carrière dans la police nationale. Selon lui ce point est capital car cette expérience le légitime en tant que formateur : *« J'ai une expérience très, très riche dans différents domaines : l'investigation, le flagrant délit, le processus pénal, mais ça je sais que je l'ai et j'en ai toujours eu conscience, d'ailleurs c'est pour ça qu'on m'avait orienté dans ça. »* (138).

Pour Patrick, les métiers de la sécurité privée sont si particuliers qu'il est nécessaire d'avoir un certain état d'esprit pour les exercer et encore plus pour les transmettre : « *… On porte ce métier comme un sacerdoce* […] *Ça n'a rien à voir avec les autres métiers franchement, honnêtement, il faut vraiment être dans l'esprit de sécurité pour travailler dans la sécurité que ce soit en formation ou dans l'exercice de la profession.* » (140). Sans revendiquer que les formateurs en sécurité privée bénéficient d'une valorisation particulière, Patrick met en avant la pratique régulière du métier de formateur, la reconnaissance des compétences pédagogiques et professionnelles par les pairs et l'expérience professionnelle dans les métiers de la sécurité qui constituent des points majeurs dans la définition de soi professionnel de la formation en sécurité privée.

- *Le formateur, un professionnel impliqué*

Selon Patrick, le fait d'être formateur lui confère une certaine admiration de la part d'autrui malgré un parcours académique relativement court. Considérant que dans la perception collective la qualité de formateur est assimilée à une maîtrise du savoir, il estime bénéficier de la même considération qu'un enseignant : *« Quelque part, quand je dis que je suis formateur sans dire de quoi que ce soit, dans l'esprit des gens : c'est celui qui sait, tu es le sachant, c'est le sachant. Au final, ça y est tu es devenu celui qui sait […] On est vu un peu comme l'enseignant un petit peu quelque part dans la formation. »* (156).

De son point de vue, le formateur renvoie l'image d'un professionnel investi qui incarne l'état d'esprit attendu des stagiaires dans leur futur emploi. Ceci est d'autant plus normal qu'il

accorde une grande importance à l'image que les acteurs de la sécurité doivent véhiculer. Son entourage semble le conforter dans l'idée qu'il incarne un professionnel capable de mettre en œuvre un ensemble méthodes et techniques pour atteindre ses objectifs.

- *Les espaces d'investissement du formateur*

En termes de diversités d'investissement, le secteur des activités privées de sécurité est aujourd'hui une affaire de famille pour Patrick. En effet, il est investi auprès de son fils qui dirige sa propre société de sécurité privée. Il y intervient régulièrement à la fois dans le cadre administratif et sur le terrain : *« … Donc à l'occasion, je vais travailler pour lui voilà donc, j'ai toujours un lien avec le terrain et c'est ça qui est bien. »* (162).

Patrick reconnait volontiers que le métier de FSP est un métier qui peut être éreintant lorsqu'on s'y investit. Ses loisirs portent sur les lectures philosophiques et la pêche sous-marine. La spiritualité prend de plus en plus d'espace dans sa vie quotidienne ce qui le conduit à développer un certain questionnement sur la société et la condition humaine en général. Ses loisirs aujourd'hui lui servent d'exutoire, d'environnement permettant le lâcher-prise afin de se ressourcer. En effet, les journées de travail sont très longues si l'on prend en compte les temps de trajet. Les formateurs en sécurité privée, étant pour la plupart des auto-entrepreneurs, sont parfois obligés de parcourir de longues distances pour obtenir des contrats de prestation : « *Si vous exercez dans différents endroits où vous n'êtes pas en CDI en tant que formateur, forcément, la vie familiale peut en pâtir, elle peut en pâtir dans la mesure où vous y passez (…), moi régulièrement c'est les journées de 13-14 heures, »* (166).

- *Les perspectives du formateur*

Ayant récemment débuté son parcours dans la formation, Patrick ne semble pas envisager de changer de voie. Il dispose déjà d'une carrière antérieure bien remplie au sein de la police nationale. Le métier de formateur est, aujourd'hui, un domaine dans lequel il s'épanouit. La véritable inquiétude du formateur se trouve au niveau de l'évolution probable des conditions d'exercice de ce métier. S'il est capable de dispenser des formations en sécurité privée, c'est essentiellement en raison de son expérience antérieure dans la police nationale. Mais les modalités d'exercice de ce métier sont en train de changer, comme le montrent les récentes formations qu'il a dû suivre afin de pouvoir continuer à former les stagiaires sur certains modules : « *Peut-être… Qu'on va m'imposer, comme je le disais précédemment d'avoir des spécificités encore autres pour pouvoir exercer, on va peut-être me demander d'être formateur dans certains domaines pour lesquels je ne forme pas encore. Ça peut arriver et je me dis que ça risque d'être possible.* » (168).

- *Perception du secteur d'activité au début du parcours professionnel*

Malgré ces nombreuses interrogations sur la pérennité de ce secteur d'activité, Patrick conserve une approche ouverte et curieuse. C'est en devenant FSP qu'il a eu l'occasion d'explorer plus en profondeur d'autres facettes de la sécurité privée, comme la réglementation incendie par exemple : *« J'aurais pu avoir un regard un peu condescendant quand j'étais dans la police, mais en découvrant et en étant formateur à la sécurité privée, je me dis ce n'est pas si simple et j'en suis même arrivé à la conclusion que dans certains cas, le métier d'agent de sécurité privée est plus difficile que celui de policier. On n'a pas de protection, on est hyper exposé. Je me dis, mais quelque part, il y a des agents de sécurité qui vivent plus dangereusement que des policiers qui exercent dans le cadre de leurs fonctions, pour moi c'est beaucoup plus dangereux. »* (160). Il se rend compte au fil de sa pratique que le secteur de la sécurité privée est mal connu et plus complexe qu'il n'y parait. Il se dit surpris par l'étendue des risques auxquels les acteurs de la sécurité privée sont sujets. Le métier de formateur lui a permis de prendre conscience de la difficulté des métiers de la sécurité privée, mais surtout de porter un autre regard sur ce secteur, différent de celui d'un observateur extérieur.

Patrick entretient un rapport particulier à son métier qui représente pour lui un nouvel ensemble de compétences qu'il met en œuvre non seulement au sein des centres de formation, mais également auprès des entreprises, sur des modules spécifiques liés à la sécurité des établissements recevant du public. Les charmes de ce métier résident selon lui, dans la diversité des publics qu'il est amené à côtoyer. Les rapports humains qui s'instaurent à cette occasion en constituent l'aspect le plus important : « *... C'est super intéressant parce que déjà, c'est les formations courtes où vous rencontrez des gens et c'est le contact humain qui pour moi est le plus important et vous découvrez des métiers aussi.* » (80).

Bien que satisfait de son métier, Patrick en pointe les difficultés. Celles-ci ne portent pas sur la formation elle-même, mais plutôt sur la capacité du formateur à se mettre à la place des stagiaires qui vont aller sur le terrain. En effet, étant un ancien policier, il a l'habitude d'une tout autre gestion des situations problématiques. Il se rend compte assez rapidement que les métiers de la sécurité privée sont grandement exposés en comparaison à ce qu'il a pu connaitre dans la sécurité publique. Ce changement de paradigme constitue un véritable challenge pour lui. Les métiers de la sécurité privée étant majoritairement tournés vers la gestion des situations conflictuelles, le formateur met un point d'honneur à rappeler aux stagiaires les dangers auxquels ils s'exposent à chacune de leurs interventions : « *En tant qu'agent de sécurité, il y a une épée de Damoclès oui, comme je leur dis vous avez le triple effet… C'est-à-dire si une*

intervention se passe mal, vous pouvez perdre votre travail, perdre votre métier et vous pouvez finir encore au tribunal. » (82).

Un autre aspect du rapport que Patrick entretient avec son métier porte sur sa relation avec les groupes de stagiaires. Selon le formateur, certains groupes sont plus difficiles que d'autres, notamment ceux recrutés par des organismes comme Pôle emploi qui envoient souvent en formation des individus n'ayant pas la motivation nécessaire pour travailler dans ce secteur. A terme, cela crée certaines tensions lors de la session de formation : « *On peut avoir des personnes difficiles. J'ai eu des recrutements faits par pôle emploi avec des personnes qui, en fait, sont venues à la sécurité sans réelle motivation. Quand ils découvrent les contraintes du métier, la faiblesse des salaires, la très grande faiblesse de salaire, ils m'ont dit : et ben on nous demande beaucoup de choses pour être payé très peu, pour pas grand-chose à la fin.* » (86). Dans son approche humaniste, Patrick conçoit le fait de motiver ses stagiaires comme faisant partie de son métier de formateur. Il tente de les faire adhérer à la formation, de leur donner une perspective professionnelle. Au fil de son parcours dans ce secteur, il repère des comportements problématiques chez les stagiaires qui arrivent en formation liés aux échecs que ces derniers ont vécu en tant qu'élèves dans l'éducation nationale. Étant formateur d'adultes, il ne comprend pas pourquoi, c'est à lui de refaire l'éducation de base des stagiaires. Selon lui, le déficit de savoir-être des stagiaires est le fruit d'un laisser-aller dans l'éducation générale des individus : « *Voilà, on les a laissé faire apparemment et ils considèrent que c'est normal. Aussi, ils ne supportent pas les réprimandes, vous faites une remarque à un stagiaire, alors là c'est impressionnant, c'est impressionnant.* » (90).

- *Une activité professionnelle qui interroge*

Au fil de ces quelques années de pratiques professionnelles en tant que formateur, Patrick se pose beaucoup de questions quant à l'avenir de ce secteur : « *Là c'est la pérennité du métier. La pérennité du métier, en disant qu'on a mis beaucoup de contraintes sur les centres de formation, ces derniers temps, on a demandé beaucoup de choses.* » (92). Il constate que l'organisation législative et professionnelle des activités de formation dans le secteur de la sécurité privée devient de plus en plus rigoureuse. Un tel accroissement des exigences sur les organismes de formation serait susceptible, selon lui, de porter atteinte au maintien de ces activités. De son point de vue, les récents changements survenus dans ce secteur d'activité tendent à écarter les structures de taille modeste qui n'auraient pas la possibilité de se mettre en accord avec les nouvelles exigences qui seraient donc plus avantageuses pour des structures déjà bien implantées disposant d'une bonne capacité financière et humaine : « *... Il faut vraiment être clean de chez clean, il faut faire les choses carrées et ça prend du temps. C'est*

comme si on voulait tuer les petites structures au détriment [mais nous comprenons au profit] *des grosses. Quelque part on se dit, mais qu'est-ce qu'on veut faire de la sécurité privée ?* » (92).

Le fait également que ces dernières années, beaucoup de centres de formation se soient créés, de façon éphémère, lui pose question quant à la viabilité de ce secteur. Selon lui, ces activités ont connu un développement trop rapide sur une courte période ce qui pousserait les organismes de financement à adopter une posture beaucoup plus prudente vis-à-vis de ce secteur : *« … Ben ça a été une évolution, mais très rapide, d'ailleurs à pôle emploi, c'était facile : vous demandiez, vous vouliez faire agent, vous aviez le financement. Maintenant, ils sont plus réticents.* » (92).

Il constate également que les stagiaires qui s'orientent vers ce secteur ont non seulement des difficultés de maîtrise de la langue, mais également une faible motivation à s'engager réellement dans un processus de formation. Ces éléments constituent de son point de vue, des freins à l'efficacité des parcours de formation et au rayonnement de ce secteur : « *J'avais beaucoup de personnes qui venaient, des résidents qui maîtrisaient à peine la langue, et ils voulaient faire agent de sécurité parce qu'ils avaient rencontré des camarades qui leur disaient : ben ! tu sais, c'est une formation courte quelques semaines et ça y est, tu peux travailler*. » (92). Selon lui, ce constat a incité les organismes de financement de la formation à adopter une attitude beaucoup plus stricte vis-à-vis des organismes de formation. En effet, le pôle emploi exige dorénavant une évaluation sérieuse des compétences linguistiques des stagiaires avant d'accepter les demandes de financement. Ainsi, il s'assure du sérieux de la structure de formation et de la motivation du stagiaire à suivre la formation. Ces observations et interrogations façonnent la manière dont le formateur aborde son métier.

- *L'image des acteurs, une valeur forte dans le rapport au métier de formateur*

Dans son rapport à son métier de formateur, Patrick accorde une place importante à l'image plutôt positive que les acteurs de ce secteur renvoient, en raison de la situation actuelle du milieu de la sécurité privée. De son point de vue, ce secteur a encore beaucoup d'efforts à faire pour se construire une meilleure réputation et cela commence dans les sessions de formation où il met l'accent sur les postures et comportements des futurs agents de sécurité : « *Donc, c'est un métier qui doit faire sa place, il doit gagner le respect, déjà, il faut être respectable soit, il faut avoir un comportement respectable pour donner envie aux gens de le respecter. Donc, c'est ça le but de la formation, je me penche énormément là-dessus*. » (94). La perspective d'une sécurité privée plus active dans le dispositif global de sécurisation de l'espace public est selon lui, totalement liée à la capacité des différents acteurs à inspirer la confiance.

Le désengagement progressif de l'état par rapport à certaines missions de sécurité publique ouvre la possibilité d'un recours plus important aux entreprises de sécurité privée. Selon Patrick, le développement de cette co-production de la sécurité publique/privée n'est possible que si les différents acteurs prennent conscience de l'importance de l'image qu'ils renvoient à la société : « *Ça va se développer, on va être sollicités forcément de plus en plus sachant qu'il y a quand même un désengagement de l'État dans la sécurité, les missions dédiées à la police municipale sont de plus en plus redirigées vers la sécurité privée. Donc on doit retravailler notre image maintenant, se montrer professionnel.* » (94).

L'objectif principal de son action auprès de ses stagiaires vise à les inciter à prendre conscience de l'impact que peut avoir leur attitude sur le rayonnement du secteur. Il porte une attention particulière sur des attitudes dites professionnelles que les stagiaires doivent observer en toute circonstance ; une fois intériorisées lors de la formation, celles-ci devront être maintenues et continuellement actualisées.

Le respect du cadre déontologique et la notion de travail d'équipe sont aussi mis en avant. Pour lui, l'observation du cadre déontologique est indispensable pour tout professionnel de la sécurité. Dans la logique de Patrick, c'est ce cadre d'action qui constitue la principale protection des acteurs de sécurité privée. Nous l'avons évoqué plus haut, ce formateur a pris conscience des risques auxquels les stagiaires vont être confrontés sur le terrain : « *Ça vous permettra aussi de faire une carrière. De ne pas vous exposer donc, je les prépare aussi à tout ce qui est risque au niveau professionnel, que ça peut déraper sur la moindre chose donc la notion du respect pas d'a priori, pas de comportement raciste, etc.* » (94).

- *La place des organisations collectives dans le secteur de la formation en sécurité privée*

Malgré l'intérêt que Patrick porte à son secteur d'activité et à la notion d'esprit d'équipe, il apparait que celui-ci n'a jamais vraiment pris le temps de s'interroger sur l'existence d'une forme d'organisation collective qui regrouperait les formateurs en sécurité privée : *« Bah ! au final, je n'en connais pas oui, je ne me suis jamais penché sur la question d'ailleurs. »* (146). Le fait de se regrouper en collectif comporte à son avis plusieurs bénéfices non négligeables. D'abord, un collectif de formateurs serait l'espace idéal pour mettre en place des dispositifs d'échange sur les pratiques de formation entre formateurs, ce qui à terme pourrait favoriser un développement plus harmonieux dans ce secteur. Le second avantage qu'il met en avant porte sur la protection des formateurs vis-à-vis des organismes de formation. En effet, les formateurs en sécurité privée, étant pour la plupart des auto-entrepreneurs, se retrouvent à la merci des centres de formation qui fixent les prix des prestations sans réel contrôle des différents organes du secteur de la sécurité privée. Enfin, le troisième avantage soulevé par Patrick concerne la

maitrise de la forte concurrence qui sévit dans le milieu de la formation en sécurité privée. De son point de vue, les difficultés que l'on constate aujourd'hui dans les activités de formation de ce secteur pourraient être dues en grande partie à la concurrence acharnée que se livrent les différents acteurs : *« Oui ce serait une bonne idée, ce serait une bonne idée. Moi, je sais que, pour vous parler clair, je suis autoentrepreneur, je travaille en sous-traitance, forcément. […] Il y aura un vrai échange et on ne sera pas en compétition parce que ce qui nuit à l'échange, c'est tout ce qui est esprit de compétition oui, »* (148). Le manque de communication et l'absence de mise en commun seraient donc la conséquence première de cette concurrence entre les formateurs. Cette absence de collectif crée chez Patrick un sentiment de solitude à son plus grand regret : « *On a le sentiment d'être un peu isolé, un peu isolé voilà ça c'est clair. C'est le truc que je regrette sinon je ne regrette pas de faire ça moi. »* (170).

- *Une activité professionnelle très individualiste*

Patrick a le sentiment que le métier de formateur est très individualiste. C'est le constat qu'il a été amené à faire dès ses débuts. Même quand il se retrouve dans un centre avec d'autres formateurs, il ne retrouve pas cet esprit d'échange et de camaraderie qu'il avait imaginé pouvoir entretenir avec ces derniers. Il s'est vite aperçu que les relations que les formateurs entretiennent entre eux sont essentiellement basées sur des rapports de compétition et de méfiance mutuelle. Cette concurrence est le résultat même du statut professionnel des formateurs auprès des organismes de formation. L'absence de contrat de travail à durée indéterminée pousse les formateurs à constamment chercher à sécuriser leurs positions auprès des organismes clients : *« … S'il vient empiéter sur mes plates-bandes, il va me piquer mon travail ou si on le trouve meilleur que moi finalement on va dire finalement Monsieur, le nouveau qui vient d'arriver il prend votre place. Vous voyez, c'est délicat, c'est très délicat ça. J'ai vu que dans certains cas, il y a un certain climat, pas forcément même s'il peut être sympathique, on peut avoir des relations sympathiques, mais j'ai l'impression qu'on est en permanence en compétition avec ses collègues. »* (146). De ce fait, les formateurs se retrouvent en permanence dans une situation de précarité et d'impuissance vis-à-vis des centres de formation qui parfois n'hésitent pas à jouer sur le climat de concurrence pour faire baisser les prix.

- *Des pratiques professionnelles liées aux représentations et valeurs portées par le formateur*

Les pratiques professionnelles de Patrick sont étroitement liées aux perceptions et valeurs qu'il entretient par rapport à son métier. Dans une situation de formation, le comportement est le premier élément auquel il s'intéresse. Il apporte un soin particulier à l'évaluation du comportement général du groupe dont il a la responsabilité. Celle-ci lui permet d'adapter son

propre comportement : *« … L'évaluation que j'ai du niveau de mes stagiaires, du comportement qu'il faut, je pense, en face du groupe à traiter… La seconde chose c'est de trouver s'ils sont bien, ils ne sont pas bien, s'il faut les prendre de manière pas trop cool sinon on se fait manger. »* (96). Sa première tâche dans une situation de formation consiste à déterminer le niveau des stagiaires par rapport aux différents modules qu'il s'apprête à aborder avec eux.

En homme de terrain, Patrick met l'accent sur les exercices pratiques et les mises en situation afin de maintenir un niveau d'activité qui éviterait que les stagiaires ne décrochent. Dès les premiers moments de son intervention, il insiste sur la préparation des stagiaires au processus d'évaluation finale. Il essaie ainsi de démystifier ce moment en amenant les stagiaires à se mettre en situation le plus tôt possible : *« … Commencer déjà à les préparer à ce que sera l'examen, à la prise en compte du PC, vous allez faire le rondier, vous allez faire le chef de poste donc, ça permet de faire des coupures et d'effectuer des mises en situation. »* (96). Ces situations sont aussi l'occasion pour lui de proposer aux stagiaires des pauses et ne pas se laisser submerger par les apports théoriques qui sont nombreux.

La grande difficulté selon le formateur, c'est de maintenir l'attention du groupe. Il trouve assez facile de décrocher de la formation surtout quand des stagiaires peu motivés entrainent le reste de la classe dans leur démobilisation. La subtilité de son action tient à la maitrise des moments de dissipation au sein du groupe. Pour lui, il est nécessaire d'avoir de tels moments lors des activités de formation, mais de manière prudente et contrôlée. Cette approche sous-entend que le formateur est constamment en vigilance et que les moments qui s'apparentent à des ruptures sont en fait pour lui, des moments de vigilance encore plus accrus : *« Donc de faire très attention au comportement surtout quand on travaille en groupe, on fait des exercices pratiques. De contrôler la partie rigolade ben, gardez quand même le sérieux, même si on essaie toujours d'avoir des relations sympathiques avec nos stagiaires… »* (98).

Lorsqu'il s'agit d'introduire de nouvelles notions, Patrick met les stagiaires dans une situation d'énonciation et de confrontation des représentations avant de les ramener au cours. Cette manière de procéder est également un moyen de préparer les futurs agents de sécurité à leur métier. En effet, ils apprennent progressivement à entendre des conceptions différentes de la leur, à prendre en compte les points de vue différents, mais surtout, ils apprennent à dépasser leurs propres perceptions de la réalité : *« Déjà de commencer à faire souffler les idées avant de démarrer, histoire de dire et puis de trouver le bon moment ça part souvent en polémique entre eux. Oui ben moi, je ne suis pas d'accord et du coup, à ce moment moi, j'en profite pour faire le cours, je lance mon cours. Je leur dis justement bah on va en parler »* (100).

Patrick utilise au maximum les erreurs et questionnements pour continuellement suivre les progrès de ses stagiaires : *« J'ai cette chance aussi, puisqu'on a des QCU à faire tout au long de la formation. J'ai remarqué que l'incompréhension, ça pouvait aussi être l'occasion de dire : bon voilà on est arrivé, je sors le petit QCU et vous me le faites et comme la personne n'a pas bien maîtrisé son sujet, ça va être l'occasion bah qu'elle fasse des erreurs et de revenir sur les points incompris. »* (102). Dans sa routine quotidienne, ce formateur accorde un certain temps à l'évaluation des acquis des stagiaires. Ceci lui permet de déterminer les points de difficultés pour ces derniers stagiaires, tout en leur permettant d'organiser leur savoir et de le restituer avec leurs propres mots : « *... J'ai ce mode de fonctionnement, je démarre et on va parler de ce qu'on a vu hier et éventuellement, j'en fais aller au tableau, Stabilo en main, et parle-moi. »* (102). Dans ce processus, il accorde une attention particulière au bien être émotionnel de ses stagiaires en leur rappelant constamment les bénéfices de l'erreur en formation. Il crée ainsi un climat de confiance qui favorise l'entraide.

Dans son approche, Patrick aborde avec vigilance la question de la discipline et des rythmes d'apprentissage. En effet, certains stagiaires ont quitté le cadre scolaire très tôt et rencontrent quelques difficultés à rester concentrés pendant les cours : « *Oui alors on est obligés de se régler parce que le stagiaire est quand même […] il ne faut pas trop les déstabiliser en disant, tiens bien aujourd'hui et je vais faire autrement, mais complètement différemment. Ça, à l'occasion, quand on est arrivés à un certain stade de la formation parce qu'il faut bien dire ce qui est, on a des gens qui se retrouvent sur les bancs de l'école, l'école est très, très loin »* (106). Patrick crée ainsi et de façon progressive un lien avec son groupe. Ce qui au final permet aux stagiaires d'intégrer plus facilement les savoirs et le savoir-être qu'il essaie de leur transmettre. Selon lui, ce lien qu'il crée avec les stagiaires favorise un certain équilibre dans leur apprentissage.

- *La professionnalisation, une réponse aux dérives du secteur de la formation en sécurité*

Patrick constate que le mouvement de professionnalisation actuel est la conséquence directe des dérives qui ont cours dans le secteur de la sécurité privée en général et celui de la formation professionnelle en particulier. Étant un ancien policier lui-même, Patrick dénonce le recours de certains organismes à d'anciens membres des forces de l'ordre qui n'ont aucune expérience de la sécurité privée pour dispenser des formations. Toutefois, ces dérives ne devraient surtout pas, selon lui, conduire les décideurs à mettre en œuvre une politique de professionnalisation trop rigoureuse : *« Il y a eu beaucoup d'abus, il ne faut pas tomber dans l'excès inverse pour autant. Il y a eu beaucoup d'abus, il y a des personnes qui se sont lancées dans la formation sans avoir le niveau requis. Là, j'ai même vu des policiers qui sont venus faire des cours, ils viennent de*

la sécurité publique, ils ne viennent pas de la sécurité privée. » (124). L'objectif principal de cette professionnalisation est donc pour lui, de contrôler l'accès à ce métier de FSP en mettant l'accent sur la qualification des formateurs. Il constate qu'aujourd'hui ce secteur est extrêmement poreux, en ce sens qu'il n'y a pas de qualification spécifique à ce secteur de formation qui pourrait en garantir la qualité : *« La personne sans avoir les qualifications requises, sans avoir le niveau forcément en adéquation, ben on va la prendre parce que ça dépanne et comme il n'y a rien d'exigé, il n'y a pas besoin d'un diplôme des formateurs en sécurité privée pour exercer, on demande certains diplômes, des personnes se sont retrouvées en formation sans être capables d'être formateurs en fait... »* (124). La professionnalisation du métier de FSP renvoie donc à une régulation et à une définition des critères d'accès au métier relativement souples.

- *L'expérience professionnelle et la capacité pédagogique, voies d'accès au métier de FSP*

L'accès au métier de FSP devrait, selon Patrick, prendre en compte l'expérience professionnelle du futur formateur dans les métiers de la sécurité privée : *« Des qualifications spécifiques… Bon déjà il est bien d'avoir des… ou d'avoir exercé ! ne serait-ce que d'avoir exercé »* (108). Dans sa logique, il est compromettant pour un formateur de ne pas avoir d'expérience professionnelle pour adosser les contenus qu'il envisage de transmettre à ses stagiaires. Cette expérience joue pour lui un rôle non négligeable, car il permet au formateur de proposer des exemples imagés aux stagiaires, mais, il lui permet également de mieux aborder les subtilités des notions dont il parle : « *… C'est déjà délicat de se lancer dans la formation à la sécurité privée, si vous n'êtes pas de la filière sécurité, c'est délicat. Vous parlez de notions que vous n'appréhendez pas, vous n'avez pas forcément des anecdotes à fournir aux stagiaires pour illustrer vos propos et pour justement quand on ne comprend pas ou si on vous dit ah, mais non moi…* » (110).

Hormis l'expérience professionnelle, il met également l'accent sur l'acquisition d'une certification en pédagogie. Dans son cas, il admet exercer son métier de manière satisfaisante aujourd'hui, sans avoir reçu une formation spécifique en pédagogie. Néanmoins, il est d'avis qu'une formation de formateur axée sur la pédagogie doit être mise en place à destination des futurs formateurs. Cette formation aurait pour avantage de réduire les tâtonnements et de mettre à disposition des outils de formation efficaces : « *Le minimum de diplôme, forcément un minimum de diplôme, bon là une formation de formateur, éventuellement et encore que moi je n'en ai pas eu et ça ne m'a pas empêché dès le début que ça marche bien…* » (110)

C'est au cours de sa formation de SSIAP3 que Patrick a commencé son parcours d'initiation à la formation en sécurité privée. Il a essentiellement appris ce métier en observant les formateurs en activité et grâce aux échanges qu'il a pu avoir avec ces derniers. Cette formation de SSIAP 3 comporte un module obligatoire sur l'initiation à la formation qui permet par la suite aux détenteurs du SSIAP3 donc les responsables sécurité, d'animer des sessions d'information au sein de leurs structures. C'est donc en combinant observation et mises en situation pratiques que le formateur a peu à peu construit des compétences dans ce métier : *« … Je me suis lancé tout doucement, ils m'ont permis d'animer ne serait-ce qu'une heure durant la formation. J'ai demandé à assister à des cours, j'ai fait aussi comme ça ah… »* (112). Progressivement, il commence à animer des journées de formation sans supervision en tant que remplaçant, avant de se décider à prendre son envol, une fois convaincu d'avoir construit les compétences nécessaires.

- *Un clivage important entre les organismes de tutelle et les acteurs de la formation en sécurité privée*

Dans son quotidien, Patrick ne perçoit aucune forme de reconnaissance en provenance des organes de tutelle. Bien au contraire, les récents changements amorcés dans ce secteur le conduisent à croire que les personnes en charge d'élaborer les politiques de professionnalisation ne connaissent pas vraiment les acteurs de la formation en sécurité privée, et particulièrement, les parcours et domaines de compétence des formateurs en sécurité privée. De son point de vue, les nouvelles exigences ne prennent pas en compte les logiques du terrain, encore moins la situation de précarité dans laquelle les formateurs se trouvent. Cette méconnaissance des logiques de terrain que vivent les formateurs au quotidien traduit selon lui un profond mépris des décideurs vis-à-vis des acteurs de ce secteur : « … *Moi, je pense qu'elles s'en fichent complètement. On est formateurs, on est dans la formation privée, on n'est pas enseignants. […] Quand on est formateur dans le privé, on est abordés, oui comme si je vous faisais une petite formation à la sophrologie comme ça… »* (144). S'il compare son métier à celui des enseignants, c'est qu'il a l'impression de faire le même type de travail auprès des adultes, sans bénéficier des mêmes considérations que ces derniers. De son point de vue, en étant FSP, il devrait bénéficier d'un minimum de considération de la part de son ministère de tutelle, essentiellement en raison de l'exigence technique, réglementaire et déontologique de son métier : *« … A l'occasion en faisant une formation en entreprise ou à côté il y avait d'autres personnes qui dispensaient des formations comme ça où c'était un petit peu, pas décousues, un petit peu, on va toucher des pierres, la pierre qui fait si, la pierre qui fait mi. J'ai dit oh là, là ! tu es formateur toi ? Oh !!! Moi je n'ai rien à voir avec ça. Moi, ça s'appuie sur des*

réglementations, ça s'appuie sur les textes des textes de loi, des réglementations, moi c'est quelque chose de beaucoup carré et je ne suis pas gourou de la sécurité. » (144). Ce formateur souligne une fois de plus sa différence avec les formateurs d'adultes en raison des règlementations qui régissent son secteur de formation. Il ne peut se permettre de déroger aux différents textes qui encadrent ce métier.

- *Les stagiaires, principale source de motivation et de valorisation*

C'est auprès de ses stagiaires que Patrick trouve sa principale source satisfaction et de valorisation. En effet, à l'occasion de ses nombreux déplacements dans le cadre de son métier, il rencontre ses anciens stagiaires qui lui témoignent une profonde reconnaissance pour la qualité de la formation qu'ils ont reçue. Toujours dans sa posture de formateur, il ne manque pas l'opportunité de leur prodiguer de nombreux conseils. Ayant gardé le contact avec certains stagiaires, Patrick est souvent amené à jouer le rôle de conseiller et même de caution lors de leurs recherches d'emploi à l'issue de la formation : « … *C'est arrivé qu'ils m'appellent, qu'ils me demandent conseil, je leur dis si tu as un problème quelconque, si tu as besoin de conseils ben appelle-moi. Voilà, je reste ton formateur et ben j'ai des relations supers sympas avec pas mal de stagiaires* » (154). Cette reconnaissance dont il bénéficie trouve sa source dans la relation qu'il a su construire avec ses stagiaires lors des sessions de formation. Cependant l'absence de reconnaissance institutionnelle soulève un certain nombre de tensions dans le processus de professionnalisation.

- *Le processus de professionnalisation, source de tension*

Le processus de professionnalisation initié depuis quelques années et dont l'acte plus marquant se traduit par la promulgation d'un décret ministériel à l'été 2017, suscite de nombreuses inquiétudes chez Patrick. En effet, ce dernier constate avec surprise les nouvelles exigences posées par ce texte, et craint d'être amené dans un avenir proche, à s'inscrire dans un parcours de formation pour différents modules auxquels il forme déjà des stagiaires : « *Disons, moi la crainte que j'ai, c'est qu'on me demanderait un diplôme que je n'ai pas et qui m'obligerait à retourner sur les bancs alors que j'exerce depuis des années.* » (136). S'il considère ces nouvelles obligations de formation comme étant un point de tension, c'est pour deux raisons assez évidentes quand on considère la situation des formateurs en sécurité privée aujourd'hui. La première raison porte sur la valorisation des expériences professionnelles antérieures. En effet, il considère que ce n'est pas vraiment judicieux d'imposer à tous les formateurs de suivre des formations sur les différents modules qu'ils dispensent déjà en formation depuis un certain temps. L'autre raison est économique. S'inscrire dans une

dynamique de formation aux différents modules soulève un ensemble de questionnements économiques qui ne peuvent être ignorés par les formateurs en situation d'auto-entrepreneuriat. Il s'agirait d'abord pour eux de prévoir un budget assez conséquent pour pouvoir suivre ces formations. La question de la disponibilité se pose également. Les formateurs se retrouvent obligés de suivre ces formations aux moments même où ils devraient être dans les centres de formation à dispenser leurs enseignements. Ils se retrouvent donc à choisir entre aller en formation pour apprendre ce qu'ils enseignent déjà ou alors, honorer leurs engagements auprès des organismes de formations qui font appel à leurs services et tout cela dans un contexte de concurrence intense. Du point de vue de Patrick, même si le mouvement de professionnalisation est globalement bien accueilli, c'est au niveau de ses modalités de mises en œuvre que se trouve le problème. En effet, il estime qu'à ce jour, la situation réelle des FSP est peu prise en compte : ces derniers doivent faire des choix qui, potentiellement, peuvent mettre en péril leur positionnement sur le marché de la formation : « *Après le risque c'est qu'on nous mette des barrières et que finalement ça a exclu des personnes, ben il faut qu'on vive aussi hein ! […] comment je vais pouvoir faire ? Ce n'est pas évident. Donc ça crée cette tension là, ça pose ce stress parce qu'on se dit à un moment donné on va me pondre quelque chose qui va me mettre une barrière, moi je stresse honnêtement. Me dire que d'ici là on va me pondre, il faut si, il faut la, et ben ça va être l'arrêt du chemin pour moi ben tant pis, je vais changer, voilà !* » (136). Patrick craint que le mouvement de professionnalisation n'ait pour effet de pousser vers la sortie tous ceux qui n'auraient pas la possibilité d'aller suivre des formations sur les différents modules que comportent les parcours de certification à destination des agents de sécurité privée.

- *Les voies de professionnalisation possibles*

Dans la perspective d'un mouvement de professionnalisation mieux adapté, Patrick propose de mettre en place une seule formation complète à destination des formateurs en sécurité privée : *« Ben ça pourrait être de faire directement un module, une formation spécifique de formateur à la sécurité privée donc, il y a déjà une formation d'agent de sécurité privée pourquoi pas une formation de formateur à la sécurité privée. »* (118).

Dans un souci d'efficacité pédagogique, il propose de favoriser le mode de formation intégratif avec des temps de formation en session, des temps d'immersion dans les organismes de formation et enfin des moments de restitution où les formateurs pourront procéder à l'analyse de leurs pratiques. Le formateur regrette que les dernières mesures prises par les autorités de tutelle n'aient pas été le fruit d'une consultation de la base : *« … Je me dis ben voilà s'il y avait eu cet échange-là, tout ça je l'aurais peut-être fait au cours d'une formation avec des formateurs, […] Après, ce serait carrément qu'on ait des colloques entre formateurs avec cet*

échange, mais vraiment cet échange sur la technique très pro quoi, pas parler de la pluie et du beau temps. » (122). Cette absence de consultation apparait comme le problème le plus pesant dans cette dynamique de professionnalisation. La solution serait donc, de son point de vue, une association des formateurs au processus de conception et de mise en œuvre du mouvement de professionnalisation notamment à travers la création d'un espace de concertation portant sur l'élaboration des maquettes de formation.

Patrick perçoit dans ce mouvement de professionnalisation une forte marginalisation des acteurs de terrain qui se traduit par l'imposition systématique de nouvelles règles et méthodes souvent inadaptées. Le formateur joue un rôle central dans le projet de professionnalisation. Il est donc indispensable que les FSP soient remis au centre des échanges. Patrick est bien conscient que d'autres expertises sont nécessaires afin de tendre vers une réelle professionnalisation du métier formateur. Cependant, il insiste sur la place à accorder aux formateurs en sécurité privée lors des échanges : « *... C'est-à-dire qu'il faut demander aux gens qui le font, leur avis et ce truc va se mettre au point avec eux et pas sans eux. Ce n'est pas au-dessus de décider, et nous on est des experts en pédagogie, on est des experts en psychologie, il faut faire comme si, il faut faire comme ça. Il faut demander aux gens de terrain. Mais après on a besoin des deux, il faut cet échange.* » (132).

La mise en place d'un parcours de formation de FSP permettrait non seulement d'avoir une meilleure visibilité sur les compétences des formateurs en sécurité privée, mais favoriserait également le maintien et l'actualisation de ces compétences à travers les sessions de recyclage. Celles-ci seraient ainsi l'occasion pour les formateurs d'analyser leurs pratiques et de prendre conscience de leurs limites afin de les dépasser : « … *Ça pourrait être si on a un diplôme de FSP, ça induirait forcément éventuellement à recyclage à l'occasion qui permettrait de faire un bilan comme je l'ai fait, parce qu'il n'y a pas si longtemps, j'ai fait mon recyclage des formateurs en secourisme où ça a été l'occasion avec le formateur de revenir sur nos pratiques en disant bah on a peut-être pris des travers chacun et on s'en est aperçu.* » (134).

4.1.7 Lisa

- *Un parcours très diversifié*

Formatrice d'une trentaine d'année, Lisa ne se destine pas aux métiers de la sécurité privée encore moins à celui de formatrice. Son projet professionnel est de devenir vétérinaire : *« L'objectif de départ ce n'était pas la formation du tout, je voulais être vétérinaire » (4)*[25]. Son parcours scolaire est peu commun en ce sens qu'elle est détentrice de deux baccalauréats

[25] Tour de parole entretien Lisa

(Professionnel et scientifique). Contre toute attente cela ne constitue pas un atout dans la réalisation de son projet professionnel initial. En effet, le fait d'avoir deux baccalauréats lui ferme les portes des classes préparatoires à l'entrée en école de vétérinaire : *« … Mon parcours scolaire est un peu atypique parce que j'ai deux bacs, j'ai un bac pro et un bac S voilà ça fait que j'ai été exclue direct des classes préparatoires de veto parce qu'en fait pour eux j'ai redoublé deux fois » (6).* Déterminée à poursuivre son projet de devenir vétérinaire, elle se résout à faire une première année de médecine pour tenter d'intégrer la formation de vétérinaire à la suite d'un concours. Elle est orientée vers la médecine dentaire ce qui, bien entendu, ne correspond pas du tout à l'objectif qu'elle s'était fixée. À la suite de ces diverses déconvenues, elle s'engage comme pompier volontaire pour lutter contre les feux de forêt pendant l'été. Elle retrouve là quelque chose d'important pour elle, le travail avec les chevaux. Cette activité a duré deux étés. Ne voulant pas continuer ses études en médecine dentaire, Lisa décide d'interrompre son cursus et de travailler en tant qu'ambulancière dans le secteur privé tout en continuant à être volontaire chez les pompiers.

Elle occupe cet emploi d'ambulancière pendant un an et demi. C'est à la suite d'un conflit avec son employeur qu'elle se retrouve au chômage. Loin d'être abattue, elle se consacre pleinement à son volontariat chez les sapeurs-pompiers

C'est sur les recommandations d'une conseillère en insertion professionnelle que Lisa s'oriente vers la formation. Elle fait ses premières expériences en tant que formatrice en secourisme à la croix rouge : *« …Là ils m'ont trouvé un poste à la croix rouge en formateur de secourisme, je faisais 20 h semaine ça a duré ça, j'ai fait 3 ans, j'ai fait 2 ans à 20 h semaines après j'ai été embauchée à temps plein » (16)*. C'est au cours de cette période qu'elle commence à prendre goût à la formation en passant d'un contrat à temps partiel vers un contrat à temps plein. L'intérêt grandissant pour la formation l'amène à suivre des formations de formateurs spécifiques au PSC1 puis au SST. Ce faisant, elle parvient à répondre à une plus large demande de formation.

C'est à la suite d'un accident à cheval survenu en 2010 que Lisa part s'installer à Paris où elle rejoint son compagnon qui y est muté. C'est là qu'elle découvre les métiers de la sécurité privée : *« J'ai suivi pour pas rester ici et c'est là que j'ai mis le pied dans la sécurité en fait, ce n'était pas du tout prévu comme ça. » (22).* Le secteur des activités privées de sécurité est alors totalement inconnu. Lisa admet durant cet entretien : *« Je pense d'ailleurs que ce n'était pas un métier que je connaissais, je ne savais même pas que ça existait en fait » (24).* C'est donc à Paris qu'elle suit ses formations d'agents de sécurité d'abord en CQP-APS puis la formation de SSIAP1. Son premier poste fut en SSIAP 1 sur un site sensible avec les caractéristiques de

secret défense : *« En plus c'était un agrément secret défense… en gros j'ai fait mes armes là-bas, j'ai découvert le métier de ssiap parce que je ne savais pas ce que c'était » (26).*

La sécurité privée ne présente pas selon elle, le même rythme que le métier de pompier. Elle décide alors de trouver un autre site : *« … J'ai tenu 1 mois. Au bout d'un mois, j'ai parlé un petit peu avec mon conjoint. J'ai dit écoute ce site là, ça ne va pas pouvoir le faire… je ne peux pas ne rien faire, ce n'est pas possible, je m'ennuie » (34).* Ainsi, elle se retrouve sur un poste d'agent de sécurité Incendie en grande surface, ce service lui correspond mieux. En effet, elle y retrouve un certain plaisir : « *C'était vachement plus sympa » (36)*, Au bout d'un an d'activité dans cet établissement, elle revient avec son compagnon sur Montpellier où elle continue son activité d'agent de sécurité, mais cette fois dans la télésurveillance. Parallèlement à son activité, elle continue de se former et passe ses qualifications de SSIAP3 et SSIAP2. Elle passe ses qualifications dans cet ordre parce qu'il y a des critères d'ancienneté qu'il faut satisfaire avant de pouvoir passer de SSIAP1 à SSIAP2. Ces critères ne sont pas les mêmes pour passer de SSIAP1 à SSIAP3. Détentrice de ces nouvelles qualifications, elle commence à intervenir sur des sessions de formation au profit de quelques centres de formation de la région *: « … j'ai passé mon SSIAP 3 puis mon SSIAP 2 je l'ai fait dans l'autre sens… J'ai commencé à bosser un peu pour les boîtes de formation en tant que formateur SSIAP. Parce que la formation ça reste quand même finalement mon corps de métier de base, c'est ce que je préfère. » (36).* Ayant retrouvé peu à peu le domaine de la formation, il lui faut à présent consolider sa présence.

Lisa commence son parcours de formatrice en sécurité privée avec des publics dits « difficiles » *: « … J'ai eu la chance et pas la chance de commencer avec un public très difficile parce que j'étais sur Nîmes, avec un public de pôle emploi qui était là parce qu'on leur avait dit de venir, » (38),* elle considère ce début comme étant à la fois quelque chose de positif et de négatif. En effet, elle commence par former des publics, pour la plupart, n'ayant pas forcément envie de prendre part à ladite formation. Il est aisément compréhensible que cela puisse engendrer quelques difficultés dans le déroulement de la formation. Le second problème auquel elle est confrontée, concerne le niveau d'acquisition de la langue des stagiaires. *: « … Avec une bonne partie qui ne parlait pas forcément bien français, alors que c'est un prérequis. Donc oui, les méthodes pédagogiques du SSIAP qui sont uniquement du cours magistral sont vite passées à la trappe. Je me souviens être sortie de ma première journée de formation en me disant oulala !!! ça ne va pas le faire… » (40).* Ces difficultés sont l'occasion pour elle de revoir sa méthodologie, de se remettre en question au niveau de la transmission afin de continuer à exercer cette activité qu'elle affectionne.

Lisa dirige aujourd'hui avec son conjoint une nouvelle structure de formation qu'ils ont créée : « *... On a monté notre propre structure on a un centre de formation, pour le moment on n'a pas l'agrément SSIAP puisque ce n'est pas encore… c'est encore tôt ! » (40).* La structure étant jeune, elle ne dispose pas de tous les agréments nécessaires pour dispenser l'ensemble des formations liées à la sécurité privée. Au stade actuel, cette structure ne dispense que les formations obligatoires du SST. Très prise par ses nombreuses responsabilités au sein de la société de sécurité privée, elle ne trouve pas le temps de se consacrer à la partie administrative du centre de formation.

Pour elle, le fait d'être formateur n'est pas quelque chose qui se construit, c'est intrinsèque au caractère de l'individu : *« ...C'est soit on a la fibre de transmettre et d'avoir envie d'emmener ses élèves d'un point A à un point B et les élever, soit alors on est là encore pour leur balancer du savoir et en fait on n'y met pas le cœur » (46).* Il ne s'agit pas simplement, pour elle, de maîtriser les méthodes et techniques nécessaires pour transmettre le savoir, mais plutôt d'avoir l'envie de participer au développement des apprenants et de s'investir pleinement dans leur apprentissage.

- *Perception du métier de formatrice*

Lisa aborde l'activité de formation de façon ludique : *« ...La formation c'est un jeu. » (282)* L'objectif est de favoriser le développement des compétences de ses stagiaires. Si, elle se définit aujourd'hui comme formatrice, c'est essentiellement parce qu'elle a à cœur la réussite des stagiaires qui lui sont confiés. Sa mission en tant que formatrice, c'est d'accompagner, des stagiaires qui très souvent n'ont pas eu de cursus scolaire très avancé, vers la réussite à leurs examens d'agents de sécurité : *« Parce que, j'ai envie en fait que mes stagiaires réussissent. Parce que, c'était un milieu qui est souvent plus avec des gens qui ont des petits niveaux scolaires. C'est un peu comme si… ça arrive à l'examen et qu'ils l'ont souvent, c'est leur premier examen qu'ils arrivent à avoir. » (286).*

Dans sa perception du FSP, ce dernier est un formateur d'adultes au même titre que les autres et ne devrait surtout pas être considérés différemment : *« Oui ! c'est un formateur. C'est un formateur lambda, il n'a pas de trait distinctif particulier, Il ne devrait pas !!! » (290).* Elle met en garde contre le manque d'humilité qui pourrait résulter d'une gloire obtenue dans une carrière précédente. Selon elle, la mission et la gloire principale du FSP et du formateur en général, restent de favoriser le développement des compétences et la réussite des stagiaires à leurs examens : *« Ce n'est pas parce qu'au départ tu es sculpteur de flamme à la brigade des sapeurs-pompiers de Paris que tu vas réussir à avoir un meilleur taux de réussite que les autres.*

Je pense qu'il faut rester humble en fait. » (292). C'est ainsi qu'elle perçoit le formateur et le rôle que celui-ci doit jouer dans l'appareil de formation tout en mettant en exergue une qualité indispensable qui serait l'humilité.

- *Des espaces d'investissement multiples*

Comme nous l'avons évoqué plus haut, Lisa est arrivée dans le monde de la formation bien avant celui de la sécurité privée. Nous constatons que ses premiers contacts avec ce métier se sont déroulés dans le cercle familiale : *« Ma mère est dans le milieu de la formation donc, d'ailleurs elle a été aidante aussi à certains moments, quand je me pose des questions, quand il y a des remises en question à avoir… Parfois on en discute parce qu'il y a certaines adaptations pédagogiques où je ne suis pas forcément sûre de mon coup… finalement on n'est pas du tout dans le même domaine, mais en fait des adaptations et les méthodes ben elles sont transversales. » (326).* Même si elle se défend d'avoir été influencée par la profession de sa mère, Lisa trouve en cette dernière un soutien inestimable puisqu'elle trouve en elle un appui conseil. Elle constate également que bien que les domaines d'intervention soient différents, les méthodes et ajustements pédagogiques qu'elle met en place suite à ces échanges sont tout à fait adéquats : *« Mon objectif n'était pas de prendre un modèle parental, du tout (rire). Après, ça s'est présenté, ça s'est présenté. Il s'avère… Toujours est-il que je m'épanouis dedans, donc il n'y a pas de… Je ne vois pas pourquoi finalement je vais fermer cette porte alors que finalement je m'éclate ? » (328).* L'entrée dans le secteur de la formation s'est présentée à Lisa à un moment donné de son parcours sans qu'elle ne l'envisage réellement comme carrière professionnelle. Pourtant, aujourd'hui, elle déclare s'épanouir pleinement dans cette activité et le fait de partager cette profession avec un membre de sa famille n'a pas d'incidence quelconque sur son choix de poursuivre sur ce chemin.

Lisa est une passionnée d'équitation : *« Ça c'est mon hobby depuis toujours donc c'est mon échappatoire. » (334)*. Cette activité lui permet d'opérer une certaine rupture avec la frénésie de ses multiples activités professionnelles. Avec le développement des activités de sa société, elle a : *« De moins en moins, malheureusement voilà, on a des responsabilités du chef d'entreprise, à partir de là, les heures ne sont plus spécialement comptées » (336).* Elle a néanmoins la chance de travailler avec son compagnon et partage donc avec lui les mêmes centres d'intérêt. Ayant l'habitude du mode de vie inhérent à ce secteur d'activité, Lisa ne perçoit aucune difficulté à concilier ses activités professionnelles de gérante de société de sécurité privée, avec celle de responsable de sécurité dans l'un des immeubles de grande hauteur de Montpellier. Elle prévoit même d'accroître les activités du centre de formation qu'ils ont créé récemment. : *« Il est débutant, c'est encore un bébé, ça ne fait que 1 ans et demi*

d'existence. Pour le moment l'agrément est que sur le SST, bon, je fais un peu de formation manipulation des extincteurs, ce genre de chose, mais ça ne reste pas de la formation, ce n'est pas considéré comme de la formation. C'est de l'information, oui l'objectif c'est de pouvoir le développer. Maintenant, il faut aussi avoir du temps pour ça et là pour le moment, la partie gestion de la sécurité incendie et des agents prend beaucoup de temps. On n'a pas trop, trop de temps à consacrer à la recherche de contrat notamment… » (356). L'objectif pour elle, c'est de parvenir à se libérer de certaines responsabilités administratives afin de pouvoir se consacrer au développement de son activité de formation : *« Oui-oui l'objectif c'est ça. En fait l'objectif c'est que là actuellement, moi, je suis responsable sécurité unique de tout le triangle. Donc c'est un boulot à temps plein et à côté de ça, on a la société à gérer, les agents à gérer et on organise aussi deux salons à l'année et ça dans l'équipe de direction on est deux avec une assistante. » (360).* Force est de constater que la formation dans le secteur de la sécurité privée prend de plus en plus de l'importance dans les plans de notre interlocutrice. Elle prend de plus en plus de mesures afin de pouvoir consolider cette activité.

- *La formatrice et son métier, quelles représentations*

En parlant de ce métier, Lisa trouve qu'il peut être très dur pour les débutants de subir le regard et le jugement qui sont permanents. Selon elle, ce n'est pas évident de se retrouver en face d'un groupe sachant que l'on va être jugé, que son discours sera examiné à la loupe. C'est quelque chose dont elle a l'expérience surtout dans le cadre des formations de formateur qu'elle a suivie. Toutefois, quand elle se retrouve en situation de face à face avec des stagiaires en tant que formatrice, la situation devient moins problématique. D'abord, parce qu'elle a eu une formation, mais surtout parce que dans une situation de face à face avec les stagiaires, c'est elle, la formatrice qui a ce rôle de détentrice du savoir.

Au fur et à mesure de la pratique, Lisa remarque qu'elle appréhende de mieux en mieux ce métier selon ses propres mots *: « … Puis bon, je crois qu'en fait on s'aguerrit beaucoup… »* (50). La pratique courante, et les diverses situations auxquelles elle est confrontée, lui ont permis de développer ses compétences de formatrice et d'en apprendre un peu plus sur cette activité.

Lisa a une perception des formations en sécurité privée fortement influencée par son propre parcours de formation d'agent de sécurité. Même si elle dispose déjà de certaines facilités au niveau du contact avec le public en formation, elle n'a pas vraiment de bases concrètes pour aborder le type de public auquel elle est confrontée dans ses formations en sécurité privée : *« … J'avais mangé beaucoup de formation de secourisme avant, donc au niveau du contact public, je n'avais pas d'inquiétude. Par contre, le seul exemple que j'avais, c'était mes formations que*

moi j'avais suivi en tant qu'élève ssiap, donc la représentation que j'en avais, c'était très magistral en fait le ssiap… j'avais un public pas facile puisque, j'avais un public défavorisé, un public de la zup de Nîmes public masculin… » (54). De plus, le fait d'être une femme n'arrange pas forcément les choses pour notre formatrice. En effet, le public auquel elle est confrontée au début de son parcours de formatrice en sécurité privée est un public qui selon elle : *« Oui parce que c'est un public ou normalement, on parle culturellement, la femme n'est pas en position de commandement ! »* (56).

Ces logiques de terrain qu'elle découvre la conduisent à se ré approprier ses interventions. Elle cherche d'autres méthodes, plus efficaces et qui lui conviennent mieux afin de faire passer son message, quitte à perdre le contrôle qu'elle pourrait avoir sur son public en tant que formatrice. Il est plus important pour elle d'instaurer un climat d'échange où à la fois les stagiaires et la formatrice apportent des connaissances. Ce faisant, elle valorise les apports et les parcours de ses stagiaires. Cet échange avec ses stagiaires constitue un élément d'une grande importance dans sa relation à ce métier.

S'il y a une valeur qu'elle aimerait véhiculer à travers ses formations, ce serait la curiosité. Pour elle, il est primordial pour un agent de sécurité de développer ce trait de caractère. La sécurité privée étant un domaine en constante évolution, il ne serait pas souhaitable que les agents de sécurité se contentent de leurs acquis du moment. La quête continuelle du savoir et de la compétence devrait faire partie intégrante de leurs pratiques professionnelles : *« Je pense qu'il faut qu'ils aient conscience qu'on n'en sait jamais trop, on a toujours à apprendre et j'apprends encore et même parfois, j'apprends de mes stagiaires, c'est ça qui est marrant. » (64).*

Le grand regret de la formatrice, c'est de constater que le parcours classique qui mène au métier de FSP et plus spécifiquement à celui de formateur en sécurité incendie ne comporte aucune préparation pédagogique à la formation d'adulte. Nous comprenons que cet éveil à la pédagogie pourrait être décisif dans l'orientation et le développement de la formation professionnelle dans les métiers de la sécurité privée. D'autant plus que le public qui arrive dans les formations en sécurité privée est un public difficile. Elle juge également la durée de la formation trop courte pour pouvoir former des agents de sécurité incendie : *« Je pense qu'en fait au SSIAP alors là, on va vraiment parler du formateur on n'est pas armés. En fait on n'a pas de boîte à outils de formateur, aucune technique pédagogique dans le parcours…On leur demande énormément en deux semaines, alors bon ils ne retiennent certainement pas tout. Je pense que derrière ceux qui ne pratiquent pas poufff !!! » (68).*

Son expérience des métiers de la sécurité privée n'a pas changé son regard sur ce secteur, mais surtout elle ne l'a pas amélioré. Lisa trouve qu'il y a encore beaucoup de travail à faire au niveau du recrutement et de la formation professionnelle des agents de sécurité notamment au niveau de la motivation et des perspectives professionnelles.

- *L'absence d'équipes pédagogiques, un frein au développement pédagogique*

Le secteur de la formation en sécurité privée étant majoritairement tourné vers l'auto entreprenariat, Lisa intervient essentiellement dans ce cadre. Selon elle, la majorité des centres de formation dans ce secteur ne travaillent qu'avec des formateurs indépendants. L'absence d'équipe pédagogique constituée dans les différents centres de formation empêche la communication de fond et les échanges pédagogiques qui pourraient permettre un véritable travail d'équipe. Constatant ce manque de collectif au niveau des centres de formation et ses nombreuses responsabilités professionnelles, elle ne se lance que très rarement dans ces dynamiques de groupe. Le peu de contact qu'elle entretient avec d'autres formateurs tourne essentiellement sur les questions techniques liées à la pratique du métier d'agent de sécurité incendie *: « Déjà un, je n'ai pas le temps voilà ! après oui, je suis en rapport avec des formateurs, mais on est plus dans la partie technique que dans la partie formation. » (179).* Les questions portant sur la formation ou les pratiques de formation chez différents formateurs est très rarement abordée *: « Il y a un certain tabou sur les pratiques de formation » (181).* Selon elle, le manque d'humilité est très présent chez certains formateurs ce qui rend quasi impossible toute forme de remise en question et ne permet pas d'avoir des échanges fructueux quant au développement des pratiques pédagogiques : *« Les formateurs sont un peu, enfin certains que je connais, ils ont tous la sensation d'être champion du monde en fait donc » (185).*

Nous constatons lors de cet entretien que Lisa conçoit la capacité du formateur à se remettre en question, à soumettre ses pratiques pédagogiques à la critique des pairs ou du moins au débat, comme étant une caractéristique incontournable pour la constitution du travail d'équipe. Ce faisant, dans ce secteur, elle ne retrouve aucune dynamique qui tendrait à favoriser la mise en place de cet espace de mise en commun.

- *Le processus de professionnalisation source de tensions ?*

Lisa nous fait remarquer qu'il n'y a pas vraiment de tensions. Selon elle, le point qui pose vraiment question, c'est le recrutement des formateurs. Dans sa conception de ce métier, ce n'est pas l'expérience professionnelle antérieure d'un individu qui lui confère la qualité de formateur, ainsi, le fait que les centres de formation aient recours à d'anciens éléments des forces de l'ordre ou d'anciens pompiers, seulement par ce qu'ils ont une expérience

professionnelle dans ce domaine, n'est pas souhaitable : *« J'ai vu dans le domaine de la sécu là où je travaillais le centre de formation où j'anime beaucoup de formation ssiap. Sur le cqp, il y avait d'anciens policiers qui intervenaient, mais parce que c'était le policier, c'était soi-disant les cadors quoi, en fait, après, à chacun de rester un petit peu dans son domaine quoi, après, il n'y a pas vraiment, il n'y a pas réellement de guerre. » (274).*

Il ne s'agit pas selon elle, d'une guerre de cloché, mais plutôt d'attirer l'attention sur le fait que les qualités d'un formateur ne reposent pas uniquement sur son expérience passée ou la gloire acquise dans un passé professionnel. Encore une fois, elle attire l'attention sur la nécessité pour les formateurs de faire preuve d'une certaine modestie puisqu'en tant que formateur ce n'est pas leurs prouesses techniques qu'on leur demande de démontrer, mais bien leurs capacités à transmettre le savoir de manière efficace : « c*e n'est pas de la concurrence, c'est un côté un petit peu je me la pète quoi. » (276).* Selon elle, le formateur c'est celui qui est capable de vulgariser une connaissance technique et de s'assurer que les stagiaires en face aient acquis cette connaissance. Ces points de tension qu'elle soulève nous renvoient à sa conception du formateur et de son rôle auprès des stagiaires.

- *Les tours de mains et astuces de la formatrice*

En abordant la question des pratiques professionnelles, Lisa soulève immédiatement le problème des supports pédagogiques. De son point de vue, le fait que ce soit les centres de formation qui fournissent aux formateurs les supports pédagogiques, pose question. En effet, il est courant que les formateurs indépendants utilisent les supports de cours qui sont conçus par les organismes de formation et remis aux stagiaires. Selon Lisa, ce procédé pose le problème de l'appropriation que doit en faire le formateur afin d'être efficace dans sa mission. Pour elle, la première mission du formateur, c'est d'être familier avec les notions et les contenus qu'il est censé transmettre. Ceci est d'autant plus important que dans sa perception de ce métier, il est impossible pour un formateur de transmettre des notions de manière juste et efficace tant qu'il n'est pas au clair avec les notions dont il est question, mais également le support qu'il va être amené à utiliser *: « Ce n'est pas l'histoire de connaître, mais de comprendre… si on ne comprend pas, pour moi, forcément les stagiaires ils ne comprendront pas. Je pense qu'en fait le travail du formateur c'est avant tout d'arriver à creuser, de se poser la question tout le temps pourquoi on en est arrivés là, pourquoi on doit avoir telle ou telle norme, pourquoi… »* (82).

La seconde étape consiste en la prise de contact. Il est primordial pour Lisa d'apprendre à connaitre ses stagiaires notamment en se renseignant sur leurs parcours de vie, leurs objectifs, les circonstances qui font qu'ils se retrouvent en formation d'agents de sécurité privée. Toujours dans sa logique de partage et de co-construction du cours, elle prend également le temps de se

présenter et d'apporter des éclaircissements aux stagiaires par rapport au déroulé de son intervention, de l'examen qui les attends etc. Prendre ce temps est non seulement un moyen pour elle de savoir quel type de public elle a en face, mais également et surtout de cibler les peurs des uns et des autres et pouvoir leur apporter les réponses nécessaires. : *« … Quand je prends une formation, je prends toujours le temps de me présenter, de savoir qui je suis et de les connaître un petit peu. Savoir qui ils sont, pourquoi ils sont là, parfois même s'ils ont des questions ou des peurs, parce-que le stagiaire, souvent il est là et il n'ose pas trop dire que cette formation lui fait peur, parfois que c'est l'examen final qui fait peur, parce qu'on ne lui a pas déjà tout expliqué… »* (86). Une fois cette étape passée, elle utilise les informations dont elle dispose pour opérer les ajustements nécessaires afin de répondre au mieux aux attentes de son public, : *« … C'est là que moi je vais pouvoir m'adapter ensuite. »* (88)

Comme nous l'avons évoqué plus haut, Lisa est une adepte de la co-construction. En se basant sur les approches de la pédagogie par compétence, elle construit son intervention de manière à ce que ses stagiaires fassent appel aux connaissances et compétences dont ils disposent déjà pour rendre l'acquisition des nouvelles notions plus aisées : *« … Donc déjà l'important de ces situations là, ça me permet d'avancer. Parfois, il y a même certains chapitres qui peuvent se résumer à ce qu'ils savent eux hein ! »* (94).

Lisa est bien consciente que ses pratiques pédagogiques peuvent entrainer une grande dissipation au sein du groupe. Selon elle, il n'y a pas lieu de s'alarmer pour cela, elle a une méthode qui selon elle, fonctionne très bien. : *« Dans l'ensemble, ça se passe assez bien. On rigole souvent, après si jamais ça part vraiment en vrille, il suffit d'arrêter de parler pendant un certain temps en fait ils sont là et ils attendent au bout d'un moment, ils te regardent, ils font : qu'est-ce qu'elle fait en fait ? »* (100).

Ayant constaté au fil du temps qu'elle ne peut pas tout le temps déployer les différents outils ou méthodes pédagogiques dites classiques, Lisa trouve des ajustements qui lui permettent d'apporter une attention personnalisée à ses stagiaires quand cela est nécessaire. Ces pratiques sont devenues une sorte de routine qui combine à la fois des évaluations sur les acquis des stagiaires au fil de la formation et des temps de soutien personnalisé pour les stagiaires en difficulté : *« … C'est difficile en SSIAP de faire du personnalisé parce que là ils sont nombreux donc c'est difficile. Par contre, j'ai développé certaines petites choses, tous les matins en fait on revoit les modules de la veille sous la forme de jeux de mots croisés, sous la forme parfois de questionnaire un peu synthèse…Je peux passer auprès de chacun et de pouvoir en fait réexpliquer. Si je me rends compte qu'il y en a un certain nombre qui n'ont pas compris, je reviens dessus pour l'ensemble. Par contre, si j'en ai qu'un qui n'a pas compris je vais*

expliquer à celui-là. » (106). L'autre grand avantage de cette routine c'est qu'il permet au formateur et au stagiaire de construire une certaine proximité en éliminant cette peur ou gène que certains stagiaires pourraient avoir vis-à-vis du formateur ou du groupe : *« … C'est vrai qu'une fois qu'on l'a fait une fois, 2 fois, 3 fois, il y a une barrière qui se casse du coup, ils ont plus de facilité à venir à dire ça je n'ai pas compris. »* (108).

Très férue des questions d'apprentissage, Lisa n'hésite pas à faire recours aux diverses théories psychologiques sur la question, notamment aux théories du courant « Behavioriste » de Skinner dit du renforcement positif. Dans sa pratique quotidienne, elle met en place un ensemble de stimuli positif : *« Oui ! Moi il gagne des trucs hein ! avec mes publics à la noix là, ils gagnent des kinder chocobon quand il y avait de bonnes réponses. Ça marche super bien »* (110). Cette pratique vise non seulement à récompenser les bonnes réponses, mais également à inciter une plus grande participation des stagiaires lors de la formation : *« Puis après ce qui est rigolo, ce ne sont pas des bébés quoi ! c'est des adultes, c'est comme des bébés, mais en fait, ils les étalent sur la table comme ça, ils disent moi j'en ai 5 et toi tu en as pas du tout. Ce qui est génial, c'est que celui qui n'en n'a pas, le lendemain lui, il a bûché pour essayer d'en avoir aussi. »* (114). Elle est toujours aussi agréablement surprise de voir l'enthousiasme que ce procédé génère lors de ces formations *« Toute façon, le renforcement positif ça marche vachement mieux que le renforcement négatif. »* (112).

En fin, en réponse à notre demande, Lisa ne manque pas de nous faire remarquer *« Moi, je ne peux pas remplacer un formateur sans que personne ne le sache, ce n'est pas possible… »* (118). C'est une façon pour elle de nous dire que chaque formateur est différent et ce à tous les points de vue, que ce soit dans l'apparence, le parcours, les motivations et dans les pratiques et c'est quelque chose qu'il est important de garder à l'esprit.

- *La réflexivité outil de développement des pratiques pédagogiques*

Pour Lisa, il est important que le formateur accorde une grande place à la remise en question, car c'est lui qui a la responsabilité de transmettre le message : « *Si le message ne passe pas, obligé c'est un moment donné, de toute façon, j'ai appris un jour en formation justement que quand le message ne passait pas, c'était toujours de la faute de l'émetteur »* (189). Le formateur doit toujours garder à l'esprit que lorsque le message n'est pas compris, c'est souvent parce que l'émetteur ne l'a pas formulé de manière à ce qu'il soit à la portée du récepteur qu'est le stagiaire. Ce déphasage est, selon elle, très souvent dû au fait que le formateur lui-même éprouve quelques difficultés à saisir les contours du contenu qu'il est censé transmettre : *« En fait, ça dépend du contexte, ça dépend de ce qui a été compris. Parfois ce qui n'a pas été compris, c'est souvent quelque chose que moi à la base, je n'ai pas super bien compris, donc*

là, forcément si moi je n'ai pas bien compris, ça va m'être difficile de l'expliquer, d'être capable de vulgariser entre guillemets » (193).

- *Une reconnaissance institutionnelle inexistante*

Tirant une grande satisfaction de ses pratiques de formation, Lisa ne perçoit cependant aucune forme de reconnaissance venant des organismes de formation ou des institutions de tutelle du secteur de la sécurité privée : *« ... Moi je dirais que non, il n'y a pas vraiment de reconnaissance. La reconnaissance elle est comment mes stagiaires, ils réussissent, point. Et quand je les retrouve en poste. Après ça c'est, c'est-à-dire, ça a marché. »* (304). Selon elle, la forme la plus courante de reconnaissance qu'elle constate, vient de ses stagiaires. Celle-ci se manifeste généralement quand il lui arrive de rencontrer d'anciens stagiaires sur leur lieu de travail ou juste à l'issue de leurs examens, car pour certains, il s'agit là du tout premier diplôme dont ils disposent. C'est à ces occasions qu'elle ressent une forme de satisfaction et de fierté *: « Les stagiaires, c'est quand ils ont leur examen. Ils sont trop heureux ah bah oui j'en ai qui pleurent hein parce qu'ils se sont mis une espèce de pression. Il y en a certains qui arrive en formation en se disant, je ne l'aurai jamais. Parce que je n'ai jamais réussi à avoir un examen dans ma vie. »* (310).

Dans sa conception, la reconnaissance des organismes de formation vis-à-vis du formateur est essentiellement liée aux prix pratiqués par ce dernier. Les organismes font peu de cas des qualités et compétences pédagogiques réelles du formateur, comparées à l'intérêt qu'ils portent aux prix pratiqués : « *À l'extérieur dans les organismes, ça dépend du tarif que tu pratiques (rire). Ça c'est assez rédhibitoire le tarif en général. Ah bon toi c'est 200, moi j'en ai un autre qui fait à 150 donc ce sera 150. Voilà en gros ça marche comme ça. »* (308). Quel que soit le degré de compétence du formateur, c'est le coût de ses interventions qui déterminera si oui ou non, les organismes de formation feront appel à ses services.

Lisa nous informe qu'il existe des forums où certains formateurs échangent. Toutefois, ils ne sont pas vraiment accessibles en raison d'une certaine discrétion qui entoure ces espaces de discussion. Elle remet d'ailleurs en question les capacités d'échange sur ces différents forums, en raison du peu de remise en question dont la plupart des formateurs sur ces espaces font preuve : *« Il y a des forums comme ça, mais après ça reste confidentiel (discret) aussi un peu. Donc ce n'est pas médiatisé, ce n'est pas… Non et puis souvent chacun reste sur sa position, dans son coin ce n'est pas forcément constructif. »* (312). Il n'existerait, selon elle, aucune organisation qui fédérerait les formateurs en sécurité privée : *« Pas à ma connaissance. »* (314). De plus, elle reste très prudente sur la pertinence d'une telle organisation. Même si elle n'a pas

de position arrêtée à ce sujet, il est primordial pour elle que les contours et objectifs en soient clairement définis.

C'est avec une certaine légèreté qu'elle nous fait part de sa conception du rôle du formateur dans la perspective des institutions et organismes de formation : *« Comment ils sont perçus, je ne sais pas. Je pense qu'on est juste des outils en fait (grimace), c'est un passage obligatoire je crois. »* (318). Selon elle, la seule raison pour laquelle le FSP existe aujourd'hui, c'est parce qu'il existe une obligation de formation pour les agents de sécurité. Cette posture rejoint un certain nombre d'avis que nous avons recueillis auprès d'autres formateurs. Elle considère alors que les formateurs remplissent un rôle de faire valoir dans le secteur de la sécurité privée. Même si l'obligation de formation en sécurité privée fait des formateurs des éléments indispensables, elle n'en ressent pas moins un certain mépris de la part des organismes et institutions de tutelles.

- *La professionnalisation des formateurs, un chantier mal structuré*

Il est apparu lors de notre entretien que l'accès au métier de FSP, précisément à celui de formateur dans la branche sécurité incendie, n'était soumis quasiment à aucun contrôle *: « ... Un centre de formation qui est un peu dans la merde qui te dit : est-ce que tu ne peux pas maintenant que tu es ssiap 3 et faire de la formation ? en gros c'est ça. »* (122). Dans cette branche de la sécurité privée, notre interlocutrice affirme que la seule condition pour pouvoir prétendre à un poste de formateur était d'avoir soi-même, au minimum le diplôme d'agent de sécurité incendie de c'est-à-dire le SSIAP. La contrainte est donc pour le formateur d'avoir au minimum le diplôme correspondant au niveau qu'il s'apprête à enseigner : *« Enfin si, il faut être ssiap… »* (128). Ce sera par exemple être détenteur du SSIAP 1 pour une formation de SSIAP1, SSIAP2 pour une formation de SSIAP2 et SSIAP3 pour une formation de SSIAP3 : *« Normalement le ssiap 1 peut enseigner le ssiap 1. C'est bête hein, mais ce qu'il faut c'est qu'il y ait un référent ssiap 3 dans le centre de formation et c'est tout. »* (130). L'autre contrainte concerne l'organisme de formation qui va faire appel au formateur. Pour valider la formation auprès des certificateurs, l'organisme doit disposer d'un référent pédagogique ayant la certification de SSIAP3.

Lisa pointe du doigt les failles des textes de lois en matière de recrutement des formateurs. Ces failles permettraient aux organismes de recruter, à la va vite, des formateurs peu qualifiés et à moindre coût pour dispenser des formations et souvent sur la seule base de leur expérience professionnelle *« En fait le problème, il est là ! c'est que le texte réglementaire est pas mal fait pour que ça puisse être comme ça. »* (132). Concernant les compétences des agents de sécurité incendie de niveau 2, Lisa attire notre attention sur un module en particulier, il s'agit d'un module portant sur l'organisation de session de formation. De son point de vue, ce module ne

constitue pas vraiment une formation de formateur : *« … En gros on leur a appris à faire un module d'information, ce n'est pas un module de formation et ça leur a occupé quoi 3 jours sur 2 semaines de formation et ils ne savent pas faire. »* (134).

Selon elle, une formation de formateur : *« C'est la boîte à outils qu'on a derrière… »* (136). Il s'agit d'abord et avant tout d'offrir à l'apprenti formateur des méthodes qui lui permettront d'aborder avec sérénité sa mission au quotidien, il s'agit également de l'éveiller aux différentes théories psychologiques et pédagogiques qui seront des éléments essentiels dans l'orientation de son action de formation : *« C'est à nous formateurs en fait de faire en sorte de solliciter les différents canaux pour que ça rentre à un moment donné. D'être capable aussi de toujours s'adapter, alors que quand on n'est pas formateur et qu'on n'a pas la boîte à outils, peu importe notre public, on va dérouler notre cours. »* (146). Un formateur disposant d'une formation de formateur durant laquelle, il aura été sensibilisé de manière approfondie à la psychologie et la pédagogie, pourrait éviter un grand nombre d'erreurs et délivrer des formations adaptées aux besoins et capacités de ses stagiaires.

Lisa, quant à elle, a suivi un certain nombre de formation de formateur au cours de son parcours. La première formation de formateur qu'elle a reçu fut dans le cadre de sa formation de monitrice en secourisme PSC1 : *« Alors c'est dans le psc1. Le psc1, c'est déjà la seule formation qui a un tronc commun de formation de formateur, en gros on apprend des méthodes pédagogiques sans connaître la technique, c'est-à-dire qu'on me demande d'appliquer la méthode pédagogique à complètement autre chose que ce pour quoi on est là déjà. »* (148). *L'*avantage de la formation de formateur dans ce parcours spécifique repose sur le fait que ce n'est pas la question des techniques de secourisme qui est au centre de la formation, mais bien les méthodes pédagogiques utiles à la transmission du savoir. La seconde formation de formateur qu'elle a reçu a été dans le cadre d'un BPJEPS où elle a reçu une formation poussée sur la construction de ses interventions en situation de face à face : *« J'ai passé un BPJEPS et là, j'ai reçu une formation de formateur pour ça, construire une séquence pédagogique une séquence de cours avec des variable pédagogique un objectif d'apprentissage aussi… »* (150). Comme nous l'avons abordé plus haut, elle dispose de toutes les qualifications professionnelles liées aux métiers de la sécurité privée. Toutefois, elle admet ne pas avoir reçu de formation de formateur spécifique au secteur de la sécurité privée *« Non, formation de formateur ? »* (160).

C'est avec stupéfaction qu'elle apprend que depuis un certain temps (fin 2017) les formateurs en sécurité privée sont obligés de justifier d'une formation de formateur en plus d'une expérience professionnelle, sa réaction est sans appel : *« C'est vrai ??? parce que là, je vais parler en tant que stagiaire parce que, j'ai recyclé mes formations dernièrement. Ils ont*

suivi des formations de formateur ces gens-là ? » (169). Ayant récemment participer à quelques formations, elle constate que pour le moment cette nouvelle obligation : « *Ça n'a rien changé du tout »* (173).

- *Les pratiques de formation souhaitées*

Dans l'optique de la professionnalisation des pratiques de formation en sécurité privée, Lisa attire l'attention sur la manière dont les stagiaires reçoivent le message. Selon elle, il serait beaucoup plus judicieux d'accorder de l'importance au feedback. Fidèle à sa conception de la formation qui repose sur une co-construction, elle remarque que lors des formations en sécurité privée : *« Déjà il n'y a pas assez de feedback. On ne jauge pas assez de la compréhension qu'il y a en face. »* (195). Ceci est d'autant plus important à ses yeux que l'acquisition des compétences se mesure, selon elle, à la capacité du stagiaire de restituer les enseignements reçus, avec ses propres mots : *« Je pense que le message est passé à partir du moment où le stagiaire est capable de nous expliquer ce que lui il a appris. »* (199).

Ayant une grande expérience dans les formations liées au secourisme, elle fait fréquemment un parallèle entre les deux univers (secourisme et sécurité incendie). Ce qu'elle retient le plus de son passage dans le secteur de la formation en secourisme, c'est la nécessité pour le futur secouriste de pouvoir mettre en mots chacune de ses actions et d'en justifier la nécessité. Contrairement au milieu de la sécurité incendie où peu d'aménagements sont faits pour permettre aux stagiaires de développer cette capacité de restitution. Selon elle, cela peut être dû au peu de temps accordé à la formation des agents de sécurité (deux semaines), loin de vouloir transposer intégralement les pratiques liées à la formation en secourisme au milieu de la sécurité privée, elle insiste sur le fait : « qu'*Il y a peut-être un juste milieu à trouver dans tout ça. »* (203).

Dans sa manière d'envisager la professionnalisation des formateurs en sécurité privée, Lisa met l'accent sur la formation des formateurs. Pour elle, cette formation n'a pas besoin d'être spécifique aux métiers de la sécurité privée. Nous comprenons au fil des échanges que ce qu'elle redoute, c'est que cette formation ne soit axée que sur la partie technique en délaissant ou minimisant la formation pédagogique : *« Ça n'a pas forcément besoin d'être spécifique est-ce que le métier de formateur dans l'absolu […] À partir du moment où, il a les outils, après c'est juste une histoire de contenu. Le contenu en fait bah, il suffit qu'on le bosse en tant que formateur. »* (207). De son point de vue, un formateur ayant suivi une formation de formateur est en mesure de transmettre un savoir quel qu'il soit, à partir du moment où il prend la peine de se familiariser avec le contenu qu'il est sensé transmettre. Une période de formation autour de 4 semaines pourrait selon elle être suffisante pour permettre aux formateurs d'acquérir les

compétences nécessaires à la construction, l'animation et l'évaluation des sessions de formation *: « Oh je pense qu'en 4 semaines c'est faisable »* (221).

Un autre grand enjeu de la professionnalisation se situe au niveau de l'uniformisation des contenus de formation. Encore une fois, c'est le flou autour des textes règlementaires qui permet à certains organismes de fournir des contenus parfois inadaptés à l'exercice des métiers de la sécurité privée. Ceci est d'autant plus vrai que les textes régissant les activités liées à ce secteur sont en constante évolution. Sans une veille pédagogique assidue, il est inévitable pour les organismes de fournir des contenus erronés : *« … Je pense qu'on pourra aller chercher un peu plus. C'est-à-dire, c'est dans le programme même de la formation, parce que le programme de la formation, il est vachement vague aussi. Donc en fait, il est totalement adaptable en fonction du centre de formation qui fait un peu à sa sauce. Alors que, si on avait une certaine uniformité déjà beh, ça permettrait d'avoir une qualité qui serait déjà peut-être un peu plus uniforme d'un centre de formation à l'autre. » (226).* Le formateur se trouve donc dans l'obligation de transmettre un contenu sur lequel il n'a aucun contrôle.

Idéalement, il est plus opportun d'avoir pour les différents modules un ensemble de référentiels arrêté au niveau national, ainsi la formation de formateur peut s'accentuer sur l'utilisation des différents outils et méthodes pédagogiques nécessaire à la transmission des compétences contenus dans ce référentiel. Ce faisant, les formateurs peut avoir accès à un ensemble de fiches pédagogiques standardisées qui deviennent leurs outils de FSP comme c'est le cas dans d'autres domaines de la formation d'adulte : *« … Je vais toujours faire le parallèle avec le secourisme entre le SST et le PSC1. Le PSC1 où il y a un référentiel pédagogique qui existe et qui est très structuré avec des fiches pédagogiques qui sont faites déjà. En fait, le formateur, il a déjà la boîte à outils, de toute façon il a appris à se servir de cette boîte à outils en formation et après, il a les fiches pédagogiques qui vont avec. »* (226).

Dans sa vision de la professionnalisation des formateurs en sécurité privée, Lisa suggère de mettre l'accent sur la formation pédagogique des formateurs plutôt que sur les contenus : *« Ce n'est pas le contenu, c'est comment je vais amener le contenu. Mais ils ne savent pas faire une fiche péda »* (228).

- *Les caractéristiques d'une professionnalisation réussie*

La professionnalisation pour elle, signifie que les formateurs en sécurité privée exercent exclusivement cette activité. Dans les circonstances actuelles, une professionnalisation du métier de FSP n'est pas réellement à l'ordre du jour : *« C'est encore totalement du domaine de l'hypothétique, j'ai un peu l'impression que chacun fait à sa sauce en fait, un peu comme sur les examens, je crois. »* (246). Le contrôle nécessaire à un réel mouvement de

professionnalisation n'est pas encore en place dans les activités de la formation professionnelle de ce secteur.

Selon Lisa, la professionnalisation des activités de formation et des formateurs est une réalité dans d'autres domaines qu'elle a côtoyés, notamment le domaine du secourisme : *« Là en fait, je ne sais pas en fait. Si ! cette professionnalisation existe dans d'autres branches où en tant que formateur on est soumis aussi tous les 3 ans à un recyclage. »* (256).

La professionnalisation du formateur suppose pour Lisa l'exercice exclusif de la formation, un contrôle efficace des pratiques à travers une formation de formateur et une obligation de mise à jour des compétences, comme c'est le cas dans le secteur du secourisme qu'elle connait bien : *« Oui ! en secourisme tous les 3 ans on est soumis à recyclage. Tous les 3 ans on est réévalués avec quelqu'un de la CARSAT, on peut nous retirer notre diplôme. »* (258). Ces mesures ont, selon elle, l'avantage de passer au tamis les formateurs qui ont les compétences nécessaires pour assurer des formations de qualité. Elles prennent en compte à la fois la fréquence des formations dispensées sur une période donnée et le niveau de compétences effectives des formateurs avant de les renvoyer sur le terrain : *« Donc nous renvoyer en formation initiale. Si on n'a pas fait assez de formation, c'est la même chose. Il faut justifier aussi des minimums de formation, ce qui est logique. Parce que si pendant 3 ans on n'a rien fait on perd. Donc le dispositif est peut-être un peu mieux prévu. »* (260). Si le secteur de la formation professionnelle en sécurité doit se professionnaliser, il serait donc utile pour lui de s'inspirer des pratiques et organisations pédagogiques et statutaires qui marchent dans des domaines proches comme la formation en secourisme qui joue d'ailleurs un rôle important dans les formations en sécurité privée.

- *Pistes de professionnalisation*

Selon Lisa, pour avoir une vraie professionnalisation des formateurs en sécurité privée, il faut absolument revoir la place qui est accordée à l'expérience professionnel : *« Alors déjà on oublie, c'est ce qu'ils ont fait pour la sécurité privée (CQP-APS), le fait de valider la compétence après un certain nombre d'années d'expérience. Ça on oublie parce que ça ne veut pas dire que c'est bien. »* (262). Comme nous l'avons vu auparavant, elle ne considère pas l'expérience professionnelle antérieure comme gage de qualité d'un formateur. Même si, elle s'oppose à ce que les années d'exercice dans les métiers de la sécurité soient considérées comme preuve de la compétence à la formation, elle est consciente de la nécessité de valoriser ces expériences à travers un véritable dispositif de VAE (Validation des Acquis de l'Expérience) : *« … Alors oui ça fait 10 ans que je suis formateur, ok. Mais ça ne veut pas dire que ça fait 10 ans que tu es bon. […] Après et après seulement on va évaluer soit évaluée par un système*

de VAE, je ne sais pas, mais une vraie évaluation d'expérience. » (264). De son expérience, la validation directe sans un véritable processus d'évaluation des compétences réelles, a déjà montré ses limites dans le secteur de la sécurité privée.

La seconde proposition qu'elle fait serait d'accorder une importance capitale aux compétences pédagogiques du formateur au lieu de se focaliser sur ses connaissances techniques : *« Alors la partie technique pour moi est très, très secondaire. Puis que ça peut s'acquérir en fait au final. […] C'est de savoir comment est-ce qu'il va amener les stagiaires à arriver à ces objectifs. Comment je pars de là et je vais jusqu'au point b. »* (266).

Le plus gros obstacle reste selon elle, l'absence de structure de contrôle efficace disposant d'un grand rayon d'action et ayant pour mission d'assurer une organisation pédagogique cohérente non seulement des formations en sécurité privée, mais également des formations de formateurs *: « Déjà il y a un problème de structure […] Pour créer quelque chose comme ça, il faut à un moment donné une structure, des référents pédagogiques qui uniformisent en fait au niveau national, le côté pédagogique formateur de formateur en sécurité. »* (272). Cette piste constitue pour elle un point d'inquiétude, car elle a conscience de la difficulté de réformer les pratiques et codes de tout un secteur : *« … Mais ça risque d'être compliqué. En fait, changer pour quelque chose en cours de route est plus compliqué que de changer à l'origine. »* (364).

Dans l'optique d'une professionnalisation effective des formateurs, la création d'organismes véritablement dédiés à la structuration du secteur de la formation en sécurité privée est indispensable. Elle attire quand même l'attention sur la manière dont cela pourrait être présenté, car de son constat, les autorités de tutelles ont de véritables difficultés à impulser le changement et à en gérer les effets : *« Oui ! Si c'est pour un mieux, maintenant, il faudrait que ce soit réellement structuré. Mais j'ai un peu peur de la manière dont ça peut être fait. Pour le moment, ils ne sont pas très doués quand même pour changer ce genre de chose en route. »* (368). Elle fait allusion aux différentes tensions que ce changement peut générer et qui seraient dans l'essentiel imputables à la manière dont les institutions de tutelles amènent les réformes.

4.1.8 Jérémy

- *Un parcours de vie marqué par les activités de sécurité privée*

Jérémy est un formateur d'une quarantaine d'année. Sa première expérience du monde de la sécurité privée remonte à sa sortie de l'armée. En effet, très jeune, il s'est engagé dans l'armée. Se rendant finalement compte que ce n'est pas un environnement dans lequel il peut s'épanouir. Il décide de mettre fin à son engagement et de retourner à la vie civile. C'est dans le cadre de

son activité sportive qu'il retrouve d'anciens camarades. C'est avec ceux-ci qu'il met sur pied une structure de sécurité privée couplée à un centre de formation professionnel.

Suite au décès de son partenaire principal, Jérémy se retrouve à la tête de la société, cependant des difficultés avec la famille du défunt l'obligent à se séparer de cette structure avant d'en créer un autre qu'il finit par céder à un groupe plus important : « *J'ai pris la direction de la société […], je me suis retrouvé confronté à sa famille clairement ... Notamment le père de cette personne. Du coup, j'ai revendu mes parts, j'ai remonté une autre société qui s'appelait "titanium" que j'ai gardé pendant 6 ans et ensuite que j'ai revendu à une grosse société de la région marseillaise…* » (4).

Au cours d'un déplacement au japon, Jérémy commence un profond travail de remise en question. Ces questionnements lui permettent de se rendre compte que la nouvelle organisation des métiers de la sécurité et plus spécifiquement la formation professionnelle des agents de sécurité ne correspond pas du tout à la conception qu'il se fait de ce métier. Étant dirigeant de société de sécurité à cette époque, il se rend compte que : « *[…] le cqp APS ne répondait pas du tout, il ne convenait pas du tout à la formation d'un agent de sécurité privée, résultat, je ne reconnaissais pas du tout mon métier dans cette formation, j'ai décidé d'arrêter.* » (4). Jérémy décide à la suite de ce voyage de s'intéresser de plus près aux métiers de la formation en sécurité privée. Il entame donc un parcours de validation des acquis de l'expérience dans le but de devenir formateur d'adulte. Fort de cette nouvelle qualification, Jérémy commence réellement son parcours de FSP au cours de l'année 2012 :« *Non, non 2010 je fais ma VAE de formateur en 2 ans j'ai commencé à travailler à peu près en 2012 quand j'ai eu mon DUFA.* » (6). Cependant la formation d'adulte ne lui était pas étrangère puisque dès le départ le volet formation a fait partie de son activité au sein de la première société qu'il a mis sur pied avec ses camarades, toutefois à cette époque son implication dans la formation est limitée : « *Oui, oui tout à fait, on l'a fait, on faisait la formation de chauffeur de taxi parce qu'ils avaient un module, tout ce qui était sécurité sur lequel je suis intervenu, sur tout ce qui était transport de matière illicite. J'avais un module qui était là-dessus donc ça c'est bien avant la formation,* » (8).

- *Motivations et influences*

La motivation Jérémy à privilégier les activités de formation fait suite comme nous l'avons évoqué auparavant, à une profonde remise en question de ses activités. Jérémy aspire à explorer le monde de la formation puisque le contexte de l'époque lui offre une raison supplémentaire de changer de voie : « *[…] Un, j'avais vraiment l'impression d'avoir fait le tour et deux, de voir que la formation, ce n'était pas ce que moi j'aurais attendu en tant que chef d'entreprise puisque*

j'étais sur des postes à responsabilité dès le départ, je me suis dit que peut-être en étant dans la formation, je pourrais changer quelque chose. La motivation elle était là. » (10). Devenir formateur lui permet donc non seulement, d'apporter aux stagiaires ce que lui considère comme étant les compétences et les connaissances nécessaires à un bon agent de sécurité tout en gagnant décemment sa vie, mais également un moyen de mettre en valeur son expérience dans le management et la formation professionnelle : « *De faire quelque chose et puis en plus je savais que la formation ça gagnait bien sa vie et moi en 2010 ce qu'on me proposait c'était une équivalence CQP. […] Je ne me voyais pas avoir un diplôme d'agent de sécurité basique entre guillemets.* » (12). Après de nombreuses années dans ce secteur, Jérémy juge avoir acquis une somme de connaissances assez importantes pour explorer d'autres horizons : « *Et puis pour moi, j'avais envie de passer à autre chose, J'avais fait mon temps dans la sécurité.* » (12). Il précise toutefois que le métier d'agent de sécurité occupe une place importante pour lui, ce qui ne lui convenait plus, c'était le fait qu'au bout de toutes ces années, sur des postes à responsabilité, on ne lui proposait que le CQP comme titre équivalent.

- *La perception de soi comme formateur d'adulte*

Jérémy se considère aujourd'hui comme un formateur d'adulte et non spécifiquement comme FSP. Pour lui, la différence se situe au niveau de l'importance que prennent les aspects pédagogiques et didactiques : « *Je suis plus en train de fonder une identité de formateur plutôt qu'une identité de formateur d'agent de sécurité. Moi, aujourd'hui, je place la pédagogie et la didactique au-dessus, ... Pour moi la posture du formateur elle est importante et pas que dans ce cadre-là.* » (83). De son point de vue, les FSP ne sont pas différents des autres formateurs d'adulte. Il est important pour lui que ces derniers soient en mesure d'adapter leurs postures en fonction des différentes situations de formations : « *Pour moi oui, le formateur en sécurité est un formateur comme les autres …Notre posture à nous si on l'adapte à la situation dans laquelle on est, je pense très clairement qu'un ancien flic s'il sortait de sa posture, il serait un tout aussi bon formateur* » (85). Il n'est donc pas nécessaire pour lui que le formateur adopte une posture de technicien de l'activité professionnelle en question, mais plutôt celle d'un pédagogue qui saura mettre en œuvre un certain nombre de dispositifs pour transmettre le savoir.

Pour Jérémy, le formateur est également un gestionnaire de groupe lors des sessions de formation. Il est donc primordial qu'il soit en mesure de créer un lien avec ses stagiaires et de le maintenir tout au long de la formation et souvent au-delà : « *[…] Il doit assurer la médiation du groupe, être capable de le manipuler dans le bon sens…Après dans la représentation, c'est important qu'il ait ce rôle de conseil même si...Pour pouvoir rester en lien.* » (119). Pour sa

part, Jérémy n'oublie jamais qu'il a le rôle de conduire le groupe. Dans sa conception de la formation, il est nécessaire de clarifier le fait que le formateur n'est pas forcément le détenteur du savoir, mais la personne ressource qui va guider les stagiaires vers l'acquisition des connaissances et compétences dont ils ont besoin : « *Dans ma posture j'étais clair, je n'étais pas... j'étais réellement dans une posture de coach facilitateur voilà ! Je suis là pour vous aider pour que vous produisiez de la compétence. Maintenant, ce n'est pas moi qui vais faire le boulot du coup, c'est vous, parce que je ne suis pas forcément... Et ça a très bien fonctionné.* » (121). Selon lui, le FSP comme tout autre formateur d'adultes est avant tout un guide vers la compétence et non le détenteur de cette compétence, se faisant, il n'existe aucune différence entre les formateurs en fonction des domaines dans lesquels ils interviennent.

- *Décalage dans la perception en fonction des observateurs*

Selon lui, l'image que les FSP renvoient à leurs stagiaires peut être perçue différemment en fonction des stagiaires. Pour certains, le formateur devient le modèle à reproduire, celui qui dispose du savoir et qui a un charisme suffisamment important pour imposer une certaine révérence, pour d'autres, c'est le contraire. C'est-à-dire que le formateur est vu comme un individu ayant trouvé une astuce pour gagner sa vie en dispensant des cours parce qu'il n'a pas d'autres opportunités professionnelles. Dans ce cas-ci le formateur ne jouit pas de la même aura. Il fera donc face à plus de difficultés et sera souvent défié. Les stagiaires qui adoptent cette posture vis-à-vis du formateur sont souvent les stagiaires qui n'ont pas vraiment une bonne estime du métier qu'ils s'apprêtent à apprendre : « *[…] Je pense qu'il est perçu comme ça. (Avec une grimace) le formateur d'agents de sécurité, c'est un formateur qui a échoué en fait. C'est comme ça que je le vois, hormis pour la part de ceux qui se sont investis qui ont... Cela je pense qu'au contraire pour eux, ils occupent leur place de formateur, pour ceux-là. »* (107). La manière dont Jérémy est perçu par ses stagiaires est donc profondément liée, non seulement à son investissement personnel, mais également à la manière dont les stagiaires abordent les métiers de la sécurité.

- *Un formateur en quête de diversité*

Aujourd'hui Jérémy s'investit majoritairement dans d'autres activités comme : *« Le conseil qualité, la formation de formateur, la formation de tuteur et le savoir-être professionnel, on va dire c'est les 4 champs qui sont importants.* » (139). Ces domaines occupent la majorité de son activité professionnelle désormais. C'est son statut d'auto-entrepreneur qui lui permet d'avoir d'intervenir dans sur des questions si diversifiées : « *Alors ma grosse chance que j'aie, c'est que moi, je suis un indépendant. Je travaille pour les organismes, mais toujours au titre*

d'indépendant, donc j'ai la capacité de gérer mon planning. » (145). Jérémy est conscient d'un certain nombre de facteurs qui lui permettent de s'épanouir dans ses activités professionnelles et de loisirs. Pour lui, le fait d'être indépendant permet de garder la maîtrise de son planning et de choisir les domaines vers lesquels il souhaite diriger son énergie. La stabilité de son environnement familial joue également un rôle très important dans l'équilibre de sa vie professionnelle et personnelle.

Étant maitre de son planning, Jérémy s'est récemment engagé dans une formation de master en Formation à distance proposée par l'université Montpellier 3. Dans le cadre des regroupements liés à ce master, il ne rencontre aucune difficulté à se libérer pour pouvoir y assister tout en conservant un agenda de formation et d'audit bien rempli : *« ...Tu vois pour venir au master, je peux facilement me libérer une semaine, ce mois-ci je suis intervenu deux fois sur les BTS, j'ai fait 5 entrepôt, logistique, des dossiers data dock et en vérité tout ça, ça remplit, mes caisses […] Je suis indépendant, je tourne entre 30000 et 40000 € par ans et ça englobe toutes mes activités.* » (145). La diversité de ses activités professionnelles lui permet aujourd'hui de générer un revenu annuel satisfaisant.

La formation en sécurité privée occupe désormais une place moindre dans ses activités de formation et cela est dû à un choix professionnel et personnel réfléchi. En effet Jérémy aspire aujourd'hui à créer un nouveau dispositif de formation qui selon lui répondrait mieux aux enjeux de la formation d'adulte en général. Une autre raison à ce choix réside dans sa volonté de se focaliser sur la formation des formateurs, parce que ces derniers viendront en formation d'abord par choix, ensuite, il ne s'agira pas de leur apprendre les métiers de la sécurité, mais celui de la formation d'adulte : « *…De toute façon aujourd'hui les formations des agents de sécurité c'est quelque chose que j'ai arrêté volontairement ce n'est pas quelque chose que je suis où... L'animation de formation en général c'est quelque chose que j'ai arrêté volontairement pour m'occuper de mon dispositif d'autoformation du conseil qualité, de la formation de formateurs […] même si j'aime transmettre le métier que j'ai exercé pendant 15 ans, il y a quand même ces deux pôles et cette lutte, tu vois, c'est toujours plus intéressant de former des gens qui ont envie d'être là et j'ai la capacité de faire ce choix je l'ai fait un peu à regret…* » (145). De son propre aveu, c'est un choix qu'il a effectué à regret. En effet, il est tiraillé entre son désir de transmettre son métier de base et la réalité de la formation en sécurité privée où les stagiaires arrivent souvent sans réelle volonté de suivre la formation encore moins d'exercer le métier d'agent de sécurité.

Les loisirs de Jérémy tournent autour des arts martiaux et de l'escalade en couple : « *Oui ! arts martiaux, un petit peu d'escalade en couple et principalement arts martiaux je suis tombé*

dedans et je pratique depuis enfants et je n'ai jamais arrêté. » (141). Sa pratique des arts martiaux occupe une place importante dans ses activités puisqu'il dirige son propre club. Cette pratique est très liée à ses occupations professionnelles, en ce sens qu'il y occupe également un rôle de guide sur le chemin martial. Le fait d'avoir des pratiques de loisirs est d'une importance capitale selon Jérémy : « *C'est essentiel, c'est essentiel pour un formateur, il doit avoir une pratique épanouissante à côté. D'ailleurs c'est une des questions aujourd'hui j'ai eu à me poser, elle est posée de toute façon* » (147). De son point de vue, la formation comporte en son sein et de manière inévitable tout un ensemble de tension avec lesquelles les formateurs doivent composer. Selon lui, si les apprenants ont la possibilité de décrocher du cours, c'est un luxe que le formateur ne peut se permettre parce qu'il doit constamment garder une certaine vigilance dans le but de mener les stagiaires vers la compétence : *« La formation quelle qu'elle soit c'est de la tension, quand tu es apprenant dans une formation, je vois aujourd'hui, il y a des moments où je lâche la séquence, je pars sur autre chose, j'ai besoin de […] Par contre le formateur qui est là lui, il ne peut pas, lui il est là 3h, il ne peut pas faire autrement qu'être là* » (147). Même si le métier de formateur est loin d'être le métier le plus difficile, il n'en reste pas moins important pour Jérémy d'avoir une activité dans laquelle, il peut lâcher prise et s'épanouir personnellement.

- *Le métier : entre représentations personnelles et professionnelles*

Jérémy entretient un rapport particulier à la formation en sécurité privée. Pour lui, travailler dans ce domaine représente plus une continuité de son activité d'encadrement dans le domaine des arts martiaux : « *Pour moi, c'était faire ce que je faisais déjà dans le cadre des arts martiaux, transmettre du savoir et dire mon expérience de ce métier, c'était de partager, de discuter.* » (16). Le métier de formateur suppose donc, l'opportunité de soumettre ses pratiques et les pratiques en cours dans le milieu de la sécurité privée au débat. Peu à peu, son rapport à ce métier a évolué et les questionnements sur les méthodes d'apprentissage et le bien-être des apprenants ont commencé à prendre de plus en plus de place dans la manière dont il aborde ce métier : « *[…] Je me suis retrouvé plus à m'intéresser aux sciences de l'éducation qu'à la sécurité à proprement parler.* » (16). Au départ, son orientation vers le métier de formateur vise essentiellement à partager sa conception d'un bon agent de sécurité privée. Se faisant, il essai surtout de garder un lien fort avec le milieu de la sécurité privée au travers d'une activité qui non seulement, fait sens pour lui, mais également dans laquelle, il trouve une certaine valorisation de son parcours et de ses compétences : « *[…] je voulais rester près de la sécurité, pas en rester loin. Aujourd'hui, je m'en éloigne de plus en plus. Mais au début, je voulais rester près de mon métier de base, tout à fait.* » (18). Jérémy tend à prendre ses distances avec le

secteur de la formation en sécurité privée pour explorer plus globalement celui de la formation des formateurs et de l'audit en formation.

Jérémy prédit un changement progressif du métier de formateur dans le domaine de la sécurité privée : « *Alors pour moi, le métier de formateur aujourd'hui est voué à disparaître, pas disparaître en tant que fonction, mais disparaître dans sa forme.* » (20). Le métier de FSP devra, selon lui, changer de modalités pour tendre vers des formations en situation de travail : *« …C'est un point de vue et ce n'est pas toujours une vérité, puisque, j'ai été formateur et je suis issu de là, mais je croise beaucoup de formateurs d'agent de sécurité qui ne sont pas issus de la sécurité privée et du coup, je trouve que certaines pratiques, elles sont castratrices de nos agents de sécurité.* » (20). Étant issu du secteur de la sécurité privée, il juge que les pratiques de formation aujourd'hui ne reflètent pas les expériences de terrain que les agents de sécurité sont amenés à faire. Ce point en particulier est dû selon lui, au fait que beaucoup de FSP sont issus d'autres domaines et ne disposent pas du recul nécessaire pour convenablement préparer les futurs agents de sécurité. En effet, les outils et pouvoirs dont ces formateurs disposent dans leurs fonctions précédentes sont différents de ceux en vigueur dans la sécurité privée. Ce décalage dans les logiques professionnelles jette selon Jérémy, les bases d'une sorte de frustration chez les futurs agents : « *Là on crée les situations où on pousse à les mettre à la faute et ça pour moi, c'est un vrai problème dans la formation…* » (20).

Cette constatation le conduit à soutenir l'idée que ce métier doit évoluer et tendre vers les modèles spécifiques de la formation dans la situation de travail. Se faisant, cette formation se rapproche plus des tendances de formation d'adultes qui favorisent le travail de recherche personnel des apprenants et l'apprentissage dans les situations de travail : « *[…]* J*e pense qu'ils doivent réellement suivre le mouvement général qui s'imprime à la formation aujourd'hui et laisser les apprenants s'approprier les contenus eux et revenir le plus à des études de cas concret, plutôt qu'à du bachotage.* » (22). Cette perception du métier de formateur conditionne les valeurs profondes que Jérémy met en avant.

- *Valeurs portées par le formateur*

La valeur la plus importante que Jérémy met en avant est le respect. Selon lui cette valeur « respect » recouvre plusieurs dimensions. Il s'agit d'abord du respect que l'agent de sécurité doit avoir pour lui-même, de son estime personnelle. Le respect, c'est aussi la prise de conscience de l'importance de son activité professionnelle. C'est également cette considération que l'agent de sécurité doit avoir vis-à-vis des autres. Contrairement à ce que l'on pourrait attendre, Jérémy tient à mettre l'accent sur le fait que les valeurs fortes d'honnêteté de justice et autres ne sont pas vraiment celles qui doivent être mises en avant dans les activités de sécurité

privée. Pour lui les missions de la sécurité privée ne sont pas de faire respecter la loi mais bien de protéger les personnes et les biens sur un lieu bien déterminé et souvent à travers des interactions très tendues d'où la nécessité de cultiver le sens du respect : « *Une des valeurs importantes pour moi, qu'un agent de sécurité doit avoir c'est le respect, le respect de soi-même, le respect de son environnement, le respect des autres, ce qui ne veut pas dire forcément le sens aiguisé de la justice.* » (28). Selon Jérémy, ce métier suscite des représentations diverses auprès de son entourage.

- *Représentation du secteur d'activité et le regard de l'entourage*

La perception du métier de formateur par l'entourage de Jérémy diffère en fonction des individus. D'après lui, son orientation vers le métier de FSP avait un sens et était bien accueilli. Toutefois, cette attitude a vite laissé place à une certaine surprise quand il a commencé à s'intéresser davantage à la formation des formateurs et à l'audit en formation. Son soutien le plus constant fut et reste sa mère qui ne manque pas de lui témoigner de la fierté par rapport à son parcours. Globalement, Jérémy a le sentiment que son évolution vers d'autres aspects de la formation des adultes est mal perçue, voir rejetée : *« Euh ! formateur d'agent de sécurité privée, ma famille, elle, le comprenait parce qu'elle a vu que je travaille là-dedans, aujourd'hui, elle ne comprend plus. Mon père il ne comprend pas ce que je fais, il me dit qu'est-ce que tu fais ? […] Spécifiquement de la part de ma mère, elle je la sens fière..., surtout que moi je ne suis pas allé à l'école jeune. Agent de sécurité, ce n'est pas le métier des gens qui ont fait beaucoup d'école au départ*. » (129).

Jérémy identifie le moment où il s'est dirigé vers la formation en sécurité privée comme un moment décisif dans l'évolution de son statut. En effet selon lui, il avait toujours été considéré par ses proches comme étant un agent de sécurité privée même en étant chef d'entreprise ou responsable d'exploitation pour de grandes structures. Cette perception a complètement changé à partir du moment où il est devenu formateur : « *[…] C'est là qu'il y a eu la rupture, le changement a fait que j'ai clairement changer de classe sociale […] mais oui ! J'étais agent de sécurité quoi, même si, j'avais été responsable d'exploitation etc., mais j'étais agent de sécurité. Alors qu'en tant que formateur, mon environnement, il a changé je ne peux pas le nier*. » (131).

Malgré le rapport compliqué qu'il entretient avec la formation professionnelle des agents de sécurité privée aujourd'hui, il admet volontiers que s'il avait bénéficié de cette formation au tout début de son parcours, dans ce secteur, certaines situations auraient été abordées différemment d'où pour lui, la nécessité de maintenir un parcours de formation destiné aux activités de ce secteur : « *... Si j'avais été formé, je n'aurais pas fait les mêmes bêtises. Au final,*

même mal foutu, mal géré avec toutes les critiques que j'ai pu faire, c'est quand même bien de former les gens. » (137).

- *Des modes de collaboration fortement influencés par les résultats*

Étant auto entrepreneur, Jérémy entretient avec les organismes clients des relations de travail assez stables. Pour lui, le fait d'avoir des résultats satisfaisants favorise le maintien de bonnes relations de travail. Hormis les résultats obtenus avec ses stagiaires, si Jérémy peut se targuer d'avoir une relation de travail privilégiée avec ses clients, c'est également dû au respect qu'ils se vouent mutuellement : « *[…] J'ai rapidement fait mes preuves, j'ai rapidement posé mes jalons donc tout ce qui est organisme de formation, je ne cherche même pas à savoir, je viens, je fais mes formations c'est moi, mes stagiaires, ils étudient mes résultats, ils étudient ma cote de popularité via les enquêtes de satisfaction, elle est bonne donc il n'y a pas de souci et ça s'arrête là.* » (79). Il met un point d'honneur à conserver auprès de ses clients une certaine autonomie qui se traduit par l'usage de ses propres supports de cours, contrairement aux pratiques largement en vigueur dans le secteur. Encore une fois, s'il peut prendre ces libertés, c'est d'abord et surtout par rapport à ses résultats en tant que formateur : « *Ils ne le savent pas forcément, bon après comme je te disais, j'ai quand même la chance d'avoir une certaine liberté d'action et mes apprenants réussissent le test sans aucun souci donc…* » (113).

Là où il entrevoit des zones de tension c'est dans ses rapports avec les autres formateurs. Pour lui, il n'y a pas vraiment de rapport conflictuel, mais des points de divergence assez forts. Ces tensions sont essentiellement le résultat des différents parcours de vie. Jérémy étant issu du domaine de la sécurité privée, comprend difficilement la présence des formateurs issus des services de sécurité publique dans les formations en sécurité privée, cette incompréhension est exacerbée par le fait que certains formateurs abordent leurs formations en sécurité privée en étant dans une posture de représentant de la loi. Jérémy juge que la posture de ces formateurs crée chez les futurs agents de sécurité un sentiment d'impuissance et aura tendance à les induire en erreur : « *Avec mes collègues, chez eux conflictuel, ce n'est pas vraiment conflictuel, […] Quand je discute avec eux, de mon point de vue, ils ne connaissent pas mon métier, je veux dire de mon point de vue, ils devraient faire formateur de flics, pas formateurs d'agent de sécurité... ils ont tendance à m'identifier comme si j'étais presque du côté des apprenants dans le sens où mon raisonnement, il est plus proche de celui des apprenants que du leur.* » *(79).* Ce faisant, les échanges que Jérémy peut entretenir avec ses pairs comporte souvent quelques tensions.

Jérémy estime que les activités de sécurité privée en générale souffrent d'un véritable manque de représentation de ses différents acteurs. Il prend l'exemple d'un syndicat national qui existe depuis longtemps, mais qui ne représente que les entreprises de sécurité privée, les

agents de sécurité quant à eux, sont livrés à eux même et souvent sans réelle couverture juridique en cas de différends liés à leur exercice professionnel : « *... Très honnêtement et là je pense que le principal responsable c'est le SNES où le métier il est représenté par un syndicat national des entreprises de sécurité et pas par un syndicat d'agent de sécurité et en plus avec un vrai problème…L'agent de sécurité, il porte la responsabilité pénale de son activité. Mais on voit bien qu'il y a des organes qui ne représentent pas les agents de sécurité.* » (81).

- *La nécessité de se regrouper*

La mise en place d'une organisation qui regroupe les formateurs en général, relève de l'indispensable selon Jérémy. Selon lui, mettre en relation les formateurs sans distinction des métiers auxquels ils préparent serait un atout non négligeable dans l'évolution des activités de ce secteur vers des pratiques plus adéquates : « *Pour moi c'est essentiel, je pense que le croisement des activités c'est important. C'est pour ça que je mets la fonction de formateur avant le métier, même si...* » (105).

La mise en place d'une organisation collective peut également avoir le bénéfice de militer pour la mise en place d'un véritable plan de carrière dans les activités de la sécurité privée. En effet, Jérémy estime qu'un regroupement des formateurs est à même de constituer un vivier de personnes ressources qui peuvent accompagner progressivement les acteurs de la sécurité privée vers les métiers de la formation en situation de travail : « *...Les types justement quand ils commencent à avancer leur carrière d'évolution possible, surtout les entreprises de sécurité on a quand même des gens qui préparent l'intégration des personnes en formant sur la situation de travail du coup vraiment se rattacher avec d'autres formateurs qui vont se dire formateur ...et c'est ce regroupement qui fait la richesse pour le formateur. Oui je pense qu'il faut...Il faudrait que ce soit organisé.* » (105).

- *L'employabilité et les situations professionnelles au cœur des pratiques de formation*

Lorsque nous abordons, avec Jérémy, la question des pratiques professionnelles, ce dernier nous signifie d'emblée l'importance qu'il accorde à l'insertion professionnelle de ses stagiaires : « *Alors concrètement, je m'intéresse à leur employabilité*. » (30) C'est cette finalité qui semble organiser toute son action formative.

Dans un premier lieu, Jérémy cherche à cerner les différents profils de stagiaire qu'il aura en face de lui. À partir de cette prise de contact, Il adapte son apport en fonction non seulement des besoins des stagiaires, mais surtout en fonction de sa perception des métiers de la sécurité privée. En effet, pour lui, il existe majoritairement deux types de profil dans les formations en sécurité privée, ceux qui arrivent en formation avec des aprioris propres aux métiers de la

sécurité publique (ordre et loi), et ceux qui arrivent sans autre motivation hormis celle de rapidement trouver un emploi. En sa qualité de formateur, Jérémy se donne pour objectif de changer la vision que les stagiaires peuvent avoir des métiers de la sécurité privée. Une chose qui semble également jouer un rôle important dans la pratique habituelle du formateur tient à l'usage du conflit des représentations comme un moyen de formation. Cette pratique est fortement inspirée de la théorie du conflit socio cognitif de l'apprentissage. En effet, Il mise sur les divergences de perception que les stagiaires peuvent avoir, sur les différentes questions abordées lors de la formation, pour mettre en place un climat d'échange qui, à termes permet de construire une nouvelle représentation commune au groupe. Toutefois son usage de cette approche est limité au secteur de la formation en sécurité privée.

Pour supporter cette approche, Jérémy accorde une grande place à l'image qu'il renvoie à ses stagiaires : « *Ce qui était important c'était dans le, pour moi, c'est vraiment incarné ce que je pense être un bon agent de sécurité et dans mon attitude et dans mon élocution. Du coup, aussi étonnant que cela puisse être, sur d'autres sujets (formations) je tutoie facilement mes apprenants, dans la formation de sécurité je les vouvoie.* » (34). Cette image qu'il cherche à renvoyer est fondée sur sa perception de ce que doit être un agent de sécurité. Ce faisant, il utilise l'exemple comme moyen de formation.

Dans son approche de la formation en sécurité privée, la capacité du formateur à relativiser et plus tard celle du stagiaire, est essentielle. Cette aptitude est cultivée par la confrontation des représentations qui invite chacun des participants de la formation à remettre en question leurs postures afin d'aborder les métiers de la sécurité privée avec « le bon état d'esprit » : « *Essayez toujours de dédramatiser, et de ramener à la réalité, pour moi. Toujours de ramener et de dire oh vous êtes juste en formation, donc juste, vous travaillez. C'est un travail, réussir à limiter au maximum les affects.* » (38). Pour Jérémy, il est indispensable pour les stagiaires d'apprendre la distanciation émotionnelle afin de préserver leur bien-être. Dès le départ, il invite ses stagiaires à faire la différence entre leur fonction d'agent de sécurité et leur personne. Ce métier comprenant un grand nombre de risque, Jérémy met les stagiaires en garde contre les affects émotionnels : « *C'est de dédramatiser, prendre énormément de recul face à la fonction qu'on occupe et surtout, en tout cas de mon point de vue, leur faire entendre dans la sphère de la formation et plus tard dans le cadre de leur métier, c'est qu'agent de sécurité c'est avant tout incarner un rôle, ce qui nous est dit, ce qu'on vit, ce qui se passe, on remplit une fonction donc, il n'est pas question d'aller à une extrême pour ce métier-là, déjà, c'est pas ce qu'on nous demande*. » (40).

Les pratiques du Jérémy sont organisées autour de valeurs et perceptions très fortes des activités de sécurité privée. Dans son action de formation, il met les stagiaires dans des situations simulées afin de leur permettre de faire des erreurs. Par la suite, il prend le temps de détailler les diverses situations problèmes qui peuvent se produire même lors des actions les plus simples. Il se rend compte avec étonnement, que ce sont là des pratiques de formation auxquelles il recourt uniquement dans le domaine de la formation en sécurité privée : « *C'est assez étonnant parce qu'ailleurs, je travaille sur d'autres sujets, je ne travaille pas du tout comme ça, mais dans la sécurité, j'essaie de toujours partir de la pratique parce que j'ai beaucoup d'expérience pour dire voilà quand on fait ça, moi à un moment donné, j'ai fait ça il s'est passé ça et ça*. » (42). Cela est dû en grande partie à l'expérience qu'il a de ces métiers, ce qui n'est pas forcément le cas dans les autres domaines où il est amené à intervenir en qualité de formateur.

Sur le plan de la transmission, Jérémy privilégie la différenciation des canaux d'apprentissage. En fonction de son objectif du moment il a recours à un outil ou une méthode pédagogique spécifique : « *Je différencie les canaux, j'essaie déjà de ne pas travailler avec un power point. Le power point va être bon quand il s'agit d'informations qu'ils doivent apprendre par cœur* » (54). Toutes ses interventions son agrémentées de mise en contexte systématique, qui visent non seulement à favoriser la prise en compte des divers aspects du métier, mais également à maintenir l'attention des stagiaires pendant la formation.

Conscient de son rôle auprès des stagiaires, Jérémy accorde une attention toute particulière à la gestion du groupe. En effet, toute son approche pédagogique est basée sur les interactions et les mises en situation : « *C'est de la gestion de groupe, il faut arriver à repérer les leaders, arriver à repérer les ambulanciers, il faut arriver à faire le... quand le groupe se dissipe, c'est qu'il s'ennuie en fin de mon expérience et de ce que j'en sais…* » (58). Dans le but d'optimiser les échanges et permettre aux stagiaires de lâcher prise : « *…Je n'hésite pas à prendre une pause supplémentaire, c'est une liberté que je m'octroie, alors chez certains partenaires c'est mal perçu, mais je ne leur laisse pas vraiment le choix* » *(58).* Même si de prime abord, la fréquence de ces pauses peut influer négativement sur l'avancée du programme, Jérémy n'hésite pas à en prendre la responsabilité. Il est bien conscient que c'est sa réputation qui est en jeu en cas de mauvais résultats. Jérémy aborde la gestion du groupe à travers la responsabilisation des individus. Selon lui, il n'est pas productif d'imposer une certaine rigueur sur les stagiaires, au contraire, il préfère leur rappeler leurs objectifs et les mettre face à leurs responsabilités : « *[…] c'est le rappel de pourquoi moi je suis là et pourquoi eux, ils sont là ! et que je n'ai surtout pas envie de jouer au grand frère ou au papa en général ça suffit ça.* » (58). Il admet toutefois qu'à

certaines occasion cette méthode peut ne pas suffire à maintenir une bonne dynamique de groupe : « *…Les formations d'agent de sécurité, c'est l'un des rares endroits où j'ai déjà exclu des apprenants. Parce que quand ça a atteint une limite qui pour moi qui n'est pas gérable, bah il faut lâcher l'affaire*. » (58). Prenant son propre exemple de stagiaire, Jérémy fait preuve d'une certaine tolérance vis-à-vis de la dissipation, cependant, il y a selon lui des limites à ne pas franchir. Ses limites sont atteintes lorsque le comportement d'un individu impacte la formation pour tout le groupe.

Jérémy s'évertue tout au long de la formation de rappeler à ses stagiaires les missions qui leur sont confiées dans le cadre de leurs activités. Pour lui, c'est pendant la formation qu'ils doivent prendre conscience des limites de leurs actions et apprendre à s'y tenir. Pour ce faire, le retour d'expérience et les études de cas concrets son des outils privilégier : *« Il faut d'un côté leur montrer que le métier ce n'est pas d'être dans un corps institué de forces de l'ordre, c'est anticiper*, *prévenir, informer, alerter d'un côté et d'un autre côté, leur montrer que ça n'est pas moins amusant, qu'être agents de sécurité c'est vivre des situations qui nous font rire toute notre vie, c'est avoir des expériences multiples et variées sur la nature humaine sur ce qu'on rencontre sur un tas de choses qui sont... »* (64).

Une mise en garde est également faite sur l'appropriation que le formateur doit faire du contenu qu'il est amené à transmettre. Nous l'avons vu plus haut, Jérémy dispose de ses propres supports de cours qu'il utilise lors des sessions de formation. Pour lui, le formateur doit garder la maîtrise de ses supports en toute circonstance : « *Il y' a peu de FSP qui ont la maîtrise de leur contenu, Et ça pose question, diffuser un contenu qui n'est pas le tien, c'est comme si tu joues une fausse note en musique, elle peut passer inaperçue, mais elle peut être entendue et saccager l'œuvre. C'est un peu pareil, je pense que le formateur doit garder la maîtrise de son contenu,* » (109).

Nous comprenons donc que les approches pédagogiques utilisées par Jérémy tournent essentiellement autours des méthodes actives et sollicitent la coopération avec les stagiaires dans un climat d'échange. Dans ces pratiques, les éléments comme l'expérience et les représentations sont fondamentales et légitime ses actions.

- *Accéder au métier de FSP*

Jérémy n'est pas en accord avec les critères habituellement admis dans ce secteur : « *Les qualifications requises d'un point de vue légal ou celle que moi j'estime être les bonnes ?* » (70). Cette question qui nous est posée donne à voir le fossé qui sépare la demande institutionnelle en termes de compétences et de qualifications et le point de vue personnel du formateur sur le

sujet. Nous comprenons d'ores et déjà que Jérémy a d'autres attentes, d'autres critères, en ce qui concerne la validation des compétences du formateur.

Selon lui, l'accès à ces métiers est subordonné à la détention d'un titre de niveau 3 justifiant des compétences pédagogiques du formateur. À cette compétence s'ajoute la nécessité pour le formateur d'avoir une expérience dans le milieu de la sécurité privée. Toutefois, Jérémy doute de la nécessité d'entretenir des liens actifs avec les activités de sécurité privée à travers le maintien de la carte professionnelle : « *Alors si je ne me trompe pas, il faut un diplôme de niveau 3 dans l'enseignement y compris dans l'enseignement sportif, si je ne me trompe pas, il faut un diplôme de RNCP niveau 3 et une expérience dans le métier. Je ne sais même pas, s'il ne faut pas avoir sa carte professionnelle en sécurité.* » (72).

D'un point de vue personnel, Jérémy émet de sérieuses réserves sur la nécessité d'avoir une expérience dans les métiers de la sécurité privée, comme critère de qualification pour accéder aux métiers de la formation en sécurité : « *Je ne pense pas qu'être agent de sécurité et avoir une grosse expérience, pour moi ne suffit pas. Je pense vraiment qu'il faut les compétences d'un formateur… je pense que la pédagogie, la didactique, l'évaluation, la capacité du formateur à prendre énormément du recul, comment il évalue ses stagiaires… une formation de formateur ça permet de prendre du recul par rapport à ça et d'être capable d'évaluer justement.* » (72). L'expérience professionnelle joue pourtant un rôle déterminant dans sa pratique quotidienne. Nous comprenons donc que ce n'est la place de l'expérience qui est remise en question, mais les capacités des professionnels à mettre en œuvre des méthodes pédagogiques dans le but de transmettre le savoir.

Dans son cas, Jérémy est arrivé dans ce secteur après un parcours de validation des acquis de l'expérience. Ce parcours prenait en compte un ensemble de compétences qu'il a pu acquérir tout le long de son parcours dans le milieu de la sécurité privée, mais également ses compétences d'enseignant d'arts martiaux. C'est ce processus qui aujourd'hui permet de légitimer ses actions de formation.

- *Une reconnaissance sociale et institutionnelle grandissante*

Jérémy constate une certaine évolution dans la reconnaissance et la valorisation des métiers de la formation en sécurité privée et selon lui, cette reconnaissance est grandissante : *« Oui !!! pour moi non seulement elle va devenir de plus en plus vraie, mais en plus le formateur va devoir réellement évoluer.* » (101).

Selon lui, l'accroissement de la reconnaissance des formateurs est lié à l'évolution des compétences attendues de ces derniers. Plus les attentes en termes de compétences chez les formateurs sont élevées, plus le métier sera valorisé : « *Parce qu'aujourd'hui quand tu es face*

à un auditeur les questions c'est : comment vous évaluer les acquisitions de vos apprenants ? Je ne vois pas comment un formateur qui n'a pas une petite notion de l'évaluation, il va pouvoir répondre à ça. » (101). D'un point de vue général, Jérémy constate que les métiers de la formation en général bénéficient d'une meilleure reconnaissance à la fois institutionnelle, mais également sociale : « *Moi je trouve que le métier de formateur a une belle reconnaissance générale, je ne parle plus seulement du métier de formateur en sécurité, je parle de formateur en général, je pense qu'on a une belle reconnaissance.* » (125*)*. Il admet toutefois que cette reconnaissance n'est pas homogène. La reconnaissance sociale dont Jérémy fait l'expérience, par exemple, diffère d'un groupe d'apprenant à un autre. Dans son cas personnel, Jérémy se sent reconnu dans sa posture de formateur vis-à-vis de ses stagiaires et constate même une progression dans la valorisation dont bénéficie les formateurs en sécurité privée auprès de ces derniers : *« ...De mon point de vue... est-ce lié à la société en générale ou c'est vraiment lié aux apprenants ? […] J'ai senti de la reconnaissance en face de moi contrairement à certains des apprenants. En règle générale, moi je trouve qu'on est, limite de plus en plus reconnus, je trouve que ça monte. Après c'est subjectif. »* (127). Cette perception d'une valorisation grandissante des formateurs en sécurité privée repose donc d'une part sur l'évolution des attentes en termes de compétences pédagogiques mais aussi sur la qualité de ses interactions avec les stagiaires en formation.

- *Tensions liées à la professionnalisation*

En dépit du constat positif dans la valorisation des formateurs en sécurité privée, la professionnalisation qui est en cours dans ce secteur n'est pas sans tensions. En effet, le premier point de tension auquel Jérémy fait référence est celui de la consultation des formateurs dans le processus de construction du parcours de formation dans ce secteur. C'est d'ailleurs, ce manque de consultation de la base par les instances de décision, qui a motivé le départ Jérémy des métiers de la sécurité privée vers celui de la formation. Selon lui, les formations proposées aujourd'hui dans le domaine de la sécurité privée ne répondent pas aux besoins réels du secteur : *« On dit les formateurs on n'en a pas parlé, mais pire que ça, on a fait les formations sans eux. Moi j'ai l'impression en tout cas, c'est comme ça que je l'ai vécu en 2010 quand j'ai claqué la porte…j'ai regardé ce CQP et je me disais, mais mon Dieu !!!! euh communication, j'avais vu, communication c'était 2h de communication. Ils vont faire un métier où ils vont communiquer, ils vont faire de la gestion de conflit en permanence, tu n'avais rien là-dessus et par contre la loi machin on en mettait des tartines comme ça !!!! »* (93). Cette absence de communication entre l'institution et les acteurs de la formation conduit à un certain déséquilibre dans l'organisation de la formation dans le meilleur des cas.

Au fil de son parcours dans ce secteur, Jérémy constate les effets de ce décalage sur les pratiques de tous les acteurs du secteur de la sécurité privée, entendons par là les sociétés de sécurité privée aussi bien que les clients qui font appel aux services de sécurité privée. Selon lui, peu de cas est fait de l'histoire de la sécurité privée et par conséquent, les acteurs n'ont pas le recul nécessaire pour apprendre des erreurs du passé afin d'éviter de les reproduire dans leurs pratiques actuelles : *« Pourquoi il y a cette loi, qu'est-ce qui s'est passé ? Combien de fois, moi, je me suis retrouvé à faire une prestation pour un client parce qu'il y avait un mouvement de grève, mais heureusement que je connaissais l'histoire de mon métier, que je savais ce que je pouvais faire, ce que je ne pouvais pas faire… c'est là qu'on voit qui a fait la formation…mais on ne leur a pas appris le contexte en leur disant : voilà attention les gars ! »* (93*)* Il constate avec amertume que les formations destinées au milieu de la sécurité privée sont conçues par des individus qui n'ont pas de réelles connaissances du terrain et qui n'abordent les problématiques de la sécurité privée que de leur seul point de vue : *« […] On voit bien qu'on n'a pas demandé l'avis des intéressés, de ceux qui sont sur le terrain, on n'a pas fait d'enquête de terrain ben, on n'a pas fait la liste d'activités des agents de sécurité à cette époque-là, il a fallu qu'on arrive à une extrémité ou on s'est rendus compte que des fois l'agent de sécurité, il était là bien avant tout le monde …* » (93) Jérémy trouve qu'il y a aujourd'hui un regain d'intérêt pour les activité de ce secteur, mais cet intérêt est dû aux récents événements qui ont conduits les instances de décision à prendre en compte la place réelle de la sécurité privée dans le dispositif global de sécurité publique.

- *Préconisations pour une réelle professionnalisation*

Dans le but d'instaurer une véritable dynamique de professionnalisation des formateurs en sécurité privée, la première proposition de Jérémy concerne la mise en place d'un parcours de formation de FSP. Ce parcours ne doit pas être exclusivement destiné aux acteurs de la sécurité privée, mais ouvert à tous. De son point de vue, la mise en place d'une telle formation peut permettre de dynamiser le secteur de la sécurité privée en offrant de meilleurs perspectives d'évolution dans ce secteur : « *Créer une qualification des formateurs d'agent de sécurité pour pouvoir, pas pour dire que pour former des agents de sécurité, il faut être agent de sécurité, mais pour pouvoir créer une filière dynamique à l'intérieur des agents de sécurité, pour pouvoir leur proposer une évolution professionnelle un métier qu'aujourd'hui il n'y a pas.* » (87)

Jérémy constate que le secteur de la formation professionnelle tend vers une certaine homogénéisation des modalités d'accès et des pratiques de formation. Toutefois, il reste sceptique par rapport à la pérennisation des modalités d'accès aux métiers de FSP, notamment par rapport aux qualifications pédagogiques requises. Selon lui, bientôt les titres de moniteur

dans d'autres domaines, comme le sport ou le SST (sauveteur secouriste du travail) ne seront bientôt plus suffisants pour prétendre à la qualité de FSP. En effet, depuis quelques temps, les critères d'accès à ce métier évoluent et prennent de plus en plus en compte l'expérience professionnelle et les compétences en pédagogie des futurs formateurs. La conjoncture actuelle dans le milieu de la formation professionnelle, constitue donc une occasion pour le secteur de la formation en sécurité privée de se positionner et mettre en acte une véritable dynamique de professionnalisation. Cette professionnalisation est ainsi, le moyen le plus adapté de faire prendre l'ascenseur social aux acteurs de la sécurité privée qui souhaitent s'orienter vers le métier de formateur : « *Donc là du coup, on est à une étape, à un moment donné il va falloir une formation spécifique... Il va le falloir, ce qui serait bien c'est qu'on profite pour proposer de faire prendre l'ascenseur social aux agents de sécurité et de leur proposer quelque chose, qu'ils arrêtent de les contraindre…* » (89).

Selon Jérémy, le parcours de professionnalisation doit être repensé non seulement par les décideurs politique, les acteurs du secteur, mais également par des professionnels qui traitent de ces questions de professionnalisation : « *Vérifier au maximum qu'on fait intervenir les bonnes personnes, bien des ergonomes, de didacticiens des spécialistes de l'activité, mais pas des pseudos professionnels de la sécurité.* » (97). De son point de vue, la professionnalisation passe par la mise en commun de plusieurs expertises qui à termes, permettent de dresser un portrait fidèle des métiers de la sécurité privée en général et celui du formateur dans ce contexte particulier.

Néanmoins, Jérémy admet que des progrès significatifs sont réalisés depuis la mise en œuvre de l'obligation de formation dans le secteur de la sécurité privée, même si selon lui, ce secteur souffre encore d'une dépendance à un management qui lui est étranger : « *[…] De ce que j'aperçois, je trouve qu'elles vont dans le bon sens par rapport à ce qui a été fait en 2010 quand j'en suis sorti, mais on voit qu'il y a une espèce d'empreinte dessus qui n'est pas de ce métier-là.* »*97*.

Les organes de contrôle doivent également jouer un rôle plus important dans le processus de professionnalisation. Le CNAPS (Conseil National des Activités Privées de Sécurité) est l'organe de contrôle principal de ce secteur. Jusqu'ici, le management de cet organe avait été confié à des personnalités issues du monde de la sécurité publique : « *Je pense vraiment que pour professionnaliser, il faut suivre cette piste et il faut réformer le CNAPS. On ne peut pas demander à des gens qui ne sont pas du métier de gérer ce métier alors, on ne peut pas non plus prendre n'importe quel agent de sécurité pour diriger le CNAPS, ce n'est pas ce que j'ai dit.* » (97). Pour que la professionnalisation soit effective, la réorganisation du CNAPS est donc

indispensable, cette réorganisation doit porter à la fois sur la redéfinition de ses missions, mais aussi sur le recrutement de son personnel.

Enfin, d'un point de vue purement personnel, Jérémy entrevoit une disparition progressive du métier de formateur dans sa forme actuelle : « *[…] C'est que les formateurs techniques vont devenir, alors je n'aime pas trop le mot, tuteurs, des formateurs en situation de travail.* » (149). En effet, il milite pour la migration des modes de formation professionnelle actuels vers une formation en situation de travail qui selon lui répond mieux aux besoins du secteur : « *[…] Pour les entreprises, avoir le formateur en interne, en situation de travail, c'est pour eux un moyen de récupérer quelque chose qu'ils perdent parce qu'à la fin du plan de formation, les entreprises de sécurité elles les atteignent facilement les plus de 50 (salariés) et donc le plan de formation c'est fini. Les O.F dans le texte deviennent des OPAC des organismes concourant à l'acquisition des compétences*. » (149). Cette formation en situation de travail permet alors aux entreprises de sécurité de reprendre la main sur la formation de leurs employés, tout en permettant à ceux qui ont eu une certaine expérience et qui satisfont aux critères de compétence en pédagogie, d'opérer une évolution dans leur carrière professionnelle. Dans cette perspective, les organismes de formation occupent un rôle d'appui conseil en formation auprès des entreprises de sécurité privée.

4.1.9 Éric

- *Parcours professionnel antérieur*

Éric a rejoint très tôt l'armée. A la fin de son engagement il s'est reconverti dans les métiers de la sécurité où il a choisi de se spécialiser dans la branche sécurité Incendie. C'est dans ce contexte qu'il passe les qualifications SSIAP 1et 2, anciennement ERP 1 et 2. Au cours de sa carrière dans la sécurité privée, il obtient également la qualification de SSIAP 3 (responsable sécurité pour les établissements recevant du public) et occupe le poste d'assistant d'exploitation au sein d'une société privée de sécurité en 2011. A la suite d'une rupture conventionnelle, il décide de s'inscrire à l'université pour passer une licence en « Qualité sécurité et environnement ». Depuis le mois de septembre 2015, il occupe le poste de responsable formation au sein d'un centre de formation professionnelle en sécurité privée à Montpellier.

Nous percevons un parcours professionnel assez dynamique, caractérisé par beaucoup de changements et d'évolutions parfois au sein des mêmes structures. A d'autres occasions Éric fait des pauses pour acquérir de nouvelles compétences.

Le parcours vers le métier de formateur relève pour lui d'une continuité logique de son parcours professionnel antérieur : *« Évolution naturelle »* (5). C'est donc en saisissant les

différentes opportunités professionnelles aux bons moments qu'il a su se construire un tel parcours : *« Les opportunités de la vie et les différentes formations ont fait que je suis arrivé naturellement dans ce bureau »* (7).

Les activités de formation ont toujours étés présentes dans le parcours professionnel de notre interlocuteur. Cependant, c'est bien plus tard dans sa carrière que l'opportunité d'en faire son activité principale s'est présentée à lui. En effet, en fonction des différents postes occupés, que ce soit à l'armée ou encore dans le secteur privé de la sécurité, il veille à la formation continue des personnes sous son autorité. Pendant sa carrière de responsable sécurité, il a l'occasion d'intervenir sur quelques formations pour le compte de la société qui l'emploie aujourd'hui comme responsable formation et référent pour les formations en sécurité incendie : *« J'ai eu fait 2- 3 formations en dépannage pour […], de par ma qualité de ssiap 3 et quand j'ai eu fait mon année de fac et tout ça etc… Le gérant m'a proposé un poste que j'ai accepté. »* (9).

Le formateur n'évoque pas d'évènement particulier ou de désir particulier l'ayant poussé vers le métier de formateur : *« Pas de déclic comme je vous l'ai dit, une évolution naturelle » (11).* Devenir formateur n'est qu'une suite logique de son parcours antérieur. Il ne s'agit aucunement d'un projet particulièrement pensé à l'avance.

- *Représentations autour du métier de formateur*

Le métier de formateur revient pour Éric à participer à la construction des attitudes et savoirs professionnels chez les stagiaires. L'expérience professionnelle accumulée aux cours de son parcours lui permet aujourd'hui de proposer aux stagiaires une approche plus détaillée et plus axée sur les besoins du monde de la sécurité privée. Le formateur, selon lui, doit expliquer que les activités privées de sécurité tendent à se professionnaliser : « [il faut] *bien faire passer le message que c'est un métier qui se professionnalise qu'on a plus besoin de baltringues dans la profession. Donc ça, je le dis d'entrée, j'attends un comportement de mes stagiaires aussi professionnels que s'ils étaient déjà en poste. »* (13).

Même pendant son parcours dans l'armée où il veille à la formation de ses subalternes, le métier de formateur ne lui évoque rien de spécial : *« Pas d'idée particulière c'est un métier comme un autre »* (15). Au fil de l'entretien, nous constatons une certaine hésitation de la part Éric, probablement due au fait qu'il n'avait jamais pris le temps de réfléchir à ce que ce métier pouvait bien représenter ou du moins qu'il n'a jamais eu à le mettre en mots.

Avec le temps, Éric constate que le métier de formateur comporte d'autres aspects beaucoup moins visibles de l'extérieur : *« C'est assez complet comme boulot »* (17), en raison du large éventail d'activités et de compétences à mettre en œuvre, avant même d'être dans une situation de face à face avec les stagiaires : *« Quand nous sommes stagiaires ben on voit le formateur*

qui dispense son cours etc…. ce qu'on ne sait pas c'est tout le métier, tout le travail qu'il y a en amont » (17).

Éric ne perçoit pas vraiment de changements majeurs dans le métier de FSP et rattache cela à sa récente expérience dans ces activités de formation. Il se peut également que ce soit dû au fait qu'il n'intervienne que sur les modules incendie et qu'il ait d'autres activités au sein de la société : *« Moi, je suis tout jeune dans l'absolu oui ça fait 2 ans que je fais la formation et pas à temps complet parce que j'ai d'autres activités… Non l'évolution elle-même je ne l'ai pas trop vue. »* (19).

- *Le formateur vu par autrui*

Pour Éric, la perception des formateurs dans le milieu de la sécurité privée souffre d'une certaine ambivalence. Ils peuvent à la fois être bien perçus et reconnus comme des experts dans leur domaine ou être perçus comme des opportunistes qui profitent des réformes imposées par l'institution pour vendre de la formation. Selon lui, le regard porté sur les formateurs en sécurité privée se résume à ces deux points de vue : *« Soit ils sont vénérés en tant que tel, soit ils sont décriés parce qu'ils se mettent plein les poches avec les différents recyclages qui sont imposés par le gouvernement. C'est un ambivalent c'est tout. »* (101).

Selon Éric, les formateurs se doivent d'être impliqués dans leur activité afin de pouvoir intéresser leur public. La personnalité couplée à l'expérience professionnelle peut générer une certaine attractivité. La capacité à « faire aimer » son contenu démontre que le formateur prend en compte les attentes des stagiaires : *« Si vous ne faites pas aimer ce que vous enseignez ça ne sert à rien vous ne vous intéressez pas aux élèves, aux stagiaires ! »* (105).

La reconnaissance des stagiaires vis-à-vis du formateur dépend souvent de l'ambiance générale entretenue lors de la formation. Éric constate que les stagiaires qui font preuve de sérieux au cours de leur formation ont développé avec lui des affinités tandis que ceux qui au cours de la formation se sont vus être réprimandés du fait de leur mauvais comportement, ont conservé à son égard une certaine animosité. Chose qui ne semble pas vraiment l'affecter.

Depuis son entrée dans le monde de la sécurité privée, Éric soutient que son regard est toujours le même. Dans sa pratique quotidienne au centre de formation, il essaie d'œuvrer à l'assainissement de ce secteur en mettant l'accent sur la transmission de valeurs comme le respect de la déontologie, de soi, de sa profession et des autres. Loin d'être crédule, Éric nous rappelle que : *« Dans l'absolu l'homme reste toujours ce qu'il est, il y aura toujours les mêmes déviances on va dire. »* (111).

- *Les valeurs véhiculées par le formateur*

En tant que formateur, Éric se donne pour but est de préparer les futurs agents de sécurité à la difficulté de ce secteur. Pour lui, développer des capacités de résilience chez ses stagiaires est primordial. Une fois sur le terrain les agents de sécurité doivent faire preuve de patience et de flexibilité pour faire face aux diverses situations de crises qu'ils vont rencontrer. Il est également important pour lui, de faire prendre conscience que le secteur privé de la sécurité est constamment scruté et que le moindre geste des agents est interprété et connoté. Les stagiaires doivent prendre conscience qu'ils ont l'image de tout une profession à protéger en adoptant un comportement responsable et professionnel.

Le plus important consiste à encourager les stagiaires à respecter les règlements, à s'inscrire dans des pratiques professionnelles empreintes de déontologie, de respect (vis-à-vis de soi-même, mais aussi et surtout vis-à-vis des autres) : *« Justement, c'est à lui de faire passer ses valeurs de respect, de déontologie d'être un bon agent de sécurité quoi »* (23).

Selon Éric, le travail du formateur réside essentiellement dans la diffusion de son cours. Pour ce faire, il est impératif pour ce dernier de s'approprier les éléments de connaissance contenus dans les supports de cours (ses propres diapos et les supports de cours remis aux stagiaires). Il s'agit aussi pour le formateur de trouver le moyen de transmettre son savoir de façon à le rendre digeste : *« C'est le formateur qui fait le cours, donc il faut savoir ce qu'il y a dans le support de cours, dans le support de cours des stagiaires il faut s'approprier le cours, savoir le mettre à sa sauce et le diffuser de façon intéressante »* (81).

- *Des pratiques professionnelles tournées vers une « pédagogie dynamique »*

Selon Éric, le formateur se doit d'être dynamique. Pour lui, le PowerPoint est un support de cours, qu'il faut éviter de lire en guise de cours : *« On ne peut pas lire son PowerPoint bêtement assis sur sa chaise »* (25). Il est également partisan de l'évocation des expériences professionnelles dans le but d'illustrer des propos, prises de positions ou concepts théoriques plus ou moins complexes : *« Il ne faut pas hésiter à se mettre en situation à faire part de son expérience personnelle en tant que chef sécu chef d'équipe ou simple agent. »* (25). Les techniques d'animation de groupe sont pour lui également très importantes. En effet, dans sa pratique en tant que formateur, il tient à faire de telle sorte que les stagiaires restent concentrés et qu'ils ne s'ennuient pas notamment grâce à la variation des intonations de la voix et à l'humour. Enfin, lors d'une séance de formation, il lui semble important de faire preuve de passion et d'expertise dans son domaine afin de pouvoir les retransmettre aux stagiaires : *« Voilà ! montrer qu'on est passionné, qu'on sait de quoi on parle et le transmettre avec humour et délicatesse »* (25).

Le parcours de formation du formateur joue également un rôle important. Dans son cas, Éric privilégie l'expérience professionnelle dont il dispose : *« Ce que moi j'amène à la formation, c'est mon vécu, mon ressenti »* (27). Le fait de connaitre le programme aide beaucoup dans sa démarche : *« Je ne me torture pas l'esprit la veille pour savoir ce que je vais te dire, ce que je vais faire parce que, je commence à connaître mes cours »* (27). En tant que formateur, il se met dans une posture affirmative de « sachant », qui a pour objectif de transmettre un savoir. Pour lui, les contradictions son possibles mais la fermeté est de rigueur. Ainsi, dans une situation où le groupe est un peu trop dissipé, Éric n'hésite pas à reprendre la classe en main afin de faire revenir l'ordre : *« Je transmet le savoir entre guillemets Je suis le sachant euh il y a des contractions, mais aussi il faut savoir être ferme si votre classe entre guillemets part en sucette, il ne faut pas hésiter à la mettre dans les clous et voilà c'est inné je ne sais pas… »* (27).

- *La gestion du groupe de stagiaires*

Lors des sessions de formation, Éric n'a généralement pas besoin de se soucier de l'ordre et de la discipline. Ceci est dû, selon lui, au fait : « *[qu'] ils sont là pour bosser, ils sont là pour avoir une qualification donc généralement ça se passe bien »* (35). Dans les rares cas où il fait face à un élément perturbateur, il lui suffit généralement de procéder à un rappel des enjeux et des difficultés liés aux métiers de la sécurité privée : *« S'il y a un élément perturbateur on le recadre directement, en lui expliquant que c'est un métier dur et métier professionnel on n'a pas besoin de ce genre de comportement en cours »* (35). Intervenant essentiellement dans les formations destinées aux chefs de services sécurité, la problématique de la discipline est quasi inexistante dû au fait que le public en face est plus mature, plus expérimenté et conscient des coûts et des exigences de la formation à ce niveau.

En termes d'attitudes et de posture, Éric s'oblige à donner l'exemple et montrer aux stagiaires qu'il est important de rester courtois et ouvert au dialogue. Pour former des professionnels, Éric met donc un point d'honneur à adopter une attitude professionnelle.

Pour introduire de nouvelles notions, Éric fait d'abord un rappel des notions déjà vues la veille et fait le lien avec le programme de la journée. Il présente également le déroulé de la formation en précisant les moments de pause. Les pauses sont des moments importants de la formation, indispensables à la fois pour les stagiaires et le formateur en raison du rythme de la formation et de la densité des notions et compétences à assimiler.

La quantité des textes règlementaires autour de la profession rend la formation théorique très éprouvante. Les pauses sont donc utilisées pour favoriser l'assimilation des nouvelles notions et permettre une meilleure concentration lors des cours. La seule pratique routinière dont le

formateur nous fait part porte sur l'émargement de la feuille de présence au début de chaque journée de formation.

Éric ne se considère pas uniquement comme formateur en sécurité. Il est intervenant sur les modules spécifiques à la sécurité incendie, y compris dans la formation CQP-APS. Il reste généralement dans son champ de compétences qui est la sécurité incendie et ne s'occupe généralement pas de l'aspect sureté : *« Alors moi, je ne suis pas formateur d'agent de sécurité. J'interviens juste sur la partie incendie, dans le CQP pour avoir des connaissances en sécurité incendie pour avoir les qualifications de ssiap 3 ».* (52)

Son domaine de compétences étant la sécurité incendie, le formateur préfère s'en tenir à ce métier précis des activités privées de sécurité. Il est toutefois important de relever combien la pratique fréquente, voire exclusive, de la formation dans sa dimension de face à face est importante dans la définition de son identité de formateur.

- *Les transactions relationnelles dans la sphère professionnelle*

Étant responsable formation du centre et référant pour la branche sécurité incendie, Éric dispose d'un réseau de collaborateurs assez important. Les autres formateurs qui interviennent de façon ponctuelle dans le centre sont d'anciens collègues qu'il a côtoyé pendant sa carrière dans la sécurité privée ou des formateurs qu'il a lui-même formés sur le terrain.

Concernant les difficultés à entrer dans les formations plus poussées en sécurité privée, Éric concède que si l'accès au niveau 1 de la formation en sécurité incendie est assez aisé, l'exigence augmente à partir du niveau 2. En effet, ces formations aux métiers à responsabilités sont beaucoup plus difficiles d'accès et les taux de réussite aux examens sont assez bas.

Éric estime que ses propositions sur la professionnalisation des agents de sécurité sont peu considérées. Il conçoit la professionnalisation des agents, d'abord comme un moyen de les protéger eux-mêmes, mais aussi de rassurer la population autour en faisant en sorte que les agents respectent les règlementations et le code déontologie du secteur.

S'agissant des formateurs, Éric nous fait part de son désarroi quant à la façon dont cette professionnalisation est abordée. Pour lui : *« Ce qui est dommage, c'est qu'on fait passer maintenant en arrière-plan tout ce qui tourne autour des expériences, savoir être et savoir-faire par une avalanche de documents administratifs à fournir »* (63)**.**

- *La question du regroupement professionnel*

Éric n'a pas connaissance d'une structuration interne aux formateurs. Il fait seulement référence à un regroupement des organismes de formation qui a vocation à participer à l'élaboration des textes de lois auprès des institutions.

Il nous confie avoir de sérieux doutes sur le fait que les formateurs puissent se structurer pour valoriser leur métier. Selon lui, le fait que ce métier soit essentiellement composé d'autoentrepreneurs ne favorise pas du tout cet esprit de regroupement : *« Formateur c'est un métier d'auto entrepreneur, c'est chacun pour sa gueule »* (99). La forte concurrence qu'il y a dans ce secteur peut aussi être considérée comme un frein au rassemblement : *« Je ne suis pas sûr, je suis assez pessimiste là-dessus »* (99).

- *Les enjeux de la professionnalisation*

Aujourd'hui, le fait d'avoir des formateurs qui répondent à un certain standard est un atout qui permet, selon Éric, d'améliorer : *« Entre guillemets la crédibilité du centre de formation »* (65). En observant le processus de professionnalisation des formateurs, il constate également que c'est peut-être un bon moyen pour épurer le secteur en contraignant les centres de formation qui ne respectent pas les règles à la cessation d'activité. Ceci a aussi pour effet d'éliminer la concurrence : *« Ça a aussi l'avantage de faire disparaître les centres de formations qui étaient un petit peu borderline à embaucher des formateurs sans trop de compétences »* (65).

Éric préfère rester prudent sur cette question. Pour lui, le secteur n'a pas suffisamment de recul pour mesurer l'impact de cette nouvelle réglementation sur l'activité des centres de formation. Il constate néanmoins que certains centres se trouvent d'ores et déjà en difficulté, car ne disposant plus d'autorisation d'exercer par manque de formateurs certifiés : *« S'il survit au fait de lui trouver des formateurs formés, parce qu'il faut qu'ils se forment. […] Il y en a déjà quelques-uns qui commencent à activer l'alarme parce qu'ils n'ont plus d'autorisation pour exercer »* (67).

- *La mise en œuvre de la professionnalisation dans le secteur de la formation en sécurité privée*

Visiblement très insatisfait de la mise œuvre de cette réforme, Éric trouve que le temps imparti aux différents organismes de formation pour se mettre en conformité est trop court et surtout mal calculé, car entre la diffusion de la réforme et sa mise en application effective, il s'est passé 2 mois de vacances d'été ce qui constitue une période « morte » pour les organismes de formation.

Malgré le fait que le contenu de la réforme soit bien perçu, il n'en reste pas moins qu'Éric la considère aujourd'hui comme une contrainte visant à mettre les centres de formation et les formateurs au pas. Le point de désaccord le plus important réside toutefois dans le timing qui a été très mal choisi : *« Ce n'était pas le moment, surtout qu'on prépare la rentrée et ce n'est clairement pas le moment de nous pondre un décret. Dans l'absolu, on est passé de 3 modules à 15 modules d'examen, le sketch quoi »* (71).

Les principes qui fondent cette réforme rencontrent l'adhésion d'Éric, il ne manque cependant pas de rappeler les complications que cela a généré pour tous les acteurs de la formation en sécurité privée (centres de formation, organismes certificateurs etc.) : *« Les organismes qui géraient tout ce qui est examen n'ont pas suivi donc du coup on a annulé des examens en mois d'août au mois de septembre je sais plus »* (73).

Éric émet souhait d'avoir plus de temps pour permettre aux acteurs, chacun en ce qui le concerne, de se mettre en conformité avec les nouvelles exigences. Il apparait aussi qu'il y a une certaine confusion créée par la publication successive de plusieurs décrets : *« Peut-être plus de temps et consignes claires d'entrée, parce qu'il y a eu deux ou trois décrets qui sont sortis les uns derrière les autres. Donc plus de clarté »* (77).

- *Tensions liées à la mise en œuvre de la professionnalisation*

Pour Éric la tension dans le secteur de la formation en sécurité privée aujourd'hui vient surtout du fait que des formateurs aguerris voient leurs compétences professionnelles remises en cause par l'institution qui jusque-là, les ignorait. Ces derniers sont contraints de fournir des documents administratifs prouvant leurs capacités, sous peine de se retrouver au chômage : *« Les formateurs qui sont là depuis un certain temps et qui du jour au lendemain on leur demande de prouver leurs compétences sinon, ils perdent leur boulot »* (79).

- *La question de la reconnaissance professionnelle*

Éric aborde en premier lieu la pratique de l'activité. Le fait de préparer les interventions, de dispenser les cours, d'évaluer les stagiaires, le fait que ceux-ci réussissent lors d'examens au taux d'admission assez faible, etc. sont pour lui des éléments qui participent à la reconnaissance de sa qualité de formateur : *« Parce que je fais de la formation, ensuite le fait que certains de mes stagiaires réussissent, ce qui n'est pas évident non plus »* (85). Le second élément réside dans la reconnaissance professionnelle dont il jouit auprès des différents chefs de services et professionnels encore actifs dans le domaine de la sécurité : *« Ce n'est pas tant les stagiaires qui m'appellent, mais plutôt les chefs de service qui m'appellent quand ils ont une interrogation, qu'ils ne percutent pas ou qu'ils veulent avoir mon avis etc. »* (85).

La définition de la qualité des FSP est très liée aux caractéristiques du public en formation. Les FSP sont en l'occurrence des formateurs d'adultes. Ils sont amenés à côtoyer des publics très différents, ils doivent donc faire preuve d'une grande capacité d'adaptation.

- *Reconnaissance institutionnelle*

Éric ironise à l'évocation d'une forme de reconnaissance institutionnelle. Selon lui l'institution n'accorde aucune reconnaissance aux formateurs en tant que tels, mais impose des réformes au secteur qui ne peut rien faire d'autre que d'accepter.

Il ne perçoit aucune intention politique de valoriser le métier de FSP et dit ne rien attendre de la classe politique en matière de reconnaissance pour ce métier de formateur.

- *Les divers espaces d'investissement du formateur*

A côté de ses activités de formation et ses responsabilités administratives au centre de formation, Éric est également réserviste de l'armée. Toutefois, il ne souhaite pas aborder le sujet. Nous décidons de respecter ce choix et de ne pas pousser plus loin.

Le secteur de la formation en sécurité privée lui convient bien pour le moment, en ce sens qu'il arrive à consacrer du temps à sa vie de famille. Il reconnaît que dans son parcours antérieur, le rythme et les horaires de travail étaient assez soutenus. Il trouve que les métiers de la formation lui laissent plus de temps pour souffler. Face à des besoins ou des problèmes, les solutions sont apportées exclusivement aux heures de bureau et dans le centre de formation : *« Effectivement en tant que chef sécu et chef d'exploitation, j'étais joignable h24 même en tant qu'agent de sécu parce que les agents de sécurité travaillent le weekend »* (121).

Éric se considère comme étant quelqu'un d'affectif qui fait ses choix de carrière en fonction de ses ressentis. Pour lui, tant que la direction prise par le centre de formation lui convient, il y reste et continue à œuvrer au rayonnement du secteur privé de la sécurité. À partir du moment où il ne se sent plus à sa place, il n'a aucune difficulté à engager les démarches nécessaires pour se diriger vers autre chose. Pour lui, les organismes de formation en sécurité ont encore un bel avenir dans le paysage de la formation d'adulte en général et dans celui de la sécurité privée en particulier.

4.1.10 Sandra

- *Un parcours antérieur déjà orienté vers la formation*

Après avoir tenté le concours du CAPES, notre interlocutrice s'oriente vers l'enseignement privé où elle exerce pendant de longues années comme professeur de français, histoire-géographie, dessin etc. pour les niveaux CAP et BTS. C'est au travers de l'activité de son père, déjà FSP, qu'elle commence peu à peu à s'intéresser à ce secteur. Elle passe donc les qualifications ERP1 (Etablissement Recevant du Public niveau 1) puis les modules de secourisme. Elle décide par la suite de continuer sur ce dernier thème en passant les qualifications pour devenir monitrice SST (sauveteur secouriste du travail). À la suite d'expériences de travail assez pénibles dans le secteur hospitalier et sur invitation de son père,

elle se réoriente vers la formation professionnelle dans le secteur des activités privées de sécurité. Elle commence par dispenser des cours de secourisme puis enchaine avec les qualifications à la formation liées à la sécurité et à la santé au travail. C'est ainsi qu'elle devient également formatrice PRAP-IBC (Prévention des Risques liés à l'Activité Physique-Industries Bureaux et Commerces).

La formation a toujours été un axe important du projet de carrière de Sandra. Bien qu'ayant exercé dans différents secteurs et différentes thématiques, elle reste convaincue que l'activité de formation reste la même. Malgré les divers changements de secteur, elle a su maintenir une certaine cohérence dans son évolution de carrière en s'inscrivant toujours dans le versant transmission.

- *Une perception du monde de la formation fortement ancrée*

Nous constatons ici que le fait d'être formatrice en sécurité privée n'a aucune incidence sur sa conception du métier de formateur. Selon elle, l'aspect le plus important du métier de formateur reste l'aspect pédagogique, indifféremment du secteur d'activité. L'objectif de la pratique reste le même. Le fait de dispenser de la formation en sécurité privée, pour elle, ne joue pas un rôle déterminant. Même si, elle admet que les caractéristiques des publics en formation sont souvent différentes, l'objectif d'une formation reste selon elle la même chose : « *on a un objectif et on va mener un stagiaire d'un point A à un point B de la même manière* » (20). Dans son approche de la formation en sécurité privée, cette formatrice prend le parti de mettre l'accent sur les valeurs d'intégrité morale et de respect des consignes. Selon elle, le travail attendu d'un agent de sécurité consiste essentiellement à relever et notifier les manquements aux directives de sécurité sur un lieu de travail.

Selon Sandra, le travail de formateur porte sur plusieurs aspects. Il s'agit bien entendu de la dispense des formations, mais surtout, sur tout ce qui se passe en amont et pendant les cours. Ces éléments ne sont pas toujours perceptibles vu de l'extérieur. Selon elle, Le formateur au-delà de l'animation du cours doit concevoir les exercices théoriques, mais aussi pratiques. Se faisant, il est aussi attendu de lui une grande capacité d'adaptation au public en formation dans le souci de conduire le groupe de former au même niveau de compétence. Aussi le travail de formateur requiert une veille pédagogique et réglementaire constante pour éviter d'être dépassé par la réglementation. Enfin le travail de formateur porte également sur l'amélioration constante des supports de cours (papiers ou informatiques).

Pour avoir la qualification de formateur, il est aujourd'hui nécessaire de suivre des formations spécifiques et obtenir les qualifications nécessaires. Sandra est catégorique : « *La formation sécurité privée, ça ne s'improvise pas* » (28). Avant de prétendre dispenser une

formation en sécurité privée, il faut déjà répondre à ces impératifs. Il est également important de suivre un déroulé pédagogique précis afin de pouvoir aborder toutes les thématiques dans le temps imparti.

- *Des pratiques pédagogiques tournées vers l'atteinte des objectifs*

En guise de prise de contact, Sandra dans la description de ses pratiques, prend le temps de présenter la session de formation (durée, objectifs et méthodologie). Elle présente ensuite les types d'évaluation qui seront mis en place, pour déterminer le niveau d'acquisition des connaissances. Nous constatons ici que cette formatrice tient à clarifier les objectifs de la formation dès le départ. Pour ce faire, elle n'hésite pas à détailler les différentes étapes de la formation.

Selon elle, les moments de vigilance pour un formateur en exercice varient selon la matière dispensée. Dans sa pratique générale, elle accorde un grand soin au fait de capter l'attention des stagiaires le plus longtemps possible lors de ses interventions. Cet exercice constitue selon elle, la partie la plus épuisante du travail de formateur.

- *L'animation et la gestion du groupe de stagiaire*

Dans sa pratique quotidienne, la formatrice privilégie un format de cours assez dynamique pour attirer l'attention des stagiaires. Elle met donc en garde contre le fait de rester statique dans un coin du bureau ou derrière un ordinateur, mais également contre le fait d'avoir un ton monocorde.

En ce qui la concerne, elle mise sur le fait de construire son intervention avec le public qu'elle a en formation. Il s'agit alors de faire participer les stagiaires en leur posant des questions et attendant les réponses. Ce qu'elle cherche alors à faire, c'est d'impliquer les stagiaires dans leur formation. La mobilité (physique et de parole) constitue dans sa pratique, un outil déterminant à ne pas négliger au risque de se retrouver avec : *« Pour ne pas avoir une classe morte »* (36).

Dans cette phase de face à face, elle cherche essentiellement à impliquer les stagiaires. Pour ce faire, elle utilise les méthodes pédagogiques basées sur le questionnement. Elle se sert de cet outil pour progressivement amener les stagiaires à découvrir les objectifs de l'intervention et petit à petit à construire et structurer leur savoir.

Sandra nous fait ici remarquer que son domaine d'intervention ne couvre pas spécialement certains aspects de la formation de l'agent de sécurité. Ce qui nous amène à penser que la transmission de certaines valeurs passe par plusieurs formateurs ou expériences.

Néanmoins, son domaine d'intervention n'en est pas moins capital en ce sens : *« [Qu'] une vie est en jeu* » (44). Pour elle, l'enjeu, c'est de parvenir à combiner la convivialité de la formation à la gravité des sujets abordés. Transmettre certaines valeurs lors de la formation constitue selon elle : « *La prérogative, donc on va apprendre à sauver une vie donc effectivement on rigole on s'amuse à imiter la personne qui crie qui a mal et tout c'est rigolo parce que voilà, mais l'enjeu est important »* (44).

Selon elle, le fait pour un FSP d'avoir une expérience professionnelle dans les activités privées de sécurité peut être un atout important. L'intérêt d'avoir eu un parcours dans ce secteur réside dans le fait d'avoir des anecdotes, une expérience professionnelle qui pourrait permettre d'associer des pratiques professionnelles aux concepts qui sont étudiés en formation.

- *Une identité professionnelle construite à travers la pratique*

Sandra nous avoue finalement qu'au jour d'aujourd'hui, elle ne se considère plus comme formatrice parce qu'elle occupe la fonction de directrice du centre de formation. Elle dit avoir changé de métier.

Pourtant, elle intervient encore sur certaines sessions de formation d'agents de sécurité sur le module de secourisme. Elle est également référente pour toutes les formations liées au secourisme et à la prévention des risques au travail.

Nous comprenons donc que notre interlocutrice définit son identité professionnelle en fonction de sa pratique plus régulière de directrice de centre. L'identité de formatrice est aujourd'hui passée au second plan.

L'interviewée ne perçoit aucune différence majeure entre un FSP et les autres formateurs d'adulte. Selon elle, cette perception pourrait s'expliquer par le fait qu'elle n'intervienne que sur un module spécifique de la formation des agents de sécurité. De son point de vue, le formateur en sécurité a probablement une identité disciplinaire plus affirmée que d'autres formateurs d'adultes pour lesquels la notion de discipline ne serait peut-être pas un enjeu aussi important.

- *Le processus de professionnalisation vu par la formatrice/gérante*

A priori, pour accéder à la qualité de FSP, Sandra préconise d'avoir une certaine expérience des métiers de la sécurité privée et de suivre une formation de formateur rendue obligatoire depuis juins 2017

Le fait pour elle d'avoir une expérience professionnelle ne constitue pas une obligation. Il est tout à fait possible pour un novice de suivre les formations adéquates et devenir FSP.

Sandra semble satisfaite des nouvelles directives ministérielles qui imposent maintenant à tous les organismes de formation d'avoir recours uniquement aux services de formateurs pouvant justifier de formation de formateur. Pour elle, il ne s'agit plus de se baser sur le parcours professionnel d'un individu pour lui confier la tâche de former d'autres agents de sécurité.

De son propre constat, l'aspect pédagogique manquait beaucoup dans les formations en sécurité privée. C'est sur ce point qu'elle souhaiterait que l'accent soit mis à la fois sur les techniques d'animation des formations et sur l'utilisation et la maîtrise des différents outils didactiques comme le power point.

La professionnalisation signifie surtout pour elle une évolution du métier de formateur. Elle suppose donc pour la formatrice une amélioration globale des pratiques de formation : *« C'est un métier, on ne s'improvise pas formateur.* » (54). C'est cette amélioration des compétences pédagogiques des formateurs qu'elle espère avec la mise en œuvre des nouvelles directives ministérielles. Un élément de ces nouvelles mesures lui semble plutôt important, c'est la place la plus importante accordée à la pratique au cours de la formation. Même si, cela est aussi lié aux différentes thématiques abordées dans la formation en sécurité privée.

L'aspect pédagogique revêt une importance capitale pour la formatrice qui fait une distinction importante entre le savoir professionnel et la capacité à transmettre ce savoir : *« C'est ce qui fait la différence entre un bon et un mauvais formateur. Il y a quelqu'un qui sait de quoi il parle et quelqu'un qui sait comment en parler*. » (59).

- *Les tensions liées à la mise en œuvre des nouvelles directives*

La mise en œuvre des nouvelles politiques en matière de formation professionnelle en sécurité privée ne semble pas trop déstabiliser notre formatrice qui en comprend la nécessité. Elle pointe surtout une nécessité de réajustement et de mise en conformité avec les nouvelles réglementations en matière de recrutement des formateurs.

Les difficultés auxquelles la formatrice fait référence, portent essentiellement sur la capacité des formateurs à tolérer la remise en question de leur légitimité. La question de la légitimité reste pour elle le principal point d'inquiétude : *« Bien sûr qu'il y a des problèmes quand on demande à quelqu'un qui a 10 ans d'expérience de repasser des formations pour apprendre ce qu'il apprend déjà depuis un moment, c'est un peu compliqué de te prouver qu'ils sont formateurs ça crée quelques petite tension »* (63)**.** En effet, la mise en œuvre de ces nouvelles directives semble ne pas prendre en compte le fait que les formateurs déjà en manque de reconnaissance y voient plutôt une mise en cause de leurs compétences au lieu d'une opportunité d'amélioration.

Avec une touche de sarcasme, Sandra préfère prendre la situation au cas par cas. Nous comprenons que selon elle, l'expérience professionnelle du formateur joue un rôle dans sa façon de se définir en tant que formateur et le fait que cette qualité soit remise en question ou qu'il faille justifier de cette aptitude peut être source de tension.

- *La question de la reconnaissance officielle*

Sandra ne perçoit pas vraiment une volonté de reconnaissance de l'État vis-à-vis du formateur. Elle avance pour cela l'argument de la mise en œuvre brutale des nouveaux arrêtés ministériels. Selon elle, les nouveaux textes n'ont pas vraiment vocation à accroitre ou même favoriser la reconnaissance du formateur surtout que ces réformes ne prennent pas en compte le traitement salarial, ni des formateurs, ni des agents de sécurité qu'ils forment.

Malgré ce manque de reconnaissance vis-à-vis des formateurs, elle trouve quand même des points positifs à ces décrets. Selon elle, la formation des formateurs, la structuration de la formation à destination des agents de sécurité, l'obligation de recyclage sont autant d'éléments qui confèrent une plus grande valeur au secteur de la formation dans l'ensemble. Toutefois une reconnaissance particulière du statut de formateur n'est pas encore à l'ordre du jour.

Sandra nous affirme ne pas connaitre d'organisme ou de collectif regroupant les formateurs, toutefois, il en existe un qui regroupe les centres de formation. Cependant elle n'est pas très convaincue par la nécessité d'avoir un collectif regroupant les formateurs en sécurité privée.

Le formateur dans le milieu de la sécurité est souvent perçu comme une personne ressource un appui conseil. Il s'agit d'un professionnel que l'on peut contacter pour être fixé sur la légalité d'une pratique ou sur une procédure particulière dans le travail.

Selon Sandra, il est tout à fait nécessaire de cerner la personnalité du formateur, car celui-ci transparait toujours dans sa pratique. La capacité du formateur à présenter un caractère avenant influe beaucoup sur la qualité de son travail.

Pour Sandra la plus grande source de reconnaissance pour les formateurs reste les stagiaires qu'ils ont eu en formation. Elle perçoit dans les sollicitations de ses anciens stagiaires une forme de reconnaissance et ce d'autant plus, s'ils la contactent pour lui poser des questions sur des modules ou des spécialités auxquels ils ont été formés ailleurs et par d'autres formateurs. C'est pour elle une marque de reconnaissance de son expertise et celle du centre de formation qu'elle dirige en tant que directrice.

Dans son parcours, Sandra a suivi des formations professionnelles qualifiantes pour exercer les métiers de la sécurité. En tant que femme elle a dû faire face à quelques préjugés qui ne l'ont pas dissuadé de continuer. Aujourd'hui, elle constate que les mentalités changent beaucoup. Cela peut être lié aussi au fait que la conception du métier aussi change. La sécurité

aujourd'hui n'est pas basée sur le modèle des métiers physiques et il en est de même pour la formation.

- *La diversité des espaces d'investissement*

Pour Sandra aujourd'hui il n'y a rien de particulier à signaler quand elle affirme travailler dans le secteur de la sécurité privée. Étant fille de FSP, puis formatrice elle-même, elle ne perçoit aucun changement de perception dû au choix de carrière qu'elle a effectué.

Elle nous affirme ne pas avoir de pratiques professionnelles, ni activités associatives ou ludique en dehors de son travail. Pour elle, la gestion administrative du centre mobilise toute son énergie. Le peu de temps dont elle dispose en dehors du travail est consacré au repos.
Sandra a du mal à concevoir que l'activité de formation sécurité privée puisse avoir une influence quelconque sur la vie de famille. Dans sa situation actuelle, elle reconnait volontiers qu'en étant enseignante dans le privé, elle avait plus de temps du fait des vacances scolaires ce qui apparemment n'est pas le cas aujourd'hui.

En termes de perspective, Sandra semble assez confiante dans le fait que les choses vont dans le bon sens en termes de structuration de la formation professionnelle et de la formation continue. Pour elle, l'effet plus visible de ce processus de professionnalisation réside dans les nouvelles obligations de formation qui vont aussi obliger les centres de formation à revoir leurs pratiques et faire des choix stratégiques pour assurer leur développement.

En guise de conclusion, Sandra insiste encore une fois sur l'aspect pédagogique et invite à un accroissement des efforts en matière d'animation des cours et d'utilisation de l'outil informatique.

4.1.11 Steph

- *Le parcours de vie du formateur*

Nous rencontrons ici un formateur qui a longtemps exercé la profession de gendarme. Au fil de son parcours professionnel, Steph a déjà eu une expérience approfondie du métier de formateur. Il était en charge de la formation continue des nouvelles recrues et de la préparation aux concours d'officiers de police judiciaire pour l'ensemble de son unité : *« Avant, j'étais gendarme officier de police judiciaire en unité de recherche. J'ai terminé comme ça, auparavant, je m'occupais des gendarmes adjoints de l'unité donc ils ont tous une formation continue, je m'occupais d'eux. Je préparais des personnes pour passer le concours de gendarme, mais j'étais aussi formateur pour ceux qui voulaient passer l'OPJ l'examen d'officier de police judiciaire* » (9).

Steph nous confirme n'avoir jamais exercé aucun des métiers de la sécurité privée avant de devenir formateur dans ce domaine. Nous en déduisons naturellement qu'avoir une expérience professionnelle dans la sécurité privée n'est pas une condition obligatoire pour devenir FSP.

Bien que n'ayant pas été agent de sécurité privée auparavant, Steph dispose de plusieurs agréments du CNAPS qui lui permettent, d'exercer les activités privées de sécurité, s'il le souhaite. Ceci est dû au fait qu'il dispose d'une expérience professionnelle en tant qu'officier de police judiciaire de la gendarmerie nationale. À travers la VAE, Steph a obtenu une large gamme de qualifications qui lui attestent les compétences nécessaires à l'exercice de plusieurs métiers de la sécurité privée *: « J'ai demandé ma carte professionnelle au CNAPS hein. J'ai plusieurs, on va dire plusieurs flèches à mon arc (cordes à mon arc) »* (13)**.**

- *Motivations à la transition*

Après un parcours assez riche dans les forces de l'ordre, Steph s'est tourné vers le métier de la formation par ce que selon lui : *« ...je trouve que le plus beau métier, c'est professeur ... »* (15). Pour lui, s'engager dans la formation revient à partager son savoir et son expérience afin d'en faire profiter les autres : *« ...je me suis mis dans la formation parce que ça me plaisait de donner mon savoir. Donc c'est important il faut toujours laisser quelque chose à quelqu'un… »* (15). S'il en avait eu les qualifications, il se serait plutôt orienté vers le métier de moniteur de sport ou de professeur de sport.

Le choix de la formation comme nouvelle carrière est également dû au fait que Steph se sentait prendre de l'âge. Le rythme de vie lié à son ancien métier devient de plus en plus difficile à tenir. La transition vers les métiers de la formation est synonyme de meilleur qualité de vie à partir du moment où : *« Donc là, ce que je peux dire, c'est en qualité de vie, parce que je travaille la semaine, je ne travaille pas les fins de semaine et puis je ne travaille plus la nuit non plus… »* (17).

- *Le métier de formateur selon Steph*

Pour Steph, la formation en sécurité privée joue un rôle important dans le dispositif global de sécurisation des personnes et des biens. Selon lui tant que les personnes et leurs biens seront exposés au danger, il faudra former les agents de sécurité privée, d'autant plus que ces derniers constituent un plus gros effectif que ceux de la police ou de la gendarmerie nationale pris individuellement. En l'absence d'une institution nationale pour assurer la formation professionnelle des agents de sécurité privée, il revient aux divers centres de formation d'assurer une certaine qualité de la formation qui est dispensée aux futurs agents. Pour Steph, la qualité de la formation passe d'abord par la démonstration de prérequis nécessaires au suivi de la formation, à l'obtention des autorisations administratives obligatoires.

- *Un métier en évolution vers de nouvelles pratiques de formation*

Steph nous explique que la formation revêt un caractère beaucoup plus important de nos jours. Le nouveau système d'évaluation bien que plus dense offre néanmoins des aménagements qui permettent aux stagiaires de se rattraper.

Pour lui cette évolution au niveau de la certification est un gage de qualité. Étant sous la supervision du CNAPS et de l'ADEF qui chapeautent la branche formation du secteur privé de la sécurité, le centre de formation ne prend aucun risque par rapport à la qualité des formations dispensées et aux conditions de déroulement des épreuves de certification. D'autant plus que le centre en question bénéficie d'un certificat de qualité qui atteste de son sérieux.

Selon Steph, les évolutions les plus notables sont perçues dans les pratiques de formation. Elles sont beaucoup plus axées sur l'interactivité entre les membres du groupe et entre le groupe et le formateur : *« Les évolutions bah nous ce qu'on fait, il faut que ce soit interactif hein … et il faut que ce soit une communion entre le groupe et le formateur hein… »* (27). Pour Steph, créer une osmose avec le groupe est essentiel. Au-delà de l'aspect théorique, il remarque que les activités pratiques prennent de plus en plus de place dans la formation, ce qui pour lui relève de la plus grande importance. Avec le développement des activités pratiques, la vidéo est de plus en plus présente dans la formation des agents de sécurité privée.

Le recours à la vidéo a de nombreux bénéfices selon Steph. Pour lui, son importance première c'est de permettre aux stagiaires de se rendre compte de leurs erreurs, d'en prendre conscience pour leurs pratiques à venir : *« Oui !!! Comme ça si la personne dit non je n'ai pas fait comme ça et hop !!! on regarde la vidéo et là de suite ah oui, c'est vrai !!! Même sur tout ce qui est intervention hein… »* (29). Au-delà du contexte de la formation, l'usage de la vidéo pourrait servir pour l'établissement de la preuve, parce que selon Steph nous n'avons pas encore en France la culture de la sureté. C'est-à-dire la prévention et la gestion des actes de malveillance en tout genre dans le secteur privé de la sécurité. En se servant du film, il est également en mesure d'illustrer des situations problématiques auxquelles les stagiaires pourront être confrontés dans la pratique de leur futur métier, notamment dans le cadre du module lié aux risques terroristes. Selon Steph, ce qui est important c'est de suivre avec attention l'évolution du travail en sécurité afin de pouvoir préparer les nouveaux arrivants, tout en leur confiant la mission de faire évoluer les pratiques sur leur poste de travail : *« Donc ce qui est très important, c'est ça l'évolution de notre travail. Nous on l'apprend à nos jeunes après ils prêchent la bonne parole lorsqu'ils sont sur les sites. Parce qu'il faut qu'on arrive à cette culture. »* (29).

Selon Steph, le formateur se doit d'être le plus professionnel possible. Même s'il est chargé d'enseigner de grandes notions de droit, pour lui le but n'est pas de faire des futurs agents de sécurité privée des hommes de lois. Mis à part la mission d'enseignement des notions juridiques, le formateur se doit également de veiller à la tenue et au comportement des stagiaires tout au long de la formation : *« Bah il faut qu'on soit très professionnel euh, nous on n'est pas là pour en faire des hommes de lois non plus…, il y a aussi le côté on fait plus que formateur, on fait attention à la personne, comment elle se tient pendant le cours »* (31).

- *Les pratiques de formation personnelles du formateur*

Il existe des préalables à acquérir avant de prétendre former des agents de sécurité. Il existe plusieurs modules pour lesquels il faut avoir suivi une formation de formateur.

Pour Steph la première activité à mener avec un groupe de stagiaire que l'on ne connait pas consiste à faire un tour de table afin que chacun puisse se présenter : *« La première des choses c'est déjà la présentation, un tour de table vous ne connaissez pas ces jeunes. »* (39). Il est ici question d'essayer de connaitre le parcours des individus, les motivations etc. C'est aussi l'occasion pour le formateur de rappeler aux stagiaires le caractère volontaire de leur présence en centre de formation : *« Il faut leur montrer que là, ce sont des volontaires, ils sont là pour avoir un métier... »* (39). Après la présentation et une brève mise au point, le formateur enchaine généralement sur la présentation du contexte de la formation et des diverses règles auxquelles les stagiaires devront se conformer : *« Donc je leur explique les règles et aussi le savoir vivre. Plus personne n'a fait son service militaire donc respect d'autrui etc. voilà ce qui est de l'ordre de mettre le contexte déjà. C'est important je pense. »* (39).

Pour entamer la formation, il est nécessaire d'avoir les supports de cours adaptés et le matériel didactique opérationnel. A cela s'ajoute la maîtrise des modules *: « Bah avec les supports que je vous aurais laissé hein si vous avez les diplômes nécessaires avec les supports. »* (41). Les stagiaires quant à eux disposent également de support qui leur sont propre, ils peuvent donc y faire des annotations à volonté ou prendre des notes sur d'autres supports. Le plus important, c'est de repérer rapidement les éléments qui semblent absents ou perdus et les ramener au niveau du groupe : « *Il faut voir celui qui est absent, absent pas physiquement, mais qui est absent et poser des questions, les réveiller. »* (41). *Il* est également important d'observer des pauses régulières afin de permettre une meilleure assimilation des notions.

Pour Steph, le point de vigilance à observer lorsqu'on anime une formation en sécurité privée, porte sur la participation des stagiaires. Selon lui, il est absolument nécessaire de les engager dans une forme d'interaction. Ça peut être par le biais des jeux ou autres formes d'échanges : *« Il faut le réveiller. Je pense qu'il faut toujours partir dans le jeu »* (43).

Dans le but d'intéresser les stagiaires au cours dispensé tout en évitant la dissipation, Steph a souvent recours aux anecdotes qui relèvent de son expérience professionnelle antérieure ***:*** *« …Moi l'avantage que j'ai, c'est mon vécu… Je leur donne toujours des comparaisons avec ce que j'ai vécu dans la gendarmerie… je leur donne des exemples, et ça ce n'est pas rien aussi, »* (45)**.** Pour lui, évoquer des anecdotes de ce type a plusieurs avantages : d'abord, ça permet aux groupes de souffler et de se distraire, ensuite, ça permet aux stagiaires d'avoir des exemples concrets qui illustrent les notions abordées. En plus d'avoir des exemples concrets, le formateur sert aussi de pont entre les anciens et les stagiaires. A ce titre, il transmet un grand nombre d'informations de manière informelle qui servent à préparer les stagiaires au quotidien sur le terrain : *« Je leur donne des informations, je leur dis vous faites des vacations de 19h à7h du matin, … Je leur explique tout ça aussi, je ne leur vends non plus du rêve hein pour les agents de prévention et de sécurité. »* (45).

Pour Steph, le plus important dans une situation de formation, c'est la qualité de la communication. Selon lui, il est absolument indispensable de répéter les informations que l'on souhaite transmettre.

Dans sa pratique, hormis le recours aux anecdotes, Steph affectionne également les mises en situation. Pour lui, c'est un bon moyen de mettre en pratique les notions théoriques, mais aussi de permettre aux stagiaires de s'auto corriger et de mieux assimiler la notion : *« Alors il y a le côté théorique han donc après on le met en pratique. Ça c'est bien. Ce qu'on fait aussi, j'aime bien aussi, … c'est que tout le monde passe au même exercice, pour voir comment chacun réagit et après on débriefe et donc là ça leur plait. »* (51).

L'une des méthodes du formateur consiste à responsabiliser ses stagiaires en leur confiant des tâches de supervision. Il met en place un dispositif dit d'agent du jour. C'est à l'agent du jour qu'il revient de veiller au respect des consignes. En cas de problème, il en réfère directement au formateur *« Je les responsabilise d'une part, et d'autre part, tous les jours il y a un agent du jour »* (59). Le bon déroulement d'une session de formation dépend souvent de la variété des activités, mais également de la variété du ton, afin de maintenir l'attention du public en formation. Autant, il est important pour Steph de veiller à l'attitude des stagiaires, autant il accorde de l'attention à sa propre posture. Pour lui, il est du devoir du formateur de donner l'exemple : *« Bah exemplaire, moi je fais toujours attention à l'attitude »* (49)**.**

Steph crée des relations avec le groupe et il en crée aussi avec les individus. De ce fait, il porte une attention particulière aux besoins et bien-être de chacun des stagiaires afin que le groupe puisse avancer harmonieusement. La gestion du groupe est un aspect important du travail de formateur. Même si ce n'est pas directement lié au futur métier d'agent de sécurité,

il est primordial pour le formateur de maintenir un climat sinon de camaraderie, au moins de collaboration au sein du groupe. Steph va plus loin dans son désir de créer une dynamique de groupe, pour lui l'objectif c'est de créer une sorte de famille où tous les membres pourraient collaborer et s'entraider.

- *Les valeurs professionnelles véhiculées*

Selon Steph, l'essentiel des valeurs transmises lors de la formation tourne autour du comportement. Pour lui la personne portant un uniforme d'agent de sécurité se doit d'adopter un comportement irréprochable d'abord vis-à-vis de la loi, mais également dans les autres aspects de sa vie privée : *« Je leur dis vous êtes agent de prévention un jour, vous êtes agent de prévention toujours. »* (33)**.** Steph met aussi un point d'honneur à l'image véhiculée par les agents dans un contexte professionnel. Pour lui, il est important que les stagiaires sachent faire la distinction entre les grades par exemple, ou utiliser les termes techniques appropriés lorsqu'ils interagissent avec les forces de l'ordre ou d'autres professionnels de la sécurité : *« On va encore plus loin dans le métier, on fait encore plus tout ce qui dit l'attitude, connaitre les grades, on parle aussi des armes, des catégories et autres. »* (33).

L'attitude des futurs agents, ou même des agents déjà en fonction, est d'autant plus importante, que leur agrément préfectoral en dépend : *« Oui pour moi, mais aussi pour eux hein ! parce qu'ils peuvent perdre leur carte professionnelle hein »* (35). Il met l'accent sur le fait que réussir les épreuves de l'examen ne garantissent pas d'avoir le droit d'exercer le métier d'agent de sécurité ou même que l'on est un agent de sécurité accompli. Selon lui, ce métier-là s'apprend au contact des autres agents plus aguerris : *« Je leur explique, là vous allez sortir avec votre certificat de qualification professionnelle. Ça ne veut pas dire que vous êtes un bon agent de prévention et de sécurité, c'est un métier qui s'apprend sur le tas, avec des collègues qui sont plus anciens qui ont plus d'expérience. »* (35).

- *Formation-qualification du formateur*

Steph confirme ce qu'il nous disait plus tôt, pour devenir FSP, il faut dorénavant avoir suivi des formations de formateur sur un ensemble de module.

Concernant le parcours individuel de Steph, plusieurs éléments sont à prendre en compte dans son processus d'apprentissage du métier de formateur. D'abord, il a reçu le support du centre de formation dans lequel il exerce depuis ses débuts. Puis, c'est vers internet qu'il s'est dirigé pour obtenir des compléments d'information. Enfin, son expérience antérieure de charger de formation continue et préparateur aux concours d'OPJ n'a pas été négligée.

Steph nous fait remarquer qu'il est en poste fixe sur le centre et que les autres formateurs qui y interviennent sont des vacataires. Se faisant, il lui appartient en tant que référent de donner les consignes de formation en indiquant l'avancée dans le programme et les notions déjà abordées. Dans le souci de faciliter le travail des formateurs qui interviennent sur d'autres volets de la formation comme la sécurité incendie, il met l'accent sur des notions transversales, que la sureté a en commun avec la sécurité incendie.

- *La question de la Professionnalisation*

L'une des missions principales Steph semble être d'observer une veille règlementaire afin d'être toujours informé des derniers changements dans la règlementation. Dans le souci d'opérer cette veille réglementaire, il n'hésite pas à se rendre sur le terrain pour consulter les professionnels et s'enquérir des derniers changements dans leur façon de travailler.

Selon Steph, la professionnalisation des formateurs en sécurité privée se traduit concrètement par l'obligation récente de la formation de formateur. Le second volet de cette professionnalisation est plus tourné vers les centres de formations qui doivent maintenant être en total conformité avec les injonctions de différents organes de contrôle : *« Bah je vous l'ai dit maintenant toute personne… enfin on ne peut pas devenir formateur comme ça du jour au lendemain, il faut être soi-même formé avant de former donc voilà hein avant peut être que … d'ailleurs le CNAPS est venu nous contrôler, ils contrôlent aussi les centres de formation donc pas eu de soucis hein »* (77).

Les métiers de la sécurité comme tout autre secteur se doivent d'être engagé dans une démarche de professionnalisation afin d'éviter les dérives qui ne tarderaient pas à se produire. L'objet de la professionnalisation est donc le contrôle des activités : *« Si on ne professionnalise pas ce métier il y a des dérives hein ».* (79) Steph semble plus intéressé par la professionnalisation des agents de sécurité que celle des formateurs.

Pour lui, l'un des enjeux majeurs de la professionnalisation des APS porte sur la connaissance du marché de la sécurité privée et surtout des besoins exprimés. La professionnalisation ici ne peut donc pas être synonyme de standardisation totale. Les besoins et caractéristiques de la clientèle étant fluctuants.

Comme pour les APS, la professionnalisation des formateurs passe selon Steph par l'instauration et la multiplication des contrôles de conformité. Selon lui, les organismes qui ne satisfont pas ces divers contrôles doivent être contraints à la cessation de toute activité de formation.

- *La mise en œuvre des dispositifs de professionnalisation*

La mise en œuvre des nouvelles directives concernant la formation professionnelle en sécurité privée ne semble pas trop déranger Steph. Pour lui, cette promptitude à la mise en œuvre des nouveaux textes répond à un besoin d'urgence dans le secteur.

La professionnalisation des formateurs par la formation des formateurs est positive puisqu'elle permettra aux formateurs de passer le même message et donc d'aboutir peu à peu à des pratiques professionnelles uniformes : *« Il faut qu'on parle tous de la même voix, de la même parole…on faisait les palpations différemment. Là il y a une méthode qu'on doit tous appliquer où on se met en sécurité. Il faut que ce soit uniformisé »* (87). Il semble que les formateurs soient unanimes sur le besoin de professionnaliser leurs activités et sont également unanimement d'accord sur la forme et les conditions de cette professionnalisation.

- *La diversité de rôle et de compétence, un incontournable pour le formateur*

D'entrée de jeu, Steph nous fait savoir qu'en plus d'être formateur, il assume d'autres identités, qui lui confèrent d'autres rôles sociaux.

Steph lie son identité de formateur au besoin de donner plus que le savoir. Pour lui, être formateur ne se limite pas : *« On est l, donner son cours puis après partir, merci au revoir, ce n'est pas ça le métier de formateur, c'est encore plus, il faut aller plus loin. »* (95). Selon lui, le formateur se doit d'être polyvalent afin de répondre au mieux aux attentes et besoins de son public : *« Il n'y a plus de service militaire, il y a des jeunes qui ont du mal à vivre en collectivité et tout, il faut avoir plusieurs casquettes »* (95).

Dans sa perception, Steph trouve que le FSP n'est pas différent d'un autre formateur d'adultes. Pour lui, ils remplissent les mêmes rôles auprès des publics qu'ils ont en formation.

La particularité du FSP se situe surtout au niveau de son exemplarité, parce qu'il se doit, en plus de transmettre des connaissances, de transmettre un certain nombre de valeurs : *« Il faut qu'il soit droit, juste, intègre voilà, s'il ne l'est pas lui, les jeunes ne le seront pas quoi. »* (99).

- *Les divers espaces d'investissement du formateur*

En dehors de la formation en sécurité privée, les centres d'intérêt de notre interlocuteur tournent autour de sa vie de famille et de sa vie associative. En effet, le formateur est père de 4 enfants, issus de noces différentes. En ce qui concerne sa vie associative, il est activement engagé auprès des anciens combattants. Il est également l'un des initiateurs de l'association Apprentis Soldat de France, où il s'active à informer les jeunes sur l'armée, l'histoire de cette institution, et à faire le lien entre les anciens et les jeunes générations.

En plus de sa vie associative, Steph porte également une casquette de conseiller municipal. Il parvient à gérer sa vie en segmentant les divers espaces dans lesquels il est investi.

De son aveu, son entourage constate que c'est un choix de carrière qui lui correspond. Comme il dit : *« Les gens, ils comprennent aisément hein, ils ne me voient pas conduire un bus »* (121). Avec un parcours et les centres d'intérêt comme les siens, le formateur se sent à sa place dans le métier de formateur.

Le fait d'avoir un parcours gendarmerie, puis FSP, n'a pas vraiment changé la perception du formateur quant à la sécurité privée. Pour lui, cette nouvelle expérience lui donne une vision complémentaire des problématiques de sécurité. Il conçoit le secteur privé comme un appui non négligeable aux forces de l'ordre.

- *La question de la reconnaissance*

Steph affirme qu'il y a une certaine reconnaissance de son métier. Selon lui, le marqueur de cette reconnaissance c'est le besoin toujours exprimé en agent de sécurité.

Steph se dit apolitique, mais cela ne l'empêche pas de faire plusieurs constats. En premier, selon lui, si l'État avait mis en œuvre les moyens suffisants pour assurer la sécurité des personnes et de leurs biens, il n'y aurait pas tant de besoin en sécurité privée. La seconde remarque constitue pour lui une source de fierté. Car pour lui, les acteurs de la sécurité privée, qu'ils soient agents ou formateurs, exercent des activités que certains élus et officiels de ce pays ne peuvent exercer. Cela tout simplement parce que tous les acteurs de la sécurité privée sont censés avoir un casier judiciaire vierge. Alors, même s'il n'existe pas de formes de reconnaissance institutionnelle forte, ces quelques éléments suffisent au formateur interviewé pour percevoir une certaine forme de reconnaissance.

Après lui avoir fait part de l'existence d'un syndicat des centres de formation, il finit par nous faire savoir que le besoin d'un syndicat pour les formateurs en sécurité privé n'était pas vraiment exprimé. Il affirme également ne jamais avoir été syndiqué et ne pas s'y intéresser.

Pour Steph, la notion de collectif de formateur n'est pas vraiment pertinente en ce sens que s'il avait des questions, il se tournerait plutôt vers son formateur que vers un collectif de formateur, type syndicat.

- **Reconnaissance des autres acteurs**

Ici le formateur met surtout en avant la réputation du centre de formation auquel il appartient. Du fait qu'il se déplace souvent sur le terrain dans le cadre de sa veille réglementaire ou dans le cadre de la supervision des stages, notre interlocuteur est constamment amené à côtoyer des professionnels en exercice qui lui font de bons retours, que ce soit sur son travail ou celui de ses stagiaires : *« Donc moi je vais voir les stagiaires. Je ne tombe pas toujours sur le patron, je tombe sur le tuteur, mais bon je n'ai que de bons retours. »* (113).

La source de reconnaissance la plus importante pour notre formateur est celle qu'il retrouve auprès des jeunes, c'est celle qui lui importe le plus : *« Moi la reconnaissance de l'État ou autre (gestuelle signifiant ce n'est pas important) moi la reconnaissance des jeunes c'est très important. »* (115).

Comme déjà évoqué, l'attitude du formateur envers les stagiaires joue un rôle important dans le déroulement de la formation. C'est grâce à son attitude que le formateur va réussir à influencer les stagiaires surtout ceux qui sont confrontés pour la première fois à une figure autoritaire ou au monde professionnel

- *Perspective pour le métier de formateur*

Selon Steph, le métier de formateur est amené à évoluer au même rythme que les métiers de la sécurité privée, notamment en intégrant de plus en plus l'aspect informatique.

Selon lui, le formateur non seulement va devoir s'adapter aux changements inévitables qui vont survenir, mais il va également devoir accorder une place plus grande à la relation humaine dans sa pratique professionnelle.

Steph se sent parfaitement bien dans sa nouvelle carrière de formateur et ne souhaite pas en changer de sitôt. Son souhait serait de passer une nouvelle qualification en sécurité Incendie qui permettrait de compléter les compétences qu'il a déjà validé.

L'entretien se termine sur une mise en garde, qui rappelle que la mission du FSP n'est pas de former des hommes de lois, mais des citoyens conscients de leurs droits, et surtout de leurs devoirs.

4.1.12 Alain

- *Parcours de vie*

Détenteur d'un BEP-CAP en électrotechnique, c'est très jeune qu'Alain fut attiré par l'armée. Ainsi, à l'âge de 17 ans, il s'engage et passera 2ans au premier régiment des commandos parachutistes de Souge. A l'issue de ces 2 années, il enchaine sur un poste à la défense en tant que civil pendant 5 ans.

Découvrant peu à peu un intérêt grandissant pour l'enseignement et l'encadrement, il commence d'abord par s'orienter dans le coaching sportif, ensuite vers la formation dans les métiers de la sécurité. Ainsi, il allie ses deux passions que sont le secteur de la sécurité et celui de la transmission : « *…J'aimais bien enseigner en fait, j'aimais bien encadrer et je me suis retrouvé de fait dans la formation. D'abord dans le coaching et comme tout ce qui était militaire, sécurité ça me plaisait aussi donc, j'ai pris cette voie au fur et à mesure.* » (6).

A la fin de son engagement auprès de la défense, Alain est retourné à la vie civile où il a longtemps travaillé dans un secteur qui ne lui apportait que très peu d'épanouissement

personnel : « *...J'ai travaillé pendant longtemps en tant que magasinier, ce n'était pas un métier pour moi, j'avais envie plus de transmettre, de faire quelque chose qui était dans mes cordes, pour me lever le matin, et être content d'aller travailler quoi, et le métier de formateur c'était, c'est totalement…* » (8). Le secteur de la formation devenait, de plus en plus, une évidence pour lui.

C'est donc à l'âge de 40 ans qu'Alain constate qu'il ne dispose pas des qualifications nécessaires pour réellement se lancer dans la nouvelle carrière qu'il envisage. Sa motivation à entreprendre une carrière dans la formation et plus précisément dans la formation en sécurité privée repose sur deux volets. Il s'agit dans un premier temps de participer au bien être des individus en leur permettant d'acquérir de nouvelles qualifications. Dans un second temps, le parcours vers le métier de formateur vise à lui permettre de laisser libre court à sa passion qui est la transmission de son savoir : « *La sécurité fait partie intégrante du confort d'une personne, donc je voulais dans les deux cas autant apporter quelque chose à une personne qui voulait changer sa vie et de lui expliquer ce que c'était la sécurité, parce que pour moi, c'est deux choses fondamentales et c'est un plaisir de l'apprendre. Après l'objectif c'était le transmettre le meilleur de moi-même, de ce que je connaissais, de manière à ce que mon côté empathique soit content aussi*. » (12).

- *Perception de soi formateur professionnel*

Au cours de ses interactions avec les autres, spécifiquement ses stagiaires, la figure du formateur renvoie selon Alain : *« Waouh ouf !!! L'image d'un formateur un peu paramilitaire toujours dans les anciens voilà ! Je sais que moi de mon côté, je suis un peu atypique. »* (162). Il a conscience d'être un formateur qui adopte une posture particulière quand il s'agit de la formation professionnelle en sécurité.

L'image que son entourage lui renvoie s'apparente à de l'indifférence. Cela est dû selon lui, au fait que la société associe le régime d'emploi acceptable à celui du CDI. Le fait d'être formateur auto entrepreneur n'induit aucune considération particulière : « *Bah étant donné qu'on n'a pas de CDI, on n'est pas assis comment dire, dans une posture de salarié normal comme dans la société mondiale, il y a vraiment une indifférence totale. Ouais il est formateur, bon voilà !* » (164). Selon lui, la représentation que la société a du formateur tourne autour de l'image d'un animateur de session d'information : « *... Pour les gens, la plupart du temps si vous êtes formateur c'est vraiment aussi, vous arrivez dans un pôle emploi, et qu'il y a une réunion sur un thème avec des gens que vous ne connaissez pas ou un gars qui parle, mais qui n'est pas formateur pour autant etc.* » (166). Il s'agit là, d'une représentation qui est loin d'être gratifiante pour le formateur. Encore une fois, c'est la passion pour ce métier qui permet au

formateur de faire la part des choses et de rester focalisé sur ses motivations de départ. Hormis cela, le formateur ne bénéficie d'aucune aura particulière qui viendrait le conforter dans son choix de carrière : « *De toute façon je vous le dis hein ! Si vous n'avez pas de formateurs passionnés bah vous n'aurez pas de formateurs du tout quoi. Parce qu'il n'y a rien à côté qui attire dans le métier de la formation.* » (168).

- *Le formateur selon Alain*

Si Alain se définit aujourd'hui comme FSP, c'est selon lui, d'abord en raison des savoirs dont il dispose. C'est également en raison de ses efforts constants à se tenir informé et à continuellement chercher à accroitre ses connaissances par rapport à ce secteur. Il est donc primordial pour lui, que le formateur s'inscrive dans une dynamique de veille pédagogique perpétuelle afin de toujours être informé du moindre changement intervenu dans son secteur d'activité. Cette veille permanente lui permet également de maintenir une certaine image auprès non seulement de ses stagiaires, mais également auprès des organismes qui font appel à ses services : *« Bon déjà, c'est ma connaissance par rapport au milieu de la sécurité privée et puis ma remise en question périodique et constante sur le phénomène. C'est à dire qu'à chaque fois, je me remets en question par la formation, c'est à dire qu'à chaque fois je cherche à me former, à comprendre, à apprendre, je suis dans le systémique en fait. Je suis toujours dans la réévaluation, la remise en question de ce que j'apprends et de ce que je comprends. Pourquoi ? Pour ne pas être dépassé par l'information. »* (122).

Sa qualité de formateur est également très liée au travail sur soi auquel il s'astreint. Ce travail joue un grand rôle dans la construction du professionnel. Pour lui, le formateur est tenu de porter un regard critique non seulement sur ses pratiques quotidiennes, mais également et surtout sur ses perceptions, car ce sont elles qui influencent la manière dont il va aborder une situation de formation et donc l'image qu'il va renvoyer à ses stagiaires : « *De toute façon, ça c'est mon point de vue, c'est la priorité. Le travail personnel c'est la priorité, on ne peut pas convaincre les gens si on n'est pas convaincu soi-même… on ne peut pas mettre quelqu'un en confiance en disant : je connais, je sais faire alors que nous même on doute, ça se verra de suite.* » (124). De son point de vue, la différence entre un FSP et un autre n'est pas si importante, ce qui relève d'une certaine importance, c'est la manière dont chacun transmet un contenu au public. C'est selon lui, l'aspect le plus important : « *Comment moi je vais transmettre une information à quelqu'un et faire prendre conscience à la personne que ce qu'elle fait est vraiment important, il est là tout le travail du formateur en fait, selon moi.* » (128). C'est donc la capacité du formateur à faire adhérer à ses enseignements et à transmettre un contenu qui fait la différence

entre les formateurs. Il ne fait état d'aucune autre considération, qui viendrait accorder au FSP une aura quelconque.

- *Les Autres espaces d'investissement*

Fidèle à sa philosophie d'apprentissage perpétuel, Alain s'investit aujourd'hui dans d'autres domaines : *« Oui ! Enfin c'est toujours dans l'auto didactique, je suis beaucoup porté avec tout ce qui est en rapport avec le développement personnel et le coaching mental. »* (178). C'est en autodidacte qu'il continue à apprendre et à acquérir de nouvelles compétences qui vont peu à peu venir influencer ses pratiques professionnelles dans la formation. Le premier avantage de cet investissement est personnel : *« Déjà ça m'apporte que je me connais mieux en fait, j'ai toujours fait comme ça, le premier laboratoire que j'ai pour mettre en application ce que j'apprends, c'est moi-même. Après une fois que c'est bien sur moi-même, je mets en application par les biais de mes formations ou de coaching que je fais en sport. »* (182).

En dehors de la sphère de la formation en sécurité privée, Alain est également : « *Oui je suis professeur en boxe thaïlandaise sur Marseille. »* (184). Pour lui, la formation et le coaching dans le domaine sportif partagent beaucoup de notions transversales notamment en termes de développement personnel des individus, mais également tous les aspects pédagogiques : *« Toujours pareil, c'est le fait de transformer des gens par le biais d'un outil… Il y a beaucoup de choses qui rentrent en jeu là-dedans. Il y a toujours ce principe de pédagogie en fait. »* (186). Ces différents domaines d'investissement sont très liés en ce sens que le développement personnel, la communication et la quête des meilleurs pratiques pédagogiques en constituent les aspects essentiels : « Oui bien sûr, l*à surtout que là c'est de la transmission d'informations en fait. Que ce soit en sport, que ce soit en sécurité même à un enfant, des personnes pour des conseils etc. c'est une transmission d'information. On rentre dans la communication pure et dure et la communication franchement, c'est extraordinaire. »* (188).

- *La perception du métier de formateur*

Dans la logique d'Alain, le formateur est un individu qui est continuellement dans une démarche d'apprentissage et de perfectionnement : *« Oui ! Puisque ça nous oblige à… tu es vraiment dans le livre, dans le texte, dans tout ce qui est demandé pour la sécurité selon la législation ah, c'est bien défini le cadre réglementaire. »* (170). C'est pour lui un métier où il est attendu du formateur qu'il soit en permanence au fait de l'évolution de la législation en vigueur dans le secteur de la sécurité privée.

Le métier de formateur représente, pour lui, la consécration du parcours d'un professionnel qui s'est évertué à apprendre et à accroitre ses connaissances et ses compétences dans le but de

pouvoir les transmettre à son tour : « *Si vous voulez, dans ma vision des choses, …c'est que lorsque vous dites que vous êtes formateur pour les métiers ou chef sécurité etc. On ne vous prend pas au sérieux. Mais, normalement la consécration de quelqu'un qui travaille dans le professionnel, c'est de devenir formateur, c'est-à-dire qu'il a une certaine expérience, une certaine connaissance ce qu'il fait que, …il est tellement allé loin dans son métier que maintenant, il est devenu formateur de ce métier*. » (172).

Nous comprenons très rapidement qu'Alain entretient désormais des rapports très compliqués avec ce secteur. En effet, il nous fait part d'une grande déception. Contrairement à d'autres secteurs d'activité, pour lui ce n'est pas le burn-out qui est fréquent en formation à la sécurité privée, mais plutôt la déception. Selon lui, le formateur met tout en œuvre pour transmettre un savoir organisé, tandis que les décideurs de leurs côtés s'emploient à leur compliquer la tâche. De son constat, aujourd'hui la majorité des agents sur le terrain ne sont pas qualifiés, essentiellement en raison du déphasage qui existe entre le secteur de la formation et les décideurs : *« Oui elle a beaucoup évolué, elle a beaucoup évolué parce que en fait nous, on ne rentre pas dans du burn-out, mais on est très, très déçu par le métier en fait. Oui très déçus parce qu'en fait si vous voulez, vous avez des gens qui se cassent la tête à transmettre ce qu'il y a dans le livre, à transmettre une idée, une doctrine etc. Dans le sens où on a envie d'améliorer ou de transformer et vous voyez que derrière on nous remet plein de réglementation etc. Mais il n'y a rien qui suit quoi. En fait en gros, on vous rend compliquées des choses qui ne le sont pas, et sur le terrain on a des gens qui ne sont pas capables. »* (14).

- *Les valeurs véhiculées à travers le métier*

Conscient des difficultés que peuvent rencontrer les stagiaires qui arrivent en formation, le formateur met l'accent sur la détermination à changer le cours de sa vie : « *C'est l'humain, c'est l'humain tout simplement. L'humain, lui montrer qu'à tout moment de sa vie, il peut prendre une tangente pour changer* » (24). De son point de vue, tout le monde peut changer, évoluer et devenir meilleur. Il y'a une chose dont il est particulièrement fier, c'est le fait d'avoir décidé à 40 ans de suivre des formations et obtenir des diplômes et il tient à partager cette leçon de vie avec ses stagiaires en les invitant à accorder de l'importance au temps et à l'attention qu'ils accordent à chacune de leurs actions : «*Alors la première des choses que j'aimerais transmettre par rapport à ce métier, c'est le fait que moi à 40 ans j'ai pu reprendre mes études et passer le diplôme…En fait faudrait qu'ils se disent que ce n'est pas une histoire de banc d'école, c'est une histoire d'envie et de motivation. Il faut deux choses pour y arriver c'est du temps et de l'attention si cette personne sait ces deux choses, automatiquement il n'y a rien qui peut l'arrêter pour pouvoir arriver à ses projets.* » (16).

- *La notion de Travail d'équipe et la place des Organisations collectives*

Nous percevons une certaine amertume dans la voix de Alain à l'évocation de la place que pourrait avoir le collectif dans le travail du formateur. Pour lui, les formateurs entre eux n'entretiennent aucune forme de travail collaboratif, il va plus loin en affirmant que c'est plutôt la tendance contraire qui est prédominante, à savoir, le sabotage : « *Ah ben je vais vous dire, on est en France, et en France la collaboration n'existe pas. En France, dès que vous commencez à soulever la tête un petit peu on vous marche dessus. Je me suis retrouvé moi une fois dans un centre de formation, c'est une anecdote hein, j'avais l'impression d'être à Koh Lanta* » (62). Selon notre interlocuteur, le secteur de la formation en sécurité privée n'offre aucune possibilité de collaboration entre les formateurs, essentiellement en raison de la jalousie. De notre perspective, il s'agirait plutôt de l'existence d'une grande concurrence entre les formateurs eux-mêmes : « *Du coup il y a eu la jalousie, il y a eu des critiques et les gens te regardent de travers, il n'y a pas de transmission de savoir-faire ou d'entraide dans ce milieu-là en fait.* » (64).

Dans le cadre de son métier de FSP, Alain n'a pas connaissance d'organisation qui aurait pour but de fédérer les formateurs afin de constituer un espace d'échange et de défense de leurs intérêts auprès de l'État. Selon lui, une telle organisation existe pour d'autres branches des activités privées de sécurité, mais n'existerait pas pour les formateurs : « *Alors je sais que ça existe chez les agents de protection rapprochée, mais, mais c'est très fermé, mais sinon chez le formateur ça n'existe pas. En tout cas pas à ma connaissance, moi je n'ai pas été contacté ou...* » (154). L'absence d'un tel lieu est essentiellement due au caractère très individualiste de ce métier. C'est parce que les formateurs sont enfermés dans une sorte de concurrence désordonnée qu'il leur est impossible de se constituer en syndicats, association ou autres pour défendre leurs intérêts collectifs. L'autre explication fournie par notre interlocuteur, tient au fait que beaucoup de formateurs exercent cette activité en complément d'une activité principale dans d'autres organismes. Cette désunion rend les formateurs très vulnérables auprès des organismes de formation qui deviennent leurs clients et qui jouent fortement sur le climat d'hyper concurrence qui existe dans ce milieu : *« Si vous voulez pour moi, je vais caricaturer, pour moi le métier de formateur c'est un métier de mercenaire. On a des gens qui vont se rencontrer qui vont se côtoyer, qui vont sourire etc. Mais c'est chacun pour soi et on passera à autre chose plus tard. Il n'y a pas de collectif ou de... d'essayer de marcher ensemble […] Parce qu'en fait, on prend à gauche et à droite, on prend n'importe qui et puis si ça ne convient pas, on jette au lieu d'asseoir des gens qui sont compétents quoi »* (156).

Il est pourtant conscient de l'intérêt d'avoir une organisation collective qui regroupe les formateurs. Ce regroupement selon lui, a le potentiel de permettre l'échange et la mise en

discussion des pratiques qui ont court dans ce secteur : *« Bien sûr ! bien sûr pourquoi ? Parce que ce serait quelque chose qui tirerait vers le haut, l'amélioration complète de méthodologie etc. dans la formation et tout, »* (158).

- *Les pratiques pédagogiques du formateur*

Alain est un formateur qui met l'accent sur l'aspect pédagogique de ses pratiques professionnelles. Dans l'approche de son métier, le formateur occupe la fonction de guide plutôt que celui de détenteur du savoir, en cela il rejoint un autre formateur que nous avons interviewé au cours de cette recherche : *« Le formateur, je rejoins J… sur son projet, en fait il est là comme traducteur, c'est à dire qu'il montre la voie, il montre le chemin et c'est au gars de le découvrir*. » (28). Accordant une attention particulière aux avancées pédagogiques réalisées dans les pays nordiques, il construit ses interventions de manière à toujours mettre les stagiaires dans une situation de recherche collaborative, tout en prenant en compte leurs rythmes d'apprentissage. Selon lui, il s'agit là d'une manière efficace qui permet aux stagiaires de prendre conscience de leur propre potentiel d'apprentissage : *« Depuis 5 ou 6 ans, on est en train d'observer beaucoup ce qui se passe au niveau pédagogique en suède et en Norvège avec les rythmes chronobiologiques etc. C'est-à-dire l'attention d'une personne sur 20 minutes avec 10 minutes de pause etc. C'est à dire une manière moderne d'apprendre en mettant par exemple des trinômes pour rechercher des solutions et le professeur ou le formateur ne serait là par exemple que pour aiguiller le chemin et confirmer si les recherches sont bonnes ou pas, je suis dans cette optique là et elle amène beaucoup de bien parce que les gens se découvrent en fait ! »* (26).

Dans son approche des situations de face à face, Alain considère les stagiaires comme des collaborateurs qu'il faut garder motivés. Pour ce faire, il préconise de prêter attention à leurs besoins, en termes d'apports de réponses. Il s'agit donc de maîtriser les apports et ne pas se laisser submerger par les sollicitations toujours plus pressantes. La notion de rythmes d'apprentissage est ici très importante, car le formateur doit savoir à quel moment apporter des réponses ou des connaissances supplémentaires, dans l'optique d'aérer la formation et ne pas mettre trop de pression sur les stagiaires et par la même, les garder intéressés : *« Après c'est sur la méthodologie, sur la méthodologie, je vais vous demander d'être vous-même et de prendre vos étudiants en face de vous comme des collaborateurs en fait…C'est-à-dire se synchroniser avec son public de manière à ce que le public soit friand de ce que l'on demande, être attentif quand il s'ennuie, d'être attentif quand il a envie de savoir, de pouvoir répondre à des questions, de pouvoir espacer, aérer de ne pas se stresser en fait…En face de nous, il faut comprendre*

qu'en face de nous on a des demandeurs et que nous on doit leur donner quelque chose. On a du savoir à leur donner. » (30).

Il considère la charge émotionnelle comme étant l'élément le plus important de la transmission. Selon lui, il incombe au formateur de faire émerger chez les stagiaires, un certain nombre d'émotions liées au contenu qu'il s'apprête à leur transmettre. Pour ce faire, il prend le temps de connaitre et de comprendre ses stagiaires. L'un des moments les plus importants de ce processus, consiste en la prise de contact avec le groupe. Ce moment permet d'ores et déjà de briser la barrière de l'inconnu, non seulement entre les stagiaires et le formateur, mais également entre les stagiaires eux-mêmes : « *En fait on a deux intelligences, intelligence cartésienne et une intelligence émotionnelle, après un certain moment, le plus important c'est l'émotion en fait. C'est-à-dire, il faut susciter de l'émotion par rapport à ce que l'on fait… Il faut arriver à comprendre, déjà au départ par exemple dans une classe, il faudra que tout le monde se présente, la présentation ce n'est pas pour rien en fait, c'est pour que tout le monde oublie le principe de "avec qui je travaille ?"* » (32).

L'autre moment important de la prise de contact se situe dans la définition des objectifs personnels des stagiaires, mais également pour le groupe. C'est à ce moment qu'Alain invite tous les stagiaires à verbaliser leurs attentes et appréhensions concernant le déroulé de la formation. Au fur et à mesure de l'avancée dans le programme, il s'ajuste pour répondre aux besoins spécifiques des stagiaires : « *Après l'objectif, définir l'objectif ensemble pourquoi on est là ? C'est pour se faire un rappel sur comment on appelle... l'intention qu'on a d'être dans ce cours et après regarder comment... essayer de combler les besoins de chacun avec de simples questions-réponse à la fin du cours par exemple.* » (32).

Alain favorise l'usage de la méthode interrogative associée à un brainstorming pour introduire des notions nouvelles afin, dans un premier temps, de faire l'état des lieux de leurs connaissances sur le sujet, et dans un second temps, de leur permettre de chercher les réponses en effectuant un travail de groupe. Dans cette situation, le formateur joue le rôle d'aiguilleur en s'assurant que les échanges conduisent aux objectifs définis : « *...À l'arrivée on doit commencer par leur mettre une énigme au départ, en posant des questions, voir par exemple comment s'appelle…par exemple sur un tableau lors d'un brainstorming, qu'est-ce que cette idée leur amène dans la tête, après en faisant ceci on va petit à petit les amener sur l'objectif qu'on veut atteindre.* » (34).

Faisant très attention aux rythmes d'apprentissage, Alain crée de manière volontaire, des moments de dissipation où les stagiaires sont invités à lâcher prise. Il s'agit par exemple de discutions autours d'anecdotes, des échanges d'expériences qui vont permettre de faire sortir

mentalement les stagiaires du cadre de la formation : « *L'attention, elle ne peut pas être continue sur 8h. Donc automatiquement, je fais beaucoup de pause, mais pas de pause qui vont faire obligatoirement sortir de la classe, mais des pauses qui vont être sur une anecdote, sur des blagues, sur d'autres sujets carrément qui font qu'ils vont complètement déconnecter au bout d'un certain temps pour qu'ils ne s'ennuient pas.* » (38). Bien entendu, cela pose la possibilité de perdre le contrôle sur le groupe si celui-ci est trop dissipé. Pour pallier à cette possibilité il fait appel à la charge émotionnelle comprise dans la formation. Il lui suffit de rappeler aux stagiaires les raisons de leur présence et l'importance que cette formation peut avoir dans leurs vies : « *En général, je fais un rappel à l'ordre, un rappel à l'ordre sur les objectifs, sur la présence, sur la présence pendant ces cours pendant ce temps… il faut faire une réévaluation personnelle par rapport aux objectifs. Parce que ce serait dommage de perdre du temps, de rester dans une classe objectifs à atteindre.* » (40).

À ses débuts, Alain met un point d'honneur à mener tout le groupe de la même manière. Ce faisant, il s'impose une charge émotionnelle assez conséquente qui l'impact de façon négative. Avec l'expérience de la formation, il apprend à lâcher prise et à reconnaitre que les stagiaires ont différentes motivations et que tous n'accordent pas la même importance au temps passé en formation. Aujourd'hui, il affirme clairement que ce n'est pas à lui, formateur, de leur faire prendre conscience de l'utilité de la formation dans leurs parcours. Son rôle c'est d'accompagner les individus qui ont déjà fait ce travail sur eux même et ont décidé de se lancer dans ce parcours : *« Déjà, en fait, il y a une chose dont moi je suis convaincu, c'est personnel hein ! On ne peut pas convaincre les gens…je sais bien qu'en face de moi, il va y avoir peut-être des gens qui vont être passionnés, qui vont être intéressés, des gens qui ont des motivations peut être intrinsèques ou extrinsèques, je ne sais pas, que je vais avoir un monde complètement différent, ce n'est pas mon rôle à moi de poser ou de faire croire aux gens, moi, je suis là pour les accompagner. […] J'étais souvent blessé parce que les gens qui ne faisaient pas, en gros, ce que je pensais être bien etc. »* (44). Ainsi, quand il se retrouve dans une situation ou clairement les stagiaires adoptent des attitudes qui laissent voir qu'ils ne souhaitent pas être présents, au lieu d'essayer de les convaincre de la nécessité de la formation, il essaiera plutôt de leur proposer une autre lecture de la situation, qui peut leur permettre d'aborder la formation différemment et si ce n'est toujours pas suffisant, pour que les stagiaires adhèrent à la formation, il n'hésite pas à trouver un terrain d'entente permettant la cohabitation le temps de la formation : « *Je le prends à partie et je lui demande simplement de patienter que tout se passera bien et que l'objectif ce sera un truc en plus, une corde de plus à son arc en fait. Maintenant la personne si elle ne veut pas vraiment etc. Je lui demande de ne pas perturber mon cours, il peut*

se mettre dans un coin à ne rien faire, moi je ne l'interrogerai pas et lui ne me dérangera pas, comme ça lui et moi on n'est pas dans le conflit en fait. » (48). Toutefois, étant dans une formation d'adulte, le stagiaire est donc totalement responsable de son classement à l'issue de l'examen final.

- *La question de la professionnalisation*

La professionnalisation suppose pour Alain, l'application concrète des mesures de régulation qui ont été édictées dans les différents textes de lois qui régissent les activités de ce secteur. Selon lui, c'est loin d'être le cas de nos jours : « *Bah écoutez si vous voulez, c'est une énorme blague, c'est une énorme blague pour la simple et bonne raison que c'est le CNAPS qui doit réguler toutes les formations etc. le Conseil National des Activités de Privée de Sécurité (CNAPS) et ils n'ont que 2 personnes pour couvrir toute la PACA (Provence Alpes Côtes d'Azur).* » (88). De son constat, il est impossible pour l'organe de contrôle d'assurer efficacement sa mission de vigilance en raison d'un manque d'effectif flagrant. Ce manque de contrôle permet à certaines structures ou individus peu scrupuleux de recourir à des pratiques prohibées. Cette impunité entraine donc une généralisation des pratiques frauduleuses, rendant ainsi vain tous les efforts qui seraient mis en œuvre pour tenter d'assainir ce secteur et d'en assurer le caractère professionnel. Cette professionnalisation est d'autant plus improbable que les rares sanctions délivrées par le CNAPS, suite à la constatation d'infractions liées aux pratiques contraires à la déontologie, ne sont pas mises en application : « *Sans compter que même les applications de code de déontologie par rapport aux manquements vis-à-vis des réglementations de CNAPS etc. ne sont même pas appliquées.* » (92).

Pour qu'il y'ait un véritable mouvement de professionnalisation dans le secteur de la formation en sécurité privée, Alain propose de : « *Carrément fermer les centres de formation, écouter des gens compétents, au CNAPS avoir des équipes, équipe qui font vraiment des audits, mais vraiment de l'audit de sécurité, autant les centres comme les élèves, voir comment se déroulent les inscriptions, comment se déroulent les examens etc. Et en fonction des rapports, fermer carrément les centres qui ne sont pas dans les clous.* » (96). Selon lui, il est indispensable de se pencher sur la qualité des ressources humaines affectées à ce secteur. Les missions et les capacités opérationnelles des différents organismes de contrôle ou de pilotage devraient être revues et clairement définies afin de permettre l'assainissement des activités dans les organismes de formation.

- *L'accès au métier de FSP un point essentiel à la professionnalisation*

En abordant la question de l'accès au métier de FSP, Alain constate qu'il n'existe pas vraiment de manière définie pour devenir FSP. Au-delà de ce manque de contrôle, il constate que les pratiques de recrutement dans ce secteur sont la cause principale des mauvaises pratiques des agents de sécurité sur le terrain. La corrélation entre la qualité des formateurs et la qualité du service qui est fournie par les agents sur le terrain semble être une évidence pour lui : « *Les qualifications pour être FSP, elles sont complètement, mais vraiment aléatoires en fait non, elles ne sont pas aléatoires elles sont... comment dire, elles ne sont pas à la hauteur de ce que l'on fait en fait, c'est pour ça d'ailleurs, on a des agents de sécurité qui ne sont pas compétents*. » (52).

Dans les faits, aujourd'hui pour être FSP, les organismes de formation demandent aux formateurs de disposer d'un monitorat SST (Sauveteur, Secouriste du Travail) afin de justifier de leur compétence à la pédagogie. Selon Alain, il s'agit là d'une mesure dérisoire et pour cause, il s'agit d'une formation de moniteur qui est dispensée sur une période de 2 semaines et axée uniquement sur le SST : « *Si vous voulez pour être formateur, en pédagogie on vous fait passer une formation de formateur en SST de 2 semaines. Donc vous comprenez que deux semaines pour apprendre la pédagogie et passer devant les gens ce n'est pas évident. Une fois que vous avez ce papier-là, vous avez une reconnaissance pédagogique pour être formateur, ce qui est complètement ridicule*. » (52). De son point de vue, 2 semaines de formation en monitorat SST ne suffisent pas à préparer un formateur d'adulte en sécurité privée, notamment au niveau pédagogique.

C'est la mission de l'**ADEF** (l'**A**ssociation pour le **Dé**veloppement de la **F**ormation professionnelle dans la branche sécurité privée) d'assurer le contrôle de la qualité des formations en sécurité privée notamment en s'assurant de la compétence pédagogique des formateurs dans ce secteur : *« A priori il parait que c'est l'ADEF, il parait que c'est l'ADEF… »* (56). Cette association considère donc que le monitorat en SST peut justifier de la compétence pédagogique des formateurs, point qui n'est pas partagé par Alain. Dans l'optique de faire valider une session de formation et de délivrer leurs diplômes aux stagiaires, les organismes de formation doivent constituer un dossier comprenant les qualifications du formateur et les résultats des stagiaires à l'examen. Ce dossier est ensuite adressé à l'ADEF : *« C'est le centre de formation qui le fait… (Soumettre le dossier de qualification du formateur)* » (58).

Hormis la nécessité de disposer d'une solide compétence à la pédagogie qui est mise en avant pour prétendre au qualificatif de formateur, l'accent doit, selon Alain être mis sur la nécessité pour les candidats formateurs de développer leurs compétences communicationnelles

avant tout : « *Alors pour moi, un formateur, le principal outil qu'il doit avoir, c'est maîtriser la communication. Déjà maîtriser la communication, on commence par le béaba, c'est comprendre sa langue maternelle, le français.* » (100).

- *Une reconnaissance professionnelle inexistante*

Durant notre entretien, nous avons abordé la question de la reconnaissance qu'Alain pouvait percevoir dans son environnement professionnel. La réponse fut sans appel *« Non aucune. »144.* Il est catégorique, le métier de FSP ne bénéficie d'aucune reconnaissance de la part des institutions de tutelle.

Dans son quotidien, il n'entretient aucune attente de reconnaissance de ses efforts ou de sa contribution par les institutions en place, selon lui ce serait vain d'espérer voir le FSP bénéficier d'une quelconque forme de valorisation venant de l'État : *« J'ai dépassé ça en fait ben, je n'attends rien de l'état. Je pars du principe que... je pars de ce principe-là dans la vie de tous les jours, c'est à dire je suis français, je suis patriote etc. Par mon action, j'essaie de changer les choses dans mon pays, mais je n'attends rien en retour. Si j'attends de la gratitude vis-à-vis de mon pays, je risque de tomber malade. »* (146). De son point de vue, l'état de la sécurité privée aujourd'hui est également lié au dédain des institutions vis-à-vis des acteurs de la formation en sécurité : *« Non, non ! Si l'état valorisait le métier de formateur, on n'aurait pas tous ces problèmes là qu'on a actuellement avec des gens qui sont sauveteurs secouristes du travail qui deviennent formateurs du jour au lendemain. »* (148). Si les institutions de tutelle accordaient une véritable attention aux pratiques en cours dans ce secteur beaucoup de dérives auraient été évitées.

Alain admet néanmoins avoir une source de fierté, c'est de pouvoir faire partie du changement pour les individus qui décident de prendre leurs vies en main et d'obtenir des qualifications : *« C'est intrinsèque, la valeur elle est intrinsèque, moi quand je vois une personne qui arrive à zéro et que j'arrive à la faire monter à 1, je suis heureux, c'est intrinsèque. C'est mon empathie qui revient à la surface c'est tout. »* (150). Ce faisant, la réussite des stagiaires aux examens constitue pour lui la plus grande forme de valorisation qu'il lui est donné de vivre dans ce métier. Le fait pour lui d'être acteur dans le bonheur qu'éprouvent les stagiaires qui obtiennent leurs diplômes, équivaut à l'obtention d'une médaille : *« Vous imaginez vous êtes rentrés dans la vie de quelqu'un et puis il faut lui ramener un sourire et une reconnaissance, c'est magnifique !!! Vous l'avez aidé à évoluer, c'est formidable. »* (152)

- *Un processus de professionnalisation sous tension*

Conscient de l'impact que pourrait avoir un véritable mouvement de professionnalisation sur le secteur de la formation en sécurité privée, Alain pointe du doigt un certain nombre de difficultés qui pourraient en résulter. Selon lui, le mouvement de professionnalisation va automatiquement induire une sélection plus drastique. D'abord, au niveau de l'admission en formation, mais surtout au niveau de la certification. Il y'aura toujours, de son point de vue, des centres de formation qui passeront à travers les mailles du filet et qui continueront à proposer un dispositif de formation peu rigoureux : *« Moi j'en suis convaincu. Le problème, c'est que si c'est appliqué dans un centre de formation et que les autres centres de formation font n'importe quoi, on va se retrouver dans le modèle où on va avoir un centre qui est professionnel etc…et tout ce qui dit professionnel dit qu'il va y avoir de l'échec, on va chercher des gens qui sont capables. Donc là au niveau du recrutement des agents de sécurité on a des gens qui ne savent même pas parler français. »* (82). De son analyse, une telle professionnalisation tendrait plus à mettre à mal tout le secteur de la formation professionnelle en sécurité privée, parce que la majorité des organismes et acteurs de ce secteurs se complaisent dans des pratiques peu éthiques : *« …vous allez fracasser 85 % du marché. Et vous allez vous retrouver dans la misère parce que les 85 % du marché, ils trichent tous et ils veulent faire du chiffre donc automatiquement, vous dans votre bonne intention qui est louable et je suis tout à fait d'accord avec vous, c'est chez les béni-oui-oui.* » (82). Il en résulte que même si la professionnalisation des activités liées à la formation en sécurité privée est une mesure souhaitable, elle n'en relève pas moins de l'utopie pour Alain. Pour étayer son propos le formateur nous propose un exemple : *« Non malheureusement… Je vous prends un exemple, pour avoir la carte professionnelle sécurité privée bon, vous avez 2 chemins : vous avez soit le CQP (le certificat de qualification professionnelle) soit le titre 5 pour avoir la même Carte on est d'accord ! Quand vous passez le CQP APS, il est très difficile, il est très difficile pourquoi ? 12 modules, il faut avoir 12 sur 20 donc ça veut dire que tous ces modules-là, il faut les apprendre, il faut les comprendre. Le titre 5, le titre 5 c'est une interrogation écrite enfin un QCU des questions à choix unique de 40 questions qui regroupe globalement toute la formation et il faut un 12 sur 20 donc automatiquement qu'est-ce qui se passe, tout le monde va sur les titres 5. Je ne sais pas ce qui a poussé le CNAPS à faire le CQP APS qui ne sert à rien puisque tout le monde va sur le titre 5 pour avoir à la fin, la finalité, la même carte professionnelle. »* (84). Pour le lecteur peu familier de ce secteur, nous rappelons que le CQP-APS a été conçu par la CPNEFP (Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi et la Formation Professionnelle) de la branche sécurité privée et est administré par l'ADEF. Cependant ce CQP-APS ne constitue pas le seul

moyen d'accès aux métiers de la sécurité privée, il existe entre autres, les CAP-sécurité, les bacs pro sécurité et les titres de niveau cinq (5) qui sont créés et gérés par des organismes privés de formation. C'est ce dernier point, qui selon Alain poserait problème, en effet, ils échappent complètement aux organes de contrôle mis en place dans le secteur de la formation en sécurité privée et ouvre la possibilité à un certain nombre de dérives : *« Donc ça permet de faire des accords entre amis à Paris pour avoir un partage du titre 5 sur Marseille et la région. Ça peut récupérer des gens qui ne savent rien à la formation, pas parler français qui ne maîtrisent pas la langue, qui ne savent pas écrire, comment dire, sur 5 séries de questionnaires de 40 questions. A la fin, ils vont tomber automatiquement sur un de ces questionnaires le jour de l'examen et ils auront le QCU les doigts dans le nez. Donc à partir de là, la pédagogie, les cours, ne servent plus à rien puisqu'on fait de l'entraînement un peu comme le permis à points. »* (84).

Si la professionnalisation du secteur de la formation et par extension du FSP est quasi impossible aujourd'hui, ce serait en partie dû à une mauvaise approche de la situation : « *Elle est simple, elle est toute simple je peux la résumer en un seul mot : la méthodologie* » (102). La difficulté à adopter une approche méthodologique cohérente dans la perspective d'une professionnalisation est surtout due au décalage qu'il y'a entre les décideurs et les acteurs de terrain quant à l'orientation des reformes portant sur le secteur de la formation professionnelle en sécurité privée : « *...En fait c'est ce qui se passe dans la législation en France, on fait des lois, mais on ne connaît pas le terrain. C'est-à-dire que sur le terrain, il y a des priorités, il y a tout dans la loi, mais il y a des priorités sur le terrain. Ces priorités-là, on fait 1h, 2h ,3h et on va perdre du temps sur autre chose qui ne sert à rien sur le terrain.* » (112). Même s'il admet que les textes abordent de manière large les différentes problématique de ce secteur, il ne peut s'empêcher de constater que le sens des priorité y est absent : « *On a 2 jours de formation au conflit et on n'a aucune idée, aucune idée et aucune formation de comment mettre en application l'article 73 du CPP (Code de procédure pénale- droit d'appréhension) ...Donc on a beaucoup de gens qui vont sur le terrain qui ont une carte professionnelle, mais qui ne savent pas comment appréhender une personne si elle a volé ou si elle agresse quelqu'un. Juste rien que pour ça, rien que pour ça, ça calme. »* (108).

L'autre point de tension concerne la question de l'expérience professionnelle du formateur dans la sécurité privée. Selon Alain, cette expérience n'est pas forcément gage de qualité pour un formateur, ainsi, un formateur n'ayant pas d'expérience dans le secteur de la sécurité privée ne sera pas forcément moins bon formateur. De même qu'un formateur ayant eu une longue expérience des métiers de la sécurité pourrait s'avérer un mauvais formateur :

« *Personnellement, je ne pense pas trop, mais il faudrait qu'il y ait au moins un regard pour voir comment ça se déroule un petit peu, rentrer un peu en immersion, mais, je ne pourrai pas les mettre dans ce panier-là* » (118). Du point de vue d'Alain, les compétences pédagogiques des formateurs doivent être jaugées de manière certaine et effective, avant de leur confier la tâche de conduire des sessions de formation. Ces différentes tensions posent donc la question de la valorisation du statut de formateur.

- *Préconisation, proposition pour la professionnalisation*

Dans le but de tendre vers une véritable professionnalisation des formateurs en sécurité privée, Alain propose de procéder à une profonde modification des voies d'accès à ce métier. Selon lui, il est plus nécessaire de mettre en place de véritables dispositifs d'évaluation des compétences pédagogiques des formateurs déjà en exercice, afin de sélectionner les formateurs les plus compétents pour transmettre les savoirs liés à ce secteur : *« Moi j'aurais proposé d'avoir un collège de formateurs aguerris avec de vrais pédagogues, de mettre à l'épreuve tous ces formateurs sur un sujet, de les évaluer et de voir ceux qui sont capables ou pas*. » (68).

La situation dans le secteur de la sécurité privée et précisément celui de la formation est si délicate qu'Alain n'entretient que peu d'espoir de voir une réelle professionnalisation se mettre en place. Selon lui, les différentes mesures qui sont actuellement mises en œuvre, ne visent qu'à essayer de colmater les brèches sans réel succès. Les mauvaises pratiques sont si courantes que le secteur s'est structuré de manière à être entièrement dépendant de ces dernières : *« Mon pronostic c'est qu'en fait on est déjà dans le mur. Le CNAPS fait ce qu'on appelle, une mise à jour de compétences, mise à jour et actualisation de compétences et normalement, c'était censé rééquilibrer les balances, c'est-à-dire qu'au bout de 5 ans les gens devaient faire un stage pour voir ceux qui étaient aptes etc. C'est toujours pareil, vous avez des gens ça fait 20 ans qu'ils font ce métier, et rien d'autre, est-ce que vous vous voyez en train de les saquer pour qu'ils n'aient pas leur carte, alors que dans d'autres centres de formation ; ils iront et l'auront quand même ? »* (194). Selon lui, les mesures prises par les autorités de régulation auraient dû permettre d'assainir progressivement le secteur de la sécurité privée, mais également les pratiques de formation. Ce qui est aujourd'hui loin d'être le cas, car certains centres de formation parviennent à échapper au contrôle du CNAPS : « *Si on met en application ce qu'on doit mettre en application, logiquement, il devrait y avoir un re-nettoyage. On ne peut pas puisque, si votre centre de formation ne le fait pas, un autre le fera, donc automatiquement, ça ne sert à rien.* » (196). Encore une fois, c'est la notion de concurrence désordonnée qui serait la principale cause de l'inefficacité de toutes les politiques de professionnalisation. Jusqu'aujourd'hui, l'État n'intervient que très peu, voire pas du tout dans la régulation du

marché de la formation en sécurité privée. Si la professionnalisation est vraiment l'objectif visé, alors, il faut instaurer un véritable contrôle sur les pratiques concurrentielles à la fois, dans le domaine des activités de sécurité privée, mais aussi, dans celui de la formation professionnelle aux métiers de la sécurité privée.

Un autre élément pose problème à la mise en œuvre d'une dynamique de professionnalisation, il s'agit de l'absence de la culture de la sécurité, dans la société Française. En effet, comparée à d'autres pays comme l'Angleterre, la Suède, l'Espagne ou les États-Unis où la culture de la sécurité est omniprésente, la France accuse un certain retard : *« ...un truc que je rajouterai en plus, mais qui en fait rejoint ce que vous posez comme question, c'est le fait que la France n'a pas la culture de la sécurité. C'est-à-dire qu'autant, ce que j'appelle culture de la sécurité, c'est par exemple en amont, ce serait rentré dans les écoles et déjà apprendre le SST et la sécurité incendie à des enfants. »* (200). Un moyen de pallier à ce manque, serait d'introduire dans le parcours scolaire des initiations aux gestes de secours et de prévention des risques incendie. D'une part, cela permettrait d'avoir des citoyens un peu mieux informés sur les risques du quotidien et d'autre part, les métiers de la sécurité pourraient bénéficier d'une plus grande reconnaissance au sein de la société. Ce point est particulièrement important pour Alain en ce sens qu'il constate que la majorité de la population est focalisée sur son confort et ne prête que peu d'importance aux mesures mises en place pour assurer sa sécurité. Il n'est donc pas anodin, selon lui, que des agents de sécurité soient injuriés pendant qu'ils exécutent les missions pour lesquelles ils ont été formés et engagés. Les évènements des dernières années offrent d'innombrables exemples qui étayent ces propos : *« ... l'histoire du terrorisme, regardez ce qui se passe. Il y a panique générale, vous attendez 2 semaines, la panique a disparu et les gens qui continuent à vérifier les sacs, ils se font insulter etc. Alors que culturellement dans d'autres pays, on vous demande d'ouvrir le sac ah, les gens sans poser de question à l'agent de sécurité, ils ouvrent automatiquement le sac. »* (206)

- *Perspectives personnelles*

Étant auto entrepreneur, Alain rencontre de grandes difficultés à obtenir des contrats de formation. Le manque de reconnaissance est tel qu'il a l'impression de brader ses compétences afin d'obtenir des marchés. Cette situation comporte un impact psychologique non négligeable qui peut affecter de manière très négative la perception que le formateur entretient vis-à-vis de sa propre personne : *« Moi, mon avenir, comme je vous l'ai dit, ça fait un an et demi que je suis en train de galérer. Depuis un an et demi, j'ai envoyé plus de 255 cv. J'ai des preuves…A un moment donné, j'avais l'impression de faire la manche quand vous demandez à mettre en collaboration vos compétences, on a l'impression que vous faites la manche,*

psychologiquement, si vous n'avez pas une certaine résilience, ça peut faire très, très mal » (190). Alain se tourne progressivement vers le domaine du développement personnel qui lui offre la possibilité de travailler sur lui-même tout en apportant son soutien à d'autres personnes. Pour lui, le métier de FSP n'offre que très peu de perspective à ce jour, il envisage donc, en fonction des opportunités, de se tourner vers d'autres domaines : *« … Je m'implique dans le développement personnel, ça me permet d'apprendre beaucoup sur moi en même temps ; et d'aider, si je peux aider des gens qui rencontreront le même problème. Pour moi, des perspectives, je n'en ai pas en fait. Je n'ai pas de perspective. Je sais qu'il faut que je fasse un choix, que je cherche à avancer etc. Je suis au fond du trou, il n'y a plus à creuser. Je ne peux que remonter maintenant donc à partir de là, j'attends l'opportunité. »* (190).

4.1.13 Jean Claude

- *Parcours professionnel antérieur*

Dans le présent entretien, nous rencontrons un formateur de 57 ans qui est arrivé à la formation en sécurité privée après une longue carrière dans la police nationale. La carrière professionnelle de Jean Claude, au sein des forces de l'ordre a suivi une progression tout à fait classique. Dans ce parcours, Jean Claude est passé par trois services spécialisés avant de finir sa carrière à la tête d'un groupe d'investigation. L'expérience professionnelle de Jean Claude dans les forces de l'ordre constitue un atout non négligeable dans son parcours professionnel actuel et ce à plusieurs niveaux : « *…Bon ça me sert particulièrement maintenant dans ma deuxième carrière de formateur pour les métiers de la sécurité*. » (2)[26].

Le premier aspect bénéfique de cette expérience porte sur la partie technique. Jean Claude étant un ancien policier, dispose d'une excellente lecture des situations professionnelles dans lesquelles les agents de sécurité peuvent se retrouver. Ainsi, dans le cadre de ce nouveau métier, il convoque ses compétences afin de proposer aux stagiaires une formation approfondie sur les postures et gestes professionnels des agents de sécurité : « *L'aspect technique, comment intervenir concrètement donc sur une situation donc quelconque. Un déclenchement d'alarme, donc positionnement* etc. » (4).

Les aspects théoriques et psychologiques ne sont pas en reste. En effet, étant un ancien officier de police judiciaire, Jean Claude a su construire tout au long de sa carrière antérieure une grande maitrise du cadre de procédure pénale qui régit toutes les activités liées à la sécurité. Sur le plan psychologique, il a développé au fil de ces 35 années de service, une forte capacité de lecture des comportements humains lors de situations tendues : « *L'aspect théorique donc la*

[26] Tour de parole entretien de Jean-Claude

partie la partie juridique…et puis donc l'aspect psychologique aussi donc qui me sert tous les jours. Donc, comment réagir, comment rester neutre, comment rester naturel sur une situation quelconque. Ce que j'essaye de faire partager à mes stagiaires. » (4). Ce sont toutes ces expériences et compétences qui constituent l'essentiel du message qu'il adresse aux stagiaires qu'il a la charge de former.

Le parcours dans la police nationale ne faisait pourtant pas partie des plans de carrière de Jean Claude : « *Alors donc …Donc, moi j'ai moi j'ai passé un bac T technique. À l'époque, c'était …A l'époque, c'était donc F1. Donc ça n'avait vraiment aucun rapport avec ce que j'ai fait par la suite. Donc j'ai fait du dessin industriel ce qui a peu de chose à voir avec le métier que j'ai fait après.* » (8). En effet, ce dernier se destinait à une carrière dans la marine marchande. C'est sous l'influence d'un membre de sa famille qui était alors policier qu'il a tenté le concours de la police pour passer le temps. A l'issue de son admission à ce concours, il décide finalement de suivre ce parcours dans lequel il passera 35 années de sa vie : *« Pas du tout ! Donc, moi je, je voulais être marin […] Et donc, je voulais donc entrer dans la marine marchande. Donc, en attendant, donc, il fallait bien que je fasse quelque chose. Donc, j'ai passé donc le concours police que j'ai eue donc et puisque je l'ai eu, je suis entré dans la police et j'ai oublié le reste. Donc, ce que j'avais prévu. Voilà, donc c'était vraiment par hasard.* » (6).

Arrivé en fin de carrière, le besoin de transmettre s'est fait de plus en plus pressant chez Jean-Claude. Pour lui, il n'était pas envisageable de laisser ses connaissances et son expérience se perdre. C'est alors que la formation en sécurité privée s'est présentée comme une suite logique à son parcours : « *… Je suis encore jeune, donc j'ai le temps de faire partager tout ce que j'ai pu acquérir pendant 35 ans. Ce serait dommage de le laisser mourir. Ça me semblait tout à fait normal parce que c'était dans la ligne euh … euh…C'est la suite logique de ce que de ce que j'avais fait avant. Donc, faire partager ce que j'ai pu acquérir en 35 ans de carrière.* » (10).

La passion pour la formation et la transmission des savoirs n'est pas nouvelle chez Jean-Claude. En effet, celui-ci dispose déjà d'une qualification d'éducateur dans le domaine du sport et a, à plusieurs reprises, l'occasion d'assurer la formation sur le terrain des nouvelles recrues qui affectés à son service : *« Oui. Donc, moi, j'étais déjà donc éducateur sportif. Donc, j'avais une certaine expérience de la pédagogie. En plus donc dans le cadre de mon boulot, donc j'ai souvent de jeunes stagiaires avec moi qui venaient faire des stages dans les divers services que j'ai pu fréquenter*. » (12). Il apparait donc que l'aspect pédagogique a toujours profondément marqué son parcours professionnel.

Même si l'envie de transmettre son savoir occupe une place importante dans les projets post carrière de Jean-Claude, c'est d'abord vers le domaine sportif que ce dernier pense diriger toute son attention. L'orientation vers la formation dans les métiers de la sécurité est arrivée un peu plus tard. C'est à la fin de sa carrière dans la police nationale que Jean Claude commence à prendre conscience de la place importante qu'occupent les activités privées de sécurité dans notre société. Faisant, ainsi, le lien avec la sécurité publique, il considère que son arrivée dans la formation en sécurité privée n'est autre qu'une suite logique du parcours qu'il a eu précédemment : « *Ouai, c'était une suite logique on va dire.* » (16). Fort de son expérience antérieure et de sa volonté manifeste de partager ses connaissances, Jean Claude intervient depuis 2 ans comme formateur freelance dans les activités de sécurité privée « *Ça fait deux ans. Ça fait deux ans que je fais de la formation.* » (20).

- *Représentation de soi, formateur professionnel*

Étant d'un naturel empathique, Jean Claude s'est toujours senti la fibre formatrice. Transmettre son savoir et partager sa perception du monde qui l'entoure a toujours été une évidence pour lui : « *...J'ai toujours aimé être formateur et c'était naturel pour moi. C'était donc naturel pour moi de transmettre donc ce que j'avais moi.* » (104). Il accorde une grande valeur à l'expérience qu'il a pu construire au fil de sa carrière. Il lui est donc difficile de se résoudre à laisser cette expérience se perdre. Hormis la volonté de partager ses connaissances, c'est également le besoin de donner un sens à son parcours qui incite Jean Claude à prendre le chemin de la formation professionnelle : « *Je me disais que c'était dommage donc de ne pouvoir faire profiter les autres expériences, de longues expériences que j'ai eu dans le domaine de la sécurité publique et puis dans d'autres domaines*. » (104).

Jean Claude perçoit le FSP comme étant un professionnel doté de fortes qualités morales et de compétences avérées sur des problématiques de sécurité en générale, mais également sur des aspects bien spécifiques aux métiers de la sécurité privée : « *Le formateur dans la sécurité privé devrait, théoriquement, concerner des formateurs intègres, probes et qui connaissent leurs sujets, notamment des sujets délicats comme la sécurité au quotidien, comme le terrorisme donc euh des domaines un peu plus techniques comme la palpation.* » (106). Ce faisant, il considère que ce métier ne se prête pas à l'approximation et qu'il n'est pas à la portée de tous les formateurs d'adulte. La particularité des activités de sécurité privée oblige donc les formateurs à disposer de compétences, connaissances et expériences spécifiques : « *Donc évidemment, enseigner la sécurité privée, c'est vraiment spécifique et n'importe quel formateur ne peut pas le faire* » (106).

- *Identité pour soi-identité pour autrui*

Jean-Claude fait le constat frappant que même si les activités de sécurité privée et du secteur de la sécurité publique dépendent toutes du même ministère, il existe peu de lien entre elles. En effet, le secteur de la sécurité privée est régulé par le Conseil National des Activités privée de Sécurité (CNAPS) tandis que le secteur public est lui, directement lié au ministère. Ce faisant, il constate l'éloignement qu'il peut y avoir entre les activités, les missions et le surtout les prérogatives de ces deux secteurs : « *Donc deux domaines à part, bien que maintenant, la sécurité privée dépende du CNAPS qui dépend lui-même du ministère de l'intérieur. Malgré ça, donc il n'y a aucun, il y a vraiment aucun contact entre la sécurité publique et la sécurité privée.* » (120).

Cependant Jean-Claude perçoit de la part de ses stagiaires une certaine admiration qui traduit la grande confiance que ceux-ci accordent à la figure du formateur notamment en raison du long parcours dans la sécurité publique : « *Maintenant de l'intérieur, je vois que les stagiaires accordent une confiance presque aveugle à leur formateur de la sécurité privée. Donc je vois les tous les jours ce qu'on peut leur dire c'est presque parole d'évangile hein* » (120). Cette confiance fait contraste avec le traitement qu'il perçoit de la part des organismes de contrôles et autres intermédiaires comme l'Association pour le Développement de la formation (ADEF). En effet, pour lui, ces structures font preuve d'un profond mépris à l'endroit des formateurs en sécurité privée : « *L'ADEF donc c'est l'organisme mandaté par le CNAPS pour mettre les formations en place et donc l'ADEF a donc un total mépris des formateurs eux-mêmes puisqu'il décide pour eux. Il met les formations en place sans même consulter les vrais professionnels*. » (120). Ce mépris se traduit selon lui, essentiellement par la non consultation des formateurs sur le terrain dans les démarches de conception des formations en sécurité privée.

Bien avant son arrivée dans le milieu de la formation en sécurité privée, Jean Claude jouit d'une certaine aura de pédagogue parmi ses connaissances. Ainsi, ceux qui le côtoient dans la sphère professionnelle n'ont donc pas été surpris de le voir embrasser ce parcours spécifique : « *Alors, mes anciens collègues me connaissaient déjà donc en tant que pédagogue*. » (130). Il a donc toujours renvoyé, dans le cercle professionnel, cette image de pédagogue passionné par la transmission du savoir. La surprise vient surtout de sa famille. En effet, il s'est aperçu que depuis toujours, il leur a renvoyé l'image d'un homme d'action qui ne supporte pas d'être éloigné du terrain : « *En fait, étonnamment, c'est plutôt ma famille qui a été surprise par mon choix bien qu'ils savaient que j'étais déjà formateur parce qu'ils me voyaient plus comme un homme de terrain plutôt qu'entre quatre murs.* » (130).

- *Représentations du métier de formateur*

Dans sa relation à ce métier, Jean-Claude nous dit en avoir eu une perception assez claire dès le départ. Ce métier, il l'assimilait pleinement à la notion d'échange : « *L'image que je me faisais du formateur moi c'était ce partage des connaissances.* » (18). La particularité du contexte de la formation d'adulte le conforte dans cette vision qu'il entretient du métier de formateur. Il considère normal, voir même obligatoire, pour un professionnel qui a accumulé une certaine somme de compétences et d'expériences, de s'engager dans une démarche de formation afin de partager et restituer ce qu'il a pu apprendre : « *Pour moi donc formateur, c'était le partage des expériences et des vécus…quand on a une longue expérience, ce serait dommage de la laisser perdre*. » (18). Le métier de formateur, c'est également cet espace où il est permis au professionnel de maintenir vivantes, ses connaissances, compétences et expériences pour donner un autre au parcours antérieur.

Ayant longtemps été instructeur dans le domaine sportif, Jean Claude conçoit le métier de FSP comme étant une pratique similaire. Il s'est vite rendu compte que les degrés d'exigence et les attentes étaient totalement différents de ce qu'il a pu connaitre dans le coaching sportif : « *C'est vrai que c'est différent de ce que j'avais imaginé avant parce que c'est beaucoup plus poussé, beaucoup plus pointu que dans le domaine physique*, » (22). En effet, les enjeux pour les stagiaires de la formation en sécurité privée sont totalement différents de ceux que peuvent connaitre ses élèves dans le cadre sportif. Cette première confrontation à la réalité du métier de formateur conduit Jean Claude à se réadapter très rapidement pour pouvoir apporter des réponses aux attentes de son nouveau public : « *Les stagiaires dans ce domaine-là ont une plus grande attente encore que dans que dans le domaine sportif que j'avais connu jusqu'à présent. Puis qu'il y a donc en plus, au bout donc, il y a il y a un examen* » (24). C'est à partir de ces constatations que Jean-Claude prends toute la mesure du chemin qu'il s'apprête à parcourir, avec ses exigences et ses particularités : « *Finalement, je me suis rendu compte que c'était donc un vrai métier. Donc, un Métier à part entière.* » (26). Ainsi, il va axer son approche du métier de formateur sur la notion de partage et de transmission.

Hormis ces valeurs, les relations humaines que ces stagiaires vont devoir entretenir avec le public occupent également une place centrale dans ses préoccupations quotidiennes. Les agents de sécurité ont également la mission de renvoyer une certaine image au public qui vient à leur rencontre. Il accorde ainsi une grande place à la sensibilisation de ses stagiaires aux questions relationnelles. Cet aspect relationnel est si important à ses yeux qu'il le met au premier plan, bien avant les questions juridiques et autres, qui interviennent dans la formation de l'agent de sécurité. Pour lui, l'aspect le plus important du métier d'agent de sécurité consiste en la gestion

des conflits, et cette compétence ne peut être acquise que si le stagiaire est suffisamment conscient du poids des attitudes et des discours dans les relations humaines : « *Toute la formation elle est importante, c'est vrai. Mais, il y a des choses. Donc tout le côté juridique il faut le connaître et puis il y a certains modules comme la gestion des conflits entre autres donc qui est vraiment importante parce qu'on aborde le côté humain* » (32). C'est seulement après cette sensibilisation aux relations humaines que Jean-Claude accorde une certaine importance aux aspects juridiques et techniques de la formation de ses stagiaires. Malgré tout, l'ensemble de son action de formation est dirigé vers un seul but, permettre aux stagiaires de faire preuve d'une véritable maîtrise des rapports humains en général, mais surtout dans les interactions où le conflit est presque permanent : « *L'aspect juridique, l'aspect psychologique dans la gestion donc des conflits entre autres. Donc, et puis il y a tout l'aspect donc technique qui est important aussi. Toute la partie technique, comment intervenir sur les thèmes divers.* » (32). Ce faisant, Jean-Claude accorde une priorité à la sensibilisation des stagiaires aux logiques du terrain. En se fondant sur son approche des métiers de la sécurité privée et de formateur à ces métiers, Jean Claude tend à accorder plus d'importance à la mise en situation et la pratique comme moyens de formation des stagiaires « *Donc moi à titre personnel, je mettrais moins de théorie et donc je mettrais un peu un peu plus de concret. De concret Genre, il faut aller toucher du doigt le côté pratique du boulot*. » (34).

Il est également intéressant de voir comment notre question a pu être interprétée comme une invitation à présenter une approche idéale de la formation. A notre avis, cela renvoie au fait que le formateur ait pu se sentir jugé à un moment donné par nos interrogations ou dans d'autres circonstances. Le fait est qu'à ce moment précis nous percevons, chez le formateur, une certaine posture défensive visant à se justifier ou à donner une réponse qui serait attendue selon lui.

- **Représentation du secteur d'activité**

Ayant longtemps été dans le secteur de la sécurité publique, Jean Claude nourrit, à une époque, une vision totalement négative des activités de sécurité privée. Dans sa conception, ce secteur est livré à lui-même sans aucune forme de régulation et de contrôle, ce qui est effectivement le cas à un moment de son histoire. En effet, ce n'est que récemment, dans les trois dernières décennies que le secteur des activités privées de sécurité a commencé à se doter de structures de régulation et de contrôle. Malgré tout, l'image d'une activité marginale a perduré auprès d'une grande majorité de la population et Jean Claude en a fait partie. Le changement de perception est intervenu lorsqu'il s'est tourné vers ce secteur pour y dispenser de la formation. Prenant peu à peu conscience de la difficulté d'accès au secteur des activités de sécurité privée, il admet avec plaisir que de grands changements sont entrain de se produire,

au moins en ce qui concerne les stagiaires qui arrivent en formation : « *Moi j'avais une vision totalement négative de la sécurité privée, on me disait donc qu'il n'y avait aucun contrôle aucune formation avant. Et donc quand j'ai mis les pieds dedans, je me suis dit, je me suis rendu compte que les choses changent, que les choses évoluent donc, et que les gens qui viennent suivre notre formation CQPAPS sont vraiment motivés donc et intéressés par ce qu'ils vont faire.* » (132).

- *Le travail d'équipe dans la formation en sécurité privée*

Fraichement retraité, Jean Claude n'a aucune expérience du secteur de la sécurité privée. Ainsi, c'est vers un autre formateur qui a lui-même été policier auparavant qu'il se tourne pour avoir des conseils. Cette aide qu'il reçoit se présente sous la forme d'un partage des supports de cours afin de lui permettre dans un premier temps de se familiariser avec les modules qu'il doit enseigner. Dans un second temps, il lui a donc été possible de suivre, d'observer quelques séances de formations afin de voir ce qui est attendu d'un formateur. Toutefois, Jean-Claude souligne le caractère particulier de son cas. En effet, il tient à prévenir que tous les centres de formation disposent d'une organisation propre des interactions. La seule chose qu'ils ont tous en commun est donc le programme de formation qui est défini pour l'ensemble du secteur : *« Mais donc chaque centre a ses propres règles, son propre cadre, son propre règlement. »* (78). Nous comprenons donc que le travail d'équipe est loin d'être une pratique partagée dans tous les centres de formation d'autant plus que la plupart des formateurs sont auto-entrepreneurs. Ceci signifie que le formateur que nous interrogeons ici, entretient surtout des rapports contractuels avec les centres de formation dans lesquels il est amené à intervenir.

- *Organisation collective*

Dans le même ordre d'idée, l'existence d'une organisation permettant aux formateurs d'avoir une voix dans la mise en œuvre des processus de professionnalisation ne semble pas exister à la connaissance de Jean Claude : « *Euh, à ma connaissance euh à ma connaissance, il n'y a pas donc d'organisme ou de syndicat pour les formateurs pour adultes. Ça doit peut-être exister, mais ils sont discrets parce que donc je n'en ai jamais eu connaissance.* » (116). Pourtant un tel espace aurait selon lui, un intérêt non négligeable pour la profession de FSP. Le premier intérêt qu'il met en avant, serait la protection des formateurs dans un environnement hyper concurrentiel qui les laisse à la merci de certaines structures de formation. Le second intérêt, porte sur la représentativité des formateurs dans les instances de décision et notamment lors des commissions de conception des dispositifs de formation dans ce secteur : « *Alors donc son rôle bien sûr ce serait de…si on mettait un syndicat en place ce serait de défendre bien sûr*

les intérêts des formateurs donc dans tous les domaines de leur profession et de pouvoir les représenter lors des commissions qui mettent en place les formations qui sont mises en place, comme je te disais tout à l'heure, par des gens totalement coupés du terrains. Ce serait donc intéressant de mettre donc de mettre dans ces comités là des gens représentant vraiment la formation et les formateurs. » (118). Cette représentation des formateurs peut permettre de proposer aux stagiaires des formations mieux adaptées aux logiques et besoins du terrain.

- *Les pratiques professionnelles du formateur*

Les rapports que Jean-Claude entretient avec ce milieu professionnel influencent profondément la manière dont il aborde son métier. La pratique du métier de FSP repose avant tout sur deux prérequis absolument indispensables pour lui. Il s'agit de la maîtrise des contenus à transmettre et de la capacité à se conformer aux progressions pédagogiques prescrites par les organismes de tutelle. À ces prérequis, il ajoute la capacité du formateur à mettre en œuvre des méthodes et techniques pédagogiques : *« …Il te faut maîtriser le sujet que tu vas enseigner… il faudra que tu le transmettes selon les formes prescrites, conformément donc euh au déroulé pédagogique qu'on a en général pour chaque sujet que tu dois enseigner…dans l'ordre, maîtriser donc le sujet pour pouvoir transmettre selon les normes prescrites…si tu as donc un sens pédagogique inné, c'est mieux donc. Mais, tu as des techniques pour apprendre la pédagogie. Mais, donc en général, ou on l'a ou on ne l'a pas.* » (38).

Se référant à sa propre pratique, Jean-Claude dit favoriser la méthode dite démonstrative : « *Ma technique à moi donc c'est euh ! de diffuser l'information en démontrant* » (40). Dans le souci d'une transmission efficace, il favorise le recours aux démonstrations pour permettre aux stagiaires de mieux appréhender les notions théoriques qui sont abordées en formation : « *…J'apporte de la théorie et ensuite donc je démontre parce que les gens enregistrent mieux quand on leur démontre et puis quand on leur fait répéter le geste après.* » (40). D'une grande sensibilité pédagogique, Jean-Claude est un adepte de la diversification des canaux de transmission. En effet, ses interventions sont organisées autour de différents moments clés où il convoque différentes méthodes pour permettre à chacun des stagiaires de retenir le maximum d'information possible : *« …Quand c'est juste théorique, les gens ne retiennent qu'une infime partie. Quand c'est théorique plus (+) pratique, les gens retiennent une plus grosse partie. Donc alors, il faut donc une partie théorique, il faut une partie démonstrative et il faut donc une partie pratique. Donc, c'est ce que je fais. Je mets en jeu les trois*. » (40).

Hormis la diversification des canaux de transmission et l'importance d'une culture pédagogique, il attire notre attention sur la capacité du formateur à prendre en compte chaque stagiaire dans sa singularité. Dans son quotidien, Jean-Claude prend un grand soin d'adapter

son discours aux capacités de ses stagiaires : *« Il faut que tu sois, attentif aux comportements donc des gens qui sont autour de toi parce que chacun arrive avec son propre vécu, avec ces propres inspirations.* » (42). C'est essentiellement en se basant sur leurs attitudes et leurs réactions à ses apports, qu'il est capable d'opérer divers ajustements pour répondre au mieux aux besoins de chacun : *« …Certains seront attentifs, d'autres seront distraits parce qu'ils sont obligés d'être là, ok ! Il faut que tu sois vigilant avec eux. Il faut que tu les relances sans cesse en les interpellant, en leur posant des questions, en essayant de les faire participer. Le risque c'est que les gens donc s'endorment au sens propre comme au sens figuré.* » (42). Conscient de certaines circonstances sociales et professionnelles que peuvent rencontrer ses stagiaires, il cherche toujours un moyen de s'assurer que chacun soit pleinement impliqué dans la formation.

Selon Jean-Claude, la principale difficulté qu'il rencontre consiste en la transcription d'une connaissance professionnelle totalement abstraite en une connaissance théorique facilement assimilable par les stagiaires. La solution qu'il trouve dans ces situations consiste à toujours ramener le savoir théorique à un contexte professionnel concret auquel les stagiaires peuvent s'identifier. Pour lui, les anecdotes et les exemples jouent pleinement ce rôle, en permettant au formateur d'user de son expérience professionnelle pour illustrer des notions théoriques qui sont, autrement, trop complexes à assimiler : « *…Ça c'est la principale euh difficulté. Comment rendre digeste donc quelque chose qui est indigeste ? Alors, ça va dépendre de ton vécu. Donc, il faut que tu amènes sans cesse des exemples concrets donc pour que les gens puissent comprendre. Donc et c'est là que la notion de vécu chez un formateur prend toute sa signification.* » (44). Cette place importante qui est, de ce fait accordée à l'expérience professionnelle du formateur, le rend sceptique quant à la capacité pour un formateur ne disposant pas de connaissances et compétences pointues dans les métiers de la sécurité, à conduire des sessions de formation : « *…Plus tu auras d'exemples à apporter donc c'est pour ça que je dis sans cesse. Les gens donc qui enseignent donc une discipline qu'ils ne connaissent pas ça va être extrêmement compliqué pour eux.* » (44).

Jean Claude accorde une place importante à la personnalité du formateur. Selon lui chaque formateur aborde ce métier de manière bien personnelle : « *Il n'y a pas de posture type. Donc toi tu es toi, tu es formateur.* » (46). Chaque formateur est donc, appelé à aborder ce métier en fonction de sa propre personnalité et de son expérience professionnelle antérieure. Toutefois, la formation à destination des adultes invite chaque formateur à constamment s'adapter non seulement aux contextes sociaux, mais également aux contextes professionnels des stagiaires : « *Donc tu vas enseigner selon ce que tu as en toi et selon les gens que tu as en face de toi. Donc, tu ne vas pas faire un cours à des enfants comme tu le feras à des ados ou bien à des personnes*

adultes. » (46). Ainsi, Jean Claude porte une attention constante à sa propre posture. il est appelé à concilier une posture de formateur ayant un savoir à transmettre et une grande capacité d'ajustement, afin de répondre de manière efficace aux besoins de chaque stagiaire : « *Donc, nous ce qu'ont fait, c'est de la formation professionnelle pour adultes. Tu ne peux donc pas avoir le même comportement rigide que tu aurais avec des gosses. Donc, il faut savoir concilier, ménager la chèvre et le chou. Donc, il te faut te positionner en tant que formateur t'affirmer en tant que formateur tout en ménageant les gens que tu as en face de toi.* » (46).

En inscrivant ses pratiques professionnelles dans une démarche pédagogique soutenue, Jean-Claude construit ses interventions de manière à conserver une cohérence entre les notions qui sont abordées au fil de la formation. Le but de ce travail en amont est de prévenir tout moment de flottement ou de décrochage lors de ses interactions avec les stagiaires : « *Donc, j'essaie de faire un lien que j'ai préparé avant, entre les différents chapitres. Mais, il faut préparer avant pour qu'il n'y ait pas de temps morts et donc pour qu'il y ait un lien pour les différents chapitres*. » (50).

Dans les situations de face à face, il utilise des techniques de gestion du groupe fortement inspirées des techniques de communication non verbale, qu'il associe aux méthodes pédagogiques de gestion de la classe. Il parvient ainsi, à capter et garder l'attention des stagiaires : « *Donc savoir, donc animer un cours, c'est le mélange subtil de tout ça, l'attitude du formateur, la voix, le positionnement, le contenu de la formation, le fait de faire participer donc les gens comme je te le disais tout à l'heure ça c'est donc extrêmement important. Donc, il faut que tu les fasses participer c'est ce qui les motive c'est ce qui les captive. Si tu ne fais que parler sur un ton monocorde, tout le monde s'endort*. » (54). L'association des méthodes pédagogiques et la gestuelle constitue le trait caractéristique de sa pratique professionnelle.

Très à l'écoute de ses stagiaires, Jean Claude prête une attention particulière aux signes de fatigue ou de décrochage. Étant sensibilisé aux théories pédagogiques, il ponctue ses interventions de petits moments de dissipation qu'il introduit volontairement. Ces moments de dissipation viennent en complément des périodes de pause déjà définies et permettent au groupe de souffler ou de mettre en débat les notions qui sont abordées : « *...Les gens ne peuvent pas rester concentrés pendant des heures. Donc, il faut que dans le cours, il y ait donc certaines périodes de pauses où on peut se détendre, on peut rire. C'est lié, qu'il y ait donc un temps particulier donc ça va dépendre de l'importance de mon cours.* » (60).

Le seul moment que le formateur considère comme une constante dans chacune des sessions de formation qu'il est amené à conduire, c'est le temps de la prise de contact avec le public. C'est pour lui l'occasion d'apprendre à connaitre son public et les parcours individuels de

chacun des membres du groupe : « *Euh en fait moi, ce qui est rituel chez moi c'est le début de chaque formation, je me présente, et les gens qui sont avec moi, je fais un tour de de table ça c'est un rituel*. » (62). Hormis ce temps de prise de contact, Jean Claude n'identifie aucun autre temps particulier qui serait répété à chacune de ses interventions. Ce manque de routine s'explique aisément par la grande diversité des modules qu'il est amené à enseigner, mais également par la diversité des publics qu'il est amené à côtoyer : « *Je n'ai pas de rituel parce que je fais du CQP-APS, je fais du SST et donc c'est tellement varié, tu as donc un public tellement varié que naturellement tu n'as pas vraiment de rituel puisqu'il faut que tu t'adaptes à chaque fois* » (62). A ces deux explications, nous ajouterons l'approche même de la formation qui est adoptée par Jean-Claude. En effet, celui-ci est en permanence dans une logique d'adaptation vis-à-vis de son public.

- *L'accès au métier de formateur*

Les récents textes liés à l'exercice du métier de FSP subordonnent l'exercice de cette activité à trois conditions essentielles.

Il s'agit en premier lieu de l'expérience professionnelle. En effet, il est attendu du futur formateur de justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux années dans le domaine de la sécurité privée ou publique : « *Alors, la règle veut que pour pouvoir faire de la formation pour adultes dans les métiers de la sécurité privée, il faut que tu puisses justifier d'au moins deux ans de pratiques dans la sécurité privée ou dans la sécurité publique.* » (64). La seconde condition à laquelle Jean-Claude doit satisfaire, c'est la compétence à la pédagogie. Il lui est dorénavant demandé de justifier de ses compétences en pédagogie, notamment à travers une formation de formateur. Toutefois, il est plus courant pour les formateurs de produire un certificat de moniteur en SST ou une certification de coach sportif : « *La seconde condition, c'est de pouvoir justifier d'une compétence à la pédagogie. Donc, on reçoit un certificat de pédagogue quelconque soit comme être formateur SST ou alors donc un certificat donc d'aptitude à la pédagogie dans la sécurité donc publique en tant que formateur police, gendarmerie ou autre.* » (64). La dernière condition porte sur des formations spécifiques dans certains domaines. En effet, depuis la réforme du CQP-APS(Certificat de Qualification Professionnelles- Agent de Prévention et Sécurité) par la CPNEFP-Branche sécurité et prévention (Commission paritaire nationale pour l'Emploi et la Formation professionnelle-branche sécurité et prévention), de nouveaux modules de formation tels que la formation aux risques terroriste ont fait leur entrée et nécessitent donc des formations de formateurs spécifiques : *«…En plus pour les CQP-APS pour pouvoir le faire entièrement et donc il faut pouvoir, il faut pouvoir donc justifier d'une formation dans certains domaines notamment le*

terrorisme, il faut être formateur donc il faut avoir subi la formation de formateur pour les risques terroristes. » (64).

Ces nouvelles exigences en termes de qualification pour les formateurs en sécurité privée sont très récentes : « *Oui donc c'est très récent, ça date d'un an environ.* » (66). Elles ont été promulguées durant l'été 2017 pour une application effective en janvier 2018.

Auparavant, il était simplement attendu du formateur de disposer d'au moins deux ans d'expérience professionnelle et d'une aptitude à la pédagogie pour pouvoir dispenser des formations en sécurité privée : « *...Il fallait pouvoir justifier de deux ans de formation (lapsus), euh donc de deux ans de pratique dans la sécurité privée ou dans la sécurité publique. Il fallait donc déjà avoir un certificat d'aptitude à la pédagogie. Il faut maintenant en plus pour les CQP-APS, depuis donc euh 2018, il faut qu'on puisse justifier de ces cinq formations donc euh obligatoires.* » (66). Le processus de professionnalisation étant en cours, Jean-Claude s'attend à de nouveaux changements dans les conditions d'accès et ce dans un avenir proche : « *Ils ont des exigences en plus encore. C'est encore ça risque de changer en fin d'année*. » (68).

Dans son cas particulier, Jean-Claude dispose d'une longue expérience dans la sécurité publique et dans l'encadrement des nouvelles recrues, mais également dans l'encadrement sportif. Ces expériences justifient donc à la fois de ses connaissances dans le domaine de la sécurité, mais aussi de ses compétences en pédagogie de façon suffisante pour lui permettre de dispenser des formations en sécurité privée : *« Donc moi, j'étais policier, j'étais chef de groupe dans mon domaine, je recevais donc de manière permanente des stagiaires dans notre groupe que je devais former…je suis aussi éducateur sportif. Donc, j'étais habitué à la pédagogie.* » (70). Même s'il s'agit de domaines différents, il considère que la compétence pédagogique dans le coaching sportif est totalement transférable à la formation d'adulte en général et à celui de la sécurité privée : « *...J'ai toujours été donc éducateur sportif. Je me suis donc occupé de clubs de sports et c'était naturel pour moi, puisque j'en ai toujours fait. Enseigner dans le sport, enseigner dans le cadre professionnel ou enseigner dans le cadre de la sécurité privée. Bon c'était toujours de la pédagogie* » (70).

- *La question de la professionnalisation*

En deux années de pratiques dans ce secteur, Jean Claude a eu le temps de s'interroger sur l'évolution des politiques de professionnalisation qui sont mises en œuvre. La professionnalisation des formateurs en sécurité privée signifie selon lui, la mise en place d'un parcours obligatoire de formation à la pédagogie. En effet, pour devenir FSP, il est nécessaire de justifier d'une capacité à la pédagogie, or, les acteurs qui exercent en tant que formateur ne disposent, pour la plupart, que d'un monitorat en SST (Sauveteur Secouriste du Travail). Nous

comprenons dans le discours de Jean Claude, que ce monitorat est insuffisant pour justifier la compétence pédagogique qui est attendue d'un FSP. En plus de la capacité à la pédagogie, la professionnalisation suppose également une expertise dans le domaine d'enseignement. Pour Jean-Claude, les formateurs doivent également suivre des formations approfondies dans les différents domaines qu'ils seront appelés à enseigner. Cette expertise s'accompagne également d'une expérience conséquente dans les métiers de la sécurité privée. Dans sa perception du mouvement de professionnalisation, il met également l'accent sur le maintien et l'actualisation des compétences des formateurs à travers la mise en place d'un suivi sur la qualité des formation : « *Ça voudrait dire qu'ils aient été formés donc pour ça, qu'ils aient été formés à la pédagogie, qu'ils aient été formés dans le domaine enseigné, qu'ils aient donc une expérience de ce domaine enseigné, qu'il y'ait donc un suivi dans leur formation dans six ans, comme dans tous les domaines d'ailleurs. Professionnaliser ce serait donc peut être hum apporter une qualité à l'enseignement donc des métiers de la sécurité à condition qu'il y ait une expérience derrière pour les formateurs. Sinon ça ne sert à rien.* » (88).

Sur un plan organisationnel, Jean Claude milite pour la mise en place d'une charte des formateurs spécifique aux métiers de la sécurité privée ou au moins la prise en compte des spécificités des différents domaines de la formation des adultes. Cette adaptation de la charte déjà existante permettrait alors de franchir un cap significatif dans la moralisation des activités de formation en sécurité privée : « *Il y est déjà, il y a donc la charte du formateur donc qui existe déjà, mais il faudrait donc qu'il y ait une charte spécifique en plus, quelques articles en plus pour chaque domaine enseigné…Donc ça, c'est le premier point pour moraliser.* » (90). Dans le même ordre d'idées, le mouvement de professionnalisation devra donc s'intéresser à la définition de critères plus clairs et mieux adaptés en vue de l'accès aux métiers de la formation en sécurité privée. En effet, jusqu'à très récemment (été 2017), le seul véritable critère en vigueur pour accéder au métier de FSP pour la branche (malveillance) était d'avoir deux ans d'expérience professionnelle dans le domaine de la sécurité privée. Dans sa logique, s'il y a une véritable volonté de professionnalisation, alors la mise en place d'une formation formateur est incontournable : *« …Le métier de la formation pour adultes actuellement, il est très peu encadré puisque n'importe qui jusqu'à présent, donc jusqu'à il y a trois ans, quatre ans, n'importe qui pouvait donc enseigner n'importe quoi à conditions d'avoir deux ans de pratique… c'est donc imposer une formation dans le domaine donc enseigner, il faudrait donc qu'il y ait une vraie volonté euh, comment te dire une vraie volonté de…* » (90).

Le mouvement de professionnalisation joue également un rôle déterminant sur le climat économique en vigueur dans les activités de formation à la sécurité privée. Ainsi,

professionnaliser le métier de FSP revient à observer une vigilance accrue dans les rapports économiques qui prennent place dans ce secteur. L'absence d'une régulation stricte dans les rapports économiques qu'entretiennent les différents acteurs ouvre la voie à un grand nombre d'abus qui très souvent engendrent une situation de précarité chez les formateurs. En effet, de par la forte concurrence dans ce secteur, les formateurs se trouvent réellement désavantagés vis-à-vis des organismes de formation : « *Donc après au niveau économique, aussi il n'y a donc aucune règle euh actuellement, donc chaque centre, chaque formateur demande ce qu'il veut chaque centre donne ce qu'il veut ou ce qu'il peut. Il faudrait donc imposer des tarifs avec euh avec une fourchette du moins de tarifs parce qu'il y a des centres donc qui se font tirer l'oreille pour payer les formateurs à leur juste valeur.* » (92). Professionnaliser ce métier demande donc la définition de règles d'échanges économiques suffisamment fortes pour protéger tous les acteurs, mais suffisamment souples pour permettre une concurrence saine et bénéfique au secteur : *« Il n'y a aucune règle imposée. Ça c'est un point important qu'il faudrait soulever donc une fourchette minimale, mais pas une fourchette maximale.* » (98).

Qu'il s'agisse d'un point de vue individuel, organisationnel ou institutionnel, Jean Claude constate une certaine évolution dans la volonté d'avoir un secteur de formation professionnalisé. Toutefois, ces efforts restent selon lui insuffisants et invitent tous les acteurs à collaborer ensemble afin de parvenir à une professionnalisation complète du secteur de la formation en sécurité privée.

- *L'absence de reconnaissance institutionnelle*

Au cours de ces quelques années de pratique, Jean Claude affirme bénéficier d'une certaine forme de reconnaissance de la part des organismes qui font appel à ses services. Cette reconnaissance est exprimée de façon verbale : « *Euh donc, les centres de formation donc où je travaille, où j'en j'enseigne, oui ! reconnaissent mes compétences techniques, si je puis dire, dans ce domaine-là, mais donc, mais c'est une reconnaissance vocale (verbale).* » (108). La reconnaissance, qu'elle vienne des dirigeants d'organismes de formation ou des stagiaires est accueillie comme une forme de validation des apports et pratiques du formateur lors de ces interventions. Au-delà de cette validation des connaissances, des compétences et des pratiques du formateur, c'est aussi une forme de validation de son parcours professionnel qui le conduit aujourd'hui à se définir comme un formateur d'adulte : « *Généralement, je pense que c'est le cas, ils me le font savoir et donc c'est toujours une satisfaction d'entendre aussi bien des stagiaires que les centres donc approuvent ce que je leur amène.* » (108).

Au cours de notre entretien, nous avons remarqué à plusieurs reprises que Jean-Claude a tendance à choisir ses réponses avec soin, comme s'il craignait que l'on ne porte un jugement

sur sa personne et ce malgré plusieurs notifications d'absence total de jugement venant de notre part : « *Ouai non, mais si je réponds à cette question. Tu vas être que …je suis sûr que tu vas dire que je suis prétentieux après.* » (126).

Jean Claude assimile fortement la reconnaissance à la fréquence à laquelle les structures de formation font appel à ses services. Pour lui, le taux de réussite de ses stagiaires aux examens de fin de formation sont des éléments d'appréciation non négligeables de ses compétences professionnelles et participent à imposer la reconnaissance de ses compétences : « *Non moi donc je pense que les gens qui me font confiance et donc qui me donnent la responsabilité d'enseigner chez eux, sont totalement satisfaits de ce que j'apporte donc à leurs stagiaires, car j'essaie de le faire dans la mesure du possible avec compétences, avec des résultats au bout »* (128).

Quant à la reconnaissance de ses stagiaires, il la justifie essentiellement par la manière dont il prend en compte leurs besoins pendant la formation tout en parvenant à leur faire passer les bons messages. À cela il ajoute sa capacité à illustrer ses apports avec des expériences vécues permettant aux stagiaires d'avoir une meilleure appréhension des notions abordées au fil de la formation : « *…Concernant mes stagiaires, je pense qu'ils sont donc entièrement satisfaits aussi parce que j'essaie de leur faire passer une formation quand même suffisamment lourde en mettant donc, en essayant de leur rendre attrayante en mettant mon vécu derrière »* (128).

Hormis la reconnaissance qu'il reçoit des organismes de formation et de ses stagiaires, Jean-Claude fait l'expérience d'un profond mépris des organismes de tutelle à l'endroit des formateurs. Ce climat de non considération des formateurs est un frein selon lui au processus de professionnalisation, car les premiers concernés n'y sont pas associés.

- *Tensions liées à la professionnalisation*

Le mouvement de professionnalisation initié par les autorités dans le secteur de la formation en sécurité privée n'est pas sans susciter quelques tensions. Du point de vue de Jean-Claude, ces tensions existent à plusieurs niveaux, autres que la relation simple des formateurs à ce processus : « *Donc il y a des tensions, il y en a à plusieurs niveaux. Donc moi, je suis formateur indépendant. Donc je ne suis pas trop concerné par ça.* » (102). D'un point de vue organisationnel, Jean Claude aborde les difficultés que les organismes de formation rencontrent, notamment pour se coordonner avec les organes de contrôle, afin de proposer des dispositifs de formation cohérents. Cette difficulté résulte essentiellement du clivage qui existe entre les acteurs de terrain et les décideurs : « *…Les centres oui ! donc rencontre de vrais problèmes avec les instances qui mettent en place les formations qui ne correspondent pas toujours à ce qu'il y'a dans la réalité quotidienne des centres. Ce sont des instances qui sont donc totalement*

coupées de la réalité de la formation. » (102). Selon Jean-Claude, la chaine de transmission de l'information est rompue à certains endroits. Il regrette le climat de dédain qui règne dans les hautes sphères vis-à-vis des formateurs : « *...Ce sont les formateurs qui font remonter l'information aux centres. Les centres font remonter donc l'information aux diverses instances dirigeantes. Mais donc des fois, elles en tiennent compte, mais rarement. Donc souvent elles n'en tiennent pas compte et le contenu des formations pour adultes est mis en place par des gens qui sont totalement coupés de la réalité de la formation sur le terrain.* » (102).

Au-delà de cette question de non représentativité dans les instances de décision, Jean-Claude soulève également la question des relations entre les formateurs et les organismes de formation. En effet, il constate que bien souvent les pratiques en cours dans certains centres de formation ne sont pas en adéquation avec les valeurs véhiculées par certains formateurs. Ces décalages peuvent parfois être source de tension dans le milieu professionnel : « *Maintenant, il y a des fois des tensions entre les formateurs et les centres eux-mêmes qui n'ont pas toujours la même approche de la formation.* » (102). Jean Claude prend l'exemple des pratiques concurrentielles qui ont lieu dans ce secteur. Malgré la gravité que peut susciter cette question des concurrences « illégales », Jean Claude choisi de ne pas développer plus cette question : « *Certains centres de formation cassent les prix pour attirer du monde, ce qui porte évidemment donc un préjudice aux autres centres parce que c'est une concurrence illégale hein. Mais, je me tairais à ce sujet* » (102). Nous comprenons la portée de cette réserve. Effectivement, étant formateur indépendant, la survie professionnelle de Jean Claude dépend de sa capacité à naviguer dans le secteur de la formation professionnelle en sécurité privée.

- *Préconisation proposition pour la professionnalisation*

Dans le but de parvenir à une professionnalisation du métier de formateur, Jean Claude propose essentiellement deux axes qui portent sur la formation professionnelle des formateurs eux-mêmes.

Le premier axe de professionnalisation qu'il envisage consiste en la mise en place d'une formation de formateur obligatoire. Tout individus souhaitant devenir FSP, est donc amené à suivre une formation de formateur complète qui porte à la fois sur les compétences pédagogiques, mais également les compétences techniques liées au métier qu'il souhaite enseigner : « *Alors ce qu'il faudrait donc vraiment faire, c'est proposer une formation pour les formateurs, ce qui n'existe pas actuellement. Proposer donc une formation dans le domaine enseigné au moins ça.* » (80).

Le second volet de cette formation va ensuite porter sur une période d'immersion dans les sessions de formation en sécurité privée. L'objectif ici est de permettre aux futurs formateurs

de faire l'expérience pratique du métier de formateur : « *...l'obliger au moins ou lui conseiller de faire une période sur une session avec un formateur déjà aguerri comme je l'ai fait moi.* » (80).

Dans la mesure où les candidats au métier de formateur disposeraient déjà des compétences pédagogiques et des connaissances techniques nécessaires, il propose de maintenir pour eux une période d'immersion en tant qu'observateur dans la classe, pour leur permettre de faire la transition de leur ancienne activité professionnelle vers le métier de formateur : « *Ça devrait être ça, ça devrait se faire chaque fois. Comme on ne peut pas enseigner au hasard comme ça, il faut qu'on puisse voir comment ça se passe vraiment. Alors ou bien donc, obliger les formateurs à faire une formation dans le domaine, enseigner ou bien donc au moins à minima de suivre donc un formateur aguerri sur une sur une période de formation complète c'est-à-dire 6 semaines pour le circuit CQPAPS.* » (82). Pour Jean-Claude, le minimum requis pour accéder à ce métier doit être ce moment d'immersion qui favorise les échanges de pratiques entre les formateurs plus aguerris et les novices.

- *Les divers espaces d'investissement du formateur*

En dehors des actions de formation, Jean Claude accorde beaucoup de temps à l'activité de conseil à destination de nouveaux formateurs qui souhaiteraient constituer leur propre corpus afin de s'engager dans ce métier : « …J'aide donc les autres formateurs à mettre en place leurs supports de cours… » (134). Au-delà du conseil et de la formation, Jean Claude continue son activité d'instructeur en self défense. Cette activité relève d'une grande importance pour plusieurs raisons. Il s'agit d'abord d'un espace où il peut s'épanouir, il s'agit ensuite d'une pratique directement transposable dans les activités liées à la sécurité privée : « … *J'enseigne la self défense et donc ça ...ça c'est un lien, c'est un lien vrai, c'est un lien concret. Dans le cas de ce que mes futurs stagiaires vont pouvoir rencontrer sur le terrain.* » (134).

Au niveau personnel, Jean-Claude jouit aujourd'hui d'une plus grande stabilité dans son organisation quotidienne, chose qu'il ne pouvait se permettre dans son parcours précédent. Il a aujourd'hui une plus grande maîtrise sur le temps qu'il accorde aux différents espaces d'investissement : « *Donc, souvent on passait énormément d'heures dehors. Des 48 heures et des plus que 96 heures quand on partait à droite à gauche. Donc, j'étais souvent pris. Donc là, le fait de faire de la formation, on a quand même des horaires extrêmement peu contraignants.* » (138). La vie de famille qui a notamment beaucoup été impactée par sa carrière dans la police semble également avoir retrouvé un rythme beaucoup plus serein depuis qu'il est arrivé dans la formation : « *Donc, c'est vrai que ça facilite ma vie ma vie familiale.* » (138).

Jean Claude nous confie, avec une pointe de satisfaction, son bonheur d'avoir vécu un parcours si enrichissant dans la police et de pouvoir aujourd'hui en faire bénéficier d'autres personnes tout en profitant d'un rythme de vie beaucoup plus calme : « *Euh oui donc, j'apprécie qu'il y ait un temps pour tout. Quand j'étais jeune, j'appréciais de ne pas avoir d'horaires… Donc quand on vieillit, naturellement, on a besoin d'avoir une vie plus régulière…* » (140).

- *Perspectives personnelles*

Ayant déjà vécu une carrière professionnelle très riche, Jean Claude n'est pas ici dans une démarche de reconstruction d'un parcours professionnel. L'exercice du métier de formateur aujourd'hui répond essentiellement à deux besoins importants chez lui : « *Alors, donc moi, ma vie professionnelle est faite. Donc là je n'attends rien. Donc je fais pour mon plaisir, je fais donc pour l'argent aussi donc bien sûr, mais en fait, surtout pour mon plaisir parce que donc je ne voulais pas rester sans rien faire en prenant ma retraite.* » (142). Il s'agit dans un premier temps de ne pas rester inactif après une carrière professionnelle où le mouvement était omniprésent et dans un second temps, il cherche à transmettre son savoir. Ce savoir qu'il a accumulé pendant de longues années de service représente son héritage qu'il souhaite partager au plus grand nombre et éviter ainsi, qu'il ne se perde : « *… je n'attends donc rien de spécial. Donc je veux juste encore faire une chose utile parce que ne rien faire, c'est ça le véritable enfer.* » (142). Aujourd'hui, c'est donc le besoin d'une activité qui fait sens pour lui, qui le pousse à s'investir dans le milieu de la formation en sécurité privée et non une volonté de construire un nouveau parcours professionnel.

4.1.14 Gérard

- *Parcours professionnel antérieur*

Au cours de cet entretien nous rencontrons Gérard, issu du monde de la sécurité publique, plus spécifiquement du corps de la gendarmerie nationale. Il s'est engagé très tôt dans ce métier avant de se rendre compte que ce secteur ne lui convenait pas vraiment. Se sentant limité dans son champ d'action, il décide de quitter les rangs de la gendarmerie nationale pour ensuite intégrer le monde de la sécurité privée où il passera 17 années sur des postes opérationnels et managériaux, au sein d'une grande société de sécurité privée, internationalement connue « *J'ai quitté la gendarmerie pour rentrer dans une société internationale de la sécurité pour laquelle… J'ai travaillé pour ce groupe international pendant dix-sept ans* » (11).

Au terme de 17 années de carrière au sein de cette société, il se résout à en partir. Son départ est d'abord lié à un sentiment de lassitude qui est dû à la charge importante des responsabilités qui lui étaient confiées et qui devenaient de plus en plus pesantes. Il est aussi lié aux changements d'orientation politiques et économiques survenus au sein de la société de sécurité

privée qui l'emploi, à la suite d'un rachat, qui a eu pour conséquence d'exacerber son non alignement avec les nouveaux objectifs de cette structure.

Suite à son départ de cette société, Gérard décide finalement de travailler en tant qu'indépendant dans le secteur de la formation professionnelle en sécurité privée : *« …, j'ai décidé de quitter le groupe pour m'installer à mon compte. Dans un premier temps, je me suis installé à mon compte où j'ai basculé sur cette même formation professionnelle…* » (17). C'est en cette qualité de formateur indépendant que Gérard va finalement avoir la possibilité de définir lui-même le sens de son action et œuvrer pour ce qui lui semble important.

À ses débuts en tant que formateur indépendant, Gérard travaille sous contrat avec plusieurs sociétés de formation : « *J'ai travaillé pour des entités, euh… des petites sociétés et pour qui j'assurais des prestations de… formateur… »* (19). Sa progression sur cette voie l'a également conduit à intervenir en tant que formateur au sein des lycées professionnels qui proposent un cursus de baccalauréat professionnel en sécurité : *« Ainsi que pour l'éducation nationale. Voilà. Jusqu'à pouvoir reprendre la structure dans laquelle je suis aujourd'hui depuis 2013…* » (21). C'est donc en 2013 qu'il saisit l'opportunité de reprendre la gestion d'une structure de formation axée sur les métiers de la sécurité privée : « *[…] On a repris la structure… pour pouvoir déployer toutes les formations liées à la sécurité et purement à la sécurité… »* (23).

- *Motivation à changer d'activité*

L'arrivée dans le secteur de la formation professionnelle semble être l'aboutissement de tout son parcours professionnel. Ses actions de formation, d'abord à destination des responsables sécurité, et portent sur des modules bien spécifiques : « *Dans des domaines très spécifiques puisque comme j'étais dans les ressources humaines et j'étais dans la gestion. Dans le parcours SSIAP3, il y a un module spécifique qui est lié à la gestion de…, des plannings et du budget* » (35). L'intérêt pour ce métier devient de plus en plus important au fil de sa pratique : « *Donc j'ai commencé comme ça, j'y ai pris goût* » (37). Pour Gérard, la formation en sécurité privée est très similaire aux missions de la gendarmerie : « *Oui, mais qui était déjà inné puisque, euh…, j'étais en gendarmerie… »* (41). En effet, il conçoit le métier de gendarme comme un métier de prévention et d'éducation des citoyens au respect des lois et réglementations en vigueur : « *Bah oui, déjà quand vous rentrez en gendarmerie, si vous n'exprimez pas le goût de pouvoir aider les êtres proches et les concitoyens, de pouvoir faire de la prévention, de pouvoir…, forcément vous n'êtes pas pris. Quelque part être formateur, c'est la continuité de mon parcours…* » (57).

Au-delà de ces missions de prévention et d'éducation, c'est aussi la possibilité de nouer un certain lien avec les publics en formation et de pouvoir partager ses expériences et ses

connaissances qui semblent constituer sa motivation à exercer ce métier de FSP : « *Donc j'avais déjà cette culture et, euh…, basculer en formateur, quelque part, c'est aussi être en contact avec, euh…, l'être humain et de pouvoir donner une expérience…* » (45).

- *Le métier de formateur et les valeurs véhiculées*

Ayant longtemps été dans le secteur de la sécurité privée, Gérard affirme ne pas avoir de représentation particulière sur ce secteur à ses débuts. Par contre, il est un témoin privilégié des différents changements qui surviennent dans ce secteur. De son point de vue, ce secteur connait une évolution spectaculaire, allant d'une activité complètement marginalisée à l'acquisition du statut de profession devenant ainsi un allié indispensable aux services d'ordre de l'État. Conscient des difficultés que connait le secteur de la sécurité privée à l'époque, Gérard fait quand même le choix de s'y impliquer parce qu'il souhaite faire passer un message au plus grand nombre. Les activités de sécurité privée et plus tard, le métier de FSP, représente pour lui une plateforme de communication permettant de véhiculer son message. D'abord, à l'endroit des acteurs du secteur eux-mêmes mais également à destination du public qui peut avoir une représentation erronée de la sécurité privée : « *On voulait montrer qu'il fallait arrêter de voir l'agent de sécurité comme le vigile qui n'avait rien dans la tête et pour lequel on m'était en place… On ne lui demandait que de faire de la surveillance ou d'appuyer sur un bouton pour ouvrir une barrière.* » (61). Cet idéal de défense de l'image de l'agent de sécurité privée et plus globalement des activités de sécurité privée reste à ce jour un élément important dans le rapport qu'il entretient avec les métiers de la formation.

Cette ambition de mettre en avant l'utilité sociale du secteur de la sécurité privée prend en compte la transmission et le partage de valeurs fortes auxquelles il croit : « *Il y en a plusieurs. Déjà c'est respecter, si vous ne respectez pas les autres, vous ne pouvez pas faire la sécurité*. » (69). Au titre de ces dernières, le respect apparait comme le fondement de toutes les interactions professionnelles qui peuvent survenir dans les métiers de la sécurité privée. Pour Gérard, cette valeur de respect est bien plus importante que tout le côté règlementaire ou savoir professionnel que l'agent pourrait avoir, car il relève de son savoir-être. Conscient des difficultés que les futurs agents de sécurité vont rencontrer sur le terrain, notamment à travers les situations conflictuelles, l'interviewé insiste sur cette notion de respect comme étant la valeur la plus importante qu'il souhaite inculquer. Le respect ici comporte plusieurs dimensions sur lesquelles il attire l'attention des stagiaires. D'abord le respect des autres, à travers la maîtrise de son comportement vis-à-vis d'autrui, ensuite vient le respect de soi même à travers une prise de conscience de son rôle et la mise en œuvre de compétences professionnelles adaptées à son métier : « *C'est ce qu'on veut montrer dans la formation au-delà des obligations*

réglementaires, c'est aussi savoir-être et le savoir-faire.» (71). Hormis la notion de respect, Gérard ne manque pas également d'attirer l'attention sur la notion de responsabilité. Cette notion pour lui est une condition incontournable pour tout agent de sécurité qui est amené à faire respecter des consignes : « *C'est être soi-même responsable et respectueux et respecter les autres, avant même de vouloir imposer quoi que ce soit*. » (73).

L'autre valeur très importante sur laquelle Gérard s'attarde porte sur la notion « d'esprit sécurité ». Pour lui, il est impensable de suivre une formation en sécurité privée et ne pas développer cet esprit sécurité. Dans sa logique, un agent de sécurité est constamment invité à faire preuve d'une vigilance accrue. En cultivant l'esprit sécurité, il est à même de percevoir le danger et d'appliquer des mesures de prévention qui permettent de se protéger et de protéger les autres : *« Lui qu'il ait l'esprit sécurité et qu'il sache intervenir comme il faut et tout en se préservant et préserver les autres. L'agent de sécurité qui se met en danger c'est déjà, bin c'est trop tard. Il n'a pas respecté ce qu'on lui demande… le but c'est de leur montrer que : attention, on est dans un domaine d'activité où la première chose qu'on cherche à faire c'est se protéger pour pouvoir protéger les autres, sinon ça ne marche pas…* » (77). À travers donc ces interventions, Gérard cherche à éveiller les stagiaires à l'importance de l'image qu'ils renvoient à la société. Dans ce but, les trois notions précédemment abordées ponctuent chacune de ses interventions : « *Et ça c'est, on essaye de faire passer à travers nos formations, même si c'est déjà dans les textes, mais ce n'est pas non plus, euh…, les fondamentaux de la réglementation. On leur inculque des valeurs à travers des textes, mais entre la théorie et la pratique…* » (79).

- *Représentations professionnelles*

Selon Gérard, le métier de formateur c'est d'abord et avant tout un métier d'éducation. Le formateur occupe un rôle particulier dans la société Qui est de transmettre le bon message aux citoyens. Dans le cas du FSP, ce rôle est encore plus affirmé, car il s'agit de s'assurer que les stagiaires qui arrivent en formation aient bien conscience de leurs devoirs et droits en tant que citoyens, qu'ils aient également conscience de leurs devoirs, prérogatives et limites en tant qu'agents de sécurité privé : « *Comme je l'ai dit, c'est l'éducation, c'est de passer le bon message. Il y a un plus dans la sécurité, les messages, c'est les messages déjà du citoyen… Le formateur, c'est un relais, mettre en application ce que déjà le citoyen devrait connaître. Maintenant, après on y met effectivement... on le garnit un peu à la profession voilà ! Donc quelque part, je peux dire c'est un messager le formateur.* » (161). Le FSP n'est pas différent d'un autre formateur d'adulte. Pour lui, le FSP a simplement un champ d'expertise différent. Cela ne fait pas de lui un formateur à part : « *Qui le distingue par rapport aux autres formateurs non ! parce qu'ils ont chacun leur domaine de compétences. Donc on ne va pas dire que la*

sécurité est au-dessus des autres. C'est que chacun dans son domaine, un formateur est un formateur » (165). Les différences qui pourraient exister entre un FSP et d'autres formateurs d'adultes relèvent, selon Gérard, de l'ordre des pratiques et compétences professionnelles individuelles des formateurs : « *C'est comme je vous l'ai dit tout à l'heure, c'est comment il va amener les choses, comment il va, comment il va échanger, comment il va se comporter, qui va faire que ce qu'il va faire et bien ou pas bien.* » (165).

Parler de spécificité du FSP revient, pour Gérard, à dire que le formateur en sécurité est plus ou moins bien qu'un autre formateur, ce à quoi il se refuse catégoriquement : « *Ah ben oui ! il ne faut pas dire qu'il y en a qui sont plus que d'autres non, moi je ne veux pas dire que je peux et que d'autres non ! c'est comme moi je suis, comme moi je vais être, comment j'inculque, que ce soit dans le domaine de la sécurité que ce soit dans les sanitaires, chaque formateur est compétent dans son domaine.* » (167). Il soulève malgré tout un élément essentiel qui fait la particularité des métiers de la sécurité privée, il s'agit de la question de la moralité. En effet, les politiques d'assainissement des activités de sécurité privée ont fait de la moralité une condition forte de la pratique des métiers liés à la sécurité privée : « *Dans la sécurité, la particularité c'est qu'avant de faire quelque chose, il faut qu'il soit irréprochable* » (169). Cette exigence morale occupe une grande place dans l'acquisition de la qualité de formateur, toutefois, elle semble être oubliée dans les nouveaux textes définissant les conditions de recrutement des formateurs : « *Le béaba du métier c'est un casier judiciaire vierge voilà. Jusqu'à maintenant je n'ai pas vu dans les textes qu'il faut que le formateur n'ait pas de casier.* » (171). Le fait que le casier judiciaire vierge ne soit pas requis pour devenir FSP est un point d'incompréhension chez Gérard.

- *Evolution des représentations*

Malgré les nombreuses années passées dans ce secteur, Gérard affirme conserver la même approche des questions de sécurité privée dans leur globalité. En ce qui le concerne, l'esprit sécurité privée fait partie intégrante de sa personnalité. L'arrivée dans les métiers de la formation professionnelle ne s'apparente donc nullement à un changement pour lui, mais plutôt une continuité d'un parcours dans lequel l'occasion lui est donnée de faire l'expérience de plusieurs rôles. La formation aujourd'hui, c'est l'endroit où il peut librement faire part de son savoir et orienter les nouveaux arrivants sur le sentier de la sécurité privée : « *Pour moi ça n'a rien changé au contraire ça m'a permis de compléter. Parce que pour moi, avant j'étais quelque part en donneur d'ordre, c'était comme ça, c'était comme ça quand vous portez une tenue, vous êtes représentatif de l'ordre public. Après j'étais de la sécurité privée, j'ai*

managé, donc il fallait effectivement faire des concessions et puis après là, aujourd'hui, c'est plutôt dans le sens que, je ne veux pas dire que je suis le papa, mais presque. » (193).

- *Perception de soi formateur et identité pour autrui*

Gérard se définit comme un passionné. Pour lui, le plus important c'est de pouvoir exercer un métier dans lequel, il s'épanouit pleinement tout en ayant la satisfaction d'avoir apporté quelque chose d'utile à la société. Pleinement conscient de sa chance, il considère avoir atteint son objectif à partir du moment où il est parvenu à transmettre son message et partager son expérience : « *Donc nous, on est tous issus d'un domaine où on a déjà une certaine expérience en plus de faire quelque chose qui nous plaît, d'apporter quelque chose en plus aux autres. C'est déjà tout gagnant, moi, déjà ici quand ils sortent ils savent se protéger et protéger les autres j'ai gagné.* » (187).

Dans son parcours lié à la sécurité privée, il a pu se rendre compte de la difficulté à concilier ses activités avec une vie sociale dite normale. La relation que les acteurs de la sécurité privée entretiennent avec la société est paradoxale. En effet, ces derniers ont une recrudescence d'activité à chaque fois que le contexte social comporte des risques élevés. En général, c'est lorsque la société est dans une dynamique de lâcher prise, c'est là que les acteurs de sécurité redoublent de vigilance pour éviter des drames : « *(Rire) non, non, mais bon au début ça a été difficile parce que vous alliez à contrario de ce que les autres voudraient qu'on fasse. On fait de la sécurité donc vous allez à contrario du bon sens. Quand j'étais dans la sécurité privée à chaque fois qu'il y avait des déboires, une conjoncture difficile c'est là qu'on travaillait le plus* » (189). Ainsi, tout le long de son parcours, Gérard s'est senti évoluer à contre-courant de la société, ce qui n'a pas manqué d'impacter sa vie personnelle et la manière dont il est perçu dans son entourage : « *La sécurité dans mon parcours ça toujours été à l'encontre du bon vouloir des uns et des autres, que ce soit ma famille mes enfants et ainsi de suite.* » (189). Le fait d'être aujourd'hui dans le secteur de la formation professionnelle en sécurité lui permet de se remettre en phase avec le rythme normal de la société. Ainsi, il compare le cours actuel de sa vie sociale à celui d'un acteur de l'éducation nationale avec des horaires fixes et des temps de vacances déterminés : « *La formation c'est différent parce que du lundi au vendredi on a nos weekends donc c'est complètement différent on est un peu comme (l'éducation nationale).* » (189).

- *Pratiques professionnelles du formateur*

Les pratiques pédagogiques de Gérard sont intimement liées aux représentations qu'il nourrit par rapport à ce métier de formateur. Il fonde sa pratique professionnelle essentiellement sur deux éléments : la maîtrise du savoir à transmettre et l'expérience professionnelle. Dans ce duo, l'expérience occupe une place très importante. Elle sert à illustrer les notions souvent trop

complexes qui sont abordées dans les situations de classe : *« Déjà la première chose c'est les connaissances et après c'est l'expérience. Parce que l'expérience, quelque fois celui qui a une expérience va pouvoir évoquer. Même si je peux l'accorder, des fois on ne peut pas rentrer dans le détail, car les textes l'interdisent de montrer l'appartenance que vous avez pu avoir par l'expérience, mais l'expérience, c'est aussi pouvoir montrer aux stagiaires que…* » (87). En dehors des connaissances et expériences qui constituent le socle de ces interventions, Gérard accorde également une attention particulière à l'aspect humain des métiers de la sécurité. Ces interventions pédagogiques sont ponctuées de rappels des différentes valeurs éthiques et humaines qu'il souhaite partager avec ses stagiaires : «*L'agent de sécurité n'a pas à condamner, alors qu'on voit malheureusement que certains ont une culture ou une formation qui ont tout de suite, ça ne va pas dans leur sens, comme ça ne va pas dans leur sens, on condamne et ainsi de suite…je leur dis toujours, si je reviens sur ce que j'ai dit tout à l'heure, ne faites pas ce que vous vous ne voudriez pas qu'on vous fasse, c'est tout. Donc, euh…, c'est pour ça que ces valeurs là pour moi sont supers importantes* » (95).

Dans une situation de face à face pédagogique, Gérard veille à analyser de manière continue le comportement des stagiaires afin de déceler les attitudes incompatibles avec les métiers de la sécurité ou carrément dangereuses, à la fois pour les stagiaires et les publics qui seront sous leur responsabilité. Pour ce faire, il a fréquemment recours à diverses situations de test qui vont au fur et à mesure révéler le véritable comportement des stagiaires lorsqu'ils sont soumis à certaines pressions : « *Attentif à son savoir-être puisque dans certaines situations, on les teste jusqu'à pouvoir* les *pousser un peu je dirais, à l'extrême. Et là effectivement, il faut être très attentif. Là effectivement, il faut faire attention à la façon dont on va se comporter avec le stagiaire que ce soit dans la façon de dire les choses, mais aussi dans son comportement puisqu'aujourd'hui, une situation peut vite évoluer rien que sur un mauvais comportement, sans avoir dit quoi que ce soit* » (97). C'est à ces occasions que Gérard est le plus vigilant parce qu'il a conscience que ces diverses mises en situation peuvent avoir des conséquences difficiles à gérer le long de la formation.

L'autre utilité des mises en situation, d'un point de vue pédagogique, c'est de permettre une autre approche des notions abstraites qui sont abordées dans la formation. Ces mises en situation sont l'occasion de permettre à ceux qui rencontrent des difficultés de compréhension, d'assimiler ces mêmes notions à travers la répétition. Les mises en situation constituent également les dernières tentatives du formateur pour permettre aux stagiaires en difficulté de se mettre à niveau pour pouvoir poursuivre la formation. Dans la perspective où un stagiaire rencontre de grandes difficultés à assimiler les notions théoriques et n'y parviendrait pas non

plus par la répétition des situations professionnelles, Gérard se trouvera obligé de mettre fin à son parcours de formation. Cette interruption du parcours de formation n'est pas un abandon du stagiaire, au contraire, Gérard prend attache avec l'organisme de financement qui a orienté le stagiaire vers lui, afin de trouver des solutions de remise à niveau par rapport à la langue : *« ...Forcément tout le monde n'a pas la capacité de le comprendre où n'a pas la capacité de comprendre même des fois un mot. Donc quelque part c'est la pratique, des fois de simuler, de mettre en situation les choses mène effectivement à une meilleure compréhension, ça c'est une des premières choses… on a des candidats où malheureusement on n'a pas pu aller jusqu'au bout, donc là malheureusement... mais par contre, on a travaillé autrement, on a travaillé plutôt sur la préparation, les renvoyer sur des... avant de pouvoir passer la formation, de travailler sur le français pour avoir une meilleure compréhension et après revenir en formation* » (99).

Au quotidien, Gérard associe les interventions théoriques et les mises en situation où ces apports théoriques doivent être mis en œuvre tout en conduisant des tests de compréhension. Cette association lui permet de mettre le savoir à la portée de tous les stagiaires : *« Ou alors effectivement ce qui arrive c'est de conjuguer la théorie avec la pratique et les tests de compréhension, là combinés, les trois au bout d'un certain temps ça rentre voilà après c'est le refus de la personne »* (101).

Dans un souci de compréhension, Gérard prête attention au registre langagier qu'il emploie lors de ces formations. Il est de la responsabilité du formateur selon lui, de constamment s'adapter aux capacités de son groupe de stagiaires afin de faire passer le bon message de la manière la plus efficace. A cette capacité d'adaptation du formateur, il ajoute la nécessité de fréquemment initier un climat d'échange et de collaboration entre les stagiaires eux-mêmes. Cette pratique vise à mettre en valeur les savoirs et expériences que les stagiaires pourraient avoir : *« Il faut faire attention au langage, le rôle d'un formateur c'est aussi s'adapter au niveau de tout le monde, donc un langage trop riche, ça peut ne pas marcher, trop pauvre non plus. Puisqu'il ne faut pas que les gens se sentent infantilisés aussi…après, c'est aussi de les mettre en relation les uns avec les autres, parce-que des fois ça, c'est très constructif d'utiliser les stagiaires pour apporter quelque chose.»* (103).

En amont des différentes situations de classe, Gérard accorde une attention particulière à la manière dont il va gérer le temps de formation qui lui est imparti. Conscient des capacités de l'attention, il s'évertue à considérablement alléger les contenus qu'il propose à ses stagiaires. C'est aussi à ces occasions que la combinaison des temps d'apports théoriques et les mises en situation, prennent toute leur importance. Le recours à ces différentes méthodes de formation permet aux stagiaires de faire des pauses et d'assimiler les notions plus aisément : *« On sait très*

bien qu'on ne peut pas absorber 7 heures de face-à-face pédagogique, c'est impossible. Sinon sur les 7h au bout de quelques heures ça décroche, donc la force aussi, c'est aussi quand on fait un programme de formation. C'est qu'il faut arriver à mettre en place, comment alléger ? Déjà les journées du programme où ça va être très lourd, on ne peut pas faire autrement un texte de loi, c'est un texte de loi donc, il va falloir les parcourir, mais, on sait très bien que dans la journée on ne va pas faire que ça, on va conjuguer de la pratique, de la théorie, de la découverte aussi à travers des vidéos, ainsi de suite pour essayer de casser effectivement et de ne pas imposer aux stagiaires 7h continues, où on sait très bien que la formation qu'on propose, c'est énorme !!! 175 heures » (105).

Ayant longtemps exercé dans le domaine de la formation en sécurité privée, Gérard est conscient de la limite de son influence sur les stagiaires. Pour lui, ce n'est pas le rôle du formateur de refaire l'éducation des apprenants. Par contre, ce qui lui incombe c'est de prêter attention à leurs attitudes et d'attirer leur attention sur l'incompatibilité que de tels comportements pourraient avoir avec les métiers de la sécurité : « *D'abord ! après on ne peut pas éduquer ça c'est clair voilà donc on sait très bien que certains candidats, c'est l'éducation déjà on a eu hein,[…] Effectivement les éduquer c'est aussi un moment donné de prendre du temps à leur montrer que ce qu'ils font n'est pas du tout adapté, maintenant selon les sessions de formation, avoir 5 candidats et 12, la formation ne sera pas la même.* » (107).

D'un point de vue pédagogique, Gérard trouve que les référentiels pédagogiques qui sont mis en place ne répondent pas réellement aux besoins du terrain. Il prend donc la responsabilité pédagogique d'opérer des choix quant aux modules sur lesquels il va insister et ceux qui seront rapidement survolés pace qu'il les juge peu utiles sur le terrain ou tout simplement, parce qu'il sait que ces notions seront approfondies à d'autres occasions par d'autres formateurs qui interviennent sur des modules spécifiques : « *les référentiels qu'on a ne sont pas forcément adaptés ça il faut le dire hein, parce que je fais 175 heures de formation, si je respecte le référentiel 100 % il va falloir [...] Moi personnellement en tant que formateur, il y a des choses pour lesquelles je passe plus de temps parce que je sais ce à quoi ils vont être confrontés, parce que j'ai une connaissance du métier. Il y a des choses que je vais récupérer, mais je ne veux pas perdre de temps parce que je sais que derrière il y aura d'autres personnes après qui vont prendre le relais, l'entreprise et ainsi de suite donc voilà* » (113). Malgré ces constats plutôt négatifs, Gérard perçoit également une volonté politique d'aller vers une professionnalisation effective des métiers de la formation en sécurité privée.

- *La question des organisations collectives*

Parlant globalement du secteur de la sécurité privée, Gérard nous fait part de l'existence de plusieurs syndicats : « *Il y a les syndicats de la profession…* » (177). Ces syndicats ont essentiellement la mission de servir de ponts entre les acteurs de terrain et les organes de tutelles comme le ministère de l'intérieur. Contrairement à la majorité des formateurs que nous avons interrogés, Gérard soutient que ces syndicats représentent également la profession de FSP : « *Ben oui le rôle des syndicats de la profession, ils sont là effectivement pour essayer de défendre les intérêts, les difficultés qu'ils peuvent rencontrer, faire passer les messages au ministère pour essayer de leur faire comprendre que donc plus il y a de voix mieux c'est. Donc effectivement il y a l'UNAFOS (Union Nationale des Acteurs de la Formation en Sécurité), le SNOFOPS (Syndicat des Organismes de Formation en Prévention et Sécurité) qui sont les syndicats représentatifs de la profession formateur.* » (179). Après quelques recherches documentaires, il apparait que ces regroupements sont beaucoup plus axés sur la certification des organismes de formation que sur les aspects pédagogiques des métiers de la formation. Il est également intéressant de noter qu'au cours de cet entretien l'aspect travail d'équipe est très peu apparu. Malgré le fait que Gérard partage la gérance d'une structure de formation, il n'évoque quasiment pas les modalités de cette collaboration dans les activités quotidiennes du centre de formation ou dans ses pratiques pédagogiques.

- *Le secteur de la formation en sécurité privée, un espace restreint*

Malgré l'importance de ce secteur et la forte concurrence qui le caractérise, Gérard soutient que c'est un univers assez restreint où les différents formateurs ont très souvent les mêmes parcours et se côtoient fréquemment au sein des différents centres de formation où ils interviennent : « *Oui on est dans un monde très petit, on est concurrents, mais on se côtoie, on se connaît tous hein ! On se connaît, on sait d'où on vient, on a pratiquement des parcours identiques.* » (129). La collaboration dans ce milieu est essentiellement une question de compatibilité entre les différentes personnalités. Cette collaboration est donc loin d'être un acquise, mais elle peut exister et être très fructueuse : « … *Après, c'est effectivement s'entourer des gens qu'on apprécie, qui vous apportent quelque chose. Moi, j'ai découvert ce domaine spécifique grâce à mon associé qui m'a fait passer le ssiap 3.* » (129).

- *La question de la professionnalisation*

La volonté politique de professionnalisation du métier de FSP se traduit par l'adoption de nouveaux textes législatifs qui vont désormais régir l'accès à ce métier : « C*'était l'année dernière. Alors attendez depuis, depuis voilà le 27 juin 2017 à la formation des activités privées de sécurité. Donc c'était l'année dernière juste avant l'été*. » (123). En effet, depuis l'été 2017,

un nouveau décret du ministère de l'intérieur impose aux formateurs de justifier d'une formation spécifique sur les différents modules qu'ils doivent enseigner en plus d'une expérience significative dans le domaine. La nécessité de suivre une formation de formateur fait également son apparition, notamment à travers la justification d'une compétence à la pédagogie : « *Alors aujourd'hui oui, depuis qu'on est rattaché au CNAPS. Depuis, effectivement, il y a une évolution des textes, des référentiels et aujourd'hui les formateurs doivent justifier, au-delà des connaissances qu'ils ont, d'être formateur donc une formation de formateur. Alors on l' a soit à travers la formation de l'AFPA ou alors faire des VAE ou alors de venir de l'entreprise ou des ministères pour lesquels on peut justifier des qualités le formateur…selon les unités de valeur qu'on va dispenser, il faut justifier de son expérience dans ces unités de valeur ou alors passer une formation de formateur adaptée à cet environnement.* » (115). Toutefois, la question d'une formation spécifique de FSP n'est pas encore abordée. Selon Gérard, la formation de formateur portera, ici, uniquement sur l'acquisition des compétences liées à la pédagogie : *« Non aujourd'hui... Alors la formation de formateur va vous permettre d'avoir un référentiel sur votre savoir-faire, votre savoir être en tant que formateur. C'est-à-dire, être capable de monter un cours, ça c'est le côté formation de formateur* » (119). En fonction des modules que le formateur doit enseigner, il lui est demandé de justifier de compétences spécifiques dans ces différents domaines. Pour ce faire, le formateur a donc la possibilité de faire valoir une expérience professionnelle dans le domaine ou une formation spécifique qui lui donne les compétences nécessaire pour aborder ces questions : « *Ensuite dans la sécurité, étant donné que c'est un métier réglementé, selon les unités de valeur, il faut une spécificité par exemple, la portée juridique, il faut justifier que vous êtes en capacité de former des gens sur des parties de texte de loi avec des environnements... ben c'est très cadré, c'est-à-dire que ce n'est pas n'importe qui qui va se permettre de le faire. S'il n'a pas les justificatifs, d'avoir une antériorité ou d'avoir une formation spécifique dans cet environnement*-là. » (119).

Dans son cas personnel, Gérard est passé par un dispositif de validation des acquis de l'expérience pour obtenir les justificatifs nécessaires à l'exercice du métier de formateur. Il admet n'avoir reçu aucune formation de formateur dans l'objectif de faire ce métier, contrairement aux nouveaux arrivants qui vont devoir passer la case formation de formateur dans un avenir assez proche : « *Ben moi je l'ai appris un peu à travers tous mes parcours…je n'ai pas eu de formation de formateur, je les ai eus par équivalence. Mais je ne les ai pas eus comme aujourd'hui, certains sont obligés de le passer par la formation de formateur.* » (127).

De son point de vue la dynamique de professionnalisation qui est aujourd'hui en cours peut être abordée de deux manières. D'un côté, c'est l'occasion pour certains individus de profiter

du développement accru des activités de sécurité privée pour en tirer le maximum de profit. De l'autre, il y' a ceux qui cherchent à faire évoluer ces activités de sécurité privée afin de permettre à ces acteurs d'obtenir une meilleure reconnaissance sociale à travers la définition d'une législation claire et adaptée à leur activité quotidienne : *« Voilà, il y a 2 types de messages hein, il y en a qui font du lobbying et qui veulent profiter de la profession pour se remplir les poches et puis après, il y a ceux qui font ça par passion et qui veulent faire de l'argent, mais aussi intelligemment, c'est-à-dire à travers le sens du travail qui est fourni par les agents.* » (137). Gérard se positionne dans ce second groupe. La professionnalisation du métier de formateur revient à une uniformisation des savoirs et pratiques mises en œuvre par les formateurs sur le territoire national.

Selon Gérard, il est à déplorer que les activités de sécurité privée soient essentiellement représentées par des structures et individus pour qui la question financière est au premier plan en relayant les véritables problématiques de sécurité des personnes et des bien en second plan : « *…Ce que je déplore, c'est qu'effectivement aujourd'hui on a les deux qui tirent chacun de leur côté. Il ne faut pas se le cacher. Il n'y a pas que dans la sécurité, c'est dans tous les domaines, il y a ceux qui sont représentatifs du métier, mais qui le sont pour des intérêts économiques, pas forcément dans les mêmes intérêts que certains de l'état pour la sécurité du territoire.* » (137).

Comme évoqué plus haut, la professionnalisation c'est aussi l'opportunité de mettre en avant les acteurs de ce secteur. Promouvoir la dynamique de professionnalisation dans le secteur de la sécurité privée et pas que dans les activités de la formation, c'est témoigner de l'importance de ce secteur dans l'appareil de sécurisation de l'espace public : « *L'envie ! Mais c'est aussi la reconnaissance de pouvoir aider son prochain. Quand vous faites de la sécurité, vous garantissez qu'à un moment donné dans l'établissement tout est mis en œuvre pour protéger les personnes qui y sont… C'est ça donc, c'est la reconnaissance aussi il ne faut pas se le cacher aujourd'hui les agents de sécurité c'est les premiers qui sont mis…* » (139).

- *L'accès au métier de formateur*

Comme évoqué précédemment, Gérard n'a pas suivi de parcours de formation spécifique dans l'optique d'intégrer le secteur de la formation professionnelle en sécurité privée : « *Alors non, je ne suis pas passé par une formation spécifique puisque j'ai, je peux dire, j'ai un parcours qui a pu justifier de mon expérience »* (27). Dans son cas particulier, l'exercice du métier est entièrement légitimé par son parcours professionnel très riche qui lui a permis d'obtenir les équivalences professionnelles nécessaires à ce métier à travers les dispositifs de validation des acquis de l'expérience : « *Qui jusqu'à aujourd'hui m'a permis d'avoir les*

agréments parce qu'effectivement, je pouvais justifier que j'avais une expérience qui était liée à l'activité » (29). Même s'il en fait très peu cas, Gérard dispose de plusieurs qualifications liées à la sécurité privée dont le SSIAP 3 qui lui confère la qualité de responsable sécurité dans les immeubles et établissements recevant du public.

- *La question de la reconnaissance du formateur*

En abordant la question de la reconnaissance du formateur, Gérard attire notre attention sur le rôle important du formateur lui-même dans la reconnaissance qu'il pourrait recevoir. Selon lui cette reconnaissance est d'abord profondément liée à sa capacité à faire passer le « bon message »seulement ensuite, il pourra jouir de la satisfaction d'avoir des retours positifs de la part de ses stagiaires qui auront eu une expérience du terrain : « *Son rôle dans sa propre connaissance, c'est d'essayer au maximum d'inculquer et les valeurs qui sont exigées dans le référentiel, après, la reconnaissance elle compte quand le salarié qui revient voilà, il est content d'avoir suivi, qu'il a appris des choses, que les choses qu'on lui a appris ce n'est pas du pipeau »* (145).

Les stagiaires constituent la principale source de reconnaissance dont les formateurs disposent. Dans son rapport aux institutions de tutelle, Gérard évoque des relations souvent conflictuelles, en ce sens que ces institutions prennent des décisions importantes sans réellement consulter les personnes de terrain que sont les formateurs : « *Nous, en tant que formateur on est confronté avec l'état parce qu'il nous impose des choses, on a l'impression des fois d'aller à l'envers…* » (147). De son point de vue, il ne s'agit pas là d'une incompréhension des besoins du terrain, mais plutôt d'une marque de dédain vis-à-vis des acteurs de terrain. Il en veut pour preuve, les décisions successives qui modifient profondément les référentiels de formation en sécurité privée. Ces modifications ont été introduites sans consultation des acteurs de la formation qui auraient pu avoir des réserves sur la pertinence et la faisabilité de tels changements : « *Il a compris, mais, il est allé à l'envers de ce qu'on pensait. Parce qu'effectivement, bon je ne vais pas faire le procès de l'état, mais sortir des référentiels aussi complets, je ne suis pas convaincu que ce soit adapté à tous les agents de sécurité. Donc l'état oublie de penser que même s'il doit les faire évoluer, ceux qui sont aujourd'hui en poste n'ont pas cette connaissance.* » (149).

Dans sa perception de la situation actuelle, Gérard est formel. Il n'y a pas de marque de reconnaissance du FSP de la part de l'État. De son analyse, il apparait que l'intérêt que l'État porte actuellement au secteur de la formation en sécurité privée n'a d'autre objectif que de s'assurer de na pas être tenu responsable pour les éventuelles crises qui pourraient survenir dans le secteur. Il ne s'agirait nullement d'œuvrer pour une quelconque valorisation des acteurs de

la sécurité privée dans leur globalité, encore moins des formateurs en sécurité privée. Son analyse se fonde sur l'observation des conjonctures actuelles selon lesquelles le secteur de la sécurité privée deviendrait de plus en plus présente dans l'espace public et au côté des forces de l'ordre. Il en déduit alors que dans un avenir assez proche, l'État n'aura d'autre choix que de réellement intégrer ce secteur au dispositif global de sécurité intérieure et ce ne serait que dans cette optique que ce dernier accorde aujourd'hui une certaine attention au secteur de la formation en sécurité privée. Il n'est donc pas question d'accorder au formateur une quelconque valeur supplémentaire, mais bien de mettre en place un ensemble de dispositifs qui le dédouaneront de toute responsabilité en cas de crises : *« Donc aujourd'hui l'état fait en sorte d'avoir des formateurs qui font passer les bons messages, surtout pour ne pas se retrouver responsable après s'il arrivait quelque chose voilà, c'est surtout l'état se protège… je ne pense pas qu'il le fasse dans un cadre de reconnaissance, je n'y crois pas. Regardez comment ils sont reconnaissants vis-à-vis des autorités des forces de police hein […] L'état, il met en place des cadres pour se protéger. Surtout aujourd'hui dans le but que demain l'agent de sécurité remplisse les missions qui aujourd'hui sont sous la responsabilité des forces de l'ordre »* (175).

Hormis les stagiaires de la formation, les formateurs en sécurité privée jouissent également d'une autre source de reconnaissance qui n'est pas négligeable, il s'agit des entreprises de sécurité : « *Non, non aujourd'hui on a une reconnaissance…* » (181). En effet, Gérard témoigne d'une certaine fierté lorsqu'il évoque les relations qu'il entretient avec les entreprises du secteur. Cette reconnaissance dont il bénéficie est perceptible à travers les fréquentes sollicitations de ces entreprises pour différentes problématiques, allant du conseil à l'audit en passant par les formations de remises à niveau. C'est surtout ces formations de maintien et d'actualisation des compétences qui permettent à Gérard de prendre la mesure de la reconnaissance qui lui est témoignée, car c'est à ces occasions qu'il reçoit ses anciens stagiaires qui après un certain temps sur le terrain reviennent chez lui en formation : *« Aujourd'hui on a une reconnaissance la preuve les 3/4 des sociétés avec qui on travaille, même s'ils sont dirigeants, ils ont un besoin, ils nous appellent. Ils savent qu'on va leur répondre, ils savent aussi qu'on va leur apporter la réponse même s'ils la connaissent déjà […] j'apprécie quand un stagiaire revient et voilà quand il me dit je viens de chez vous, je n'irai pas ailleurs donc quelque part c'est qu'il reconnaît certaines valeurs. »* (183). La longévité de la structure de formation qu'il dirige aujourd'hui est la preuve la plus vivace de cette reconnaissance dont il jouit dans le secteur de la formation en sécurité privée : *« Posez-vous la question. Ça fait plus de 20 ans que le centre de formation existe.* » (184).

L'absence ressentie de considération de la part des institutions de tutelle est la source de tensions qui accompagnent ce processus de professionnalisation.

- *Tensions liées à la professionnalisation*

De son point de vue, le secteur de la sécurité privée et plus encore celui de la formation professionnelle en sécurité privée est en proie à une forte dynamique de lobbying de la part des grands groupes : « *Il ne faut pas se le cacher c'est du lobbying hein ! La sécurité privée s'est tellement déployée qu'aujourd'hui, il y en a qui ont compris que c'était une possibilité de changer d'activité en pensant que c'est quelque chose de très simple alors que l'éducation ce n'est pas très simple* » (133). Pour lui, le développement que ce secteur connait aujourd'hui, attire beaucoup de groupe qui jusque-là s'intéressaient au secteur de la formation, uniquement dans le but de faire du profit. Nous constatons ici que Gérard nourrit une grande méfiance quant aux motivations réelles de ces puissants groupes qui commencent à peser dans la conception et l'orientation des dispositifs de formation. Les tensions autour de la construction des référentiels de formation en sont un exemple palpable : « *Les référentiels qui pour nous souvent sont, ça c'est pour nous, une tension après c'est un peu de notre faute aussi, si on veut on peut monter aux réunions de travail au ministère »* (151). Les petites et moyennes structures de formation et encore moins les formateurs indépendants ne sont pas représentés, lors des entrevues qui conduisent à l'adoption de nouveaux référentiels de formation. Selon Gérard, les formateurs, les petites structures de formation ont également une responsabilité dans cet état de fait.

La centralisation des décisions au niveau ministériel pose le problème du déplacement et de la prise en charge. Les conditions d'organisation des sessions de travail sont automatiquement en faveur des grandes entreprises qui peuvent y déléguer des représentants pour défendre leurs intérêts, ce qui n'est pas le cas des formateurs indépendants et des petites structures : *« Le problème de monter là-haut, il faut du temps, de l'argent parce que c'est à nos frais. Maintenant on veut bien aller de l'avant, mais encore une fois, l'état ne fait pas en sorte de reconnaître que le travail, il est fait par des professionnels et ces professionnels, ils ne travaillent pas gratuitement*. » (151). À partir de là, nous constatons que les structures à capacité modeste n'ont pas les mêmes opportunités d'expression quant à la construction de nouveaux référentiels de formation. Une forte présence des pratiques lobbyistes est à déplorer. Ce n'est pas forcément les intérêts du secteur qui sont mis en avant. Selon Gérard, ce qui est réellement mis en avant lors de ces sessions de travail, c'est l'influence politique des grands groupes : « *Le problème de ces réunions de travail, c'est qu'il n'y a pas de sélection. C'est représentatif, je ne veux pas être méchant, c'est représentatif peut-être de celui qui emploie le plus de personnes, mais on ne sait*

pas dans quelles conditions ils travaillent et que l'intérêt de lui, ce n'est pas l'intérêt des autres » (151).

Les orientations données à la formation prennent essentiellement en compte les besoins exprimés par les grands groupes. Les experts choisis et à l'origine des référentiels sont souvent liés de très près à certains groupes qui détiennent une grande part du marché de la sécurité privée. Les conflits d'intérêt sont donc fréquents dans le processus de construction des référentiels de formation et par la même, dans le processus de professionnalisation : « *…J'essaie de comprendre le raisonnement de la personne pour avoir posé ce référentiel. Parce que quelque part, je ne voyais pas l'intérêt de former des agents sur un point qui pour moi n'a pas lieu d'être là, et pourquoi lui s'était mis ça en tête, donc soit on découvre que c'est son intérêt à lui voilà et après on comprend le pourquoi quand on creuse…* » (151).

Les appréhensions qu'entretient Gérard par rapport à ces processus de professionnalisation se fondent sur son vécu professionnel. Rappelons qu'il a longtemps travaillé pour un groupe international impliqué dans les activités de sécurité privée. C'est son expérience des pratiques en cours dans cet univers qui le poussent à adopter une posture très prudente à l'égard des différentes réformes sur le secteur de la sécurité en général.

À ces tractations politiques, s'ajoutent d'autres points de tension créée par la volonté de l'État, de disposer d'agents de sécurité suffisamment formés pour remplir certaines missions des forces de l'ordre, sans pour autant leur accorder la reconnaissance officielle qui devrait pourtant leur être accordée : « *Moi en tant que formateur, je me préoccupe du stagiaire, de sa sécurité, de son devenir ainsi de suite. Alors que l'état, je ne pense pas qu'il ait… lui c'est plutôt s'il se passe quelque chose, comment est-ce que je vais pouvoir utiliser les agents de sécurité voilà !!! »* (157). Le fait que le secteur de la sécurité soit un secteur très réglementé rend encore plus incompréhensible le manque d'exigence en ce qui concerne les formateurs en sécurité privée. Face à cela, Gérard préfère adopter une attitude détachée. Ce manque de régulation de l'exercice du métier de FSP ouvre la porte à d'innombrables dérives qui nuisent à la reconnaissance et à la valorisation du métier de FSP : « *…Aujourd'hui en règlemente les dirigeants de la société, les agents de sécurité, mais le formateur il n'y en a pas (rire)* » (173).

- *Les divers espaces d'investissement*

Comme nous l'avons vu auparavant, Gérard est également gérant de son organisme de formation : *« non, non il ne faut pas tout mélanger, moi je suis un formateur un peu particulier parce que je suis gérant de l'entreprise aussi donc moi j'ai une double casquette* » (113). Cette qualité de gérant lui donne donc des responsabilités en plus qui ne sont pas celles d'un formateur. Il s'agit notamment des responsabilités de gestions (humaines et financières), de

planification des différentes sessions de formation et les relations avec les organismes de financement de la formation professionnelle.

D'un naturel très actif, Gérard n'hésite pas à sortir de son domaine professionnel pour aller explorer d'autres horizons pour peu que cela ait un lien avec les questions de sécurité et d'éducation. Ainsi, il dispose également des compétences de contrôle sur les infrastructures type chapiteaux et tentes : « *J'ai d'autres casquettes, j'ai passé aussi la qualification de technicien compétent en structure chapiteaux, tentes et structure, donc qui est plus technique, mais qui est toujours de la sécurité puisque, je suis amené à contrôler des chapiteaux de tentes et des structures.* » (129).

Quant à la diversification des activités de formation, c'est une évidence pour Gérard. Selon lui il est de la responsabilité d'un chef d'entreprise d'avoir différentes options afin de pallier à l'essoufflement de la formation dans certaines branches. Ainsi, la diversification des domaines de formation est une obligation qu'aucun gérant d'organisme de formation ne devrait négliger.

En dehors de ces différents domaines d'occupation professionnels, il reste lié à la gendarmerie nationale à travers le dispositif de réserve : « *Je suis toujours réserviste de la gendarmerie aussi.* » (203). Il est également éducateur sportif et occupe des responsabilités dans une association sportive de sa localité « *Il faut faire une activité à côté que ce soit récréatif, associatif, il faut le faire voilà, il faut s'oxygéner le cerveau comme le corps. Moi j'ai à côté l'association sportive voilà puis à mes dépens, voilà je vais tirer des feux d'artifice.* » (199). Il apparait ici que les différents domaines d'investissement de Gérard sont intimement liés et portent essentiellement sur les questions de sécurité et d'éducation des citoyens. En étant indépendant, il acquiert ainsi la possibilité de consacrer toute son énergie aux activités qui lui tiennent à cœur et qui font sens pour lui.

- *Préconisations, propositions pour la professionnalisation*

De son point de vue, ce n'est pas vraiment les référentiels de formation qui doivent être revus en ce moment. Ce qui devrait occuper l'attention, c'est la qualité des formateurs qui sont amenés à mettre en œuvre ces référentiels. Dans cette logique, il apparait qu'un meilleur contrôle de l'accès au métier de formateur, soit une démarche essentielle à la dynamique de professionnalisation : « *Pour moi, l'amélioration ne doit pas être apportée, la formation pour moi c'est le formateur, soit il fait parce que c'est son envie, il veut faire ça, soit il fait ça parce qu'il a trouvé que çà et là, c'est à l'état de faire en sorte, comme ils sont en train de faire en resserrant et dire stop.* » (133). Hormis le contrôle de l'accès au métier, il est également important d'accorder une attention particulière à l'uniformisation des pratiques professionnelles des formateurs. Tous les formateurs sur toute l'étendue du territoire national devraient faire

passer les mêmes messages : « *Ah oui bien sûr, c'est le message qu'on fait passer, c'est un peu compliqué aujourd'hui si vous faites passer de bons messages, ça passe bien si vous leur montrez tous les jours qu'il y a des morts et des blessés* » (135).

Le rôle de l'État, selon lui, consisterait à mettre en place les conditions nécessaires à la reconnaissance professionnelle du métier de formateur et mettre en place un ensemble de système de régulation qui viserait à protéger les acteurs de ce secteur : « *Oui l'état a un rôle, mais pas sur le formateur. L'État a un rôle plutôt sur les acteurs, la reconnaissance de la profession et apporter une rémunération adaptée à la profession.* » (143).

Il prône une répartition des responsabilités dans le projet de professionnalisation du secteur de la sécurité privée en général. Le rôle du formateur serait ici de s'assurer d'avoir transmis les bons messages au stagiaire, et l'avoir préparé au mieux à son activité professionnelle future pour ensuite, le confier aux acteurs de terrain qui pourront finir d'en faire un agent de sécurité compétent. À partir de ce moment, charge à l'État d'accorder la reconnaissance et la protection nécessaire à tous les acteurs des activités de sécurité privée : « *Les formateurs, ils ont leur rôle à jouer, mais, ce n'est pas eux qui vont garantir que l'agent de sécurité sera bon ou sera mauvais. Ils vont garantir de leur avoir inculqué les valeurs, maintenant sur le terrain, c'est le chef d'entreprise qui prend le relais et puis après c'est l'état pour la reconnaissance du métier en général.* » (143). L'Etat, dans le processus de professionnalisation devrait, selon Gérard, essentiellement se focaliser sur la valorisation de tous les acteurs de la sécurité privée. De son point de vue, le secteur de la sécurité privée est un élément indispensable de la sécurité au quotidien, et à ce titre, il mériterait une meilleur reconnaissance et valorisation à travers un vaste dispositif de réglementation qui protégerait à la fois, le secteur des activités privées de sécurité et les différents acteurs indépendamment de leur poids politique : « …C*'est à l'état de réglementer ça si on veut de la sécurité. Il ne faut pas mélanger la sécurité... À travers des gens qui sont mal payés et qui risquent à un moment donné, bah comme aujourd'hui de tousser et de plus si on montait en puissance... Je ne le souhaite pas s'il arrivait quelque chose aujourd'hui en France, les démissions d'agents de sécurité, il y'en aurait hein.* » (143).

4.2 Analyse transversale des entretiens

4.2.1 Le parcours biographique entre continuité et changement

L'analyse des entretiens menés avec les formateurs montre la part importante du parcours dans la définition de leur identité professionnelle. En effet, pour certains d'entre eux, la fonction de formateur est assimilée à un changement dans le parcours professionnel de l'individu. Pour d'autres, elle fait suite à un choix de carrière qui trouve sa source dans la volonté de transmettre et de partager un savoir-faire. Ce choix s'inscrit donc pour eux en continuité avec le métier

antérieur. Cette continuité est perceptible à travers la place qu'occupe l'expérience professionnelle dans l'exercice du métier de formateur. Si tous les formateurs interrogés soutiennent que l'expérience du terrain n'est pas obligatoire pour devenir formateur, elle reste malgré tout un atout majeur. L'expérience sert ici à illustrer les propos, à donner l'information nécessaire et préparer à la réalité du terrain. Les formateurs pour qui cette activité s'inscrit dans une logique de changement sont arrivés dans ce secteur par un concours de circonstances. La fonction de formateur est alors vécue comme une échappatoire vis-à-vis d'un quotidien trop épuisant, ou comme la possibilité d'aller voir autre chose, de se construire d'autres expériences, tout en conservant une place dans le secteur de la sécurité.

Si la fonction de formateur s'inscrit dans une logique de changement pour certains et de continuité pour d'autres, il n'en reste pas moins que la plupart des formateurs interrogés dans cette étude semblent avoir trouvé leur voie et envisagent de continuer dans le secteur de la formation. Les perspectives diffèrent selon les formateurs. Du fait des pratiques peu conformes fréquentes dans le secteur de la formation, certains d'entre eux envisagent de s'orienter vers d'autres activités ou de faire de la formation dans d'autres domaines. Dans l'ensemble, deux tendances ont émergé lors de l'analyse des entretiens. La première tendance fait état d'une volonté des formateurs de progresser dans la qualification en passant des diplômes qui leur permettront d'endosser plus de responsabilités dans l'organisation et la mise en œuvre des sessions de formation. C'est le cas des formateurs qui relèvent du service départemental d'incendie et de secours de l'Hérault. L'autre tendance concerne plutôt les formateurs qui exercent dans le cadre privé, pour lesquels les perspectives tournent autour de la diversification de leurs actions de formation et de leurs activités en général. La formation étant une activité périodique, il convient pour eux de développer d'autres compétences pour remplir les périodes de faible sollicitation ; de fait, elle reste leur activité principale, même s'ils se trouvent dans la nécessité de développer d'autres aspects tels que l'audit et le conseil en sécurité et prévention.

Les FSP ont exclusivement affaire à un public d'adultes, excepté pour ceux qui interviennent dans le cadre du baccalauréat professionnel où l'on peut rencontrer des publics de moins de 18 ans. Les formateurs du secteur privé que nous avons interrogés font état d'un manque de formation de formateur préalable à l'exercice de leur l'activité. Pour exercer en tant que formateur, ils doivent simplement justifier d'une qualification au moins égale à la formation qu'ils s'apprêtent à dispenser. Les nouveaux textes de 2017 ont largement modifié ce point, rendant la formation de formateur obligatoire en vue de l'accès au métier de FSP. Quant aux formateurs qui dépendent du SDIS 34, ils bénéficient d'une courte formation de deux semaines pour acquérir les techniques pédagogiques essentielles à la transmission en situation de face-à-

face. Les formations de formateurs au sein du SDIS sont réparties sur trois niveaux différents qui désignent trois niveaux de responsabilités différents.

En somme, la construction de l'identité professionnelle des FSP doit beaucoup à leur parcours antérieur. Qu'il s'agisse des formateurs dans le secteur privé ou de ceux qui interviennent dans le cadre d'un baccalauréat professionnel, tous font état d'une expérience professionnelle dans les métiers de la prévention et de la sécurité. Les motivations étant différentes, l'exercice de cette activité peut donc être perçue comme un changement ou une continuité en fonction des trajectoires et des motivations individuelles. Retenons que la dimension de la rupture est très peu apparue chez les formateurs interrogés. Devenir formateur, c'est en quelque sorte le moyen de rester dans le domaine de la prévention et de la sécurité, sans pour autant être soumis à un rythme de vie devenu trop lourd à supporter. C'est donc un choix stratégique pour une évolution professionnelle.

4.2.2 Le métier de formateur entre représentations et valeurs

Le choix de s'orienter vers le secteur de la formation professionnelle en sécurité et prévention est très lié aux représentations professionnelles et aux valeurs (personnelles et professionnelles) autour des métiers de la sécurité en général. Les formateurs d'agent de sécurité, à l'instar d'autres professionnels, développent des conceptions particulières par rapport à leur activité qui justifient leurs actions et prises de position au quotidien : pour eux, le formateur n'est pas seulement un professionnel qui dispose de connaissances techniques sur le métier d'agent de prévention et de sécurité. C'est aussi et surtout un individu qui dispose de réelles capacités communicationnelles, pédagogiques et empathiques, indispensables à la transmission des savoirs. Il s'agit non seulement d'avoir des connaissances techniques pointues, mais également d'être en mesure de partager cette connaissance dans des situations de face-à-face. Le formateur peut ainsi faire passer le « bon message ». Son expérience professionnelle lui permet de sélectionner les informations qu'il juge utiles pour les stagiaires.

Les formateurs interrogés affichent un attachement fort au référentiel de formation, jugé incontournable car il est garant de leur crédibilité vis-à-vis des instances de contrôle, comme le CNAPS. Cette conformité vis-à-vis des référentiels des divers métiers de la sécurité privée est nécessaire pour éviter de porter préjudice au stagiaire, en l'induisant en erreur. À côté de cet impératif, les formateurs restent des individus avec des personnalités et des expériences différentes. La question de la conception et de la mise en œuvre des référentiels de formation en sécurité privée reste malgré tout un point de tension important, car les formateurs ne se sentent pas associés à ce processus. Du fait de leurs parcours antérieurs et de leurs personnalités, ils préfèrent donc se focaliser sur divers aspects du métier d'APS (la conformité au référentiel,

la notion de sécurité individuelle par exemple). Pour mener à bien leur tâche, ils mettent l'accent sur certains principes. En effet, le métier de formateur est un métier à responsabilité car il s'agit d'envoyer un agent sur le terrain. C'est pour cela que les formateurs mettent un point d'honneur à être précis dans leurs gestes ; ils attirent l'attention des formés sur les détails techniques nécessaires pour s'adapter à toutes les situations et sur les manières d'interagir avec autrui.

Les formateurs trouvent dans cette rigueur l'élément qui rend leur rôle indispensable. L'expertise et la précision technique sont pour eux une source de valorisation. Cela leur permet aussi de gagner une certaine légitimité face aux groupes de formés. La rigueur dans la pratique de formation constitue un moyen de préparer les stagiaires à l'exigence du travail qui les attend. En effet, pour les formateurs, les agents de sécurité débutants doivent être en mesure d'effectuer une intervention sur un sinistre ou un malaise, en mettant en pratique les gestes techniques préalablement étudiés ; ils doivent également faire preuve d'un comportement irréprochable. La rigueur est aussi un élément qui fait partie intégrante du travail pour tout professionnel de la prévention et de la sécurité. Ils se donnent pour mission non seulement de transmettre des gestes techniques par rapport aux métiers de la prévention et de la sécurité, mais aussi de transmettre des attitudes et des valeurs propres à ces métiers.

Dans notre étude, les formateurs interrogés se perçoivent comme étant des accompagnateurs. L'essentiel pour eux ne réside pas dans la quête de la certification, même si cette dernière est l'objectif immédiat de la formation. Ce qui est capital, c'est de transmettre les bons gestes, le bon message. Il s'agit pour le formateur de suivre et de participer à la transformation des stagiaires en agents de prévention et de sécurité compétents.

Ils conçoivent alors leur activité comme un métier de précision, de responsabilité. Il est plus important pour eux de développer chez les stagiaires des attitudes conformes aux métiers de la sécurité, plutôt que de leur apprendre un ensemble de connaissances qui ne leur serviront pas vraiment sur le terrain. L'activité de formateur est aussi une prise de responsabilité, en ce sens que le formateur se porte garant des compétences techniques et du comportement attendu d'un agent. Le formateur, malgré son expérience du terrain, est tenu de rester conforme au référentiel de formation, dicté par les instances nationales. Nous pouvons retenir ici que les formateurs d'APS partagent les valeurs suivantes : la rigueur, la précision, la conformité vis-à-vis du référentiel, la notion de responsabilité et la communication.

L'analyse des différents entretiens atteste de transactions relationnelles très élargies. À travers les interactions et les relations que les formateurs entretiennent entre eux et avec le milieu professionnel en général, nous sommes parvenus à avoir une description assez détaillée de leur environnement professionnel. Nous pouvons à présent mettre en évidence le fait que les

formateurs se définissent à travers les relations qu'ils ont construites avec les collègues, les formés et l'institution de tutelle. Certains formateurs que nous avons interrogés travaillent au sein d'une équipe, même si l'organisation est très différente en fonction des cadres d'exercice, d'autres en freelance. Ceux qui interviennent au sein du lycée professionnel restent des professionnels rattachés à une hiérarchie militaire. Ainsi, ils sont dans une relation de subordination vis-à-vis du responsable de formation qui définit les directives. La particularité de leurs interventions en dehors des casernes, réside dans le fait d'avoir à rendre des comptes non seulement au supérieur hiérarchique, mais également au lycée professionnel dans lequel ils travaillent. Dans ce contexte, les formateurs sont amenés à s'adapter aux règlements de deux univers (le corps des sapeurs-pompiers/le lycée professionnel). Cette adaptation à la diversité des environnements requiert du formateur une connaissance approfondie des textes législatifs qui régissent l'intervention en milieu scolaire. Ces textes sont, bien entendu, différents de ceux qui régentent la formation professionnelle au sein des casernes. La notion d'équipe pédagogique existe, même si elle est peu évoquée dans le discours des formateurs du SDIS ; celle-ci est constituée en fonction de l'orientation des formations et n'est pas toujours composée des mêmes formateurs. La constitution d'un binôme est du ressort du FOR3 (responsable de formation). Le FOR2 (responsable pédagogique) quant à lui, peut être associé au choix des formateurs de niveau 1 qui interviendront sur la session de formation.

S'agissant des FSP interrogés et intervenants dans le domaine privé, on constate qu'ils ont une tout autre organisation. La notion de travail en équipe est très présente dans certains organismes, tandis qu'elle est quasi inexistante dans d'autres. Chez les formateurs employés à temps complet par des organismes de formation, la notion de travail d'équipe occupe une place importante. Malgré des débuts un peu difficiles (dynamique d'équipe, contraintes administratives, etc.) les formateurs ont su développer progressivement des mécanismes de travail efficaces, basés sur le partage des compétences et la complémentarité. Au sein de l'équipe, la règle d'or reste la conformité aux référentiels de formation, mais une grande autonomie est laissée à chacun. Les régulations au sein de l'équipe se font de façon informelle. La proximité entre les formateurs leur permet de revenir sur une situation et d'y apporter des solutions, sans passer par la hiérarchie. Celle-ci reste beaucoup plus souple, comparée à celle qui prévaut chez les formateurs du SDIS qui interviennent dans les lycées professionnels.

Le cas des formateurs en freelance est tout autre. En effet, ces derniers n'ayant aucune attache au sein d'un centre de formation en particulier, ont beaucoup plus de difficulté à percevoir la part du travail d'équipe dans leur quotidien professionnel. C'est même très souvent

le contraire qui apparaît dans leur discours. Pour ces derniers, les interactions entre formateurs sont fortement influencées par le climat de concurrence qui existe dans ce milieu.

4.2.3 Les pratiques pédagogiques des formateurs

Qu'il s'agisse de leurs interventions en lycée professionnel ou dans un cadre privé de formation, les formateurs rencontrent des publics différents (adolescents, jeunes adultes, adultes) dont les caractéristiques justifient l'importance qu'ils accordent au cadre législatif de l'éducation nationale. La formation dans le milieu de la prévention et de la sécurité nécessite la mise en place et le développement d'un ensemble pédagogique adapté. La diversité du public amène les formateurs à déployer des stratégies pour maintenir l'attention des formés. Dans leurs relations aux stagiaires, ils mettent en avant la communication et l'échange visant à les impliquer davantage, ce qui montre une certaine connaissance de la psychologie de l'adolescent, notamment pour les formateurs qui interviennent au lycée professionnel.

Les formateurs du cadre privé ont, quant à eux, affaire à un public adulte. Ce public, à l'instar du public en lycée professionnel, nécessite une grande capacité d'adaptation de la part des formateurs, rendue nécessaire en raison du caractère hétérogène du public et de la diversité de leurs motivations. Les formateurs doivent donc s'adapter aux différentes personnalités qu'ils rencontrent en formation. Ils s'inscrivent alors dans une logique de personnalisation de la formation, afin de prendre en compte les attentes et objectifs des stagiaires. Ils arrivent ainsi, à éviter des situations tendues qui peuvent nuire à l'échange et à l'apprentissage.

Les connaissances psychologiques des formateurs leur permettent de garder une certaine proximité avec les stagiaires. Ils ont recours à différentes méthodes pédagogiques pour les captiver et faire passer le « bon message ». Ainsi, ils prennent grand soin de ne pas mettre le formé en situation d'échec, afin de ne pas entamer la confiance en soi. De ce fait, ils parviennent à transmettre aux stagiaires des savoirs, savoir-faire et savoir-être assez pointus tout en laissant la possibilité du dialogue. Pour les formateurs, les échanges et les débats sont le moyen d'amener les stagiaires à prendre en compte les particularités et les défis que peut comporter le métier d'APS. Même s'ils doivent se référer à un cadre strict (organisation et référentiel), les formateurs laissent libre cours à leur personnalité et ne sont pas gênés par une hiérarchie imposante. C'est à travers cette liberté que les formateurs parviennent à capter l'attention des stagiaires et à les intéresser.

4.2.4 Les formes et sources de reconnaissance

C'est donc à travers les interactions entre collègues, le rapport à l'institution et les liens créés avec les stagiaires que les formateurs peuvent percevoir des formes de reconnaissance ou de

non-reconnaissance. En effet, pour ceux que nous avons interrogés, le sentiment de reconnaissance émerge d'abord de la réussite professionnelle des stagiaires. Les formateurs se sentent pleinement valorisés et reconnus quand ils ont des échos positifs des stagiaires qu'ils ont eu à former. Plus encore, quand ils sont en présence d'un ancien stagiaire qui vient témoigner sa gratitude. La réussite professionnelle des stagiaires est le premier élément qui conforte le formateur dans son choix de carrière. La seconde source de reconnaissance se trouve dans le travail d'équipe qui offre au formateur un espace où échanger avec des collègues sur des points qui font débat, ce qui renforce chez eux, le sentiment d'être écouté et d'avoir un savoir à partager. La place qu'ils occupent au sein de l'équipe constitue un critère. Le fait d'être choisi pour remplacer un autre collègue vient renforcer la confiance en soi et en ses méthodes pédagogiques. Une autre source de reconnaissance, davantage repérable chez les formateurs qui relèvent du SDIS, se trouve dans la fréquence des sollicitations pour animer des sessions de formation. Plus on fait appel à un formateur, plus on met en valeur ses capacités et ses approches. Cette forme de reconnaissance est également mise en avant par les formateurs en freelance qui voient, à travers la proportion de contrats signés, une attestation claire de leurs compétences professionnelles.

Les phénomènes de reconnaissance constituent des éléments incontournables dans la construction de l'identité professionnelle du formateur. Ils lui permettent de s'épanouir dans son activité. Pour nos interlocuteurs, ces marques de reconnaissance sont donc très liées à la relation qu'ils entretiennent avec les formés, à celles qu'ils ont construites au sein de leurs équipes et à celles qu'ils entretiennent avec les centres de formation qui font appel à leurs services. Le cadre institutionnel étant encore faiblement structuré, les formateurs n'en font pas vraiment état, ce qui rend d'autant plus importantes les relations créées au sein de l'équipe.

4.2.5 Le dispositif de professionnalisation

Les entretiens menés avec les FSP attestent d'un réel désir de jouer un rôle plus important dans l'évolution de leur secteur. Pour ces derniers, la professionnalisation de leur activité passe par une meilleure communication entre eux et les différents acteurs de la sécurité et de la prévention. Les formateurs interrogés reviennent sur un rôle crucial qu'ils devraient avoir quant à la remontée d'information et qui ne leur est pas donné ; en effet, forts de leurs expériences et témoins privilégiés des évolutions et pratiques de terrain, ces derniers disposent d'une expertise qui n'est pas mise en valeur. Ils conçoivent la mise en place d'un espace de communication et d'échange avec les autres partenaires comme un vecteur essentiel de la professionnalisation. Hormis cette communication avec les partenaires de la sécurité et de la prévention, un autre point essentiel est soulevé par les formateurs ; il s'agit de la constitution des groupes de

réflexion et d'échange entre formateurs, afin de partager les expériences, débattre des pratiques, mais également produire des manuels standards qui pourront être utilisés par l'ensemble des formateurs dans le domaine de la sécurité et de la prévention.

Ainsi, le rôle des formateurs serait de participer à l'évolution du secteur de la sécurité et de la prévention. Au-delà de cet aspect, ces derniers perçoivent leur métier comme un vecteur d'évolution sociale. Pour eux, leurs actions permettent aux agents de justifier d'une compétence, de réclamer un statut social et une rémunération adaptée.

La professionnalisation de l'activité de formateur passe donc par l'association des formateurs aux différentes prises de décision concernant la formation professionnelle et une forme de standardisation des procédures et pratiques dans ce milieu. Elle suppose également un plus grand contrôle des organismes de formation. Pour les formateurs interrogés, si le CNAPS et le ministère contrôlent déjà les activités de sécurité et de prévention privée, l'idéal serait que ces entités puissent étendre leur contrôle aux organismes de formation afin d'en assurer l'assainissement.

La formation des formateurs apparait aussi comme une condition essentielle à la professionnalisation des formateurs. Ces derniers trouvent qu'il serait judicieux de mettre en place un cursus diplômant, qui pourrait permettre de contrôler l'accès à cette activité. Envisagée en dehors des formations universitaires, jugées « trop lourdes », cette formation de formateur devrait permettre d'acquérir les connaissances et compétences nécessaires pour former des adultes. Ainsi, avec des bases communes de connaissance en pédagogie, andragogie et ingénierie de la formation, le secteur de la formation et les pratiques de formateurs pourraient tendre vers une certaine uniformisation.

Les formateurs interrogés conçoivent la professionnalisation de leur activité comme un moyen d'obtenir une plus grande reconnaissance sociale, mais aussi politique, en ce sens qu'ils pourraient avoir leur mot à dire quant à l'orientation de la formation professionnelle en sécurité et prévention. La professionnalisation est aussi synonyme d'un contrôle : contrôle des pratiques professionnelles au sein de divers organismes, contrôle de l'accès au secteur à travers la mise en place d'un cursus diplômant. La formation de formateur apparaît ici comme le moyen de contrôler la qualité des interventions en formation professionnelle sécurité et prévention, mais aussi comme un moyen d'uniformiser au mieux les pratiques professionnelles des formateurs. Notons que cette professionnalisation est en marche et que tous les secteurs ne sont pas au même niveau. En effet, les formateurs qui relèvent du SDIS suivent déjà des formations de formateurs et bénéficient d'une organisation militaire qui leur assure une évolution dans ce secteur.

4.2.6 Les tensions liées à la professionnalisation

Même si, aujourd'hui, nous ne sommes pas en mesure de dire que les formateurs sont des professionnels à part entière, il n'en reste pas moins qu'ils ont des formes d'organisation et de contrôle (charte qualité pour les organismes de formation privés) qui leur permettent d'exercer leur activité, en suivant une certaine éthique (valeurs qu'ils défendent et partagent). Si la formation manque terriblement dans certains contextes, elle existe malgré tout. En effet, les formateurs qui interviennent dans le domaine privé apprennent généralement les « tours de main » de cette activité au contact de formateurs plus anciens. Le plus grand obstacle à cette professionnalisation se situe essentiellement au niveau du contrôle. En effet, les formateurs ne sont pas organisés de manière à permettre le contrôle de l'accès à l'activité (pas de syndicats). Ce manque d'organisation rend ce secteur très poreux et favorise des disparités en termes de pratiques et d'approches pédagogiques, soulevant par la même, la question de la déontologie.

Hormis les problématiques de formation et d'organisation collective, le processus de professionnalisation est également très impacté par l'absence de reconnaissance institutionnelle à l'endroit des formateurs. En effet, ces derniers ne perçoivent aucune forme de reconnaissance provenant de leurs institutions de tutelle. Au contraire ils constatent, avec amertume, un certain déni de leur rôle et de leur expertise dans le champ de la formation en sécurité privée ; en effet, ils sont systématiquement absents des instances de décision visant à organiser et mettre en œuvre des dispositifs de formation dans le secteur. Enfin, les nouvelles directives ministérielles ne prennent absolument pas en compte les expériences de terrain auxquelles les formateurs se trouvent confrontés.

Les nouvelles directives ministérielles (juin 2017) sont dans l'ensemble bien accueillies dans le milieu de la formation professionnelle en sécurité. C'est au niveau de leur mise en œuvre que se trouvent des points de tension. En effet, ces directives ont été édictées en début d'été pour une mise en application à la rentrée suivante. Ce timing posait un sérieux problème à tous les acteurs de la formation, aussi bien les centres de formation que les formateurs eux-mêmes, puisqu'il fallait désormais suivre un ensemble de formations spécifiques, sur différents modules constituant le nouveau référentiel de formation. Même si l'intention est louée, il n'en reste pas moins que l'application hâtive a négativement impacté le fonctionnement des organismes de formation qui ont été dans l'obligation d'annuler une partie de leurs sessions sur cette année. Pour les formateurs, cette mise en œuvre a été perçue comme une mauvaise appréciation de leurs compétences professionnelles et comme une injonction à se mettre à niveau. Certains formateurs considèrent les récents décrets comme une conséquence directe du climat sécuritaire

en France, permettant aux autorités publiques de se dédouaner de certaines responsabilités en matière de formation en sécurité privée.

Une autre réalité de terrain que nous avons brièvement abordé rend le processus de professionnalisation beaucoup plus ardu qu'il n'y parait. Il s'agit de la concurrence. Le secteur de la formation en sécurité privée est tout d'abord un marché où chacun des acteurs cherche à se positionner à la meilleure place. La concurrence, comme dans tout marché, y est inévitable. Cependant, elle a des effets très insidieux sur la reconnaissance et la valorisation du secteur de la formation en sécurité privée. En effet, elle pousse les organismes de formation à constamment chercher à réduire leurs coûts en se servant du climat de concurrence entre les formateurs (essentiellement les autoentrepreneurs), pour faire baisser les prix des prestations. Ce climat de concurrence et de mise en confrontation laisse les formateurs à la merci d'organismes de formation souvent peu scrupuleux ; elle empêche par ailleurs toute forme de regroupement qui pourrait permettre de constituer un collectif voué à la défense des intérêts des formateurs, et plus globalement des acteurs de la formation professionnelle en sécurité privée. Pour certains formateurs, le statut d'autoentrepreneur est un énorme piège qui favorise la division, l'individualisme et la concurrence déloyale, au sein du secteur.

4.2.7 Les perspectives de mise en œuvre de la professionnalisation

Comme nous l'avons vu plus haut, la question de la formation de formateur est très présente dans le discours des formateurs que nous avons rencontrés. En effet, pour eux, la professionnalisation du métier de FSP passe obligatoirement par un parcours de formation de formateur. Ils proposent plusieurs éléments pour soutenir leur position à ce sujet. D'abord, il n'est pas nécessaire pour eux que cette formation soit trop longue. En revanche, elle doit accorder une place importante à la pédagogie et à l'ingénierie de formation. La première raison pour laquelle une formation de formateur est indispensable tient à la volonté d'avoir des pratiques pédagogiques et des savoirs techniques uniformes, dans les formations en sécurité privée sur toute l'étendue du territoire. La formation de formateur est également le moyen d'attester de la compétence professionnelle de chaque formateur en exercice. Ainsi, elle permettrait aux acteurs de ce secteur d'avoir un contrôle sur la qualité des prestations de formation. Sur le plan social, avoir un parcours de formation de formateur, c'est ouvrir une voie d'évolution de carrière pour les acteurs de la sécurité privée qui en exprimeraient le souhait.

Ce parcours de formation pourrait être complété par un dispositif de maintien et d'actualisation des compétences qui servirait donc d'outil de formation tout au long de la

carrière et permettrait aux formateurs d'avoir un espace pour confronter leurs expériences, afin de s'améliorer et de proposer des formations adaptées aux besoins de leurs stagiaires.

Faire reconnaître une identité de formateur et s'inscrire dans un processus de professionnalisation passe donc essentiellement par l'appartenance à un groupe de formateurs dans lequel échanger et débattre pourrait permettre de progresser. Dans un cadre institutionnel peu structuré (essentiellement les formateurs du cadre privé), les chartes qualité constituent un cadre directeur permettant de dispenser des sessions de formation, d'avoir des moments d'autorégulation et de cibler les pratiques professionnelles non conformes afin d'y apporter des solutions.

En somme, les formateurs d'agents de prévention et de sécurité sont sur la voie de la professionnalisation. Au-delà des évolutions repérées, les formateurs attendent une reconnaissance accrue de leur rôle dans l'espace de la sécurité et de la prévention. Une perspective semble s'ouvrir à travers une organisation plus forte visant à accueillir les diverses modifications que le milieu de la sécurité et de la prévention s'apprête à connaitre.

5 Discussion

A la suite de l'analyse verticale puis transversale de nos entretiens, nous nous proposons ici, de prendre une certaine distance avec nos résultats. Tout d'abord, en reprenant les concepts théoriques mobilisés au cours de cette recherche, puis en confrontant nos résultats aux hypothèses de départ. Nous faisons ensuite un pas de côté pour lire nos résultats à la lumière d'autres travaux, réalisés auprès de publics similaires au notre. Enfin, nous clôturons cette partie en proposant des pistes de réflexion qui, à notre sens, pourraient faciliter la professionnalisation des formateurs en sécurité tout en leur permettant de construire progressivement une identité de métier commun.

5.1 Une identité professionnelle « brouillée »

En nous référant au modèle des crises catégorielles de l'identité proposé par Sainsaulieu (1977) et repris par Dubar (2000), il apparaît que sur les quatre modèles présentés, deux modèles sont perceptibles chez les formateurs d'agents de prévention et de sécurité. Il s'agit du modèle affinitaire et du modèle négociatoire. Le modèle affinitaire est beaucoup plus perceptible chez les formateurs free-lance. Ces derniers ne restent pas suffisamment longtemps dans la même entreprise pour envisager une évolution interne. Ils préfèrent multiplier les interventions auprès de divers organismes-clients, même si dans notre cas, des stratégies de fidélisation sont mises en œuvre par certains organismes de formation qui font toujours appel aux mêmes formateurs afin que ces derniers intègrent la culture de travail de l'entreprise.

Le modèle négociatoire est, pour sa part, perceptible chez les formateurs permanents des organismes de formation et chez les formateurs intervenant sur le « Baccalauréat professionnel » avec, cependant, quelques nuances. Cette catégorie de formateurs aspire à une évolution dans les métiers de la formation qui ne se traduit pas par une élévation dans le grade ou le niveau. Pour eux, l'évolution passe plutôt par la diversification des domaines d'intervention et la mise en place d'un cadre de référence commun. La quête de cette diversification constitue le but même de leurs actions de développement professionnel. Le modèle négociatoire présenté par Dubar (2000) conçoit l'ascension dans le grade comme la matérialisation d'une certaine reconnaissance de la part d'une hiérarchie. Ici, la reconnaissance se manifeste surtout par une plus grande participation aux sessions de formation et une plus grande implication des collectifs de formateurs dans la prise de décision concernant la formation professionnelle des agents de prévention et de sécurité privée.

Leurs pratiques, quant à elles, semblent croiser à la fois leurs propres approches et conceptions de la formation et de la sécurité, leurs styles d'enseignement et leurs représentations partagées au sein du collectif de travail. C'est au travers des interactions et échanges entre formateurs que les uns et les autres se construisent et se reconnaissent des pratiques « conformes », ce qui renvoie à la notion de professionnalisme évoqué par Bourdoncle (1991). En effet, l'adhésion aux valeurs partagées et la mise en œuvre de pratiques pédagogiques acceptées et valorisées constituent les piliers d'une reconnaissance de la qualité de FSP.

Aujourd'hui, les formateurs n'entrent pas dans les canevas des professions établies, tels que définis par les sociologues interactionnistes (Becker, 1985 ; Hughes, 1996) en termes de processus de professionnalisation. Pourtant, nous avons mis en évidence des formes

d'organisation, d'auto régulation et de développement individuel des compétences professionnelles que les formateurs, surtout ceux du secteur privé, ont mises en place. Cela montre bien que le processus de professionnalisation peut recouvrir plusieurs formes. A l'instar des activités professionnelles des espaces non formels (Hille & Labbé, 2019), nous pouvons questionner les processus de professionnalisation et de construction de l'identité professionnelle des FSP en définissant de nouvelles formes de professionnalités.

5.2 Des éléments de développement professionnel spécifiques à l'émergence d'une identité professionnelle

Nous constatons ce que l'on peut considérer comme l'émergence du métier de « FSP ». Au cours de cette étude, nous avons remarqué que les formateurs sont engagés, de manière contrastée, dans un processus de développement personnel et professionnel. Dans la plupart des cas, cet engagement fait suite aux injonctions des nouvelles directives ministérielles concernant l'exercice du métier de FSP, mais aussi à une forme de réflexivité sur les pratiques professionnelles ; cette réflexivité répond à un besoin personnel de s'améliorer, tout en proposant aux stagiaires de meilleures formations. L'engagement et la réflexivité (Le Boterf, 1997), dont les FSP font preuve, témoigne de leur désir de s'inscrire dans cette dynamique.

En nous référant au cadre théorique de la professionnalité émergente (Jorro, 2011), nous constatons que le métier de FSP connait de profonds changements, tant sur le plan législatif que sur le plan des pratiques individuelles. L'engagement personnel des formateurs dans les processus de développement de leurs compétences professionnelles, combiné aux efforts législatifs entrepris par les institutions de tutelle, participe à terme à l'émergence d'une profession de formateur en sécurité privée avec sa propre culture de la formation, ses outils et son organisation spécifique.

L'émergence de cette nouvelle professionnalité chez les FSP est d'abord la réponse à une volonté de l'institution visant à accroitre son contrôle sur les activités privées de sécurité. Cette volonté se traduit donc par la construction d'un nouveau cadre législatif (arrêtés 2017), dans lequel les acteurs de la sécurité privée et particulièrement ceux de la formation professionnelle en sécurité privée, devront évoluer. Par ces nouvelles mesures et au-delà de l'intention de contrôle, le législateur entend apporter à ces activités une plus grande transparence, en limitant les dérives que celles-ci connaissent ces activités.

Quant aux formateurs, leur engagement répond essentiellement au besoin d'accroitre leurs compétences et de diversifier les modules sur lesquels ils peuvent intervenir. Le développement de leurs compétences répond à son tour à deux impératifs. Le premier est d'ordre professionnel : il s'agit d'une quête de reconnaissance institutionnelle pour avoir la possibilité de continuer à

exercer leur activité ; le second est d'ordre économique : il s'agit de se positionner de manière adéquate sur une large sélection de modules afin d'accroitre le chiffre d'affaires. L'émergence d'une nouvelle professionnalité de FSP (Jorro, 2011) est ici à la fois un choix stratégique de la part du législateur et une nécessité incontournable pour les acteurs de la formation professionnelle en sécurité privée. Nous percevons donc l'intention du législateur (Wittorski, 2008) de mettre en place les conditions règlementaires de la professionnalisation et l'engagement des acteurs (Le Boterf, 1997) qui aspirent à se maintenir dans les activités de formation en sécurité privée. Ainsi, ces acteurs ne sont plus seulement des spécialistes de la sécurité, mais également des pédagogues et des entrepreneurs qui doivent endosser ces divers rôles au quotidien. Leur identité professionnelle est donc en reconstruction.

5.3 Les FSP, des formateurs à part entière ou entièrement à part ? Similitudes, différences, complémentarités

Ardouin et Gravé (2018) ont travaillé sur la professionnalité et l'identité professionnelle des formateurs consultants indépendants (FCI). Ce travail nous intéresse particulièrement pour les caractéristiques que nous retrouvons dans notre recherche et pour la diversité des domaines d'intervention et des profils des formateurs enquêtés.

Ardouin et Gravé (2018) sont parvenus, à l'issue de leur étude, à dégager sept profils de formateurs consultants indépendants, ce qui démontre la très grande hétérogénéité du secteur. La fonction de formateur renvoie donc à une multitude de compétences et de modes d'action que nous retrouvons chez les formateurs en sécurité privée. Nous en recensons essentiellement trois : le formateur-gérant, le formateur- responsable ou référant de formation et le formateur-intervenant. Chacun de ces formateurs est amené, à divers moments, à assurer des situations de face à face pédagogique, auxquelles s'ajoutent d'autres responsabilités, en fonction de sa place dans la hiérarchie des organismes de formation. Nos résultats nous amènent à partager la position d'Ardouin et Gravé (2018) « *Ces différents profils confirment l'hétérogénéité des FCI et l'absence de profil type. L'analyse des données des publics n'a pas permis de cerner les spécificités des FCI mais plutôt leur diversité.* » (p. 77)

- **La diversité des parcours**

Il ressort des travaux d'Ardouin et Gravé (2018) que le parcours d'accès au métier de formateur joue un rôle déterminant dans la perception que les formateurs ~~à~~ construisent vis-à-vis de leur métier. Quatre voies d'accès émergent de leurs analyses. Il s'agit « du parcours naturel », « du parcours dans un métier qui m'identifie », « du parcours du pourquoi pas moi » et « du parcours construit à une étape biographique ». Comme chez les formateurs en sécurité privée, peu de FCI évoquent une rupture dans le parcours professionnel. Au contraire, pour

nombre d'entre eux le cheminement vers les métiers de la formation est vécu comme une « évidence ». La volonté de transmettre un savoir et un vécu à la génération suivante semble être la motivation commune des formateurs. Il apparait également que le réseau professionnel et la crédibilité professionnelle de l'individu jouent un rôle important dans l'accès aux métiers de la formation. Certains des formateurs que nous avons interrogés reviennent sur les conseils de proches ou indiquent que c'est au fil d'interventions occasionnelles qu'est née la volonté de s'engager dans le domaine de la formation professionnelle. Nos résultats mettent en avant essentiellement des parcours de formateurs engagés dans une forme de continuité. Leur entrée dans le milieu de la formation en sécurité privée intervient à la fin d'un parcours professionnel dans un autre domaine (Police, Gendarmerie, Sapeur-pompiers etc.). Cependant, il ne s'agit pas là d'une rupture car c'est généralement l'expérience professionnelle accumulée antérieurement qui permet la migration vers le monde de la formation professionnelle. Ardouin et Gravé (2018) mettent en avant des modalités de continuité plus nuancées, en prenant en compte les stratégies mobilisées par les acteurs et les opportunités que ces derniers ont pu saisir à une étape de leurs parcours.

- **Les éléments d'une professionnalité en construction**

Ardouin et Gravé (2018) situent la construction de la professionnalité des FCI aux confluents d'une « triple expertise » (pédagogique, technique et entrepreneuriale). En réexaminant nos résultats à la lumière de cette triple expertise, nous constatons que les formateurs en sécurité privée, essentiellement ceux qui sont auto-entrepreneurs, se trouvent confrontés à la même réalité. En effet, ces derniers se doivent de maintenir leurs compétences techniques en lien avec les modules qu'ils enseignent, tout en développant leurs compétences pédagogiques. A cela s'ajoute la nécessité pour eux de négocier leurs services auprès des organismes de formation. Les nouvelles directives ministérielles axent la professionnalisation des FSP sur les deux premiers volets (obligation de formation technique et de formation de formateur) et n'apportent aucun accompagnement sur le troisième volet qui est celui de l'auto-entreprenariat. L'émergence de la professionnalité des formateurs prend donc en compte le contexte commercial de la formation professionnelle, combiné à l'engagement dans un parcours de développement des compétences techniques et pédagogiques.

- **Le développement professionnel**

Comme l'étude d'Ardouin et Gravé (2018), notre recherche montre que la compétence du formateur est intimement liée à sa compétence pédagogique. Les formateurs que nous avons interrogés font tous état de la nécessité de se former et de maintenir régulièrement leurs acquis et cela, autant dans le domaine technique que pédagogique. Ardouin et Gravé (2018) n'ont pu

accéder aux traces de ces efforts de formation car, dans la réalité, les FCI sont engagés dans des activités de formation continue, sur un mode informel. Notre travail sur les FSP nous a permis d'interroger les formateurs sur ce qui relevait de leur développement professionnel. Il en ressort, effectivement, que les formateurs s'engagent volontairement et de manière informelle dans des actions de formation continue (immersion dans les milieux professionnel pour maintenir les acquis techniques, webinaires, conférences et auto formation pour acquérir de nouvelles compétences pédagogiques ou maintenir les anciennes). Paradoxalement, lorsque l'Etat met en place des obligations de formation de formateur visant le maintien et l'actualisation des compétences, certains formateurs en sécurité se sentent remis en cause, voire attaqués sur leurs compétences. Nous expliquons ce paradoxe essentiellement par la manière dont les nouveaux textes ont été promulgués, c'est-à-dire sans concertation nationale et sans réelle prise en compte des implications économiques pour les formateurs auto-entrepreneurs.

- **La difficulté de se réunir autour de valeurs, normes et usages collectifs**

Ardouin et gravé (2018) constatent que la dimension collective partagée apparait très peu, voire pas du tout dans les résultats de leur recherche. Pour eux *« cette dimension est revendiquée, souhaitée mais surtout fantasmée par les instances, dans le sens où l'identification à un collectif, ses normes et ses usages, n'est que rarement émis par les adhérents. »* (p. 79)**.** Notre recherche, quant à elle, met en avant que les FSP souhaitent voir des espaces d'échanges et de valorisation de leurs pratiques professionnelles. Certains formateurs que nous avons interrogés perçoivent cette éventualité comme la solution aux nombreuses dérives existant dans le milieu de la formation professionnelle en sécurité privé. Le groupe jouerait ainsi un rôle de garde-fou ce qui nous fait penser à la deuxième dimension de la professionnalisation que Bourdoncle (1991) nomme le professionnalisme. Dans notre cas, au-delà de la défense des intérêts communs, le groupe servirait également d'espace de socialisation professionnelle. Toutefois, ce souhait s'inscrit dans un paradoxe car, pour ces mêmes formateurs, les « réalités » du contexte économique ne favorisent pas ces échanges. Les FSP considèrent qu'il incombe aux institutions de tutelle (Ministère de l'intérieur, CNAPS) de créer cet espace d'échange collectif et de réguler le marché de la formation, afin d'en limiter les dérives et de permettre un travail collectif. Jusqu'à ce que ces conditions soient réunies, les formateurs auront tendance à se regrouper par affinité, pour ceux qui exercent dans les mêmes centres de formation ou, pour d'autres, à l'occasion de collaborations spécifiques.

5.4 Retour sur les hypothèses et apports de la recherche

A la suite de nos analyses, il est apparu que les trois hypothèses formulées au commencement de cette recherche étaient intimément imbriquées. Si elles nous ont permis de focaliser notre approche sur la condition des acteurs, nous choisissons à présent de les aborder conjointement, en soulignant les liens repérables.

La professionnalisation crée un ensemble de tensions chez les formateurs interrogés. En effet, le manque de communication avec les instances étatiques sur les problématiques de formation et le manque d'organisation collective contribuent à instaurer chez les formateurs un double malaise. Celui-ci est lié d'une part au sentiment de ne pas être entendu, d'autre part au fait de rester relativement isolé dans l'activité de formation. Cette situation d'isolement oblige les formateurs à s'organiser à plus petites échelles dans leur centre de formation afin de (se) construire un espace où ils sont reconnus et mis en valeur, à la fois par les membres de l'équipe et par les formés.

N'ayant d'autres points de repères, les FSP reproduisent les pratiques qui ont cours et qui sont validées par le groupe d'appartenance. La reconnaissance apparaît lorsque les pratiques et les convictions de l'individu sont jugées conformes à celle du groupe. Ainsi, la reconnaissance et la valorisation des pratiques des formateurs constitue une étape importante dans la construction de leur professionnalité (Bourdoncle, 1991). On peut également rencontrer une tendance plus « sociétaire » (Dubar, 2002), « affinitaire » (Sainsaulieu, 1977) chez certains FSP : les formateurs « free-lance » (Ardouin et Grave, 2018). Comme expliqué plus haut, n'ayant pas de point d'ancrage spécifique dans les groupes qu'ils sont amenés à fréquenter, ces formateurs manquent de temps pour s'approprier les pratiques et repères partagés par le groupe d'appartenance. Ils sont donc vus comme des « électrons libres » auxquels les organismes de formation font appel en cas de nécessité.

Pour certains formateurs interrogés, le mouvement actuel de professionnalisation apparait comme une véritable remise en question de leurs compétences. D'autres se demandent si les personnes chargées de piloter ce processus de professionnalisation ont pris la peine d'aller rencontrer des formateurs afin de se documenter sur la réalité de leur travail. Ce sentiment se trouve exacerbé par la mise en œuvre « brutale » des réformes de 2017, notamment les nouvelles obligations en termes de qualification. Les textes promulgués en 2017 imposent dorénavant aux formateurs de suivre une formation de formateur, complémentairement à une formation spécifique sur les modules qu'ils devront enseigner. Si la question de la formation de formateur est relativement bien accueillie, c'est au niveau des délais et des conditions de mise en œuvre que se situe le point de tension. Les textes ayant été promulgués en été 2017 pour

une application à la rentrée suivante, les formateurs aussi bien que les organismes de formation n'ont pu respecter le calendrier académique et ont dû annuler plusieurs sessions de formation, créant ainsi un manque à gagner financier pour l'ensemble des acteurs concernés. En réaction, certains formateurs sont d'ores et déjà dans une dynamique de retrait (Sainsaulieu, 1977) et cherchent à acquérir de nouvelles compétences afin d'exercer le métier de formateur dans d'autres espaces que celui de la sécurité privée.

L'absence de règles et conventions collectives entre les structures de formation est aussi apparue comme la source d'une grande disparité dans les actions de formation. Cette disparité est perçue par les formateurs comme un point négatif qui met en péril la réputation, déjà entamée, des organismes de formation en sécurité et prévention. Les formateurs conçoivent la professionnalisation à travers un respect des normes, un contrôle et une uniformisation des pratiques assurés par des organes de tutelle comme le CNAPS. Ceci répond à un double objectif : il s'agit d'une part de jouer un rôle plus important dans le développement des activités de sécurité, d'autre part de gagner une meilleure reconnaissance sociale. La construction de l'identité professionnelle et la professionnalisation des FSP sont donc fondées sur un désir de reconnaissance et un partage des pratiques communément acceptées.

Nos résultats montrent que les formateurs ne se sentent pas valorisés au niveau institutionnel. Certains se qualifient même de « boucs émissaires ». Selon eux, si l'Etat s'intéresse aujourd'hui à ce secteur, c'est essentiellement pour avoir de la main d'œuvre qualifiée et à moindre coût, afin de renforcer le dispositif de sécurité globale qui couterait beaucoup plus cher sans la participation du secteur privé de la sécurité. Ce sentiment est renforcé par l'absence de dialogue entre les formateurs et l'Etat à travers le ministère en charge du secteur de la sécurité mais aussi une absence de dialogue avec les organes décentralisés comme le CNAPS ou l'ADEF. Ce sentiment d'être délaissé, combiné au climat très concurrentiel de ce secteur, ne laisse que très peu de place à la construction d'une identité commune de métier.

Le climat de forte concurrence qui existe dans ce milieu a largement été évoqué par les formateurs que nous avons interrogés. Cette raison est avancée pour expliquer dans quelle mesure les FSP n'arrivent pas à s'organiser en syndicat ou tout autre forme de rassemblement, indépendamment des organismes de formation. Dans leur grande majorité, les formateurs sont des auto-entrepreneurs. Par conséquent, leur activité professionnelle dépend financièrement des rapports de partenariats qu'ils entretiennent avec les organismes de formation. Ceci explique que chaque formateur dans cette situation tente de préserver les arrangements construits avec les différents organismes qui l'emploient.

Le climat de concurrence rend le partage et la discussion des pratiques professionnelles très délicats. Il s'agit là d'un phénomène que nous avons expérimenté lors de nos recueils de données. En effet, il a parfois été très difficile d'amener les formateurs à se livrer sur leurs pratiques professionnelles. Notre double casquette de chercheur et d'agent de sécurité, potentiellement futur formateur, a souvent été un facteur de blocage lors de l'exploration de notre terrain de recherche. Malgré les efforts entrepris pour rassurer les organismes et les formateurs, la méfiance a été plus forte dans certains cas. Ce phénomène de « défense de territoire » freine la construction d'une communauté de pratique et rend les formateurs indépendants extrêmement vulnérables. En effet, ils peuvent être confrontés à des formes d'abus (faibles rémunérations, obligation de d'enseigner un contenu préparé à l'avance, délai important dans le règlement de leurs honoraires etc.) de la part d'organismes de formation, peu soucieux du code du travail ou ignorant les règles du commerce, notamment sur la notion de concurrence déloyale. Cet ensemble d'éléments atteste de la difficulté à construire une identité collective au sein d'un groupe professionnel très contrasté, soumis à de forts enjeux économiques en raison d'un marché très concurrentiel.

5.5 Les communautés de pratiques comme outil de la professionnalisation ?

Dans un contexte de profondes mutations, la nécessité de professionnalisation des acteurs privés de la sécurité, invite à repenser les systèmes de formation de manière à les rendre plus cohérents et plus efficients. Il convient donc de concevoir la professionnalisation des formateurs d'APS comme un élément important de l'amélioration de l'offre de service dans l'optique de répondre aux besoins des clients. La professionnalisation est désormais une question cruciale pour les entreprises du secteur privé qui doivent prendre en compte les enjeux démographiques, économiques, organisationnels et sociaux incontournables ; elle répond de manière plus large à l'harmonisation des conditions de travail et aux enjeux relatifs à la reconnaissance d'un secteur en fort développement.

Plus précisément, le secteur des activités privées de sécurité connait aujourd'hui des changements importants dans l'organisation et les conditions d'exercice des différents métiers qui le composent. Dans ce cadre, l'activité des formateurs est confrontée à des évolutions donnant lieu à une exigence de plus en plus forte vis-à-vis des compétences désormais attendues de la part de ces professionnels : compétences techniques liées aux divers métiers des activités privées de sécurité, compétences pédagogiques nécessaires à la formation professionnelle et compétences commerciales essentielles pour l'obtention des marchés. Plus globalement, le métier de formateur d'adultes mobilise un ensemble de compétences établies qui placent ces

derniers dans un contexte institutionnel et organisationnel délicat. Le processus de professionnalisation des FSP pourrait être envisagé comme un outil permettant de faire face aux évolutions et au changement organisationnel et institutionnel que connait ce secteur depuis les textes de 2002. Comme nous l'avons vu, cette professionnalisation ne semble possible qu'avec l'engagement personnel des acteurs eux-mêmes.

Face aux difficultés rencontrées par les formateurs dans le processus de professionnalisation et dans la définition de leur identité professionnelle, les communautés de pratiques pourraient constituer un levier intéressant. En effet, pour Wenger (1999) celles-ci ont pour rôle de proposer un espace d'échange et de partage des expériences professionnelles entre pairs. Elles permettent également aux formateurs d'aborder le changement au sein de collectifs, offrant ainsi à chacun le soutien nécessaire pour développer sa pratique. Le FSP, comme tout autre formateur, est amené à faire face à l'imprévisibilité des interactions entre les différents acteurs et au cadre institutionnel/organisationnel régulant l'activité de formation. Le contexte actuel des activités privées de sécurité interpelle les formateurs sur la nécessité de repenser les pratiques de formation et de développer de nouvelles compétences.

La formalisation des savoirs d'expérience au sein des communautés de pratique permettrait aux formateurs de développer une capacité de distanciation vis-à-vis de la pratique professionnelle. La confronter au questionnement entre pairs pourrait à la fois favoriser la construction de nouveaux savoirs et de nouvelles compétences et apporter un soutien qui permette d'affronter les doutes, les remises en question résultant du processus de construction identitaire lors d'une démarche de professionnalisation.

Les communautés de pratique ont aussi pour particularité de permettre les échanges et le partage des informations sur les pratiques individuelles des formateurs : « *C'est une approche de la formation qui se fonde sur la construction sociale du savoir entre pairs plutôt que sur la transmission d'un savoir construit, c'est la raison pour laquelle on parle alors de communauté de pratique. »* (Page-Lamarche, 2005, p.104)**.** L'approche de la professionnalisation dans ce cadre est donc de type collaboratif et permet aux professionnels de la formation de disposer d'un espace où discuter leurs pratiques et les confronter à l'analyse de leurs pairs, tout en développant une rhétorique commune. A ce niveau, le processus de professionnalisation est perceptible dans la dimension se référant au professionnalisme (Bourdoncle, 1991).

Ces communautés de pratique peuvent donc constituer un espace d'échange où la réflexion sur les pratiques professionnelles permet la construction du professionnel : *« C'est pourquoi elles représentent un outil de la professionnalisation, elles lient la volonté de partager des connaissances, de développer des savoir-faire et de mutualiser des expertises, cela sans*

éloigner la théorie de la pratique, puisque ce sont les théories et les cadres de compréhension du monde qui orientent la pratique. » (Fonteneau, 2009, p.34)

Le concept même de communauté de pratique trouve tout son intérêt dans la construction du lien entre l'individu, le collectif et l'organisation. En proposant un espace d'échange et d'apprentissage par le partage et la mutualisation des connaissances, les communautés de pratique peuvent assumer un rôle déterminant dans le processus de professionnalisation des formateurs d'APS. Ces formateurs se retrouvent autour du lien construit par l'identification au groupe et l'engagement partagé à s'inscrire dans une démarche de professionnalisation qui pose la base de leurs pratiques professionnelles.

Au-delà de cet espace de mutualisation, les communautés de pratiques pourraient également produire un effet stimulant, en prenant en charge un effort qui, jusque-là, était individuel pour le partager au sein du groupe, offrant ainsi de nouvelles perspectives. Facteur de professionnalisation, les communautés de pratique pourraient alors permettre au formateur de se servir du travail de groupe comme tremplin pour avancer dans son propre processus de professionnalisation. Cependant, pour que cette forme de collaboration soit fructueuse, les participants doivent s'accorder sur une définition du métier de FSP et sur les finalités visées par le groupe. C'est le point de vigilance que précise Gather Thurler (2007) : « *En optant pour une coopération de longue durée, les professionnels manifestent leur adhésion au paradigme de l'apprentissage tout au long de la vie. Expérimenter, analyser, réfléchir, évaluer et apprendre ensemble sont ainsi perçus comme la base d'une démarche constante de développement de la qualité, qui ne peut être réalisée dans l'isolement. » (p. 27)*

Enfin, nous pouvons considérer les communautés de pratique comme des outils de la professionnalisation, car elles offrent aux formateurs un espace d'échanges, tout en répondant aux problématiques d'accroissement des compétences attendues par les organisations. Ainsi le fonctionnement des communautés de pratique comme outil de professionnalisation suppose certaines conditions, notamment l'adhésion à un paradigme de départ où chacun des membres de la communauté est conscient de l'utilité d'une telle démarche.

5.6 Questionnements issus de la recherche

Parler de la professionnalisation et de la construction de l'identité professionnelle est un exercice complexe. Au cours de cette recherche, nous avons tenté de rendre compte des différents processus qui traversent la construction de l'identité professionnelle des formateurs d'agents de prévention et de sécurité, tout en essayant de les mettre en lien avec les processus de professionnalisation. Afin de mener à bien notre projet, nous nous sommes intéressés aux

parcours des formateurs en termes de continuité – changement. Notre intérêt s'est également porté sur les relations qu'ils entretiennent avec leur milieu. A ce niveau, nous avons mis l'accent sur la notion de reconnaissance. Enfin, nous avons tenté d'explorer la dimension intégrative de ce processus de construction identitaire (Perez-Roux, 2012), à partir de la mise en lumière des différents espaces d'investissement des formateurs en essayant de mettre en avant des relations d'unité-diversité. Il s'agissait de voir comment les formateurs parvenaient à construire un sentiment de cohérence malgré la diversité des registres d'action mobilisés dans leur activité. Tout le long de ce travail, quatre indicateurs ont constitué les points repères de notre recherche. Il s'agit des représentations, des valeurs, de la reconnaissance et des pratiques. La question de l'identité professionnelle étant extrêmement large, le choix de ces quatre éléments s'est inspiré d'autres travaux scientifiques sur le sujet (Dubar, 2000 ; Perez-Roux, 2012).

Suite à la difficulté d'appréhender un tel processus, nous avons conscience que l'identité professionnelle des formateurs aurait pu être abordée différemment. En effet, si nous avons choisi de présenter les résultats de cette étude sous forme de portraits, c'est bien pour souligner le caractère individuel et personnel de ce processus de professionnalisation et de construction de l'identité professionnelle. Malgré le nombre réduit de formateurs interrogés, nous avons pu mettre à jour des représentations, des valeurs, des pratiques et des sources de reconnaissance partagés. Il serait sans doute possible, dans la continuité de ce travail et en croisant approches quantitative et qualitative de dégager une typologie concernant spécifiquement les formateurs d'agent de prévention et de sécurité comme l'a fait Grave (2002) pour le monde des formateurs. Ceci étant, l'accès au terrain s'est révélé particulièrement difficile et cette entreprise nécessiterait des appuis (réseaux ou autres) que nous n'avons pas pu activer.

Ayant choisi la méthode de l'entretien semi-directif combinée à une approche inspirée de l'instruction au sosie, nous avons rencontré des formateurs avec des hypothèses et une grille d'entretien déjà construites Ainsi, il serait sans doute judicieux de procéder à une étude similaire en combinant cette fois-ci, l'observation et l'entretien non-directif ou tout autre méthode de recueil de données (auto-confrontation simple ou croisée) qui permettrait de mettre en regard les discours des acteurs sur leurs pratiques professionnelles à la réalité de leur quotidien.

Si nous devions poursuivre ce travail, le projet devrait être construit en partenariat avec des acteurs du secteur pour permettre la mise en place du dispositif de recherche, mais surtout pour favoriser l'adhésion des formateurs et des organismes de formation. A cette occasion, nous pourrions mettre en œuvre un dispositif méthodologique plus conséquent combinant questionnaires, entretiens semi directifs et auto confrontations.

Conclusion

Le secteur de la formation professionnelle en sécurité et prévention est complexe à appréhender en raison de la diversité des parcours, des publics et des pratiques. Il doit s'adapter aux exigences spécifiques du domaine de la sécurité privée et du marché de la formation professionnelle. Les formateurs sont donc dans une position plutôt délicate. En effet, ils ont la responsabilité de former des agents à un métier qui ne cesse d'évoluer en termes de réglementations, sans pour autant qu'eux-mêmes ne bénéficient d'une organisation et d'une formation cohérente.

L'analyse des différents entretiens montre bien la frustration des formateurs de ne pas bénéficier d'un cadre juridique défini et stable et, d'autre part, de ne pas être associés aux prises de décision quant à l'orientation des politiques de formation en sécurité prévention. L'État est considéré comme le partenaire principal des activités de sécurité prévention privée. Pourtant, aux yeux des formateurs, il semble ne pas entendre le malaise qui traverse leur monde professionnel. Ces derniers aspirent aujourd'hui à une plus grande reconnaissance de leur rôle dans le développement de la branche sécurité et prévention.

La question de la communication et la création d'un continuum entre les ministères de tutelle et les acteurs de terrain est également un point central de la mise en œuvre du processus de professionnalisation. A ce jour, la faible qualité de la communication entre les acteurs et leurs tutelles est génératrice de tensions. A terme, les efforts de communication et de consultation quant à l'orientation des politiques de professionnalisation dans le secteur des activités privées de sécurité pourraient permettre aux FSP de se sentir davantage acteurs de leur professionnalisation.

Nous avons le sentiment que le choix de l'entretien semi-directif comme méthode de recueil de données avec une séquence d'échange de type instruction au sosie, puis celui de l'analyse thématique nous ont permis d'aborder la question de l'identité professionnelle des FSP dans ses dimensions profondes et dans la dynamique d'un nouveau contexte de professionnalisation. Faire le deuil des sessions d'observation que nous nous proposions de mener peut être considéré comme un choix contraint par les « réalités » de notre terrain de recherche, mais surtout parce que nos interlocuteurs n'étaient pas disposés à se prêter à cet exercice.

Pour conclure, nous dirons que la question de l'identité professionnelle de formateurs d'agents de prévention et de sécurité au regard des processus de professionnalisation offre

encore de nombreux chantiers à investir. Le contexte socio politique que connait la France et de nombreux autres pays dans le monde, vit des évolutions importantes qui mettent les questions de sécurité au centre des débats. Ainsi, nous avons trouvé particulièrement opportun de nous intéresser à ce groupe encore méconnu du public et peu investi par la recherche scientifique dans le domaine des sciences de l'éducation et de la formation.

Table des matières

Remerciements ---------- *3*

Liste des sigles et abréviations ---------- *9*

Tables des illustrations ---------- *11*

Introduction ---------- *13*

1 Contexte de la sécurité privée ---------- *17*

1.1 Les activités privées de sécurité en Europe et en France ---------- 18

1.1.1 Qu'est-ce que la sécurité privée ? ---------- 18

1.1.2 Histoire de la sécurité privée en Europe ---------- 19

1.1.3 Histoire d'un secteur en pleine mutation en France ---------- 20

1.1.4 Professionnalisation de la sécurité privée en France ---------- 24

1.2 L'initiative sociale fondement de la professionnalisation des activités privées de sécurité 26

1.2.1 Nouvelles menaces criminelles et nouvelles réflexions sur la prévention ---------- 27

1.2.2 Professionnalisation par la création d'une structure de contrôle dédiée ---------- 29

***1.3* Le partenariat sécurité publique-sécurité privée ---------- 30**

1.4 La formation professionnelle dans le monde de la sécurité privée ---------- 34

1.4.1 Une diversité d'activité trop importante ---------- 34

1.4.2 Un besoin de formation disparate ---------- 35

1.4.3 Une offre peu lisible au regard de la demande de formation ---------- 38

1.5 2005 : l'entrée dans une période de grands changements ---------- 40

1.5.1 Les critiques formulées dans le rapport de 2012 ---------- 41

1.5.2 Synthèse partie 1 ---------- 47

2 Cadre théorique ---------- *49*

2.1 La notion de professionnalisation ---------- 50

2.1.1 La professionnalisation ---------- 50

2.1.2 Objet et sens de la professionnalisation ---------- 56

2.1.3 La professionnalisation à l'aune des intentions, des processus et des transactions ---------- 58

2.1.4 Le développement professionnel ---------- 60

2.1.5 La professionnalisation aux confluents de l'engagement et de la réflexivité ---------- 62

2.2 Les dimensions et enjeux de la professionnalisation ---------- 64

2.2.1 La dimension sociologique ---------- 64

2.2.2 La dimension économique ---------- 65

2.2.3 La dimension pédagogique ---------- 67

2.3 La professionnalisation des formateurs d'adultes ---------- 68

2.3.1 Le rôle du formateur ---------- 68

2.3.2 Se professionnaliser ---------- 70

2.4 La professionnalité émergente ---------- 72

2.4.1 Les rapports entre les individus et les projets de professionnalisation ---------- 72

2.4.2 Le concept de professionnalité émergente ---------- 72

2.4.3 Repérer les indices d'une professionnalité émergente ---------- 73
2.4.4 Appréhender la professionnalité émergente ---------- 75

2.5 Les identités professionnelles en question ---------- 76
2.5.1 Les formes identitaires de Dubar ---------- 76
- La forme communautaire ---------- 76
- La forme sociétaire ---------- 77

2.5.2 La notion de crise identitaire ---------- 77
2.5.3 La crise des identités professionnelles ---------- 78
- Le modèle du retrait ---------- 79
- Le modèle fusionnel ---------- 79
- Le modèle négociatoire ---------- 79
- Le modèle affinitaire ---------- 80

2.5.4 L'identité professionnelle du formateur d'agent de sécurité privée ---------- 80

2.6 Les processus de construction de l'identité professionnelle ---------- 82
2.6.1 La double transaction identitaire ---------- 83
- La transaction biographique ---------- 83
- Les transactions relationnelles ---------- 84
- La transaction intégrative ---------- 85

2.6.2 Les composantes de l'identité professionnelle ---------- 87
- La reconnaissance ---------- 87
- Les représentations sociales et professionnelles ---------- 88
- Les valeurs ---------- 90
- Les pratiques professionnelles ---------- 91

2.6.3 Nature des liens entre professionnalisation et identité professionnelle ---------- 93
2.6.4 Synthèse de la partie 2 ---------- 95
2.6.5 Problématique de recherche ---------- 96

3 Méthodologie ---------- 99

3.1 La recherche d'une méthode de recueil de données ---------- 100
3.1.1 La pratique professionnelle du formateur : une activité inaccessible ? ---------- 100
3.1.2 Professionnalisation, pratiques professionnelles et identité professionnelle : des processus inachevés ---------- 101
3.1.3 La combinaison des méthodes comme solution possible ---------- 102
- L'entretien comme méthode recherche ---------- 102
- L'entretien semi-directif ---------- 103

3.1.4 Une forme adaptée de l'instruction au sosie ---------- 104
- La construction d'une méthodologie ---------- 104
- L'expérience comme objet de recherche ---------- 104
- La transmission de l'activité, but de l'instruction au sosie ? ---------- 104
- L'instruction au sosie comme protocole de recherche ---------- 104
- Finalité et modalité de mise en œuvre de l'instruction au sosie ---------- 105

3.2 Mise en œuvre de notre méthodologie ---------- 106
- La grille d'entretien ---------- 106
- La grille d'analyse ---------- 107
- Les terrains de l'enquête et la négociation des rencontres ---------- 109
- Les publics de formateurs enquêtés ---------- 112

4 Résultats ---------- 117

4.1 Analyses verticales des entretiens ---------- 118

4.1.1 Blanche ---------- 118

- Le parcours et les projets professionnels ---------- 118
- Des valeurs et représentations à la « réalité » du métier de formatrice ---------- 120
- Une professionnalisation en marche et très liée à la pratique ---------- 121
- Le travail d'équipe : source d'épanouissement personnel et d'évolution professionnelle ---------- 122
- La relation formatrice – stagiaires ---------- 123
- Les interactions formatrice-équipe-stagiaires : principales sources de satisfaction et de reconnaissance ---------- 124
- Des pratiques professionnelles influencées par les représentations ---------- 125
- Les espaces d'investissement : quel équilibre femme- mère- formatrice ? ---------- 127

4.1.2 Bruno ---------- 128

- Parcours et projet professionnel d'un pompier déterminé ---------- 128
- Des prénotions aux « réalités » du métier : la découverte d'un métier complexe ---------- 129
- La formation professionnelle en sécurité prévention : une perception mitigée ---------- 130
- La réussite du stagiaire un objectif majeur ---------- 132
- Le travail d'équipe source de reconnaissance ---------- 133
- L'équipe, les formés et la hiérarchie source de satisfaction et de reconnaissance ---------- 134
- La professionnalisation : un concept encore flou ---------- 135
- Formateur à un métier qui nécessite des compromis et un ajustement ---------- 135

4.1.3 Christian ---------- 136

- Le parcours professionnel : formateur, fruit d'un hasard ! ---------- 136
- Les représentations professionnelles : formateur, un métier de communication ---------- 137
- Les transactions relationnelles : l'équipe une machine bien huilée ---------- 138
- Les pratiques professionnelles : routine, danger ou salut pour le formateur ? ---------- 140
- La certification, un objectif secondaire ---------- 141
- La gérance d'un centre de formation : une fonction entre obligations et tensions ---------- 142
- Pratiques pédagogiques personnalisées ---------- 143
- La reconnaissance : un sentiment associé à la réussite professionnelle des formés ---------- 143
- Les divers espaces d'investissement : un formateur polyvalent ---------- 143
- La volonté d'une professionnalisation axée sur le contrôle et la formation continue des acteurs 144

4.1.4 Edouard ---------- 145

- Parcours et projet professionnel d'un pompier reconverti ---------- 145
- Les représentations professionnelles : La place de l'expérience professionnelle dans la transmission du savoir ---------- 146
- Les transactions relationnelles : les défis du métier de formateur ---------- 147
- Les pratiques professionnelles : Le savoir en rapport avec la pratique de terrain ---------- 148
- Des pratiques professionnelles liées à la notion d'équipe ---------- 149
- La reconnaissance professionnelle à travers la complémentarité ---------- 151
- La professionnalisation : une réalité en devenir ---------- 151
- Une volonté de diversification affichée ---------- 152

4.1.5 François ---------- 153

- Un parcours professionnel ---------- 153
- Une perception du métier axée sur la notion de responsabilité ---------- 154
- Des pratiques professionnelles accentuées par les théories pédagogiques ---------- 158

- Le travail d'équipe : une organisation militaire ---------- 159
- L'attention du groupe classe, une quête omniprésente ---------- 160
- Le travail bien fait : premier facteur de reconnaissance ---------- 160
- Le Baccalauréat professionnel Sécurité et prévention : preuve d'une professionnalisation en cours 161
- La formation : un espace d'investissement total ---------- 162

4.1.6 Patrick ---------- 163

- Parcours professionnel et perspectives personnelles ---------- 163
- Une identité de formateur construite au fil de l'exercice ---------- 164
- Le formateur, un professionnel impliqué ---------- 165
- Les espaces d'investissement du formateur ---------- 166
- Les perspectives du formateur ---------- 166
- Perception du secteur d'activité au début du parcours professionnel ---------- 167
- Une activité professionnelle qui interroge ---------- 168
- L'image des acteurs, une valeur forte dans le rapport au métier de formateur ---------- 169
- La place des organisations collectives dans le secteur de la formation en sécurité privée ---------- 170
- Une activité professionnelle très individualiste ---------- 171
- Des pratiques professionnelles liées aux représentations et valeurs portées par le formateur -- 171
- La professionnalisation, une réponse aux dérives du secteur de la formation en sécurité -------- 173
- L'expérience professionnelle et la capacité pédagogique, voies d'accès au métier de FSP -------- 174
- Un clivage important entre les organismes de tutelle et les acteurs de la formation en sécurité privée ---------- 175
- Les stagiaires, principale source de motivation et de valorisation ---------- 176
- Le processus de professionnalisation, source de tension ---------- 176
- Les voies de professionnalisation possibles ---------- 177

4.1.7 Lisa ---------- 178

- Un parcours très diversifié ---------- 178
- Perception du métier de formatrice ---------- 181
- Des espaces d'investissement multiples ---------- 182
- La formatrice et son métier, quelles représentations ---------- 183
- L'absence d'équipes pédagogiques, un frein au développement pédagogique ---------- 185
- Le processus de professionnalisation source de tensions ? ---------- 185
- Les tours de mains et astuces de la formatrice ---------- 186
- La réflexivité outil de développement des pratiques pédagogiques ---------- 188
- Une reconnaissance institutionnelle inexistante ---------- 189
- La professionnalisation des formateurs, un chantier mal structuré ---------- 190
- Les pratiques de formation souhaitées ---------- 192
- Les caractéristiques d'une professionnalisation réussie ---------- 193
- Pistes de professionnalisation ---------- 194

4.1.8 Jérémy ---------- 195

- Un parcours de vie marqué par les activités de sécurité privée ---------- 195
- Motivations et influences ---------- 196
- La perception de soi comme formateur d'adulte ---------- 197
- Décalage dans la perception en fonction des observateurs ---------- 198
- Un formateur en quête de diversité ---------- 198
- Le métier : entre représentations personnelles et professionnelles ---------- 200
- Valeurs portées par le formateur ---------- 201
- Représentation du secteur d'activité et le regard de l'entourage ---------- 202

- Des modes de collaboration fortement influencés par les résultats ---------- 203
- La nécessité de se regrouper ---------- 204
- L'employabilité et les situations professionnelles au cœur des pratiques de formation ---------- 204
- Accéder au métier de FSP ---------- 207
- Une reconnaissance sociale et institutionnelle grandissante ---------- 208
- Tensions liées à la professionnalisation ---------- 209
- Préconisations pour une réelle professionnalisation ---------- 210

4.1.9 Éric ---------- 212

- Parcours professionnel antérieur ---------- 212
- Représentations autour du métier de formateur ---------- 213
- Le formateur vu par autrui ---------- 214
- Les valeurs véhiculées par le formateur ---------- 215
- Des pratiques professionnelles tournées vers une « pédagogie dynamique » ---------- 215
- La gestion du groupe de stagiaires ---------- 216
- Les transactions relationnelles dans la sphère professionnelle ---------- 217
- La question du regroupement professionnel ---------- 217
- Les enjeux de la professionnalisation ---------- 218
- La mise en œuvre de la professionnalisation dans le secteur de la formation en sécurité privée 218
- Tensions liées à la mise en œuvre de la professionnalisation ---------- 219
- La question de la reconnaissance professionnelle ---------- 219
- Reconnaissance institutionnelle ---------- 220
- Les divers espaces d'investissement du formateur ---------- 220

4.1.10 Sandra ---------- 220

- Un parcours antérieur déjà orienté vers la formation ---------- 220
- Une perception du monde de la formation fortement ancrée ---------- 221
- Des pratiques pédagogiques tournées vers l'atteinte des objectifs ---------- 222
- L'animation et la gestion du groupe de stagiaire ---------- 222
- Une identité professionnelle construite à travers la pratique ---------- 223
- Le processus de professionnalisation vu par la formatrice/gérante ---------- 223
- Les tensions liées à la mise en œuvre des nouvelles directives ---------- 224
- La question de la reconnaissance officielle ---------- 225
- La diversité des espaces d'investissement ---------- 226

4.1.11 Steph ---------- 226

- Le parcours de vie du formateur ---------- 226
- Motivations à la transition ---------- 227
- Le métier de formateur selon Steph ---------- 227
- Un métier en évolution vers de nouvelles pratiques de formation ---------- 228
- Les pratiques de formation personnelles du formateur ---------- 229
- Les valeurs professionnelles véhiculées ---------- 231
- Formation-qualification du formateur ---------- 231
- La question de la Professionnalisation ---------- 232
- La mise en œuvre des dispositifs de professionnalisation ---------- 233
- La diversité de rôle et de compétence, un incontournable pour le formateur ---------- 233
- Les divers espaces d'investissement du formateur ---------- 233
- La question de la reconnaissance ---------- 234
- Perspective pour le métier de formateur ---------- 235

4.1.12 Alain ---------- 235

- Parcours de vie ---------- 235

- Perception de soi formateur professionnel ---------- 236
- Le formateur selon Alain ---------- 237
- Les Autres espaces d'investissement ---------- 238
- La perception du métier de formateur ---------- 238
- Les valeurs véhiculées à travers le métier ---------- 239
- La notion de Travail d'équipe et la place des Organisations collectives ---------- 240
- Les pratiques pédagogiques du formateur ---------- 241
- La question de la professionnalisation ---------- 244
- L'accès au métier de FSP un point essentiel à la professionnalisation ---------- 245
- Une reconnaissance professionnelle inexistante ---------- 246
- Un processus de professionnalisation sous tension ---------- 247
- Préconisation, proposition pour la professionnalisation ---------- 249
- Perspectives personnelles ---------- 250

4.1.13 Jean Claude ---------- 251

- Parcours professionnel antérieur ---------- 251
- Représentation de soi, formateur professionnel ---------- 253
- Identité pour soi-identité pour autrui ---------- 254
- Représentations du métier de formateur ---------- 255
- Le travail d'équipe dans la formation en sécurité privée ---------- 257
- Organisation collective ---------- 257
- Les pratiques professionnelles du formateur ---------- 258
- L'accès au métier de formateur ---------- 261
- La question de la professionnalisation ---------- 262
- L'absence de reconnaissance institutionnelle ---------- 264
- Tensions liées à la professionnalisation ---------- 265
- Préconisation proposition pour la professionnalisation ---------- 266
- Les divers espaces d'investissement du formateur ---------- 267
- Perspectives personnelles ---------- 268

4.1.14 Gérard ---------- 268

- Parcours professionnel antérieur ---------- 268
- Motivation à changer d'activité ---------- 269
- Le métier de formateur et les valeurs véhiculées ---------- 270
- Représentations professionnelles ---------- 271
- Evolution des représentations ---------- 272
- Perception de soi formateur et identité pour autrui ---------- 273
- Pratiques professionnelles du formateur ---------- 273
- La question des organisations collectives ---------- 277
- Le secteur de la formation en sécurité privée, un espace restreint ---------- 277
- La question de la professionnalisation ---------- 277
- L'accès au métier de formateur ---------- 279
- La question de la reconnaissance du formateur ---------- 280
- Tensions liées à la professionnalisation ---------- 282
- Les divers espaces d'investissement ---------- 283
- Préconisations, propositions pour la professionnalisation ---------- 284

4.2 Analyse transversale des entretiens ---------- 285

4.2.1 Le parcours biographique entre continuité et changement ---------- 285

4.2.2 Le métier de formateur entre représentations et valeurs ---------- 287

4.2.3 Les pratiques pédagogiques des formateurs ---------- 290
4.2.4 Les formes et sources de reconnaissance ---------- 290
4.2.5 Le dispositif de professionnalisation ---------- 291
4.2.6 Les tensions liées à la professionnalisation ---------- 293
4.2.7 Les perspectives de mise en œuvre de la professionnalisation ---------- 294

5 Discussion ---------- 296

5.1 Une identité professionnelle « brouillée » ---------- 297

5.2 Des éléments de développement professionnel spécifiques à l'émergence d'une identité professionnelle ---------- 298

5.3 Les FSP, des formateurs à part entière ou entièrement à part ? Similitudes, différences, complémentarités ---------- 299

5.4 Retour sur les hypothèses et apports de la recherche ---------- 302

5.5 Les communautés de pratiques comme outil de la professionnalisation ? ---------- 304

5.6 Questionnements issus de la recherche ---------- 306

Conclusion ---------- 308

Table des matières ---------- 310

Bibliographie ---------- 318

Résumé ---------- 322

Abstract ---------- 323

Bibliographie

Allal, L ; CochetKaeser, F. ; Bonaiti-Dugerdil, S. et Wegmuller, E (1998). Le portfolio dans la dynamique de l'entretien tripartite. *Mesure et Evaluation en Education,20*,5-32.

Abric, J.C. (1994). *Pratiques sociales et représentations*. PUF.

Ag Hartata, K. et Perez-Roux, T. (2018). Transactions identitaires des formateurs d'agents de prévention et de sécurité et enjeux de professionnalisation. Education et socialisation, [en ligne], 50, DOI : https://doi.org/10.4000/edso.5218.

Ardouin, T. (2006). *Ingénierie de formation pour l'entreprise : analyser, concevoir, réaliser, évaluer.* Dunod.

Ardouin, T. et Gravé, P. (2018). Professionnalité et identité professionnelle des formateurs consultants indépendants. Education et formation, 308, 72-81.

Argyris C. et Schön D.A. (1989). *Theory in practice : increasing professional effectiveness.* Jossey Bass.

Argyris, C. (1995). *Savoir pour agir, surmonter les obstacles de l'apprentissage organisationnel.* InterEditions.

Arroyo, A. (2017). *Professionnalisation et développement professionnelle: cas des agents de sécurité privée de la branche surveillance humaine en France.* [Thèse inédite] Université de Rouen Normandie.

Ayoube, R. (2013). *La construction de la professionnalité émergente en master professionnel : regards évaluatifs de stagiaires et de formateurs*. [Thèse inédite] Université de Toulouse 2, le Mirail.

Barbier, J-M. & Galatanu, O. (2004). *Les savoirs d'action : une mise en mots des compétences ?* L'Harmattan.

Barbier, J-M. (1996). *Savoirs théoriques et savoirs d'action.* PUF

Barbier, J-M. (2005). « Voies nouvelles de la professionnalisation », dans Sorel, M. & Wittorski, R. *La professionnalisation en actes et en question.* 121-134.

Barbier, J-M. ; Bourgeois, E. ; de Villiers, G. ; Kaddouri, M. (2008). *Construction identitaire et mobilisation des sujets en formation.* L'harmattan.

Barbier, R. (1996). *La recherche action.* Anthropos.

Bardin, L. (1977). *L'analyse de contenu.* PUF.

Bardin, L. (2007). *L'analyse de contenu.* PUF.

Beck, U. (2008) *La société du risque : sur la voie d'une autre modernité.* Flammarion

Bélair, L. & Van Nieuwenhoven, C. (2010). Le portfolio, un outil de consignation ou d'évaluation authentique ? Dans Paquay, L. ; Van Nieuwenhoven, C. et Wouters, P. (dir), *L'évaluation, levier du développement professionnel* ? 161-176. Editions De Boeck.

Blanchet, A. (1985), *L'entretien dans les sciences sociales. L'écoute, la parole et le sens*. Dunod.

Blanchet, A., (1991), *Dire et faire dire : l'entretien*, Armand Colin.

Blanchet, A., Gotman, A. (1992), *L'enquête et ses méthodes : l'entretien*. Nathan.

Blanchet, G., Blanchet A. (1994), Interactional Effects of the Environment on Interviews, *European Journal of Psychology of Education*, IX, 1, 41-53.

Blin, J.-F. (1997). *Représentations, pratiques et identités professionnelles*. L'harmattan.

Bourdieu, P. ; Chamboredon, J.C. ; Passeron, J.C. (1968), *Le métier de sociologue*. Mouton-Bordas.

Bourdieu, P. (1991), Introduction à la socioanalyse. *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, *90*, 3-5.

Bourdieu, P. (1993), Comprendre, dans *La misère du monde*. Éditions du Seuil,903-925.

Bourdoncle R. (1991). La professionnalisation des enseignants : analyses sociologiques anglaises et américaines. *Revue française de pédagogie*, *94,* 73-92.
Bourdoncle R. (1993). La professionnalisation des enseignants : les limites d'un mythe. *Revue française de pédagogie*, *105*, 83-114.
Bourdoncle, R. (2000). Autour des mots : professionnalisation, formes et dispositifs. *Recherche et Formation, 35*, 117-132.
Carré, P., Moisan, A. et Poisson, D. (1997). *L'autoformation*. Presses universitaires de France.
Carré, P. Caspar, P. (1999). *Traité des sciences et des techniques de la formation*. Dunod.
Clot, Y. (1995). L'échange avec un « sosie » pour penser l'expérience.Un essai. *Société Française, 3*, 51-55.
Clot, Y. (1995). *Le travail sans l'homme? pour une psychologie des milieux de travail et de vie.* La découverte.
Clot, Y. (1999, Mai). Ivar Oddone:les instruments de l'action. *les territoires du travail , 3*, 43-52.
Clot, Y. (2000). *La fonction psychologique du travail.* PUF.
Clot, Y. (2000). *La formation par l'analyse du travail:pour une troisième voie*. PUF.
Clot, Y. (2001). « Méthodologies en clinique de l'activité. L'exemple du sosie. *» Dans Santiago,M. Rouan, G. Les méthodes qualitatives en psychologie* . Dunod.
Clot, Y. (2004). *Travail et sens du travail.* PUF.
Clot, Y. (2006). Clinique du travail et clinique de l'activité. *Nouvelle revue de psychologie. 1.* 165-179.
Clot, Y. (Dir.), Prot, B. et Reille-Baudrin, E. (2007). *Entre le référentiel et l'activité : le problème de la prospective du mètier.* Direction générale de l'enseignement scolaire.
Cools, M. et Pashley, V. (2012, Mars). La sécurité privée en europe: une analyse des 3 livres blancs. *Cahiers de la sécurité*,*19,* 40-54.
De Lescure, E, Frétigné, C (dir.) (2010), *Les métiers de la formation. Approches sociologiques*. PUR.
Demaziere, D., Dubar, C. (1997)*, Analyser les entretiens biographiques. L'exemple des récits d'insertion*. Nathan.
Dewey J. (1967). *Experience and education*. Mac Millan.
Dubar, C., (1990), L'entretien non directif comme système d'action : pour une analyse dynamique des trajets identitaires, *Les Cahiers de Philosophie*, *19*, 185-206.
Dubar, C. (1991). *La socialisation, construction des identités sociales et professionnelles.* Colin.
Dubar, C. (1992). Formes identitaires et socialisation professionnelle. *Revue française de sociologie*, *33(4),* 505-529. http://doi.org/10.2307/3322224
Dubar, C. (2001). *La crise des identités : l'interprétation d'une mutation*. PUF.
Etudes du GARF, (2008). « Les communautés de pratique », *les communautés de pratique : un mode d'organisation apprenante ? Application au cas du GARF,* 5-19.
Etudes du GARF (2005). *Les organisations apprenantes, de l'ingénierie de formation à l'ingénierie des apprentissages.* Collection Etudes du GARF.
Faugeron, C. ; Fichelet, M. ; Fichelet, R. ; Poggi, D. ; Robert, P. (1975). De la déviance et du contrôle social, Rapport de fin de recherche pour la DGRST.
Fonteneau, A. (2009). *La professionnalisation des formateurs, contribution à la construction d'une ingénierie de formation. Le cas particulier de La Poste Campus des métiers du Courrier de Rennes Antenne de Nantes*. [Thèse inédite] Université François Rabelais.
Galvani, P. (1995). Trois approches. *Education, 2,* 37-39.
Gather Thurler, M & Maulini, O. (dir.) (*2007). L'organisation du travail scolaire. Enjeu caché des réformes ?* Presses de l'Université du Québec.
Gimenez-Salinas, A. R. (2009). La sécurité privée et son rôle dans la gestion de la sécurité citoyenne, 1-25. Université nationale d'enseignement à distance.
Gravé, P. (2002). *Formateurs et identités*. PUF.

Hassid, O. (2012, mars). La sécurité, un nouvel enjeu de compétitivité pour les entreprises française? *Cahiers de la sécurité*, *19*, 60-64.

Hille, F & Labbé, S (2019). *Professionnalisations : repères et ouvertures.* L'harmattan.

Hoogenboom, A.B ; Moore, L. (1988). Des paradoxes du contrôle d'Etat sur l'industrie de la sécurité privée :la légitimation et la naissance d'un complexe d'organismes policiers ? *Déviance et société, 12(4)*, 391-400.

Jodelet. (1991). Représentations sociales : un domaine en expansion. In D. Jodelet (dir.), *Les représentations sociales.* PUF.

Jorro, A & De Ketele, J-M (dir). (2011). *La professionnalité émergente : quelle reconnaissance ?* De Boeck.

Jorro, A. (2000). *L'enseignant et l'évaluation*. De Boeck.

Jorro, A. (2007). *Évaluation et développement professionnel*. L'Harmattan.

Jorro, A. (2010). « Le développement professionnel des acteurs : une nouvelle fonction de l'évaluation » ? Dans Paquay, L. ; Van Nieuwenhoven, C. et Wouters, P. (dir), *L'évaluation, levier du développement professionne*l ? 253-264. De Boeck.

Jorro, A. (2011). Évaluation de l'expérience et enjeux de reconnaissance professionnelle. *Les Sciences de l'éducation - pour l'être nouvelle, Vol. 44, 2.*

Jorro, A., Brocal, R & Postiaux, N. (2013). « Évaluer la professionnalité émergente en formation. » Dans M. Romainville, R. Goasdoué & M. Vantourout (dir), *Évaluation et enseignement supérieur.* 73-84. De Boeck..

Kaufmann, J. C., (1996), *L'entretien compréhensif*. Nathan.

Kolb D. (1984). *Experiential learning : experience as the source of learning and development*. Prentice Hall.

Latour, X. (2012, Mars). Sécurité publique et sécurité privée de l'ignorance à la coproduction. *Cahiers de la sécurité*, *19*,7-11.

Lave, J. et Wenger, E. (1991). *Situated learning. Legitimate peripheral participation*. University of Cambridge press.

Le Boterf, G. (1997). *Professionnaliser : le modèle de la navigation professionnelle.* Editions d'Organisation.

Le Boterf, G. (1998). *Ingénierie et évaluation des compétences.* [5e édition]. Editions d'Organisation.

Le Boterf, G. (2006). *Construire les compétences individuelles et collectives – Agir avec compétence.* [4e édition]. Editions d'Organisation.

Leclercq, V. (2004). La professionnalisation des formateurs impliqués dans la formation de base, Dans *Ville-Ecole-Intégration-Enjeux, 136*, 187-202.

Leplat J. (2001). « Compétence et ergonomie ». *Dans* Leplat, J et Montmollin, M. *Les compétences en ergonomie.* Octares. 41-53.

Marcolino, P-M (Do). (2007). *Les meilleures pratiques du formateur.* Eyrolles. Editions d'Organisation.

Martin, J-P. & Savary, E. (1996). *Formateur d'adultes, se professionnaliser, exercer au quotidien*. Editions de la chronique sociale.

Mezirow, J. (2001). *Penser son expérience, développer l'auto formation.* Editions de la chronique sociale.

Michelat, G. (1975), Sur l'utilisation de l'entretien non-directif en sociologie, *Revue Française de Sociologie*, *XVI, 2*, 229-247.

Moisan A. (1997). « Sociologie de l'autoformation ». *Dans* Carré, P. ; Moisan, A et Poisson, D. *L'autoformation*. Presses universitaires de France, 171-260.

Moscovici, S. (1961), *La psychanalyse, son image et son public. Étude sur la représentation sociale de la psychanalyse*. PUF.

Ocqueteau, F. (1997). *Les défis de la sécurité privée, protection et surveillance dans la France d'aujourd'hui.* L'harmattan.

Ocqueteau, F. (2004). *Police entre Etat et Marché.* presses de la fondation nationale des sciences politiques. L'Harmattan.

Ocqueteau, F. (2014, janvier 17). *Police(s) privée(s), sécurité privée: Nouveaux enjeux de l'ordre et du contrôle social, 247-281.* Consulté le 14 Mai, 2018, sur HAL: https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-00932610/document

Ocqueteau, F. et Pottier, M-L. (1995). *Vigilance et sécurité dans les grandes surfaces.* L'Harmattan.

Oddone, I. (1981). *redecouvrir l'expérience ouvrière. Vers une autre psychologie du travail?* Editions sociales.

Page-Lamarche, V. (2005). *Styles d'apprentissage et rendements académiques dans les formations en ligne*. Université de Montréal.

Pastré P. (1999). La conceptualisation dans l'action : bilan et nouvelles perspectives. *Éducation permanente*, *139*, 13-35.

Perez-Roux, T. (2011). Changer de métier pour devenir enseignant : transitions professionnelles et dynamiques identitaires. *Recherches en éducation*, *11*, 39-54.

Perez-Roux, T. (2012). Dynamiques identitaires et transitions professionnelles : contribution dans le champ des recherches sur l'enseignement et la formation. Habilitation à Diriger les Recherches, Université de Nantes, [non publiée].

Poupart, J., (1993), Discours et débats autour de la scientificité des entretiens de recherche, *Sociologie et Sociétés*. *XXV. 2*. 93-110.

Ricoeur, P. (2004). *Parcours de la reconnaissance.* Stock.

Robert, P., Faugeron, C., (1978), *La justice et son public. Les représentations sociales du système pénal*, Masson.

Roche, J. (1999). « Que faut-il entendre par professionnalisation ? », Dans *Education permanente. 110,* 35-50.

Sainsaulieu, R. (1977). *L'identité au travail. Les effets culturels de l'organisation.* Presses de la FNSP, (première édition).

Sanson, G., Le brethon, B., & Hesse, C. (2012). *Rapport sur la formation aux métiers de la sécurité privée.* Paris: ministères de l'intérieur, de l'éducation nationale, des affaires sociales et de la santé.

Schwartz Y. (1999). La compétence, une question pour le philosophe. *In* Club CRIN (éd.). *Entreprises et compétences : le sens des évolutions. Les cahiers du club CRIN*. 213-218.

Sorel, M. & Wittorski, R. (2005). *La professionnalisation en actes et en question.* L'harmattan.

Sorel, M. et Wittorski, R. (2005). *La professionnalisation en actes et en questions.* L'harmattan.

Tardif, C. et Lessard,M. (2000). *Le travail enseignant au quotidien.* De Boeck.

Vasconcellos, M. (2008). « Identité, professionnalisation et formation ». Dans, Kaddouri, M. ; Lespessailles, C ;Mailbouis, M et Vasconcellos, M (Éd.). (2008). *La question identitaire dans le travail et la formation : contributions de la recherche, état des pratiques et étude bibliographique*. 149-162. L'Harmattan

Vygotsky, L.S. (1978). *Mind and society: The development of higher mental processes*. Harvard University Press.

Wenger, E., Mc Dermott, R. A., Snyder, W. (2002). *Cultivating communities of pratctice. A guide to managing knowledge*. Cambridge, Mass. Harvard Business school press.

Wenger, E. (1998b) ; *La théorie des communautés de pratique : apprentissage, sens et identité*. Trad française, Les presses de l'Université Laval. Québec.

Wenger, E. (1999*). Communities of practice. Learning, meaning and identity*.Cambridge, University of Cambridge press.

Wittorski, R. (2007). *Professionnalisation et développement professionnel*. L'harmattan.

Wittorski, R. (2008). La professionnalisation. *Savoirs, 17*, 11-35.

Résumé

Le secteur de la sécurité privée connaît, aujourd'hui, des transformations importantes. Celles-ci sont liées aux évolutions de la société. Le projet d'inclure le volet privé de la sécurité au dispositif global de sécurité publique constitue le point de départ des mouvements de professionnalisation que connait aujourd'hui le secteur. La volonté du législateur d'assainir les pratiques professionnelles et commerciales dans ce domaine a pour but de permettre la construction d'un continuum entre les activités du secteur privé et celles du secteur public. Ce processus de professionnalisation s'est essentiellement focalisé sur le recrutement et la formation des agents de sécurité, le contrôle des organismes prestataires de services de sécurité, à travers des lois et circulaires de plus en plus strictes.

La formation professionnelle des agents de sécurité a été érigée en pierre angulaire de l'assainissement des pratiques professionnelles dans la sécurité privée. Toutefois, il y a eu peu de réflexion quant à la place des formateurs dans ce processus.

Notre thèse s'intéresse aux dynamiques de construction identitaire à travers l'étude des valeurs, représentations et pratiques professionnelles des formateurs, en prise avec leur travail et tente de mettre au jour des dynamiques de reconnaissance professionnelle dans ce contexte de professionnalisation. Nous cherchons à comprendre ***comment les formateurs d'agents de sécurité privée parviennent à (se) construire une identité professionnelle tenable, dans un contexte professionnel encore peu stabilisé.***

La professionnalisation est un processus vivant qui connait des évolutions et recouvre une multitude d'objets (Bourdoncle, 2000) et de dimensions articulées entre elles (Bourdoncle, 1991,1993 ; Wittorski, 2005, 2007).

Ainsi, la construction de l'identité professionnelle à travers un processus de professionnalisation ne peut se faire qu'en prenant en compte ces divers objets et dimensions. Dans la continuité des travaux de Dubar (1991), la théorie de la triple transaction de Perez-Roux (2011) nous permet de mettre en lumière les processus de construction identitaire et les transactions qui y participent.

Au niveau méthodologique, 14 entretiens semi-directifs ont été réalisé. Cet outil principal de recherche a été complété par une approche de type « instruction au sosie » en raison de l'impossibilité d'accéder au terrain pour observer les pratiques professionnelles des formateurs.

Les résultats montrent que la construction de l'identité professionnelle des formateurs d'agents de prévention et de sécurité (APS) est particulièrement liée à leur parcours antérieur. L'exercice de cette activité peut être perçue comme une rupture, un changement ou une continuité en fonction des trajectoires. Les représentations entretenues par les formateurs justifient leurs actions et prises de positions au quotidien. Les résultats mettent en évidence le fait que les formateurs se définissent à travers les relations qu'ils ont construit avec les collègues, les formés, et même les institutions. Quant à leurs pratiques, la diversité du public en formation les amène à être très vigilants sur le plan pédagogique. Les marques de reconnaissance semblent très liées à la relation que les formateurs entretiennent avec les formés, à celles qu'ils ont construites au sein de leurs équipes ou qu'ils entretiennent avec les centres de formation qui font appel à leurs services.

Enfin, si la professionnalisation amène un contrôle des pratiques professionnelles au sein de divers organismes, elle permet l'accès au statut de formateur, à travers la mise en place d'un cursus diplômant. La formation de formateur apparaît donc comme le moyen de contrôler la qualité des interventions en formation professionnelle sécurité et prévention. C'est surtout un moyen d'uniformiser au mieux les pratiques professionnelles des formateurs.

Mots clés : professionnalisation, identité professionnelle, professionnalité émergente, sécurité privée-formateurs

Abstract

The private security sector is currently undergoing major transformations. These are linked to the evolution of society. The project to include the private component of security in the global system of public security constitutes the starting point of the movements of professionalization that the sector knows today. The legislator's will to clean up professional and commercial practices in this field aims to allow the construction of a continuum between the activities of the private sector and those of the public sector. This process of professionalization has essentially focused on the recruitment and training of security agents, and the control of security service providers, through increasingly strict laws and circulars.

The professional training of security guards has been set up as a cornerstone of the sanitation of professional practices in private security. However, little thought has been given to the place of vocational trainers in this process.

Our thesis focuses on the dynamics of identity construction through the study of the values, representations and professional practices of vocational trainers, in relation to their work, and attempts to uncover the dynamics of professional recognition in this context of professionalization. We seek to understand how private security vocational trainers manage to build a tenable professional identity in a professional context that is not yet stable.

Professionalization is a living process that evolves and covers a multitude of objects (Bourdoncle, 2000) and interrelated dimensions (Bourdoncle, 1991, 1993; Wittorski, 2005, 2007).

Thus, the construction of professional identity through a process of professionalization can only be done by taking into account these various objects and dimensions. Following Dubar's (1991) work, Perez-Roux's (2011) triple transaction theory allows us to shed light on the identity construction processes and the transactions that participate in them.

At the methodological level, 14 semi-directive interviews were conducted. This main research tool was supplemented by a "look-alike instruction" approach due to the impossibility of accessing the field to observe the vocational trainers' professional practices.

The results show that the construction of the professional identity of prevention and security agent (PSA) vocational trainers is particularly linked to their previous career. The exercise of this activity can be perceived as a rupture, a change or a continuity according to the trajectories. The representations maintained by the vocational trainers justify their actions and positions on a daily basis. The results highlight the fact that vocational trainers define themselves through the relationships they have built with colleagues, trainees, and even institutions. As for their practices, the diversity of the training public leads them to be very vigilant on the pedagogical level. The marks of recognition seem to be very much linked to the relationship that vocational trainers have with the trainees, to those they have built within their teams or that they have with the training centers that call upon their services.

Finally, if professionalization leads to a control of professional practices within various organizations, it allows access to the status of trainer, through the establishment of a diploma course. The training of vocational trainers thus appears to be a means of controlling the quality of interventions in professional safety and prevention training. Above all, it is a means of standardizing the professional practices of vocational trainers.

Key words: professionalization, professional identity, emerging professionalism, private security – Vocational trainers

ANNEXES

THÈSE
Pour obtenir le grade de
Docteur

Délivré par Université Paul Valéry-Montpellier 3

Préparée au sein de l'école doctorale 58
Et de l'unité de recherche LIRDEF-EA3749

Spécialité : Sciences de l'éducation et de la formation

Présentée par Kananny AG HARTATA

PROFESSIONNALISATION ET IDENTITE PROFESSIONNELLE DES FORMATEURS EN SECURITE PRIVEE : ENJEUX ET TRANSACTIONS
Tome 2 :ANNEXES

Soutenue le 06 Décembre 2021 devant le jury composé de

Thierry Ardouin, Professeur des Universités en Sciences de l'éducation et de la formation, Université de Rouen-Normandie	**Président**
Sabrina Labbé, Maîtresse de conférences-HDR en Sciences de l'éducation et de la formation, Université de Toulouse - Jean Jaurès	**Rappporteure**
Éric Maleyrot, Maître de conférences en Sciences de l'éducation et de la formation, Université Paul-Valéry, Montpellier 3	**Examinateur**
Thérèse Pérez-Roux, Professeure des universités en Sciences de l'éducation et de la formation, Université Paul-Valéry, Montpellier 3	**Directrice de thèse**
Richard Wittorski, Professeur des Universités en Sciences de l'éducation et de la formation, Université de Rouen-Normandie	**Rapporteur**

Sommaire

1 Annexe 1 : E-mail de prise de contact.....327

2 Annexes 2 : Guides d'entretiens 328

2.1 Construction du guide d'entretien 328

2.2 Guide d'entretien de la série 1 :première version (recueils effectués en 2015).....329

2.3 Guide d'entretien de la série 2 : version actualisée (recueils effectués à partir de 2017) 332

3 Annexes 3 : Grille d'analyse thématique 334

4 Annexes 4 : Retranscription des entretiens 335

4.1 Alain.....565

4.2 Lisa.....464

4.3 Éric.....519

4.4 Gérard.....591

4.5 Jean-Claude 591

4.6 Sandra.....534

4.7 Steph 546

4.8 Jérémy.....491

4.9 Patrick.....434

4.10 Christian 379

4.11 Edouard 399

4.12 François.....416

4.13 Bruno 361

4.14 Blanche.....335

5 Annexes 5 : Arrêté 640

1 Annexe 1 : E-mail de prise de contact

E-mail envoyé à 15 centres de formation et resté sans suite.

kan agharta <kanannyaghartata1@gmail.com>prise de contact1 message **kan agharta** <kanannyaghartata1@gmail.com>7 novembre 2018 à 19:41À : contact@tqe13.fr

Bonjour !
Je me nomme Kananny AG HARTATA, étudiant en sciences de l'éducation à Montpellier 3.
J'effectue actuellement une recherche universitaire axée sur les problématiques de professionnalisation et de construction identitaire des formateurs en sécurité privée (surveillance humaine et sécurité incendie principalement). Ce secteur m'intéresse tout particulièrement et notamment l'aspect formation et professionnalisation.
C'est pourquoi, je souhaiterai effectuer un travail de recueil au sein de votre établissement. Il s'agira d'un entretien individuel avec les formateurs qui interviennent chez vous et d'un entretien avec le responsable formation de votre établissement. Ces entretiens porteront essentiellement sur leurs parcours professionnels, la description de leurs pratiques et leurs positionnements par rapport aux processus de professionnalisation qui sont mis en place pour les formateurs notamment à travers les nouveaux textes. La durée maximum d'un entretien est estimée à une heure.
Je vous serais très reconnaissant, si vous pouviez m'accorder une heure de votre temps et me mettre en relation avec vos formateurs qui seraient susceptibles de m'accorder un peu de leurs temps.
Ce travail me tient particulièrement à cœur car étant moi-même agent de sécurité depuis quelques années, j'ai constaté que dans mon domaine d'études (sciences de l'éducation et de la formation) les écris sur la formation professionnelle en sécurité privée sont très rares. Pourtant, c'est un secteur qui revêt une importance capitale dans le développement des activités privées de sécurité. J'espère à travers ce travail de recherche, avoir l'occasion de participer au rayonnement de la formation professionnelle en sécurité privée et surtout permettre aux acteurs que vous êtes d'avoir une tribune dans le monde la recherche scientifique en éducation et formation.
Dans l'attente de vous lire, trouvez ici l'expression de mes salutations distinguées.
Kananny --
Kananny AG HARTATA Doctorant en Sciences de l'Éducation LIRDEF EA 3749Université Paul-Valéry, Montpellier 3

2 Annexes 2 : Guides d'entretiens

Nous présentons ici les deux versions de notre guide d'entretien. Comme explicité dans le cadre méthodologique, notre grille a évolué au cours de la recherche. Nous avons conservé le même canevas quant aux objectifs et à la conduite de nos entretiens.

2.1 Construction du guide d'entretien

Les hypothèses de recherche :

- Le processus de professionnalisation dans le secteur de la formation en sécurité privée ne prend pas en compte les réalités du métier de formateur.
- La mise en œuvre des récentes directives ministérielles suscitent de vives tensions au sein de la communauté des formateurs.
- Les réalités du métier de formateur en sécurité privée, rendent difficile la construction d'une identité commune de métier.

Objectifs des entretiens :

- **Ces entretiens portent sur des parcours, perception et des faits professionnels,**
- **Ce qui est fait dans l'activité et comment.**
- **On recherche aussi des éléments de contexte (tensions, climat professionnel, etc.) pour apporter de la précision.**
- **Comment le parcours professionnel influe sur la perception que le formateur peut avoir de sa personne (la construction d'une identité professionnelle dans le contexte professionnel).**

Canevas de l'entretien :

- **Accueil : - Explications, pourquoi cet entretien, description des objectifs et de la procédure Durée (environ une heure)**
- **Comportement attendu (détendu, c'est une discussion, oublier le dictaphone)**
- **Recueil d'informations sur l'activité : par le questionnement (peu de question pour laisser libre parole, seulement des relances)**
- **Approfondissement si besoin, recentrage et précision sur des situations concrètes (par les relances)**
- **Reformulation si nécessaire**

Principes du questionnement :

- **Faire dire, décrire l'action, dans les détails et les démarches**
- **Verbalisation claire, organisée, distanciation de l'action**
- **Placer le formateur dans l'action en allant vers un discours descriptif**
- **Identifier les difficultés, la motivation, la confiance dans l'action**
- **Identifier l'avis sur des notions telles que « professionnalisation » ou « reconnaissance » ou « identité professionnelle »**

Conclusion :

- **Synthèse de l'entretien**
- **Remerciements et prise de congé**

2.2 Guide d'entretien de la série 1 : première version (recueils effectués en 2015)

Thèmes	Questions	Relances/reformulations	Cadre théorique/ types d'informations
Thème 1 : parcours pro	Que pouvez-vous me dire de votre parcours professionnel ? Ou : pourrait-on revenir sur votre parcours professionnel ?	Avez-vous été APS ? Et avant ? Type de scolarité ? niveau de diplômes ou examens ? ce que vous préfériez apprendre ? ce qui vous gênait ou vous déplaisait ? Comment êtes-vous venu à la formation des APS ? Quelque chose en particulier vous a influencé dans ce choix de carrière ? Devenir formateur était-il une carrière que vous souhaitiez entreprendre ? Comment cela s'est-il passé ?	Parcours biographique Rupture/continuité/réorientation
Thème 2 : rapport au métier	Que représente le métier de formateur pour vous ?	Quelle idée vous faisiez-vous de ce métier (activité ? au moment de le choisir ? Votre perception a-t-elle changé ? Que pouvez-vous me dire du métier de formateur d'APS aujourd'hui ? (Changement, évolutions, interrogation, etc.) Quelles sont les valeurs qui caractérisent le métier de formateur d'APS ? Ce qui vous semble important dans ce métier ? ce que vous avez envie de valoriser, qui est essentiel pour vous ? Concrètement, en quoi consiste le travail du formateur d'APS selon vous ? Pourriez-vous me parler de vos pratiques ? Imaginons que je sois débutant… quels conseils, choses incontournables à connaitre, etc. ?	Valeurs professionnelles/ représentations professionnelles/ pratiques professionnelles /tentative d'introduction de l'IS ou proposez une autre rencontre à certains pour mettre en œuvre l'IS.
Thème 3 : Formation-Qualification	Comment devient-on formateur d'APS de nos jours ?	Des qualifications spécifiques sont-elles nécessaires ? Comment avez-vous appris votre métier ? Y a-t-il des aides de la part des collègues plus aguerris ? ou un cadre donné par les structures de formation ?	Compétences/ professionnalités/ socialisation professionnelle/ formation de formateurs

		Que suggéreriez-vous, si vous deviez faire des propositions, pour améliorer le travail de formateur aujourd'hui ?	
Thème 4 : la professionnalisation du métier	Aujourd'hui on parle beaucoup de professionnalisation dans le secteur de la sécurité privée et particulièrement dans la formation en sécurité privée, qu'est-ce que cela vous évoque ?	Selon vous, quels sont les aspects importants (politiques, économiques, pédagogique, éthique, identitaire, etc.) pour professionnaliser cette activité, pour construire les compétences attendues d'un professionnel reconnu ? De quelle manière cette professionnalisation pourrait-elle ou est-elle mise en œuvre ? Que repérez-vous dans les manières de faire, de former les professionnels ? Y a-t-il aujourd'hui des oppositions, des aides, des tensions dans le champ de la sécurité privée ou en dehors (concurrences) ?	Enjeux/voies et moyens de la professionnalisation
Thème 5 : l'identité du formateur d'APS	En quoi consiste le travail du formateur d'APS ? (Enseignement, conception, accompagnement, etc.)	Qu'est-ce qui vous permet aujourd'hui de vous définir comme formateur d'APS ? Peut-on considérer le formateur en sécurité privée simplement comme un formateur d'adultes ? quelle spécificité ? Existe-t-il une reconnaissance officielle de métier de formateur d'APS ? Existe-t-il une organisation regroupant les formateurs d'APS, si oui quel est son rôle ? Quelle est ou pourrait être la place du collectif dans le cheminement du formateur ? Comment les Formateurs d'APS sont perçus dans le champ de la sécurité Quelle place accordez-vous au travail individuel et la personnalité du formateur dans son métier ? Comment vous sentez-vous perçu/apprécié par les stagiaires ? mais aussi par les APS, anciens collègues ou actuels s'ils conservent en partie cette double activité. Par les responsables de la structure ?	Reconnaissance professionnelle (par soi/par autrui) Identité (pour soi/identité pour autrui), identité héritée/ assumée/revendiquée) Diversité des espaces d'investissement,

		Quelle position sociale des formateurs ASP ? Regard de la famille, des amis, etc. ? Le fait de devenir formateur a-t-il changé votre regard sur le monde de la SP et des autres sur vous ? Hormis la formation en sécurité privée, y' a-t-il d'autres domaines dans lesquels vous êtes investi (professionnel ou non) Comment conciliez-vous ce travail avec votre vie de famille ? Y a-t-il un lien entre cette activité ASP-formateur d'ASP et une certaine façon de vivre ? Comment voyez-vous votre avenir professionnel ? envisagez-vous une réorientation de carrière, une évolution ou autre ?	

2.3 Guide d'entretien de la série 2 : version actualisée (recueils effectués à partir de 2017)

Thèmes	Questions	Relances	Cadre théorique
Thème 1 : parcours pro	Que pouvez-vous me dire de votre parcours professionnel ?	Comment êtes-vous venu à la formation des APS ? Quelque chose en particulier vous a influencé dans ce choix de carrière ? Devenir formateur était-il une carrière que vous souhaitiez entreprendre ?	Parcours biographique Rupture/continuité/réorientation
Thème 2 : rapport au métier	Que représente le métier de formateur pour vous ?	Quelle idée vous faisiez-vous de ce métier au moment de le choisir ? Votre perception a-t-elle changé ? Que pouvez-vous me dire du métier de formateur d'APS aujourd'hui ? (Changement, évolutions, interrogation, etc.) Quelles sont les valeurs qui caractérisent le métier de formateur d'APS ? En quoi consiste le travail du formateur d'APS selon vous ? (Cette question peut être posée dans la partie pratiques professionnelles)	Valeurs professionnelles/ représentations professionnelles/
Thème 3 : Formation-Qualification	Comment devient-on formateur d'APS de nos jours ?	Des qualifications spécifiques sont-elles nécessaires ? Comment avez-vous appris votre métier ? Que suggériez-vous, si vous deviez faire des propositions, pour améliorer le travail de formateur aujourd'hui ?	Compétences/ professionnalités/ socialisation professionnelle/ formation de formateurs
Thème 4 : la professionnalisation du métier	Que vous évoque la professionnalisation des formateurs d'APS ?	Quels seraient les enjeux de cette professionnalisation ? (Politiques, économiques, pédagogique, éthique, identitaire, etc.) à quoi cela vous renvoi-t-il ? De quelle manière cette professionnalisation pourrait-elle ou est-elle mise en œuvre ? (Formation, formation continu)	Enjeux/voies et moyens de la professionnalisation
Thème 5 : l'identité du formateur d'APS	En quoi consiste le travail du formateur d'APS ? (Enseignement, conception, accompagnement, etc.)	Qu'est-ce qui vous permet aujourd'hui de vous définir comme formateur d'APS ? Existe-t-il une reconnaissance officielle de métier de formateur d'APS ? Quelle place accordez-vous à l'individualité dans le cheminement du formateur ? Existe-t-il une organisation regroupant les formateurs d'APS, si oui quel est son rôle ?	Reconnaissance professionnelle (par soi/par autrui) Identité (pour soi/identité pour autrui), identité héritée/ assumée/revendiquée)

		Quelle est ou pourrait être la place du collectif dans le cheminement du formateur ?	
Thème 6 pratiques pro (instruction au sosie)	Imaginez que je sois amené à vous remplacer demain, quelles consignes pouvez-vous me donner afin que personne ne s'avise de la substitution ? Décris-moi, racontes-moi, comment se déroule une session de formation, en passant par l'établissement de son contenu, le déroulement, les objectifs, le rapport entre toi et les formés ?	R1 : Comment établir les contenus de formation ? Comment organise-tu les formations ? Est-ce différent pour tes collègues ? Comment définir les objectifs pédagogiques ? Quels sont-ils ? Quel est ton avis sur le rapport entre le formateur et les formés ? Peux-tu décrire une situation qui soit représentative du rapport entre toi et les apprenants ? Comment susciter leur intérêt et leur motivation ? Peux-tu décrire un moment où a eu l'impression de susciter leur intérêt ? As-tu l'impression que tes interventions répondent aux attentes des formés ? Et aux tiens ? ? As-tu toujours comme objectifs de développer des compétences chez les formés ? Quels outils, techniques utilises-tu en matière de pédagogie Pourquoi ? As-tu des idées novatrices quant aux pratiques des formateurs ?	Pratiques professionnelles

3 Annexes 3 : Grille d'analyse thématique

Thématiques	Objectifs	Indicateurs
Parcours biographique	- **Déterminer si le parcours professionnel du formateur comporte des changements, des ruptures ou s'il s'agit d'une continuité.** - **Déterminer si ce parcours a une incidence particulière sur le travail du formateur.**	- **Formation (diplômes-qualifications)** - **Expériences professionnelles antérieures** - **Motivations** - **Liens entre formations-expériences professionnelles-et le métier de formateur** - **Les valeurs (professionnelles et ou personnelles)**
Transactions relationnelles	- **Mettre en évidence les rapports que le formateur entretien avec son environnement.** - **Déterminer de quelle manière, ces rapports participent à la construction de l'identité professionnelle du formateur.**	- **Les rapports au métier (représentations)** - **La valorisation (reconnaissance)** - **Le collectif (travail en collectif Vs concurrences)** -
Dimension intégrative	- **Exposer les divers espaces d'investissement des formateurs.** - **Déterminer les liens qui existent entre ces espaces d'investissement et la pratique du métier de formateur.**	- **Activités de loisirs** - **Activités familiales** - **Activités associatives** - **Autres activités professionnelles**
Pratiques professionnelles	- **Mettre en avant les pratiques professionnelles individuelles de chaque formateur.** - **Découvrir les similitudes et les différences de pratique entre les formateurs interrogés.**	- **La prise en main du groupe** - **L'introduction des nouvelles notions** - **La résolution des conflits** - **La théorie Vs la pratique durant la formation** - **La motivation du groupe**
Professionnalisation-professionnalité-développement professionnelle	- **Exposer les différents acteurs et leurs rôles dans le processus de**	- **Les conditions d'accès au métier de formateur**

	professionnalisation des formateurs **- Déterminer les différents processus de professionnalisation mis en œuvre par les formateur interrogés**	**(formation, compétence professionnelles)** **- Les politiques de professionnalisation et leurs mises en œuvre dans le secteur** **- Efforts individuels pour se former** **- Les conditions de travail pour les formateurs**

4 Annexes 4 : Retranscription des entretiens

Codes Couleurs pour l'analyse des entretiens :

Parcours pro/perspectives personnelles, rapport au métier, formation-qualification, professionnalisation, identité pro du formateur, pratiques pro Préconisation proposition pour la professionnalisation Tensions liées à la professionnalisation Perception de soi formatrice professionnelle travail d'équipe, dimension intégrative La reconnaissance de l'Etat/du secteur Organisation collective Identité pour soi/identité pour autrui /représentation du secteur d'activité.

4.1 Blanche

- **N°**	C/I	Verbatim Durée 1h05 min	Pré analyse
1.	C	Dans le cadre de ma recherche portant sur la professionnalisation du métier de formateur d'agents de sécurité. Dans le cadre de cette recherche l'entretien sera enregistré et anonymé à la retranscription. Ces termes te conviennent ils ?	
2.	I	Oui, très bien	
3.	C	Sans plus tarder je vais commencer par te demander si tu peux te présenter et présenter le parcours qui t'a conduit à ce métier ?	Biographique
4.	I	D'accord, je m'appelle b… 32 ans et en fait le parcours qui m'a amené à ce métier eh ! Au début mon boulot c'est pompier. Donc en fait j'ai appris tout le métier de pompier avec une préférence pour le secourisme même si j'aime bien l'incendie. Après je suis rentré en IGH (Immeuble de Grande Hauteur) donc j'ai fait de l'incendie pendant 10 ans et après ben, si tu veux, entre temps C… A eu besoins de moi pour la formation donc il m'a proposé de faire au début du secourisme donc si tu veux j'ai commencé par le secourisme je me suis vite pris au jeu de la formation après en fait j'ai élargi ma palette en incendie au niveau de la formation. Voilà et	32 ans, une carrière antérieure de pompier. S'est orientée très tôt vers le secourisme " 2.5-*fait j'ai appris tout le métier de pompier avec une préférence pour le secourisme* " pendant une dizaine d'année elle a exercé au sein du service de sécurité incendie d'un centre commercial. " 2.5-*donc j'ai fait de l'incendie pendant 10 ans entre temps c... A eu besoins de moi pour la formation donc il m'a proposé de faire au début du secourisme donc si tu veux j'ai commencé par le secourisme je me suis vite pris au jeu de la formation*

		aujourd'hui je suis formatrice en SSIAP 1.2.3 en incendie et en secourisme et là c'est moi qui ai repris tout le pôle secourisme et j'aimerais le développer un peu.	*après en fait j'ai élargi ma palette en incendie au niveau de la formation*" l'orientation vers le métier de formateur relève finalement d'un hasard. Les interventions portaient essentiellement sur le secourisme. Puis peu à peu le goût de la formation s'est installé et elle décide d'explorer d'autre domaines d'intervention c'est ainsi qu'elle se verra aussi confiée des interventions sur le module incendie et la responsabilité du pôle secourisme au sein de l'organisme de formation. "2.5-*aujourd'hui je suis formatrice en ssiap 1.2.3 en incendie et en secourisme et là c'est moi qui ai repris tout le pôle secourisme* "
5.	C	Est-ce que c'était un choix évident de venir formatrice par rapport à ton activité antérieur ?	
6.	I	Evident peut-être pas mais si tu veux quand j'étais chez les pompiers j'étais encadrante avec les jeunes donc tous les mercredis pendant 3h je faisais la formation aux jeune et ce n'était pas forcément évident mais c'est vrai que j'y trouvais une place dans cette formation. A la base je ne me disais pas tien je serais formatrice, mais le fait que C… me propose justement d'enseigner quelque chose que je connais bien et que j'aime beaucoup oui ça m'a ouvert les portes de la formation c'est sur	Pour B la formation n'est pas une chose nouvelle "2.7-*chez les pompier j'étais encadrante avec les jeunes* ", en effet pendant son service au sein des sapeurs pompier, elle avait en charge des groupes de jeunes pour des formations hebdomadaires. Déjà à cette époque B s'était faite une place dans ce rôle. Mais rien ne la destinait à s'orienter vers la formation professionnelle d'adultes dans le milieu de la sécurité privée. *"2. 7-A la base je ne me disais pas tien je serais formatrice*" c'est le fait d'avoir animer quelques séances de formation qui l'a finalement décidé à s'engager dans cette voie.
7.	C	Est-ce que tu as suivi une formation particulière pour former ou ça vient juste de l'expérience ?	
8.	I	Je me suis un peu servis de l'expérience après si tu veux en secourisme j'ai passé le monitorat SST, donc tu prends l'enseignement du monitorat SST par rapport au référentiel et à tout ce qu'on t'enseigne et après pour tout ce qui est incendie et tout le reste beh je fais un petit peut en cours avec C… et E… pour voir déjà les contenus pédagogique pour enseigner les bonnes choses et puis après je me suis adapter les cours et je leur enseignes les mêmes choses mais différemment si tu veux voilà je suis allé un petit peu chercher les informations aux sources voir un petit peu comment ils s'y prenaient comment ils faisaient puis après j'ai adapté à ma personnalité à mes cours puis j'ai continué.	B, au moment de s'engager dans la formation, n'a pas suivie de cursus certifiant particulier. Exception du monitorat SST " 2.9, *Je me suis un peu servi de l'expérience après si tu veux en secourisme j'ai passé le monitorat SST*". En ce qui concerne la formation sur le module Incendie, elle s'est surtout référée aux autres membres de l'équipe qui eux étaient bien plus expérimenté. Au fur et à mesure elle a assimilé les contenus pédagogiques et est parvenu à trouver son style " *2.9, je leur enseigne les mêmes choses mais différemment* "
9.	C	Qu'est ce qui t'a motivé à devenir formatrice, mis à part le fait que C… avait besoins de toi, qu'est ce qui fait que tu continues ?	Biographique/ rapport au public

10.	I	Ce n'était pas un choix je me suis pas dit tient je vais faire que ça ou pas du tout mais déjà l'expérience au fur et à mesure tu sais au début quand tu es formateurs t'es pas trop sure de toi plus tu avances dans le temps plus tu prends de l'assurance et de l'expérience. Mais c'est aussi le lien que je crée avec certains groupes de stagiaires qui me disent « ah madame on travaille bien avec vous » qui viennent me poser plein de questions parce qu'ils seraient intéressés et j'arrive à captiver les gens avec ce que je veux transmettre et en fait c'est ça tu vois c'est beaucoup le feed back avec le stagiaire quand ils me disent « madame c'est bien on s'est régalé etc. » c'est ça qui me pousse tu vois à continuer en fait à pas lâcher après je me régale hein franchement, être en cours toute la journée pour moi c'est quelque chose qui me va bien donc voilà.	B à construit ses compétences de formatrice au fil de ses intervention lors des sessions de formation. Elle a ainsi pris de l'assurance et commence à se constituer un solide bagage en termes d'expériences. Ce qui la conforte dans sa manière de personnaliser ses cours. " *2.11-au début quand tu es formateur t'es pas trop sure de toi plus tu avances dans le temps plus tu prends de l'assurance et de l'expérience*" Ce qui, au-delà de l'expérience acquise, conforte B dans ses approches pédagogique c'est également le rapport de proximité qu'elle parvient à nouer avec ses stagiaires. "2.*11- mais c'est aussi le lien que je crée avec certains groupes de stagiaires*" c'est dans les échanges avec son public que B trouve sa motivation à persévérer dans le secteur de la formation " 2.11-*tu vois c'est beaucoup le feed back avec le stagiaire quand ils me disent « madame c'est bien on s'est régalé etc. » c'est ça qui me pousse tu vois à continuer en fait à pas lâcher après je me régale hein franchement*
11.	C	L'expérience du métier d'agent de sécurité, du métier de pompier est-il indispensable dans ton activité de formateur ?	
12.	I	Je dirais peut-être pas indispensable mais au niveau de l'expérience ça aide énormément parce que quand je parle de quelque chose je l'ai vécu, si tu veux en l'ayant vécu je sais de quoi je parle je sais ré expliqué et puis leur dire aussi que des fois entre la théorie et la pratique c'est différent mais qu'on arrive toujours à gérer les situations et c'est vrai que ça ça m'aide énormément.	B dans son parcours trouve que l'expérience du terrain n'est pas indispensable à l'exercice du métier de formateur. Par contre ce serait un atout indéniable pour illustrer des situations pédagogiques abordées lors de la formation. " *2.13-Je dirais peut-être pas indispensable mais au niveau de l'expérience ça aide énormément… quand je parle de quelque chose je l'ai vécu, si tu veux en l'ayant vécu je sais de quoi je parle je sais ré expliqué et puis leur dire aussi que des fois entre la théorie et la pratique c'est différent mais qu'on arrive toujours à gérer les situations et c'est vrai que ça ça m'aide énormément".*
13.	C	Quand on dit que l'expérience du métier d'agent de sécurité suffit pour devenir formateur qu'est-ce que tu en pense ?	
14.	I	Non je ne dis pas que ça suffit, je dis que ça apporte quelque chose, mais pas que ça suffit.	A la question l'expérience suffit-il ? B répond de manière catégorique" *2.15-Non je ne dis pas que ça suffit, je dis que*

			ça apporte quelque chose, mais pas que ça suffit "
15.	C	Qu'est-ce que tu en penses ? Qu'est ce qui pourrait compléter ça ?	Représentation métier
16.	I	Peut-être une journée ou deux en pédagogie par exemple avec quelqu'un qui forme déjà. Comme moi j'ai la chance d'avoir C… et E… ça m'a guidée de me dire qu'être formateur c'est aussi ça, c'est aussi faire de l'administratif, c'est renseigner les stagiaires, voir que t'en perde pas un en route dans le groupe par rapport aux autres donc l'expérience sur le terrain ça sert mais l'expérience des autres formateurs surtout en pédagogie comment abordé certains cas etc. Ça sert aussi beaucoup.	Parlant des représentations sur le métier de formateur, B trouve qu'avoir quelques jours de formation en pédagogie ne serait pas un luxe pour toutes personnes désireuses de s'inscrire dans une logique de formation. Elle met ici en avant l'occasion qu'elle a eu de pouvoir compter sur l'accompagnement et le support de C et E qui eux ont plus d'expérience dans la formation ce qui lui a permis d'appréhender assez tôt d'autres dimensions du métier de formateur " *2.17-moi j'ai la chance d'avoir C… et E… ça m'a guidée de me dire qu'être formateur c'est aussi ça, c'est aussi faire de l'administratif, c'est renseigner les stagiaires, voir que t'en perde pas un en route* "
17.	C	Avant de commencer ce métier quelle est l'idée que tu t'en faisais et aujourd'hui quelle idée tu t'en fais ?	Gris clair : discours sur la pratique
18.	I	C'est dire que le mec il arrive en cours il te balance des trucs, c'est balaise quoi, puis une fois qu'on y est on se dit qu'en fait quand on parle d'un sujet qu'on connait qu'on a bien travailler, bien préparer ses cours, si on aime ce qu'on fait après ça va tout seul mais ça demande aussi beaucoup de travail personnel. Tu vois moi je fais beaucoup de cours à côté je prépare des fiches des trucs pour mes cours pour avoir mon guide etc.	Avant de s'orienter vers la formation, B avait une image disons idéal du formateur qui à tout moment faisait un cours sans difficultés aucunes. A présent qu'elle se retrouve dans la situation de devoir préparer et exécuter des cours elle en mesure toute la portée et tous le travail connexe qu'il peut y avoir " *2.19-c'est dire que le mec il arrive en cours il te balance des trucs, c'est balaise quoi, puis une fois qu'on y est on se dit qu'en fait quand on parle d'un sujet qu'on connait qu'on a bien travailler, bien préparer ses cours, si on aime ce qu'on fait après ça va tout seul mais ça demande aussi beaucoup de travail personnel* " Dans sa pratique personnelle, B accorde un soin particulier à préparer ses cours de façon à ne rien omettre " *2.19-Tu vois moi je fais beaucoup de cours à coté je prépare des fiches des trucs pour mes cours pour avoir mon guide etc.* "
19.	C	Aujourd'hui c'est quoi pour toi un formateur ?	
20.	I	Aujourd'hui le formateur c'est quelqu'un qui transmet un savoir dans un domaine de connaissance de compétence pour amener les personnes à un but donc avoir un diplôme ou faire un cursus professionnel donc voilà c'est enseigner	B, dans sa conception du trouve que le formateur c'est cet individu qui transmet un savoir professionnel dans un domaine particulier. En cela il est différent du prof car il ne s'intéresse

		c'est un peut comme être prof mais c'est différent parce qu'on parle d'un boulot particulier etc.	qu'à un travail en particulier. "2.*21- Aujourd'hui le formateur c'est quelqu'un qui transmet un savoir dans un domaine de connaissance de compétence pour amener les personnes à un but donc avoir un diplôme ou faire un cursus professionnel donc voilà c'est enseigner c'est un peu comme être prof mais c'est différent parce qu'on parle d'un boulot particulier etc".*
21.	C	Toi comment tu te définis en tant que formatrice ?	
22.	I	Comment est-ce que je me vois ???	
23.	C	Comment est-ce que tu te vois dans tout ce que tu viens de décrire ?	
24.	I	Comment je me vois ? Je ne me vois pas trop mais j'imagine, ce n'est pas évident, comment dirais-je ? Beh que je leur apporte en fait si tu veux de la connaissance dont ils auront besoins plus tard donc je joue un rôle quoi même si ce n'est pas le plus important, donc je joue un rôle à un moment donné dans leurs formations.	B, de nature humble, se fixe comme rôle de permettre aux stagiaires d'acquérir des connaissances qui seront par la suite utilisé dans un cadre professionnel. "2.*25- je leur apporte en fait si tu veux de la connaissance dont ils auront besoins plus tard"*
25.	C	En parlant de ce qui est important, dans ce métier de formateur qu'est ce qui te semble intéressant ?	
26.	I	Ce qui est super intéressant c'est qu'à chaque fois tu vois on a des jeunes qui viennent qui ont déjà vu un peu les métiers de sécurité, y'en a qui ne l'on pas vu donc c'est intéressant de leur faire découvrir par tout ce que moi j'ai vécu sur le terrain, de leur faire voir un petit peu comment ça se passe sur le terrain et tout ce qu'on va pouvoir mettre en place pendant la formation pour les amenés jusque-là.	Ce qui, aux yeux de B, est intéressant c'est d'avoir la possibilité de faire découvrir un métier aux jeunes qui sont en formation et par découvrir le métier elle entend leur faire part du réel du métier d'agents de sécurité "2.27- *ce qui est super intéressant c'est qu'à chaque fois tu vois on a des jeunes qui viennent qui ont déjà vu un peu les métiers de sécurité, y'en a qui ne l'on pas vu donc c'est intéressant de leur faire découvrir par tout ce que moi j'ai vécu sur le terrain, de leur faire voir un petit peu comment ça se passe sur le terrain"*
27.	C	Alors, le travail au sein d'une équipe de formateur, parce que j'ai remarqué que vous travaillez en équipe, commet ça se passe pour toi ?	Transaction relationnelle/ travail d'équipe
28.	I	Des fois ce n'est pas toujours évident, c'est vrai que je suis la petite benjamine, entre C et E qui ont énormément de connaissance moi je suis la petite dernière. Ça fait bientôt 8ans que je suis en formation, donc je considère comme la petite benjamine peut-être parce que je suis la plus jeune mais j'ai quand même pris beaucoup d'expérience beaucoup d'initiative par rapport à la formation que je fais chacun fait ses cours même s'il y'a un commun, après j'adapte, enfin je prends vraiment les choses à cœur quand j'ai des cours à préparer je fais ça avec cœur.	Pour B le travail d'équipe n'est pas toujours facile. Malgré son jeune âge elle est parvenue à se construire une solide expérience dans la formation au contact de formateur plus aguerrie. Le travail en équipe est quand même assez souple. Cette souplesse permit à B au fur et à mesure de prendre de l'assurance et de prendre certaines initiatives par rapport à ses interventions. Il existe au sein du groupe des mise en commun mais chacun reste libre de l'adaptation de ses cours. *« 2.29, fois c'est pas toujours*

			évident, c'est vrai que je suis la petite benjamine j'ai quand même pris beaucoup d'expérience beaucoup d'initiative par rapport à la formation que je fais chacun fait ses cours même s'il y'a un commun, après j'adapte »
29.	C	D'accord comment est-ce que tu t'es fait un peu ta place au sein de tout ça ?	
30.	I	Ça n'a pas été évident parce que, enfin tu connais les monuments quoi, il faut pousser un petit peut les pierres entre eux pour se faire un peu de place puis au fur et à mesure avec de l'expérience. il faut rester humble parce que je sais que j'ai appris beaucoup de chose par moi-même sur le terrain mais ils m'ont appris aussi beaucoup appris donc voilà j'essaie de me faire ma place entre les deux puis voilà après on a chacun notre spécificité je ne dis pas que je suis indispensable mais on a chacun notre rôle à jouer important. Donc voilà je me suis fait ma petite place entre les garçons donc voilà je me suis fait ma place ici quoi et je m'y sens bien	L'humilité est pour B la vertu essentielle dans le travail d'équipe. Elle met un point d'honneur à souligner qu'elle s'est faite son expérience au contact des anciens. Elle continue d'essayer de faire sa place tout en conservant sa personnalité ce qui relève d'une importance capitale. « 2.*31 il faut rester humble parce que je sais que j'ai appris beaucoup de chose par moi-même sur le terrain mais ils m'ont appris aussi beaucoup appris je ne dis pas que je suis indispensable mais on a chacun notre rôle à jouer important* »
31.	C	Ok, est ce qu'il y'a des moments de régulation en équipe des moments de travail en commun sur comment vous orientez la formation ou pas ?	
32.	I	Comme c'est C le directeur Pédagogique s'il y'a des nouvelles choses à voir c'est lui qui nous dit ben on va monter cette formation, on va travailler comme ça ou comme ça après lui il nous donne les objectifs après il nous laisse travailler à notre façon tu vois ? Pour le secourisme il m'a dit tu vas reprendre le pôle secourisme puisque l'ancien formateur est partie donc du coup il m'a dit tout le matériel, il faut que tout soit opérationnel etc. Après il m'a laissé le champ libre je me suis occupé du matériel de mes cours, j'ai tout préparée et quand ça été prêt j'ai dit bon voilà c'est comme ça, comme c'est ce que ça peut aller dans l'organisation etc. etc. Il m'a dit c'est bon voilà on a continué comme ça.	Au sein de l'organisme il y'a un directeur pédagogique qui donne les directives et les principales orientations de la formation au sein de l'organisme. Une fois les directives acquises les formateurs ont le champ libre pour adapter la formation au contexte et à leur personnalité « 2.*33 c'est C le directeur Pédagogique s'il y'a des nouvelles choses à voir c'est lui qui nous dit ben on va monter cette formation, on va travailler comme ça ou comme ça après lui il nous donne les objectifs après il nous laisse travailler à notre façon*
33.	C	D'accord, aujourd'hui dans le métier de la formation, dans le travail en équipe qu'est-ce que tu valorise vraiment, à quoi est-ce que tu accordes vraiment de l'importance ?	
34.	I	Déjà toute l'énergie que j'apporte, parce que les garçons ils me disent que quand je ne suis pas là c'est beaucoup plus calme le bureau (rire) et après ben moi mon truc que je fais vraiment toute seule parce que l'incendie on le fait tous les trois c'est le secourisme ce que je peux apporter plus c'est le secourisme mais après en équipe on est complémentaire en fait tu vois on peut travailler ensemble ou séparément mais c'est vrai qu'on est vraiment complémentaire Tu vois par exemple si un après-midi E il peut pas faire l'incendie c'est	Dans le travail d'équipe ce B met surtout en avant c'est l'énergie qu'elle y met. Elle s'y investi complètement. Cet investissement donne vie à ce qu'elle fait. « 2.35, *toute l'énergie que j'apporte, parce que les garçons ils me disent que quand je ne suis pas là c'est beaucoup plus calme le bureau* » au-delà de cet investissement dans le travail, B accorde également une grande importance à la complémentarité qui

		pas grave c'est moi qui le fait puis après il reprend les cours c'est ça qui est bien on est vraiment complémentaire on sait qu'on peut compter les uns sur les autres et ça aide à avancer. Tu vois au début où, tu vois, je faisais l'incendie que j'avais besoins de petit réglage de petites questions, j'ai beaucoup profité de C et E pour leur posé plein de questions pour après peaufiner pour après me lancer toute seule.	existe au sein de l'équipe. « *35, c'est ça qui est bien on est vraiment complémentaire on sait qu'on peut compter les uns sur les autres et ça aide à avancer* » ce travail d'équipe c'est aussi le moyen d'avoir de temps en temps quelqu'un à qui demander des précisions en cas de doute ou d'oubli « 2.35 *je faisais l'incendie que j'avais besoins de petits réglage de petites questions, j'ai beaucoup profitée de C et E pour leur posé plein de questions pour après peaufiner pour après me lancer toute seule* ».
35.	C	D'accord aujourd'hui qu'est ce qui te semble le plus difficile dans ton métier de formatrice ?	Rapport au travail
36.	I	Ce qui semble difficile ben des fois c'est s'adapter au groupe parce qu'on a des groupes des fois facile des fois pas facile beh ce qui est difficile c'est la remise en question à chaque fois même si on connais son cours qu'on le connais par cœur c'est pas d'arriver et dire je vais faire mon cours les mains dans les poches il faut se remettre en question à chaque fois Penser à tout bien dire explique correctement revenir sur des choses si les stagiaires ont besoins mais voilà c'est une remise en question, quand je vais en cours je me dis tien demain je fais ça c'est cool c'est facile, c'est déjà vu, je révise je prépare parce que j'aime bien être prête à toute éventualité donc voilà.	Les groupes n'ayant pas les mêmes caractéristiques la principale difficulté rencontrée par B dans son activité reste la nécessité de constamment s'adapter au groupe. « 2.37 *Ce qui semble difficile ben des fois c'est s'adapter au groupe parce qu'on a des groupes des fois facile des fois pas facile* ». L'adaptation au groupe n'est pas la seule difficulté rencontrée par B en effet il y'a aussi la nécessité de tout le temps se remettre en question, revoir ses copies et toujours se maintenir à jour « 2.37 *ce qui est difficile c'est la remise en question à chaque fois tu vois même si on connais son cours qu'on le connais par cœur* »
37.	C	Ok, on parlait de groupe tout à l'heure, est ce que tu peux me parler un peu du public que tu rencontres en formation ?	Rapport au public
38.	I	Alors les différents publics que je rencontre, c'est beaucoup d'agent de sécurité ou de futures agent de sécurité ici, après sur des sites aussi tu vois quand je les formes aux galléries Lafayette ben je rencontre tous le personnel des galléries Lafayette la dernière fois je suis partie en déplacement j'ai rencontré une équipe de sécurité d'un inter marché donc même si des fois ils ont le même métier tu vois c'est des gens qui sont différent ils ont pas la même approche pas la même mentalité selon les établissement où ils sont et ça c'est enrichissant pour moi de rencontrer plein des gens différent.	En tant que formatrice d'agent de sécurité B est amenée à rencontrer un public constitué d'agents de sécurité déjà en activité mais également beaucoup de jeunes qui se destinent à ce métier. « *2.39 c'est beaucoup d'agent de sécurité ou de futures agent de sécurité* »il lui arrive également de côtoyer d'autres public qui n'exercent pas directement dans le domaine de la sécurité. « *2.39 sur des sites aussi tu vois quand je les formes aux galléries Lafayette ben je rencontre tous le personnel des galléries Lafayette* ». Le fait de côtoyer différent groupe est aussi le moyen de découvrir d'autre conceptions du métier d'agents de sécurité. « *2.39, même si des fois ils ont le même métier tu vois c'est des gens qui sont différent ils ont pas la même*

			approche pas la même mentalité selon les établissement où ils sont et ça c'est enrichissant pour moi de rencontrer plein des gens différent. »
39.	C	Qu'est ce qui fait un peu la particularité de ces différents groupes, qu'est ce qui saute directement aux yeux ?	
40.	I	Qu'est ce qui saute directement aux yeux ? Y'en a qui se sentent plus impliqué que d'autres, y'en a qui sont plus demandeur tu vois, les gars que j'ai eu à Bergerac une équipe de sécurité vraiment avec une mentalité différente d'ici et même si le cours était le même etc. J'ai pris beaucoup de plaisir avec eux parce qu'ils étaient vachement en demande.	A la rencontre d'un nouveau groupe, B prête une attention particulière à l'implication de ceux-ci. Pour elle l'implication du groupe se traduit par la fréquence de leur demande. Plus le groupe est en demande plus B prend du plaisir à faire ce travail. « 2.41, *y'en a qui se sentent plus impliqué que d'autres, y'en a qui sont plus demandeur... j'ai pris beaucoup de plaisir avec eux parce qu'ils étaient vachement en demande* »
41.	C	D'accord, lors d'une séance de formation comme ça comment est-ce que tu te positionne par rapport aux agents de sécurité ou au groupe que tu as en face.	
42.	I	Ben je me situe en tant qu'enseignante ou formatrice par rapport à eux mais j'essaie de rester humble parce que par là où ils passent j'y suis passée aussi tu vois, je vais pas leur dire ça y' est moi je suis formatrice vous vous connaissez pas non c'est pas du tout ça je me sers justement de tout ce que j'ai fait avant pour être la meilleur formatrice possible	Même si au cours de la formation B se positionne comme formatrice c'est à a dire ayant un savoir à transmettre elle conserve cette humilité face groupe qui caractérise son travail. C'est d'autant plus important pour elle qu'elle se souvient être passée par cette étape de la formation. « 2.43, *je me situe en tant qu'enseignante ou formatrice par rapport à eux mais j'essaie de rester humble parce que par là où ils passent j'y suis passée aussi* ». L'expérience antérieure de B lui sert justement à devenir une meilleure formatrice. En n'oubliant pas son passé d'agent de sécurité elle se sent à même de mieux répondre aux attentes, questions et inquiétudes des agents dont elle a la charge de former « 2.43 *tout ce que j'ai fait avant pour être la meilleur formatrice possible* »
43.	C	Les publics sont souvent difficiles souvent moins, comment se passent tes interactions avec le public ?	
44.	I	En générale ça se passe bien, je n'ai pas eu trop de soucis de problème de discipline jusque-là parce que bon je suis gentille mais après quand il faut un peu serrer ou monter le ton je serre et je monte le ton mais les échanges se passent relativement bien	Concernant ses interactions avec le groupe de stagiaire, B n'a à ce jour relever aucune difficulté. En effet de par son caractère elle jouit d'une certaine facilité dans la communication. « 2.45, *En générale ça se passe bien, j'ai pas eu trop de soucis de problème de discipline jusque-là* » même si elle fait

			preuve d'une attitude assez prévenante, B sait s'imposer et ramener le groupe sur le chemin du travail « 2.45, *bon je suis gentille mais après quand il faut un peu serrer ou monter le ton je serre et je monte le ton* »
45.	C	Pas eu trop de soucis ou de problème un cas au moins ?	
46.	I	C'est-à-dire ?	
47.	C	Est-ce qu'il y' a eu au moins un cas d'indiscipline ?	
48.	I	Non parce des cas difficiles des fois on en a des cas difficile avec des stagiaires qui des fois viennent ou ne viennent pas qui ont toujours des soucis des problèmes il faut essayer de composer avec eu aussi si non à mon souvenir depuis les 8 années que je forme j'ai pas eu de gros soucis disciplinaire avec un stagiaire après à un moment donnée quand on dit que c'est pour eux qu'ils travaillent et qu'il faut continuer à avancer parce qu'il ya le groupe aussi tout le monde se remet dans le rang et on continue à travailler.	Les seuls problèmes, qu'elle est amenée rencontrer chez les stagiaires, repose sur la question de l'implication. En effet certains moins impliqué ont tendance à ne pas se présenter en formation ou avance sans cesse divers excuse pour justifier leur absence. A ce moment elle fait un point d'étape et rappel aux uns et aux autres que venir en formation leur est d'abord bénéfique à eux. En plus de ça leur non implication pénalise tout le groupe « 2.49 *des fois on en a des cas difficile avec des stagiaires qui des fois viennent ou ne viennent pas qui ont toujours des soucis des problèmes il faut essayer de composer avec un moment donnée quand on dit que c'est pour eux qu'ils travaillent et qu'il faut continuer à avancer parce qu'il ya le groupe aussi tout le monde se remet dans le rang et on continue à travailler.* »
49.	C	En début de formation les uns et les autres ont des objectifs, quels sont les objectifs que tu te fixes en tant que formatrice ?	
50.	I	L'objectif que je me fixe c'est déjà la réussite des stagiaires à l'examen comme je leur enseigne j'y contribue mais pas que quoi l'objectif aussi c'est de faire une bonne formation d'être à l'écoute pour eux tu vois quand ils ont des questions s'il faut revenir sur quelque chose qui n'a pas été compris etc Voilà je peux pas dire d'être à leur dispositions mais c'est comme un prof en cours quand tu as besoin ils sont disponible donc j'essaie d'être aussi disponible pour eux mais en gardant voilà l'objectif il y'a ce qu'on fait en cours, y'a ce qu'on voit , y'a tous les exercices il y'a aussi toute la théorie donc je leur demande aussi de mettre le cœur à l'ouvrage pour arriver tous ensemble à cet objectif.	B met en avant la réussite des stagiaires aux examens. *« 2.51, l'objectif que je me fixe c'est déjà la réussite des stagiaires à l'examen »* Cette réussite aux examens n'est pas le seul objectif qu'elle se fixe, pour elle il est aussi important d'être à l'écoute de ses stagiaires et de pouvoir apporté les réponses adéquates à leurs interrogations. *« 2.51, l'objectif aussi c'est de faire une bonne formation d'être à l'écoute pour eux . »* Elle met un point d'honneur à être disponible pour les stagiaires à chaque fois qu'ils ont des questions ou besoins de précision « 2.51, *c'est comme un prof en cours quand tu as besoin ils sont disponible donc j'essaie d'être aussi disponible pour eux mais en gardant*

			voilà l'objectif ». Faire de la formation pour elle c'est travailler avec les stagiaires à l'atteinte de l'objectif commun. *« 2.51, je leur demande aussi de mettre le cœur à l'ouvrage pour arriver tous ensemble à cet objectif.* ».
51.	C	Alors, lors des séances de formation quels sont les contenus que tu développes le plus ?	Rapports aux savoirs
52.	I	Les contenus c'est-à-dire les sujets ? Les sujets que j'aborde le plus c'est l'incendie je fais beaucoup de communication aussi avec les CQP et le secourisme.	Dans sa pratique de formation, B est amenée à développer une large palette de contenu allant de l'incendie jusqu'à la communication en passant par le secourisme. *« 2.54 Les sujets que j'aborde le plus c'est l'incendie je fais beaucoup de communication aussi avec les CQP et le secourisme »*
53.	C	Dans ton activité de formatrice est ce que tu as le sentiment d'avoir une façon particulière de former sans faire un peu comme les autres ?	Rapport à autrui/ transaction relationnelles
54.	I	Ben, particulier, déjà je sais qu'on n'est pas forcément tous les uns comme les autres surtouts moi tu me connais ma personnalité je ne suis pas plus énergique mais si tu veux mes cours sont différent de celui des garçons après le secourisme c'est beaucoup de pratique donc c'est très vivant, voilà il faut que ça bouge que ça percute que ça vive, Que ça vive Oui	En parlant de ses pratiques professionnelles, B met en avant la différence qu'il peut y avoir entre les différents formateurs. *« 2.56, déjà je sais qu'on n'est pas forcément tous les uns comme les autres surtouts moi* ». Elle trouve ses pratiques différentes de celles de ses collègues surtout en raison de sa personnalité beaucoup plus dynamique. Elle trouve important que ses cours soient vivants. Ce dynamisme est également dû à la particularité de son domaine d'intervention qui nécessite beaucoup plus d'investissement physique. *« 2.56 mes cours sont différents de celui des garçons après le secourisme c'est beaucoup de pratique donc c'est très vivant, voilà il faut que ça bouge que ça percute que ça vive, Que ça vive Oui »*
55.	C	Alors aujourd'hui quel est ton avis sur le secteur de la formation des agents de sécurité en générale ?	Représentation /secteur de la formation
56.	I	Je pense que c'est un beau boulot mais que ce n'est pas évident parce que ben il faut rester dans le coup, quoi enseigner un petit peu de ce qui se passe sur le terrain pour ben pour voir que ce qu'on continue à enseigner c'est bien ça puis c'est pas évident puisque les métiers de la sécurité c'est vaste il y'a le côté malveillance il y'a le coté incendie donc oui il faut se tenir au courant de la réglementation que rien ne change ou que rien ne bouge pour que nous au fur et à mesure on puisse adapter nos cours pour les transmettre correctement mais je pense que c'est quand même un beau boulot.	Au chapitre de ses représentations sur le secteur de la formation professionnelle en sécurité privée, B reste convaincu que ce secteur a de beaux jours devant lui même s'il n'est pas évident de rester au fait des avancées et modification concernant le secteur de la sécurité privée qui est encore en pleine construction. *« 2.58, c'est un beau boulot mais que ce n'est pas évident parce que ben il faut rester dans le coup* ». La diversité dans le domaine de la sécurité oblige le formateur à

			constamment se tenir à jour des nouvelles réformes et réglementations. Ceci est d'autant plus important que la validité des cours en dépend. *« 2.58 oui il faut se tenir au courant de la réglementation que rien ne change ou que rien ne bouge pour que nous au fur et à mesure on puisse adapter nos cours pour les transmettre correctement mais je pense que c'est quand même un beau boulot.* »
57.	C	D'accord, à ton avis le formateur il peut jouer un rôle dans le développement de la sécurité privée ou pas ?	Représentation le rôle du formateur Rapport au travail
58.	I	Ben jouer un rôle dans le développement de la sécurité privée oui je pense parce qu'on a les connaissances on peut enseigner c'est vrai que s'il y'avait des modules complémentaires ou supplémentaires on pourrait oui les enseigner ce qui est bien c'est quand on fait des visite ou des exercices pratique sur le terrain les stagiaires tu vois, ils sont sur le terrain avec nous et quand ils voient les choses c'est beaucoup plus concret déjà pour eux et c'est vrai que c'est bien de pouvoir faire des fois des exercices ou des trucs avec eux sur le terrain pour les amener un peu plus loin dans la formation puis après quand ils sont sur un site ils sont pas perdu parce qu'ils ont déjà vu, déjà fait puis bon après tu vois tous les stagiaires qui sont motivés ils viennent ils arrêtent pas de poser des question donc on les renseigne on leur dit un petit peu comment ça se passe etc. C'est vrai que ça peut être bien quoi quand t'as un formateur qui a eu de l'expérience sur le terrain qui sait de quoi il parle de pouvoir en parler aux stagiaire et puis de leur montrer comment ça se passe sur le terrain ça peut aider oui ça peut aider.	Pour B le formateur a le rôle de transmettre le métier dans sa réalité en se basant sur ses connaissances (réglementaire et expérientielles). Son rôle c'est de montrer aux nouveaux entrants les réalités du métier pour éviter de rester dans le théorique tant la pratique du métier d'agent de sécurité peut être différente de la théorie. Ainsi il permet aux stagiaire de mesurer le fossé qui existe entre les réglementations et les pratiques effectives de terrain ce qui a pour vertu de les prévenir des risque réel du métier d'agent de sécurité (légale, morale ou physique) *«2.60 oui je pense parce qu'on a les connaissances on peut enseigner ….c'est vrai que ça peut être bien quoi quand t'as un formateur qui a eu de l'expérience sur le terrain qui sait de quoi il parle de pouvoir en parler aux stagiaire et puis de leur montrer comment ça se passe sur le terrain ça peut aider oui ça peut aider. ».* Dans cet optique B insiste sur l'importance des visites applicatives sur le terrain ce qui permet aux stagiaires d'avoir un premier aperçu de l'environnement réel de travail et mettre en pratique les informations reçues en centre de formation. *« 2.60, ce qui est bien c'est quand on fait des visites ou des exercices pratique sur le terrain les stagiaires tu vois, ils sont sur le terrain avec nous et quand ils voient les choses c'est beaucoup plus concret déjà pour eux »*
59.	C	Alors est ce que tu pourrais dire qu'à la fin de ton intervention face à un groupe si tu as l'impression d'avoir former des professionnels ?	Rapports aux savoirs/la formation

60.	I	Des professionnels pas encore parce que des fois ils sont en début de formation le SST c'est pareil après ils pratiquent pas beaucoup c'est pas évident, ça on le voit après tu vois quand c'est des SSIAP1 des CQP c'est le début. Après quand on forme des SSIAP2, 3 ou quand on fait des recyclage SSIAP2,3 et qu'on a des gens qui ont l'expérience du terrain tu vois c'est super intéressant aussi parce qu'on sait de quoi on parle, on parle de la même chose même si on n' a pas le même avis et on peut des fois aller plus loin dans la formation dans l'explication et ça c'est vraiment bien	Même si dans ses pratiques de formation B tente de former le stagiaire en ayant le plus recours au réel du métier, elle trouve qu'à la sortie de formation les nouveaux agents de sécurité ne sont pas encore des professionnels accomplis. Ceci du essentiellement au manque d'expérience pratique. *«2.62, Des professionnels pas encore des fois ils sont en début de formation le SST c'est pareil après ils pratiquent pas beaucoup »* après quand elle forme des agents de sécurité avec un peu plus d'expérience, elle a l'impression d'être entouré par des professionnels avec qui elle peut débattre car ils ont une connaissance du métier. *« 2.62, quand on forme des SSIAP2, 3 ou quand on fait des recyclage SSIAP2,3 et qu'on a des gens qui ont l'expérience du terrain tu vois c'est super intéressant on parle de la même chose même si on n' a pas le même avis et on peut des fois aller plus loin dans la formation dans l'explication et ça c'est vraiment bien »*
61.	C	D'accord, dans ton activité en générale est ce qu'il y'a des obligations, des contraintes légales ou réglementaire pour exercer ce métier ?	Rapport au travail/ l'institution
62.	I	C'est-à-dire ?	
63.	C	Est-ce qu'il te faut justifier d'une aptitude légale ou réglementaire, d'un document légal	
64.	I	Est-ce que j'ai Comme un diplôme de formatrice ?	
65.	C	Oui est ce que tu as ces obligations-là ?	
66.	I	Je ne crois pas non	Quand on pose la question des obligations B nous répond ne pas avoir d'obligation en relation avec la formation. « 2.68, Je ne crois pas non »
67.	C	Non, d'accord	
68.	I	Enfin, C, il a un dossier dans lequel je suis référencée en tant que formatrice avec mes diplômes avec tout ce que je dois recycler mon monitorat secourisme mais après si tu veux moi proprement dit je n'ai pas de carte de formatrice ou voilà c'est moi la formatrice (ironie)	Pour des besoins de formation, le responsable pédagogique de la structure dispose d'un dossier dans le quelle elle a ses références et un récapitulatif de son parcours de formation et professionnel. *« 2.70, si tu veux moi proprement dit je n'ai pas de carte de formatrice ou voilà c'est moi la formatrice ».*
69.	C	Donc aucune contrainte dont tu dois tenir compte pour faire ce métier. Est-ce que pour toi il existe des conditions de travail idéales en tant que formatrice ?	Rapport au travail/ idéal
70.	I	Des conditions de travail idéale, ben condition idéale on a l'habitude de former en salle avec le	B, en parlant des conditions de travail, a beaucoup plus l'habitude de donner

		tableau le confort et tout mais c'est vrai que des fois quand on va sur le terrain il faut s'adapter au terrain je trouve ça original aussi mais bon pas tout le temps parce que quand c'est souvent ça devient lourd mais tu vois de temps en temps quand on va former s'il n'y a pas de salle on est dans un bureau on met le PC comme on peut pour faire cours, après on ne travail pas dans des caves non plus il faut savoir s'adapter. Après condition idéales ben c'est déjà d'avoir un groupe qui est prêt à travailler et après on s'adapte au terrain.	cours dans des salles équipée à cette fin. Il lui arrive aussi de travailler dans des endroits pas du tout adapter et c'est aussi l'occasion pour elle faire preuve d'adaptation. Ce sont là des situations qui sont acceptable tant que ça reste occasionnel. *« 2.72 on a l'habitude de former en salle avec le tableau le confort et tout c'est vrai que des fois quand on va sur le terrain il faut s'adapter au terrain je trouve ça original quand c'est souvent ça devient lourd »*
71.	C	Terrain justement, est ce qu'il t'arrive de comparer ton activité à d'autres métier d'autres secteurs est ce qu'il t'arrive de faire des comparaisons avec d'autres activités ?	Rapport au travail/d'autres métiers
72.	I	D'autres activités précises, comparer à d'autres métiers enfin il y'a des métiers que je connais et d'autres que je ne connais pas forcement, moi en tant que formatrice avec d'autres formateurs ?	
73.	C	D'autres formateurs d'autres activités qui ressembleraient de près ou de loin à ton activité actuelle ?	
74.	I	Oui	
75.	C	Et par exemple, t'as un exemple en tête ou pas	
76.	I	Non pas trop la seule chose qui me vient en tête c'est quand je faisais de la formation chez les pompiers tu vois la manière d'enseigner ce n'est pas la même Nous on est seul en formation alors que chez les pompier on était 2 ou 3 tu vois quand tu fais du secours en équipe t'es plusieurs mais après je vois que le mode de fonctionnement de la formation ça reste à peu près pareil c'est-à-dire prépare ses cours l'ensemble pédagogique comment s'adresser au groupe etc Je ne sais pas si tous les formateurs ont les mêmes techniques ou préparent leur cours de la même façon mais quand j'ai eu parlé avec des gars avec qui j'ai fait le monitorat secourisme tu vois le gars il me dit je prépare mon cours la veille le lendemain je fais mon cours je fais un point sur ce que j'ai fais ce que je n'ai pas fait etc. Et c'est à peu près ce que je fais moi aussi.	A la question des similitudes avec d'autres métiers B trouve une certaine ressemblance avec son activité antérieure d'encadrante chez les sapeurs pompier. La plus grande différence réside dans le fait que chez les pompiers les formateurs sont en binômes et que là dans le secteur privé de la formation le formateur est bien souvent tout seul devant son public. *« 2.78 ; la seule chose qui me vient en tête c'est quand je faisais de la formation chez les pompiers.... Nous on est seul en formation alors que chez les pompiers on était 2 ou 3 »* Ses pratiques sont partagées par des collègues d'autres centres de formation, notamment en ce qui concerne la préparation des cours. Cette similitude l'encourage dans ses choix. *« 2.78 ; j'ai fait le monitorat secourisme tu vois le gars il me dit je prépare mon cours la veille le lendemain je fais mon cours je fais un point sur ce que j'ai fait ce que je n'ai pas fait etc. Et c'est à peu près ce que je fais moi aussi. »*
77.	C	D'accord justement je voudrais revenir sur ce passage-là chez les sapeurs-pompiers est ce que tu	Biographique/parcours pompier

		pourras m'en dire un peu plus, quel est le parcours qui t'a amené d'abord chez eux quelles étaient tes activités là-bas ?	
78.	I	Depuis toute petite je disais que je voulais être pompier, en fait à 14 ans je suis rentrée à l'école des JSP de Montpellier donc pour être jeune sapeur-pompier et depuis mes 14 ans j'ai appris tous le cursus incendie secourisme chez les pompier et après quand j'ai eu 18 ans ils m'ont proposé d'être encadrante chez eux donc du coup j'ai été encadrante d'une équipe de 10 enfants c'était les benjamin ils avaient 12-13 ans en fait tous les mercredi pendant 2 heures on faisait de la théorie sur l'incendie et le secourisme et 1 heure de sport.	Devenir sapeur-pompier est une vocation chez B, en effet elle s'est orientée vers cette voie très tôt. C'est à l'âge de 14 ans qu'elle entre à l'école des jeunes sapeurs-pompiers de Montpellier et 4 ans plus tard elle se voit confier la tâche de former d'autres jeunes (12-13 ans). C'est à ce moment qu'elle a eu son premier contact avec la formation dans une posture d'encadrante. *« 2.80 ; en fait à 14 ans je suis rentrée à l'école des JSP de Montpellier donc pour être jeune sapeur-pompier… quand j'ai eu 18 ans ils m'ont proposé d'être encadrante chez eux… j'ai été encadrante d'une équipe de 10 enfants c'était les benjamins ils avaient 12-13 ans »*
79.	C	Et ça se passait comment en générale avec eux ?	Rapport au public/enfant
80.	I	Ah !! Ça se passait bien, j'ai le feeling avec les enfants j'aime bien ça se passait vraiment bien c'est vrai qu'à l'âge qu'ils avaient ils se prenaient pas trop la tête comme les plus grands donc si tu veux il n'y avait pas forcement trop de compétition dans le groupe par rapport aux notes le monde travaillait c'était vraiment sympa et quand tu leurs disais allons au sport ils étaient super motivée, donc j'ai bien aimée travailler avec cette tranche d'âge, j'aime bien les jeunes.	D'un abord facile B, est le genre de personne très à l'aise avec un public d'enfant cette qualité rendait son action de formation auprès des jeunes très plaisante et aussi très enrichissante. Ce qu'elle appréciait le plus chez ce public c'est le fait de ne pas se mettre autant de pression que les adultes mais également cette absence de compétition dans les évaluations. Il y'a un troisième élément et non des moindre qui participait à l'épanouissement de B avec ce public d'enfant il s'agit de la vivacité des enfants elle retrouvait là des personnalités qui concordaient avec les siennes. *« 2.82 , j'ai le feeling avec les enfants ils se prenaient pas trop la tête comme les plus grands… il n'y avait pas forcement trop de compétition dans le groupe par rapport aux notes tu leurs disais allons au sport ils étaient super motivée »*
81.	C	D'accord, comparer à ton activité d'encadrante chez les sapeurs pompier avec des groupe d'enfant et aujourd'hui formatrice avec des groupes d'adulte ou de jeunes adultes ça ne doit pas être une transition évidente ?	Rapport public /enfant/jeunes adultes/adultes
82.	I	Oui c'est pas évident parce que les enfants c'est pas du tout… tu gère pas les enfants de la même façon que les adultes après au niveau des enseignement etc. C'est pareil puisque tu donne un cours et le but c'est que tout le monde prenne	Pour elle ce n'étais pas évident de former des adultes vu son expérience avec les enfants. Elle bien consciente du fait qu'on ne peut former des adultes de la même manière qu'on formerait des

		connaissance de ce cours l' apprenne pour après être capable de faire ce qu'on a dit dans le cours mais c'est vrai qu'avec les jeune c'était pas pareil c'était en caserne on avait la tenue de pompier donc c'était vraiment autre chose quoi c'est vrai que la transition entre les groupes de jeunes et les adultes elle était pas évidente mais la transition s'est bien faite mais c'est vrai que des fois quand j'y pense c'était pas pareil que les jeune que je formais à la caserne.	enfants. *« 2.84 ;tu gère pas les enfants de la même façon que les adultes ...Oui c'est pas évident la transition entre les groupes de jeunes et les adultes elle était pas évidente mais la transition s'est bien faite »* au-delà de ces caractéristiques d'âges il y'a aussi l'effet caserne de la formation qui disparait. Faire de la formation en uniforme dans une caserne et faire de la formation en centre et dans un cadre privé ce ne sont là pas des sensations similaires.
83.	C	T'es restée à la caserne pendant combien de temps ?	Biographique
84.	I	Ouf, j'y suis rentrée j'avais 14 ans et j'en suis partie j'en avais 25.	10-11 dans les sapeurs-pompiers
85.	C	A peu près 10 ans	
86.	I	Oui à peu près 10 ans	
87.	C	Pendant ces 10 ans ton activité se limitait à de la formation ?	Biographique/ activité antérieur
88.	I	Non après j'ai fait de l'intervention	Pendant sa carrière chez les pompiers B à effectuer des interventions incendie, mais surtout de l'ambulance (assistance à personne) *«2. 92 ; j'ai fait beaucoup de feu aussi, mais beaucoup de secourisme ».* Au cours de sa carrière elle a développé une grande préférence pour tout ce qui est secours à personne même si elle conserve un certain intérêt pour les manœuvres d'intervention en incendie. *« 2.92 ; Sans hésiter grosse préférence pour le secourisme après j'adore le feu, j'adore les manœuvres et tout mais c'est vrai que le côté ambulance et secours à personnes c'est ce que je préfère en fait. »* cette préférence s'explique par son envie d'aider son prochain, soigner et surtout de rassurer les gens. Le dynamisme que ce travail en ambulance nécessite est aussi ce qui motivait B.
89.	C	Beaucoup ?	
90.	I	Quelques-unes quand même, j'ai fait beaucoup de feu aussi, mais beaucoup de secourisme. Sans hésiter grosse préférence pour le secourisme après j'adore le feu, j'adore les manœuvres et tout mais c'est vrai que le côté ambulance et secours à personnes c'est ce que je préfère en fait.	
91.	C	Pourquoi ?	
92.	I	Parce que j'aime ça j'aime aider les gens aller vers eux les soignés s'il y'a besoins les rassurés s'il y' a besoins, travailler dans l'urgence aussi j'aime	

		beaucoup donc voilà c'est quelque chose qui reste pour moi très, très intéressant.	
93.	C	Au jour d'aujourd'hui est ce que tu as des projets professionnels qu'il te reste à accomplir ?	Biographique/ projets
94.	I	Oui, j'ai un projet enfin j'aimerais en fait développer le pôle secourisme de l'organisme et pour l'instant on ne fait que le SST et j'aimerais pouvoir faire autre chose que le SST du PSC1 de la formation défibrillateur voilà un truc pêchu mais en secourisme voilà et en fait quand tu parles de ça j'y pensais hier, j'aimerai aussi trouver un petit créno dans les écoles et collèges pour enseigner un peu du secourisme à la jeunesse d'aujourd'hui parce que ce n'est pas quelque chose qui se fait et je pense que ça manque.	A ce jour, B souhaiterais se focaliser sur le développement du pôle secourisme au sein de la structure de formation en ajoutant d'autres programmes de formations au SST tel que le *PSC1 « 2.98 ; j'aimerais en fait développer le pôle secourisme de l'organisme et j'aimerais pouvoir faire autre chose que le SST du PSC1 de la formation défibrillateur »*. Elle apprécierait également de mettre à la portée du public ses connaissances notamment en passant dans les écoles pour initier les enfants au secourisme *« 2.98 ; j'aimerai aussi trouver un petit créno dans les écoles et collèges pour enseigner un peu du secourisme à la jeunesse d'aujourd'hui »*. Ce qui serait un moyen pour elle de reprendre contact avec ce public qui lui est si cher *« 2.100 ; c'est un truc qui me plairait bien d'aller dans les écoles parler un petit peu du secourisme aux enfants* ». Au-delà des écoles et du centre de formation elle travaille à formaliser des actions de formations plus pointu en fonction des milieux professionnelles dans lesquels elle est amenée à intervenir. *« 2.100 ; Puis après du PSC1 et des trucs un peu plus costauds selon les milieux professionnels en fait ça partirait des trucs basic avec les enfants jusqu'à) des trucs vraiment spécifiques à des lieux de travail. »*.
95.	C	Ça pourrait se faire ?	
96.	I	Oui ça pourrait se faire et c'est un truc qui me plairait bien d'aller dans les écoles parler un petit peu du secourisme aux enfants, j'ai déjà regardé sur internet il y'a des valises de secourisme tu peux apprendre aux enfants des trucs vraiment… vas-y quoi. Mais ça j'aimerais développer quoi, le secourisme de ce côté-là. Puis après du PSC1 et des trucs un peu plus costauds selon les milieux professionnels en fait ça partirait des trucs basic avec les enfants jusqu'à) des trucs vraiment spécifiques à des lieux de travail.	
97.	C	As-tu déjà envisagé au cours de ces 20 ans dans le milieu de la sécurité de changer de métier de changer d'orientation ?	

98.	I	Ehh, j'y ai pensé une fois parce que je me suis dis ouf que personne ne m'embaucherait en SSIAP 3 en tant que fille, je suis jeune même si j'ai de l'expérience sur le terrain j'ai pas forcement d'expérience en tant que responsable sécurité donc voilà je m'étais dit si jamais ça marche pas qu'es ce que je ferais et je me suis dit il y'a un truc à développer dans la formation niveau secourisme je pense que je ne lâcherais pas l'affaire je vais essayer de voir ce que je peux faire, mais après changer complètement d'orientation dans le métier non pas du tout parce que ben comme tu vois j'ai 32 ans aujourd'hui et j'y suis depuis l'âge de 14 ans ça fait un petit bagage quel qu'il soit mais non je me verrai pas demain partir en coiffure ou en secrétariat vraiment changer d'orientation comme ça pas du tout.	Quand on lui demande si au cours de ces 20 ans dans le milieu de la sécurité elle a déjà eu envie de changer d'orientation, B nous avoue qu'une fois ça lui est passé par l'esprit non pas qu'elle le souhaitait mais plus par inquiétude de ne pas trouver un emploi en adéquation avec ses qualifications. En effet elle redoutait le fait de ne pas trouver d'employeur prêt à l'embaucher au poste de SSIAP3 (responsable sécurité) du fait essentiellement de son jeune âge et du fait qu'elle soit une femme *« 2.102 ; j'y ai pensé une fois parce que je me suis dit ouf que personne ne m'embaucherait en SSIAP 3 en tant que fille, je suis jeune même si j'ai de l'expérience sur le terrain j'ai pas forcement d'expérience en tant que responsable sécurité* ». C'est là une des raisons qui l'ont poussée à rester dans le domaine de la formation. Pour ce qui est de changer complètement de métier et d'orientation elle ne l'envisage même pas car pour elle ce serait gaspiller le bagage expérientiel qu'elle s'est si durement constituer *« 2.102 ; , mais après changer complètement d'orientation dans le métier non pas du tout parce que ben comme tu vois j'ai 32 ans aujourd'hui et j'y suis depuis l'âge de 14 ans ça fait un petit bagage quel qu'il soit mais non je me verrai pas demain partir en coiffure ou en secrétariat vraiment changer d'orientation comme ça pas du tout »*
99.	C	D'accord est ce qu'aujourd'hui parallèlement au métier de formateur est ce que tu exerces une autre activité ou est-ce que tu te consacre entièrement à la formation ?	Dimension intégrative
100.	I	Pour l'instant je me consacre essentiellement à la formation, sur les 3 derniers mois de 2014, octobre, novembre, décembre, là j'ai pris le poste de responsable sécurité à l'hôtel de région c'était pour 3 mois donc un remplacement. J'ai remplacée puis ça s'est arrêté j'ai trouvée ça sympa c'est vrai que je me suis régalée parce que j'aime coacher, manager m'occuper des choses être sur le pont tout le temps tu vois. Je préfère quand même la formation. Si jamais je trouve un petit poste à coté qui me permette de rester dans le bain sur le terrain pour équilibrer avec la formation de dire en tant que formatrice je suis aussi sur le terrain je suis au courant de ce qui se passe etc. Tu vois de me servir un petit peu de	B se consacre essentiellement à la formation, même si parfois il lui arrive d'accepter des contrats de remplacement comme ce fut le cas lors des trois dernier mois de 2014 *«2.104 ; Pour l'instant je me consacre essentiellement à la formation sur les 3 derniers mois de 2014, octobre, novembre, décembre, là j'ai pris le poste de responsable sécurité à l'hôtel de région c'était pour 3 mois donc un remplacement »* ces contrats à durée déterminée lui permettent de garder un pied sur le terrain et de retrouver des sensations qui lui plaisent énormément *«2.104 ; je me*

		mon expérience sur le terrain en tant que chef sécu pour après enseigner mais si je n'ai pas ça ce n'est pas grave hein l'expérience viendra au fur et à mesure aussi.	*suis régalée parce que j'aime coacher, manager m'occuper des choses être sur le pont tout le temps tu vois* » pour elle trouver un poste qui lui permettrait de garder le contact avec le terrain serait un atout pour progresser dans la formation et ainsi de trouver un équilibre entre les apports théoriques et les réalités du terrain *« 2.104 ; Si jamais je trouve un petit poste à coté qui me permette de rester dans le bain sur le terrain pour équilibrer avec la formation de dire en tant que formatrice je suis aussi sur le terrain je suis au courant de ce qui se passe etc* »
101.	C	Justement, cette expérience mais cette fois ci dans le domaine de la sécurité privée est ce que tu pourrais m'en parler un peu ? Parce qu'il me semble que tu as passé au moins 10ans dans la sécurité privée.	Biographique/ sécurité privée
102.	I	En fait j'étais au début SSIAP1 à l'IGH du polygone après j'ai passé mon SSIAP2 donc j'ai pris du chef d'équipe là c'était différent il y'a plus de responsabilité il y'a plus de choses à gérer et après sur les 2-3 dernières années après avoir eu mon SSIAP 3 j'aidais pas mal E tu vois en tant qu'adjointe ce n'était pas officiel mais bon quand il avait besoin de moi il pouvait compter sur moi et j'ai appris aussi beaucoup de choses gérer des dossier de l'administratif ça n'a rien avoir avec le SSIAP1 qui fait les ronde et le SSIAP2 qui gère déjà le PC sécurité et le SSIAP 3 qui s'occupe de toute la partie administrative etc. J'ai beaucoup appris je ne regrette pas du tout c'était bien mais là aujourd'hui tu vois j'aspire à autre chose que de retourner sur le terrain mais c'était vraiment bien.	B, a été dans le secteur de la sécurité privée pendant près de 10 ans. Au cours de cette carrière elle à essentiellement travailler dans le service de sécurité incendie et d'assistance à personne (SSIAP*). « 2.106 ; j'étais au début SSIAP1 à l'IGH du polygone après j'ai passé mon SSIAP2 donc j'ai pris du chef d'équipe* ». Au fil des années et des formations elle a gravi les échelons et est passé de SSIAP 1 à2 où elle est devenue chef d'équipe puis SSIAP3 qui lui donne le niveau responsable sécurité. Pendant ces dernières années elle a secondé le responsable sécurité d'un centre commercial même si ce n'étais pas à titre officiel cette expérience fut très enrichissante pour *elle « 2.106 ; après sur les 2-3 dernières années après avoir eu mon SSIAP 3 j'aidais pas mal E tu vois en tant qu'adjointe ce n'était pas officiel* ». Ces évolution dans le secteur de la sécurité lui ont permis de voir les réalités du métier également d'en saisir les subtilités *« 2.106 ; ça n'a rien avoir avec le SSIAP1 qui fait les ronde et le SSIAP2 qui gère déjà le PC sécurité et le SSIAP 3 qui s'occupe de toute la partie administrative etc.* ». Même si l'exercice de ce métier lui a beaucoup appris B cherche aujourd'hui à évoluer et à aller plus en profondeur dans la connaissance de ce métier et le secteur de la formation semble très bien s'y prêter *« 2.106 ; bien mais là*

			aujourd'hui tu vois j'aspire à autre chose que de retourner sur le terrain mais c'était vraiment bien »
103.	C	Alors comme tu le disais tout à l'heure une femme, jeune sur le terrain comment tu as géré, ça ne devait pas être évident à gérer ?	Rapport au travail/ la question du genre
104.	I	C'est un peu pareil que chez les pompiers, tu vois dans ces métiers-là tu dois faire tes preuves 2 fois plus qu'un gars pour qu'on dise tient finalement elle réfléchit c'est pas mal etc. Donc après j'ai un caractère je ne me laisse pas marché sur les pieds quand je sais que j'ai raison parce qu'au niveau technique, je ne suis quand même pas une truffe donc je sais que j'ai raison. Mais c'est vrai que ce n'est pas évident en tant que fille moi je l'ai vécu comme ça je l'ai vécu chez les pompiers, je l'ai vu dans les métiers de la sécurité. Je sais que des fois quand j'en parle avec d'autres filles elles me disent oui c'est vrai que ce n'est pas commode même certains gars reconnaissent que des fois voilà que chez les pompiers il a fallu que je fasse 2 fois plus mes preuves qu'un gars pour leur montrer que j'étais capable de faire exactement la même chose qu'eux après on te dis euh c'est pas mal voilà.	Pour B la question du genre dans les métiers de la sécurité se pose pleinement. Elle considère les métiers de la sécurité comme des secteurs d'activité où les femmes doivent constamment faire leurs preuves *« 2.108 ; dans ces métiers-là tu dois faire tes preuves 2 fois plus qu'un gars pour qu'on dise tient finalement elle réfléchit c'est pas mal etc. ».* B fait preuve d'une certaine force de caractère qui fait qu'elle ne subit pas et a tendance à débattre surtout quand elle est sûre de la justesse technique de son geste. Elle met ainsi un point d'honneur à être constamment au point en termes de *techniques « 2.108 ; je ne me laisse pas marché sur les pieds quand je sais que j'ai raison parce qu'au niveau technique je ne suis quand même pas une truffe donc je sais que j'ai raison ».* Être une femme dans les milieux de la sécurité n'est pas évident. A travers ses discussions avec d'autres collègues femmes elle se rend compte que les difficultés liées au genre sont partagées et même reconnu par certains collègues masculins *« 2.108 ; fois quand j'en parle avec d'autres filles elles me disent oui c'est vrai que ce n'est pas commode même certains gars reconnaissent ».*
105.	C	En tant que formatrice est ce que t'en as eu beaucoup de demoiselles, de femmes à former ?	
106.	I	Oui, on a beaucoup de filles qui viennent et ça je trouve que c'est bien parce que ça féminise le milieu et puis des fois des filles dans un PC sécurité c'est quand même pas mal quoi.	Malgré ces difficultés le milieu de la sécurité tend à s'ouvrir à la gente féminine. Cela se traduit par la forte présence des filles dans les sessions de formation. Également encouragé par les réglementations qui stipulent qu'une femme doit être contrôlée, fouillée par une femme *« 2.110 ; Oui, on a beaucoup de filles qui viennent et ça je trouve que c'est bien parce que ça féminise le milieu et puis des fois des filles dans un PC sécurité c'est quand même pas mal »*
107.	C	Aujourd'hui est ce que tu irais jusqu'à dire que les métiers de la sécurité privée sont discriminant envers les femmes ?	

108.	I	Non parce qu'il y'a des établissements où il y'a des filles où elles sont bien intégrées bien accueillis dans les équipes donc je pense que c'est quelque chose qui petit à petit va rentrer dans le truc de dire tien il y'a des filles dans un PC sécurité ou dans les métiers de la sécurité hein	Le milieu de la sécurité privée au dire de B n'est pas un milieu discriminant envers les femmes. En effet il y'a un grand nombre d'établissement qui reçoivent des jeunes filles à des postes d'agent de sécurité malveillance ou assistance à personne *« 2.112 ; Non parce qu'il y'a des établissements où il y'a des filles où elles sont bien intégré bien accueillis dans les équipes donc je pense que c'est quelque chose qui petit à petit va rentrer dans le truc de dire tien il y'a des filles dans un PC sécurité ou dans les métiers de la sécurité »*
109.	C	Si tu restes dans ce métier c'est que tu as des sources de satisfaction dans ce métier que peux-tu m'en dire ?	Satisfaction-reconnaissance
110.	I	Ben l'amour de ça quoi, entre l'incendie et le secourisme, demain tu me sors de là (soupire), je ne sais pas trop mais c'est ça. Puis c'est aussi l'envie de donner au stagiaire à qui j'enseigne d'être toujours opérationnel d'être meilleur sur le terrain de se tenir au courant d'apprendre les cours la réglementation etc. Tout découle en fait c'est une logique hein que tu partes du SSIAP 1,2 ou 3 tu t'appuies sur la réglementation, sur l'expérience sur le terrain enfin il y'a beaucoup de choses qui découle les unes des autres et ça c'est un truc qui met tellement de temps pour l'acquérir pour l'enseigner qu'aujourd'hui j'ai pas envie de le lâcher quoi. Puis la façon dont je le vis tu vois moi à fond. Après moi les stagiaires que j'ai ou nous hein les stagiaires qu'on a le vivront comme ça sur le terrain quoi.	B, tire une grande satisfaction de son activité de formatrice en ce sens qu'elle se trouve au croisement de deux volets de la sécurité qui lui sont cher à savoir l'incendie et l'assistance à personne *« 2.114 ; Ben l'amour de ça quoi, entre l'incendie et le secourisme, demain tu me sors de là (soupire), je ne sais pas trop »*. Les sources de satisfaction dans son activité de formatrice ne manquent pas. En effet former un stagiaire de telle sorte qu'il soit opérationnel et meilleur sur le terrain revêt une importance capitale pour B. Concomitamment à cela B, tire une grande satisfaction de sa capacité à transmettre un savoir qu'elle a acquise au cours d'une longue période de pratique *«2.114; donner au stagiaire à qui j'enseigne, d'être toujours opérationnel, d'être meilleur sur le terrain …tu t'appuie sur la réglementation, sur l'expérience sur le terrain enfin il y'a beaucoup de choses qui découle les une des autres et ça c'est un truc qui met tellement de temps pour l'acquérir pour l'enseigner qu'aujourd'hui j'ai pas envie de le lâcher quoi »*
111.	C	As-tu le sentiment d'être reconnus dans les institutions quand tu te présentes dans les organismes ou dans l'équipe et par tes stagiaires as-tu un sentiment de reconnaissance émanent de ces gens-là ou pas ?	
112.	I	Ehh ben les premiers jours c'est pas évident parce qu'ils nous connaissent pas, mais au bout de quelques jours quand ils nous connaissent et qu'il voient que chacun on fait nos modules tu vois	La reconnaissance en tant que formatrice n'est pas automatique surtout quand la formatrice est amenée à intervenir à l'extérieur. Il faut un certain

		dans les CQP au SST ils étaient super contents j'ai passé 2 jours avec eux c'était géniale quoi on a formé on a bien discuter on a bien travailler c'était super intéressant et ils ont vu tu vois qu'e leur avait l'incendie, moi je leur ai fait le SST et que C leur a fait tout le côté juridique et ils voient en fait qu'on est complémentaire les uns avec les autre et que c'est peut-être aussi important pour eux de pas toujours avoir le même formateur de changer tu vois de passer à E qui est plus posé à C puis à moi qui suit plus vivante. Mais ça doit être bien pour eux quoi quand tu as cours tout le temps avec la même personne c'est les nerfs des fois ça devient un peu ennuyant alors que là ils ont un peu tout le monde je pense que c'est bien pour eux d'avoir des formateurs qui ont une personnalité différente.	temps pour que le groupe qu'elle forme lui accorde un certain statut. Ce temps est aussi nécessaire en centre. Le groupe de former doit d'abord constater la complémentarité qui existe entre les membres de l'équipe pédagogique pour ensuite accorder à chacun la place et le statut qui lui est due *« 2.116 ; les premiers jours ce n'est pas évident parce qu'ils nous connaissent pas, mais au bout de quelques jours quand ils nous connaissent et qu'il voient que chacun on fait nos modules »*.
113.	C	D'accord, je reviens quand même sur cette question de reconnaissance parce que ça m'intéresse beaucoup, est ce qu'il y' a des sources ou des événements où tu t'es vraiment sentie reconnus dans ce métier et valoriser ?	
114.	I	Ben oui, quand les stagiaires ils viennent dire merci de leur avoir consacré du temps parce qu'ils ont réussit leur examens ou comme des fois je regarde les petites annotations qu'ils mettent sur les feuilles de cours ils disent merci beaucoup je sais tu vois que le temps j'ai passé toute l'énergie que j'y ai mis c'est pas pour rien tu vois que voilà ils sont content de ce qu'ils ont eu comme cours après j'essaie d'améliorer en fonction des critiques ou de ce qu'on me dit mais je sais que voilà il y'a des groupe pour les quels ça parait vachement important.	Le sentiment de reconnaissance pour B se traduit par la gratitude des stagiaires qui réussissent aux examens de fin de stage ou encore les fiches d'évaluation fournie par les stagiaires à la fin de la session *« 2.118 ; des fois je regarde les petites annotations qu'ils mettent sur les feuilles de cours ils disent merci beaucoup… quand les stagiaires ils viennent dire merci de leur avoir consacré du temps parce qu'ils ont réussi leur examens »*
115.	C	Es ce qu'il y'a d'autres sources de valorisation séparément des stagiaires que tu vois au quotidien dans ton métier ?	
116.	I	C'est-à-dire ?	
117.	C	Mise à part le fait que les stagiaires viennent te voir, est ce qu'il y'a d'autres choses qui sont source de valorisation pour toi ?	
118.	I	Oui, le travail, l'énergie que j'y mets donc tout ça tu vois, y en a peut-être qu'ils ne le voient pas après je ne le fais pas pour qu'ils me disent que c'était bien ou pas bien. Mais je le fais parce que voilà je mets l'engouement avec chaque groupe de les amener vers l'objectif et c'est vrai que oui j'y mets énormément d'énergie je pense que ça peut être positif pour eux et puis c'est positif pour moi ça te maintien quoi je te l'ai dit il faut rester humble hein il ne s'agit pas de dire oh je suis le meilleur et puis voilà pas du tout bon voilà. Après j'ai aussi des fois les petits commentaires de C et	B se sent pleinement reconnu en tant que formatrice quand ses efforts et son investissement sont remarqués. Même si le but n'est pas d'être congratulée pour ça cela l'encourage et la conforte dans sa façon d'être et de faire son travail *« 2.122 ; Oui, le travail, l'énergie que j'y mets donc tout ça tu vois, y en a peut-être qu'ils ne le voient pas après je ne le fais pas pour qu'ils me disent que c'était bien ou pas bien. »*

		E qui me disent « ah il c'était content les stagiaires ah ils ont dit que le cours de secourisme c'était bien etc. » et je me sers de ça pour aussi avancer et me dire qu'il faut essayer de rester au top du top quoi.	La reconnaissance vient aussi des membres de l'équipe pédagogique qui font souvent des remontées positives de la part des stagiaires. Tout cela à un effet bénéfique sur la formatrice qui ainsi se sent en confiance et approuvée par ses collègues tant par sa façon d'être que par sa manière de former *« 2.122 Après j'ai aussi des fois les petits commentaires de C et E qui me disent « ah il c'était content les stagiaires ah ils ont dit que le cours de secourisme c'était bien etc. » et je me sers de ça pour aussi avancer et me dire qu'il faut essayer de rester au top du top quoi. »*. Cette reconnaissance de la part de ses collègues l'encourage à persévérer et à toujours chercher à s'améliorer.
119.	C	D'accord, le métier de formateur ça doit être un métier prenant ?	Représentation sur le travail/
120.	I	Ouhn ouhn , oui , c'est prenant parce que, comment dirais-je c'est des cours à préparer même si on connait par cœur, ou même si c'est des choses qu'on a déjà fait voilà tu vas avoir cours ok même si c'est le même cours c'est pas le même groupe c'est pas les mêmes individualités qui sont dans le groupe etc. Donc voilà tout ça, ça se prépare et moi je me remets en question tout le temps. Teint ça y 'est maintenant je suis formatrice SST je déroule mes cours et on verra bien ce qui se passe. Je me remet toujours en question et à chaque fois que j'ai un nouveau groupe je prépare toujours mes cours comme si c'était la première fois que je faisais les cours pour ne rien oublié parce que c'est un nouveau groupe parce que il y' a des fois j'ai beaucoup de pompiers volontaires aussi donc en secourisme ils ont des connaissances il faut être là il faut être paré oui pour moi c'est très, très prenant quoi.	Formatrice est une activité très prenante. D'abord la nécessité de préparer les cours bien en amont de son exécution c'est-à-dire sur les temps libres, la nécessité de toujours se mettre à jour sur les avancé du sujet d'intervention mais également de se remettre en question *« 2.124 ; c'est prenant parce que, comment dirais-je c'est des cours à préparer même si on connait par cœur, ou même si c'est des choses qu'on a déjà fait…. Je me remet toujours en question et à chaque fois que j'ai un nouveau groupe je prépare toujours mes cours comme si c'était la première fois »*. Ce métier nécessite aussi de la part de la formatrice une grande capacité d'adaptation. Au-delà de l'adaptation du contenu d'intervention groupe il faut aussi adapter son intervention et sa posture au groupe « 2.124 ; ok même si c'est le même cours ce n'est pas le même groupe c'est pas les mêmes individualités qui sont dans le groupe etc ».
121.	C	Justement en parlant de la préparation des cours, j'ai bien compris que tu y accorde beaucoup de temps beaucoup d'attention beaucoup de soins, mais quand tu déroule ton cours comment est-ce que tu structure tout ça, comment tu fais pour te réajuster ?	Discours sur la pratique
122.	I	En fait-moi si tu veux déjà du moment où le cours il est prêt sur papier il est prêt dans ma tête tu vois, donc après je ne fais pas cours avec la fiche sous	Concernant ses pratiques, B accorde une importance capitale à la phase de préparation. Prépare un cours c'est pour

		les yeux je déroule sur le diapos ou en SST avec le plan en faisant attention de rien oublier parce que des fois ça peut arriver donc on fait des petites corrections mais après une fois que je suis en cours je déroule, tout ce qui est la dedans ça déroule ça sort mais j'aime bien préparer mes cours les relire un petit rappel tien je vais mettre une petite annotation, ça la dernière fois ça m'a pas servit je peux l'enlever. Il y' a toujours des petit trucs à réajuster à revoir tu vois ?	elle le moyen de l'assoir dans sa mémoire *« 2.126 ; du moment où le cours il est prêt sur papier il est prêt dans ma tête tu vois* ». Dans l'exécution de son intervention B s'aide des diapositives quand c'est une intervention théorique ou d'un plan quand c'est beaucoup plus pratique comme en secourisme *« 2.126 ; je ne fais pas cours avec la fiche sous les yeux je déroule sur le diapo ou en SST avec le plan en faisant attention de rien oublier parce que des fois ça peut arriver »* Pour elle un cours bien préparer se déroule de façon logique en situation de face à face avec le groupe *« 2.126 ; une fois que je suis en cours je déroule, tout ce qui est la dedans ça déroule ça sort ».* Préparer son cours c'est aussi pour B le moment de se ré ajuster de faire le point sur ce qui est pertinent et ce qui ne l'ai pas *« 2.126 ; Il y' a toujours des petits trucs à réajuster à revoir »*
123.	C	Avec les différents groupes es ce que tu utilises des méthodes particulières pour essayer de les amener là où tu veux ou tu restes dans un schéma classique de formatrice frontale ou est ce qu'il y'a vraiment des méthodes particulières que tu utilises ?	
124.	I	Je sais pas si je fais pareil que les garçons ou pas , mais c'est vrai que quand il y'a certains sujets à aborder je fais pas forcément le cours classique pour le SSI tu vois j'ai un schéma avec lequel on remplit au fur et à mesure tu vois j'essaie de faire vivre les trucs que ce soit pas du cours où on note on écris quoi il faut que ce soit vivant et interactif j'essaie de les faire participer, de les impliqués aussi tu vois tu dis attention hier vous avez pas réviser « demain on va discuter de ça si vous avez pas réviser vous suivrez pas vous aller être perdue etc. » le lendemain tu vois quand ils arrivent en cour quand je commence et que je pose des questions que les réponses fuient oui, oui ah bon je vois que vous avez bien réviser hier c'est cool on va pouvoir avancer c'est les motivé aussi les captiver c'est leur dire le cours je le fais ok mais si vous m'aider pas à le faire vivre ça sert à rien quoi.	Elle adapte son intervention non seulement en fonction du public mais également en fonction des contenus. Certains sujets nécessitent plus d'apports théoriques que d'autres. D'autres sujets, comme par exemple le SSI (Système de Sécurité Incendie), déjà très compliqués doivent au contraire être simplifié pour en permettre l'acquisition rapide. Pour ce faire sa méthode est de le schématisé *« 2.128 ; c'est vrai que quand il y'a certains sujets à aborder je ne fais pas forcément le cours classique pour le SSI tu vois j'ai un schéma avec lequel on remplit au fur et à mesure ».* En accord avec sa personnalité elle met tout en œuvre pour rendre ses interventions beaucoup plus vivantes et échapper au modèle du formateur qui transmet un savoir et des stagiaires qui reçoivent ce savoir. Pendant son intervention elle s'attache à les faire participer et à les impliquer le plus possible *« 2.128 ; j'essaie de faire vivre les trucs que ce*

			soit pas du cours où on note on écrit quoi il faut que ce soit vivant et interactif j'essaie de les faire participer, de les impliqués aussi » l'implication des stagiaires dans la formation passe par la responsabilisation de ces dernier B, lors de ses intervention les amène à penser travail d'équipe *« 2.128 ; c'est les motivé aussi les captiver c'est leur dire le cours je le fais ok mais si vous m'aider pas à le faire vivre ça sert à rien quoi. ».*
125.	C	D'accord, t'arrive-t-il de leur faire la morale ou ?	
126.	I	La morale non, mais de leur dire à un moment donné de leur dire les gars sérieux quoi.	
127.	C	Poussez une gueulante ?	
128.	I	Beh oui, enfin Crier ce n'est pas mes enfants, mais de dire vous êtes des adultes il faut être sérieux quoi là vous avez un objectif c'est l'examen, si vous venez et que vous ne faites rien l'objectif ce n'est pas l'examen quoi voilà c'est de les remotiver, remobiliser les troupes tu vois comme une petite armée.	A certains moment il peut arriver que B fasse un rappel à l'ordre en reprécisant que la formation elle est d'abord à destination des stagiaires et qu'il faut s'y mettre un peu plus sérieusement sinon l'atteinte de la certification pourrait en être sérieusement *compromise « 2.132 ; ce n'est pas mes enfants, mais de dire vous êtes des adultes il faut être sérieux quoi là vous avez un objectif c'est l'examen, si vous venez et que vous faites rien l'objectif c'est pas l'examen quoi voilà c'est de les remotiver, remobiliser les troupes tu vois comme une petite armée. »*
129.	C	D'accord revenons quand même sur le temps, est ce que ce métier il a un impact sur ta vie sociale, familiale ?	Dimension intégrative
130.	I	Oui, impacte sur ma vie sociale, ben ma vie sociale elle est ici avec les stagiaires parce que je passe les journées avec eux ici en cours en formation sur le terrain après sur ma vie familiale puisque bon ben je dis souvent à Gregory maman demain elle est en formation en fait il sait ce que je fais que je forme et tout ça un impact mais positifs quand même tu vois c'est pas quelque chose que je fais à contre cœur ou en me disant parce qu'il y a que ça à faire je le fais parce que c'est quelque chose qui me plait qui me fais plaisir tu vois ça a un impact des fois pas négatif mais c'est vrai que j'y laisse tellement d'énergie que moi ça me rétame, ça me crève après. Des fois 2 jours de secourisme je suis vannée parce que j'ai mis toute l'énergie nécessaire en même temps c'est un exemple tu vois pour Gregory de lui dire ben regarde tu vois maman va former des gens pour leur apprendre un métier etc. Puis je trouve ça sympa c'est un bon impact.	Le fait d'être formatrice d'agents de sécurité impact quand même un peu sur la vie sociale de B *« 2.134 ben ma vie sociale elle est ici avec les stagiaires parce que je passe les journées avec eux ici en cours en formation sur le terrain ».* Parlant de sa vie familiale l'activité de formatrice a un impact faible mais cet impact est également positif en ce sens qu'elle permet à B de donner un bon exemple à son fils et ça pour B c'est quelque chose d'important *«2. 134 ; ben je dis souvent à Gregory maman demain elle est en formation en fait il sait ce que je fais que je forme et tout ça un impact mais positifs quand même tu vois c'est pas quelque chose que je fais à contre cœu ... c'est un exemple tu vois pour Gregory de lui dire ben regarde tu vois*

			maman va former des gens pour leur apprendre un métier etc ». L'effet un peu indésirable de son implication dans la formation se situe plus au niveau de la fatigue. L'investissement dont elle fait preuve a un cout en énergie *« 2.134 ; c'est vrai que j'y laisse tellement d'énergie que moi ça me rétame, ça me crève après*. »
131.	C	Mis à part la vie sociale familiale est ce qu'il y'a des loisirs aux quels tu doives renoncer pour te consacrer à ton métier ?	
132.	I	C'est-à-dire si je voulais faire du sport ?	
133.	C	Faire du sport sortir voir les copines ?	
134.	I	Non ça pas de…	
135.	C	Ça te laisse suffisamment du temps…	
136.	I	Non ça me laisse du temps bon après des fois quand j'en ai pas du temps je le prends aussi un peu hein quand même. Non ça n'a pas d'impact, c'est moi après qui fait débordé des fois le soir je ne débranche pas tu vois hier à 11h30 du soir j'étais entrain de penser à des trucs pour le secourisme etc. Après ça empiète sur toute ma vie quoi, je n'arrive pas à couper des fois.	Ce n'est pas tant le travail qui déborde sur la vie personnelle de B c'est plus tôt elle qui n'arrive pas souvent à s'en détacher. Mise à part la fatigue, le fait d'être formatrice n'empêche en aucune manière B de prendre du temps pour elle *« 2.140 ; ça me laisse du temps après des fois quand j'en ai pas du temps je le prends aussi un peu hein quand même »*.
137.	C	Souvent il t'arrive de trouver des moyens pour faire la distinction, pour couper comment tu fais, arrivée à la maison ?	
138.	I	Oui moi je suis encore dedans, ben je fais beaucoup d'activités avec Gregory déjà on joue au foot on fait des coloriages des crêpes aussi on aime bien faire des crêpes on cuisine et après pour moi des fois l'après-midi je vais faire un tour dans les boutiques enfin je vais m'aérer prendre l'air tu vois des trucs comme ça quoi.	Pendant ses temps libre, B passe beaucoup de temps avec son fils que ce soit pendant des activités de coloriages ou de cuisine elle trouve le moyen de passer de bon moment en compagnie de son fils *« 2.142 ; ben je fais beaucoup d'activités avec Gregory déjà on joue au foot on fait des coloriages des crêpes aussi on aime bien faire des crêpes on cuisine »* pour avoir de petits moment à elle, B prends souvent le temps d'aller faire les boutiques et en profiter pour débrancher du travail *« 2.142 ; pour moi des fois l'après midi je vais faire un tour dans les boutiques enfin je vais m'aérer prendre l'air »*.
139.	C	Ça te permet de décompresser ?	
140.	I	Oui, là j'attends qu'il fasse meilleur je vais m'acheter un vélo	En termes d'activités sportives ou récréative, B a en projet de faire du vélo. Un moyen pour elle de bouger tout en en conservant une certaine légèreté de l'esprit *« 2.144 ; là j'attends qu'il fasse meilleur je vais m'acheter un vélo…2. Une heure ou deux de vélo de temps en temps ça ne fera pas de mal*

			quoi puis ça me permettra aussi de m'aérer la tête de penser à autre chose »
141.	C	D'accord, faire du vélo pour toi c'est …	
142.	I	Une heure ou deux de vélo de temps en temps ça ne fera pas de mal quoi puis ça me permettra aussi de m'aérer la tête de penser à autre chose.	
143.	C	D'accord, ben écoute c'était très intéressant, je vais te demander par rapport à tout ce que l'on vient de dire est ce qu'il y a des choses que tu voudrais ajouter au quelles je n'aurais pas pensé ?	
144.	I	Non, c'était très bien ficelé les petites questions, donc vraiment très intéressant puis ben oui aussi contente de pouvoir t'aider puis de pouvoir voir ce que ça pourra donner après pour que chacun puisse faire avancer ses projets donc voilà après si tu as d'autre question surtout n'hésite pas je serais avec plaisirs.	
145.	C	Eh bien Merci.	

4.2 Bruno

N°	C/I	Verbatim Durée : 44 min	Pré analyse
1	C	Bonjour	
2	I	Bonjour	
3	C	Je viens à vous dans le cadre d'une recherche sur le métier de formateur. Le thème de la recherche porte sur l'identité professionnelle des formateurs. Alors je viens recueillir vos impressions et vos opinions sur la question du formateur dans les métiers de la sécurité. Pour des besoins de l'enquête cet entretien sera enregistré puis retranscrit et il sera anonymé au niveau de la retranscription. Est-ce que vous êtes d'accord avec ces conditions.	
4	I	D'accord	
5	C	Donc tout de suite vous posez la 1ère question qui est : est-ce que vous pourriez vous présenter et présenter un peu le parcours qui vous a conduit à devenir formateur en sécurité ?	Biographique
6	I	D'accord, donc je suis rentré comme pompier volontaire le 1er fev 2002 au centre de secours de st Mathieu dans l'Hérault. Comme j'étais volontaire dans un 1er temps j'avais un métier en parallèle je travaillais dans la vente-multimédia et j'ai fait ensuite du paramédical tout en continuant l'activité de sapeurs-pompiers volontaire. Par la suite je suis rentré au bataillon des marins pompiers de Marseille en 2006, j'ai fais 2 ans dans la 5eme compagnie à la caserne de la bigue de 2006 à2008 et ensuite j'ai passé le concours, à la sortie du bataillon, j'ai passé le concours professionnel des pompier tout en continuant mon activité de volontaire et je suis rentré professionnel le 1er jan 2009 ensuite j'ai passé la spécialité FOR1 pour devenir formateur, c'était l'année d'après 2010 et depuis 2010 je fais des formations notamment de l'incendie surtout de l'incendie et du DIV c'est-à-dire des opérations diverses tout ce qui est risque animalier, inondations tout ça et j'encadre aussi des FMA (Formation de Maintien des Acquis) au sein de mon équipe de pompiers, équipe A au centre de secours principal de Lunel. Pour ce qui est du lycée je fais formation incendie sous la tutelle du Lt… depuis maintenant 3 ans donc j'interviens unique ment sur les UV tel que l'incendie et le DIV au lycée.	BRIN, est un formateur appartenant à la brigade des sapeurs-pompiers de l'Hérault. La fonction de formateur fait suite à une longue carrière dans ce corps de métier. En effet il a d'abord été pompier volontaire tout en ayant une activité professionnelle de vendeur multimédia, puis a finalement intégré le bataillon des marins pompier de Marseille. Après 2 ans au bataillon de la bigue à Marseille, il se décide finalement à passer le concours de sapeurs-pompiers professionnel *« 5.6 j'ai passé le concours professionnel des pompier tout en continuant mon activité de volontaire et je suis rentré professionnel le 1er jan 2009 »*. Il continue néanmoins à exercer son activité de pompier volontaire. En 2010 il passe le FOR1 (formateur de niveau1) pour devenir formateur *« 5.6j'ai passé la spécialité FOR1 pour devenir formateur»*, activité qu'il exerce depuis parallèlement à ceux de sapeurs-pompiers professionnel et volontaire. Il s'est notamment spécialisé dans les modules dit incendie et opération

			divers (DIV) *« 5.6 depuis maintenant 3 ans donc j'interviens unique ment sur les UV tel que l'incendie et le DIV au lycée. »*. Ce statut lui permet d'encadrer des sessions de formation de maintien des acquis au sein de sa caserne mais également d'intervenir dans le cadre du bac professionnel sécurité et prévention depuis 3ans.
7	C	Alors devenir formateur pour vous, parallèlement à toutes ces activités, es ce que c'était un choix évident à faire ou pas ?	Biographique/ motivation
8	I	Tout simplement ça c'est présenter à moi parce que j'avais un certain savoir une certaine expérience je voulais retranscrire ce savoir donc moi après c'est une spécialité c'est un service au sein du SDIS (Service Départemental d'Incendie et de Secours) de l'Hérault. C'est un des seuls services qui me plait vraiment. Donc du coup moi la formation c'est vraiment intéressant et ça permet aussi à titre personnel de maintenir mes acquis donc j'ai sans arrêt le nez plonger soit dans les livres ou les Power points et du coup le fait de retranscrire et de me mettre à jour sur les nouvelles par exemple le secourisme qui change régulièrement ou l'incendie avec le nouveau RFE (référentiel départementaux) qui sont sortie. Ça me permet de maintenir mes acquis et d'être à jour.	Le choix de la formation n'était pas vraiment calculé en effet c'est une voix qui s'est ouvert devant lui. Ce n'était pas non plus un hasard car BRIN avais le souhait de partager un savoir qu'il avait acquis au terme de nombreuses année activité sur le terrain *« 5.8 ça c'est présenter à moi parce que j'avais un certain savoir une certaine expérience je voulais retranscrire ce savoir »*. Fort de cette expérience il ressentait le besoin de transmettre son savoir à d'autres. Cette volonté illustre le grand intérêt qu'il porte au service formation du département d'incendie et de secours *« 5.8 . C'est un des seuls services qui me plait vraiment. »*. Au plan personnel, l'activité de formateur lui permet également de se maintenir à jour des évolutions et mutations dans les techniques d'intervention lui permettant ainsi de s'améliorer en tant que professionnel *« 5.8 ça permet aussi à titre personnel de maintenir mes acquis »*.
9	C	Donc en ce qui concerne le FOR1 que vous avez passez, pouvez vous m'en parler un peut ?	
10	I	La formation en soit ?	
11	C	La formation en soit oui,	
12	I	Donc la formation en soit, c'est une formation dispensée par le CNFPT qui se trouve à Montpellier. Et en fait c'est une formation qui en une semaine on vous apprend les techniques pédagogiques pour pouvoir retranscrire les informations et le message le plus sereinement possible. Donc vous avez les technique tels que les questions à la cantonade ou autres par exemple et en fin de stage on vous fait une petite vidéo où vous parler d'un sujet divers autre que pompier alors ça	

		c'est l'ancienne formule on devait parler d'un sujet divers. Maintenant la nouvelle formule vous devez absolument parler d'un sujet pompier et en fait vous êtes filmé pendant cette vidéo qui dure environ 10 min et ça vous permet de corriger éventuellement vos défauts de gestuel ou de parole.	
13	C	Ok, vous en parliez un peut tout à l'heure mais je voudrais que vous y reveniez un plus en détail, qu'es ce qui vous a réellement motivé à devenir formateur à par le fait que cela vous plaise ?	
14	I	Comment vous dire ? La formation c'est devenu pour moi une évidence à partir du moment où j'ai eu sous tutelle des jeunes du bac pro qui arrivaient en caserne. Vous savez que ceux qui font le bac pro sécurité prévention arrivent en caserne et en général on a des anciens qui n'ont pas forcement envie de se repenché la dessus de les tuttés donc du coup il m'est arrivé d'avoir un ou 2 jeune sous ma tutelle au sein de l'équipe notamment quand on avait l'ancien casernement et le fait d'avoir à leur parler de mon savoir, du savoir qu'on avait eu sans forcement avoir d'outils pédagogiques c'est-à-dire avoir des dossiers ou des power points à présenter je me suis retrouver au dépourvu la 1er fois même si j'avais le savoir j'avais pas forcement la façon de le retranscrire exactement donc en respectant cette façon de faire ce canevas de formation tout simplement qu'on nous apprend au FOR1 ça ma permis de vraiment structurer mon apprentissage et ma retranscription du savoir . Donc j'ai beaucoup apprécié le FOR1 dans un premier temps juste par esprit de découverte et cette semaine là a été beaucoup bénéfique pour moi puisque ça m'a permis de rentrer de plein pied dans le service et d'avoir très, très envie de poursuivre le stage c'est pour ça que ça fait 2 ans notamment qu'au titre personnel je fais la demande de FOR 2, être responsable pédagogique d'une formation donc après c'est uniquement pour une question de poste et de disponibilité que j'y suis pas allé mais j'ai eu des avis favorable de mes supérieur en tout cas pour y aller.	Ce qui a réellement joué en faveur de cette orientation vers la formation c'est le besoins de transmettre le bon message, la bonne pratique et de la meilleure des manières possible *« 5.14 il m'est arrivé d'avoir un ou 2 jeune sous ma tutelle au sein de l'équipe notamment quand on avait l'ancien casernement »*. Du coup BRIN a trouver dans le FOR1 ce petit plus qui ajouter à son expérience lui permettrais d'atteindre l'objectif de transmettre mieux *« 5.14. Donc j'ai beaucoup apprécié le FOR1 dans un premier temps juste par esprit de découverte et cette semaine là a été beaucoup bénéfique pour moi »*. Cette étape franchis, BRIN envisage dorénavant de passer le FOR2 afin de devenir responsable pédagogique lors de diverses sessions de formation ce qui lui conférerait plus de responsabilités *« 5.14 je fais la demande de FOR 2, être responsable pédagogique d'une formation »*.
15	C	Alors, votre expérience du métier d'agent de prévention est ce que cette expérience est indispensable dans votre activité de formateur aujourd'hui ?	Représentations
16	I	Je pense que oui, tout simplement parce que vous allez devoir retranscrire des UV, des situations et le fait, c'est un détail, mais le fait de donner une anecdote ou de parler d'une intervention sur un power point et beh vous avez les jeunes en face de vous ou même les gens quand vous faite des formation de SPV (Sapeurs-pompiers Volontaire) qui des fois ont votre âge voir sont plus vieux donc du coup ils ont tendance à ne pas vous écouter	BRIN, trouve que disposer d'une expérience du terrain est nécessaire voir indispensable à l'activité de formateur. Les métiers de la sécurité et de la prévention étant des domaines d'activité très techniques il est utile pour le formateur de pouvoir illustrer ses propos à travers d'exemples précis ou de cas concrets.

		parce qu'ils vont avoir une certaine expérience de la vie et après vous avez les gens plus respectueux qui vont accrocher et ils vont avoir une image visuelle, ils vont avoir un film de ce que vous leur dite dans la tête et du coup ils vont mieux retenir le cours donc c'est très important je pense d'avoir une expérience du terrain parce que vous apportez énormément de crédibilité.	Cette expérience, au delà du fait qu'il permette au formateur d'enrichir ses propos, lui permet également de s'imposer face à des groupes qui souvent peuvent être réticent, ou du moins pas suffisamment attentif *« 5.16 Je pense que oui… ils vont avoir une image visuelle, ils vont avoir un film de ce que vous leur dite dans la tête et du coup ils vont mieux retenir le cours donc c'est très important je pense d'avoir une expérience du terrain parce que vous apportez énormément de crédibilité. »* .
17	C	Est-ce que cette expérience d'agent de prévention suffit pour devenir formateur selon vous ?	
18	I	Non, il faut des qualités personnelles telles que l'empathie et l'altruisme et surtout aller vers comprendre que des fois votre discours n'est pas compris. Ce qu'on appel le bruit c'est-à-dire quelque chose qui peut altère le message. Un message ne peut pas être compris forcement avec vos propres mots vous aller être obligé des fois de mettre une forme différente de façon à ce que la personne en face vous comprenne mieux. Le but c'est que la personne en face arrive à retranscrire le message que vous lui avez donné de manière fidèle et que la formation soit importante soit bien acquise pour qu'il se mette pas en danger parce que là on fait quand même un métier à risque et si éventuellement plus tard il veut devenir formateur ça peut nous arriver de leur donner gout à la formation aussi. Mais non il faut des qualités humaines en plus.	Toute fois BRIN, loin de penser que l'expérience à elle seule suffit à transmettre les bons messages ou les bonnes pratiques, souligne qu'il y'a d'autres aspects qu'il faut prendre en compte notamment les qualités humaines d'empathie et d'altruisme. Pour lui être formateur c'est aussi faire un travail sur soi, un travail de remise en question *« 5.18 Non, il faut des qualités personnelles telles que l'empathie et l'altruisme et surtout aller vers comprendre que des fois votre discours n'est pas compris »*. Ce sont ces qualités humaines qui permettent au formateur de prendre en compte le formé dans sa réalité. Savoir que son discours est trop technique, pas suffisamment à la porté des formés, ou que les formés n'ont aucun point de repère dans le module enseigné relève bien évidement de l'empathie et du désire de rendre meilleur ainsi pour BRIN *« 5.18 non il faut des qualités humaines en plus. »*
19	C	Alors, quelle idée est ce que vous vous faisiez et quelle idée vous vous faites du métier de formateur aujourd'hui ?	
20	I	Formateur à proprement parlé je pensais que c'était quelqu'un qui avait une expérience plus théorique que pratique, qui était le nez foncièrement dans les livres en permanence et en fait pas forcement. Tout simplement parce que l'expérience que vous avez en parallèle du fait d'avoir l'activité en caserne de manière continue vous permet de maintenir ça. Mais vous avez de temps en temps besoins de vous	Avant d'entrer dans l'univers des formateur, BRIN les percevais comme étant des individus ayant eu un parcours plus théorique que pratique c'est-à-dire n'ayant pas eu d'expérience du terrain ou très peu *« 5.20 quelqu'un qui avait une expérience plus théorique que*

		faire une petite piqure de rappel comme on dit et d'avoir un détail vraiment bénin qui peut vraiment vous avoir échappé. Vous êtes obligé de temps en temps de vous replonger le nez dans les livres. Donc du coup l'idée que je m'en faisais au départ c'est quelqu'un qui vraiment avait besoins d'être en permanence dans le livre, alors qu'en fait sur le terrain si vous travailler de manière continue et vous faites bien vos FMA il n'y a pas de raison que vous ayez besoin tout le temps d'y revenir.	*pratique, qui était le nez foncièrement dans les livres en permanence et en fait pas forcement ».* Au fil du temps et de la pratique il s'est rendu compte que le formateur c'est aussi un praticien qui par la pratique maintien ses acquis théoriques en y ayant recours dans l'activité professionnelle quotidienne. Il s'est également rendu compte que le formateur en plus de l'exigence d'être opérationnel au travail avait en plus l'obligation de toujours chercher à être au fait des changements et évolution concernant son domaine d'intervention en formation *« 5.20 Vous êtes obligé de temps en temps de vous replonger le nez dans les livres ».* En étant uniquement opérationnel sur le terrain il n'est pas forcement nécessaire de toujours revenir au livre il suffit de suivre ses formations de maintiens des acquis de façon régulière. En un mot le formateur fais le travail de veille en plus de celui d'opérationnel *« 5.20 sur le terrain si vous travailler de manière continue et vous faites bien vos FMA il n'y a pas de raison que vous ayez besoin tout le temps d'y revenir »*
21	C	Pour vous c'est quoi un formateur réellement ? Qu'est ce qui définit un formateur pour vous ?	
22	I	Pour moi un formateur c'est un messager, c'est une passerelle. C'est quelqu'un qui va à l'avance en fait sur le métier par rapport aux jeunes qui arrivent derrière, aux jeunes entre guillemet, parce que je vous l'ai dit il y'a des gens plus âgés que nous en formation mais en termes d'ancienneté dans le travail tout simplement. Donc du coup il faut qu'il arrive à retranscrire le message et à préparer au mieux le jeune de façon à ce que les situations que lui a vécu négative ne leur arrivent pas d'autant plus qu'en générale lui la formation qu'il va dispenser au gens souvent elle est différente de la sienne parce qu'il ya eu du changement entre temps. Notamment comme je vous le disais tout à l'heure au niveau du secourisme ou de l'incendie et des modifications énormes donc du coup il est obligé en permanence de se mettre à jours, donc c'est très important. En fait le fait qu'il y ait des erreurs sur la formation qu'il a eu étant plus jeune c'est en générale on rectifie pour que ce soit mieux donc du coup pour ne pas refaire les mêmes erreurs et souvent on rajoute les UV qu'il n'y avait pas à l'époque. Donc c'est très important.	A la question c'est quoi un formateur ? BRIN répond *« 5.22 un formateur c'est un messager, c'est une passerelle. C'est quelqu'un qui va à l'avance en fait sur le métier par rapport aux jeunes qui arrivent derrière».* Pour lui donc le formateur c'est celui qui fait le lien entre le monde professionnel et celui de l'apprentissage, c'est celui qui de part ses connaissance sur le travail à développer la capacité d'anticiper ou du moins de s'adapter au changement, c'est également celui qui a appris de ses erreurs et qui à la capacité de transmettre de manière efficace, cohérente et durable le savoir dont il dispose. Pour lui être formateur c'est aussi faire le choix de ne jamais être pris au dépourvu par une avancée un changement dans les référentiels et directives. C'est donc faire le choix d'être en permanence à

			l'affut tant sur le plan théorique, institutionnel que pratique *« 5.22 il est obligé en permanence de se mettre à jours »*.
23	C	Alors, vous travailler au sein d'une équipe, pourriez vous me dire comment est ce que cela se passe comment est ce que cela est organisé ?	Relationnelle/ équipe
24	I	Au niveau opérationnel ou… ?	
25	C	Au niveau de la formation	
26	I	Au niveau de la formation, en fait c'est très simple. On est une équipe de 12 professionnels on est, après plus ou moins les congés, à la garde on turne en 24/48. On fait des gardes de 24h et on a 48h de repos derrière donc sur les 12 professionnels avec les congés tout ça on voit avec les compléments de volontaire on tourne avec 15 bonhommes qui sont ce qu'on appel le POG (le Personnel Opérationnel de Garde) donc vous avez 15 personnes qui sont prête à intervenir par jour. Sur les 12 pros vous avez 2 responsables formation. Donc vous avez un responsable général et un adjoint, d'ailleurs l'adjoint est là aujourd'hui il est entrain de dispenser les cours, et ils font ce qu'on appelle un planning mensuel. C'est-à-dire ils ont fait un recensement des formateurs de l'équipe des UV qu'ils préféreraient dispenser au sein des FMA et vous avez une heure statutaire de FMA par garde. Le planning mensuel sort en fin de mois pour le mois d'après et vous avez selon les gardes en gros on fait à peu près une dizaine de garde par mois vous avez le thème de la manœuvre qui est imposé avec le formateur qui sera chargé de dispensé la FMA ce jour-là.	Chez les sapeurs-pompiers, le formateur reste un opérationnel qui effectue des heures de garde en équipe d'environ 15 professionnels *« 5.26 on tourne avec 15 bonhommes qui sont ce qu'on appelle le POG (le Personnel Opérationnel de Garde) »*. Sur cet effectif il y'a constamment un responsable formation et son adjoint. Ceux-ci choisissent le ou les formateurs qui doivent intervenir lors des sessions de FMA. Les responsables choisissent le thème de la FMA donc le formateur qui devra animer la session de formation pendant la garde *« 5.26 on fait à peut près une dizaine de garde par mois vous avez le thème de la manœuvre qui est imposé avec le formateur qui sera chargé de dispensé la FMA ce jour-là. »*.
27	C	Dans ce métier il y'a surement des choses plus intéressantes que d'autres, pourriez-vous me dire ce qui vous semble essentiel dans votre activité ?	Rapport au travail
28	I	Vous voulez dire au niveau des UV ou de l'activité en général ?	
29	C	Au niveau de l'activité en général	
30	I	Ce qui me semble essentiel déjà c'est le fait d'être consciencieux et de pouvoir avoir accès aux nouvelles normes aux nouvelles reformes de, comme je disais tout à l'heure, de temps en temps se replonger pour pouvoir être à jours parce que tout simplement quelqu'un qui à l'heure actuel dispenserais le secourisme comme on le dispensait au début des années 2000 et bien c'est pas le même du tout donc du coup vous perdez en crédibilité si jamais vous avez des jeunes qui arrivent derrière et qui ont été former au nouvelles techniques. Après ce qui est essentiel pour la formation, pour le	Dans son travail BRIN trouve le fait de se maintenir à jour particulièrement intéressant. Pour lui être toujours à la pointe relève d'une importance capitale *« 5.30 pouvoir avoir accès aux nouvelles normes aux nouvelles reformes de temps en temps se replonger pour pouvoir être à jours »*. Cette veille pédagogique lui permet d'éviter des situations embarrassantes d'abord en termes de message véhiculé mais aussi en

		formateur c'est les qualités humaines qu'il faut avoir donc c'est très important si vous avez un formateur colérique ou autre il va avoir tendance à dispenser une mauvaise pédagogie du coup il va perdre beaucoup d'élèves ou de stagiaire qui le jour de l'examen vont échouer tout simplement à cause de ce cas.	termes de crédibilité. Un second point revêt un caractère essentiel pour le formateur, ce sont les qualités humaines dont il doit faire montre *« 5.30 pour le formateur c'est les qualités humaines qu'il faut avoir donc c'est très important* ». En tant que formateur il doit se mettre à la place du stagiaire rester à sa portée et prendre en compte les difficultés de celui-ci pour lui proposer le meilleur accompagnement possible.
31	C	Avez eu des expériences difficile ou agréable que vous voudriez partager avec nous ?	
32	I	Dans la formation honnêtement, depuis 5 ans que je fais de la formation je n'ai pas vraiment eu d'expérience très désagréable. J'ai eu des stagiaires difficiles des profils de stagiaires difficiles qui ont tendance à… parce qu'en fait si vous voulez ce qu'on nous apprenait ancienne formule que je n'ai pas eu le temps d'apprendre parce que quand je passais le FOR1 ça n'existait plus. On nous apprenait à discerner le profil des stagiaires qui pourrait y avoir dans tous les stages et se retranscrit à tous les stages effectivement il y'a toujours à peu près les mêmes profils qui ressortent donc c'est vrai que j'ai eu quelques stagiaires qui avaient tendance à chercher à nous mettre en défaut en permanence. Mais quand on leur fait comprendre que la théorie c'est quelque choses et que la pratique c'est autre chose c'est pour ça que nous quand on est formateur on leur dispense de la théorie mais quand il y'a des rectifications à faire par rapport au terrain qui est complètement différent on le fait quand même en cours d'instruction donc certains stagiaires ont tendance à discuter un peu trop. Donc ces gars là on les isole on les prend entre quatre yeux on leur explique gentiment que c'est comme ça que ça se passe et qu'il faut que ce soit comme ça que ça passe s'il veut passer son UV et qu'après en caserne on leur aura déjà expliqué la différence donc s'il suit ce qu'on lui dit ça ira, maintenant s'il veut pas se plier aux règles s'il échoue aux examens ça sera uniquement de sa faute à lui.	Durant sa carrière de formateur BRIN, n'a pas eu d'expérience négative à proprement parlé. Comme tous formateurs il s'est souvent retrouvé face à des stagiaires difficiles *« 5.32 depuis 5 ans que je fais de la formation je n'ai pas vraiment eu d'expérience très désagréable. J'ai eu des stagiaires difficiles des profils de stagiaires difficiles »*. Ainsi la difficulté consistait à cerner le profil des stagiaires afin d'adopter l'attitude appropriée à la situation. BRIN dans son cas n'hésite pas à rappeler aux stagiaire qu'entre la théorie enseigner par exemple au lycée dans le cadre du Bac Pro et la pratique sur le terrai que ce soit sur des mission pompier ou de sécurité privée, il y'a un monde « 5.32 quand on est formateur on leur dispense de la théorie mais quand il y'a des rectifications à faire par rapport au terrain qui est complètement différent on le fait quand même en cours d'instruction » du coup il lui arrive lors des sessions de formations de faire des rectifications afin que les stagiaire aient les meilleure attitude possible une fois sur le terrain.
33	C	Pouvez-vous me parler du public que vous rencontrer en général ?	Rapport au public
34	I	Oui, le public que je rencontre en formation il est très hétéroclite on peut avoir aussi bien l'étudiant qui va attaquer sa fac de n'importe quoi comme je peux avoir une femme de 45 ans qui cherche à rentrer SPV ou qui est rentrée SPV, qui est mère de famille avec un travail, je peux avoir le jeune qui sort de l'armée je peux avoir l'ancien militaire qui a	Durant ses année en tant que formateur BRIN a côtoyer différents publics, allant ainsi des professionnels de la prévention et de la sécurité, aux lycéen du bac pro ou encore des jeunes volontaire aux personnes en reconversion *« 5.34 , le*

		30 ans, je peux avoir l'ouvrier je peux avoir tous les profils tous les âges jusqu'à une certaine limite bien sur pour le recrutement des SPV. Mais je peux avoir tous les profils.	*public que je rencontre en formation il est très hétéroclite je peux avoir tous les profils.* »
35	C	Lors d'une séance de formation quelle est la posture que vous adoptez vis-à-vis de vos stagiaires ?	Rapport au public /pratiques professionnelles
36	I	La posture que j'adopte, je vais être le formateur copain, je vais être le formateur qui comprend le stagiaire. Puis qu'étant stagiaire moi-même il y'a quelques années, je sais exactement quel effet ça fait je veux être le formateur que …j'ai eu de très, très bon formateurs t j'en ai eu d'autres qui étaient un peu moins cool. Donc j'essaie d'adopter une attitude de cohésion et complaisante Maintenant à partir de ce moment je leur fais comprendre que s'ils jouent avec moi s'ils se moquent de moi je peu être beaucoup moins cool et souvent, à chaque formation en général, si c'est un cursus de formation qui est normale vous avez une baisse de régime en plein milieu de la formation les gens se laissent allé ils oublient pourquoi ils sont là. Du coup on fait ce qu'on appel une petite mis à jour, on les prend entre 4yeux enfin on les prend entre 4 yeux, on les aligne tous et on leur dit les 4 vérités. Donc ça arrive très fréquemment et là du coup je me replace je me mets pas au dessus d'eux mais je leur fais comprendre que la formation c'est comme ça et pas autrement et s'ils sont là et qu'ils portent un uniforme sur le dos ce n'est pas pour rien.	BRIN, de part son passé de stagiaire et son expérience des sessions de formation a une approche particulière des groupes en formation. Dans ses approche il va plus favoriser l'empathie pour comprendre le point de vu du stagiaire et comprendre sa situation *« 5.36 je vais être le formateur copain, je vais être le formateur qui comprend le stagiaire »*. Cette attitude il l'a vu chez ses formateur quand lui il était en formation et aujourd'hui il s'évertue à reproduire ce schéma pour maintenir un certain climat de sérénité au sein du groupe de stagiaire. Néanmoins cette attitude compréhensive n'enlève rien au caractère martial de notre formateur qui n'hésite pas à clarifier les choses et à se montrer beaucoup plus intransigeant *« 5.36 s'ils jouent avec moi s'ils se moquent de moi je peu être beaucoup moins cool »*. Quand les stagiaire commencent à trop être à leurs aises et que le travail en pâti, B reprend la main et assume son rôle de formateur en surplomb pour rappeler que c'est une session de formation et que ce dont il est question relève d'une importance vitale *« 5.36 là du coup je me replace je me mets pas au dessus d'eux mais je leur fais comprendre que la formation c'est comme ça et pas autrement et s'ils sont là et qu'ils portent un uniforme sur le dos ce n'est pas pour rien. »*.
37	C	D'accord, en parlant des mise à jours comme vous dites, comment se passent vos interaction avec le groupe de stagiaires ça se passe comment en général ?	
38	I	Vous voulez dire les échanges ??	
39	C	Oui vos échanges avec les groupes	
40	I	Personnel ou l'ensemble des formateurs ?	

41	C	Vous en tant que professionnel de la formation	
42	I	Très bien puis que le message est claire quand on fait une ouverture de stage, il y'a une présentation faite par chaque formateur à l'ensemble du groupe. Du coup on se présente on présente son cursus pour qu'ils sachent à qui ils ont à faire on leur explique comment on fonctionne et moi en général je leur explique que comme je vous l'ai dit juste avant, je ne suis pas méchant, j'étais à leur place, je ne suis pas sévère du tout, je suis compréhensif jusqu'à un certain point. A partir du moment où ils ne mettent pas du leur où ils me la jouent à l'envers là par contre je peux devenir méchant.	En ce qui concerne BRIN, ses interactions avec les stagiaires se passent sans encombre. Pour lui à partir du moment où les uns et les autres sont claire sur le message qu'il faut transmettre et sur le rôle et la place de chacun il n'y a aucune raison que les échanges puissent comportés des difficultés *« 5.42 Très bien puis que le message est claire quand on fait une ouverture de stage on leur explique comment on fonctionne A partir du moment où ils ne mettent pas du leur où ils me la jouent à l'envers là par contre je peux devenir méchant. »* encore une fois le formateur n'exclut pas la possibilité de prendre le contrôle et d'exiger une discipline sans faille.
43	C	Quels sont les objectifs que vous vous fixez lors que vous entamez une session de formation ?	Rapport aux savoirs/objectifs
44	I	Les objectifs que je fixe ce ne sont pas les miens à titre personnel ce sont ceux des stagiaires. Je sais très bien qu'on va les tirer vers le haut au maximum on va attendre beaucoup d'eux ils seront en dessous de ce qu'on attend ce qui est normale puisqu'ils sont en apprentissage et qu'on nous a réduit les volumes horaires de formation mais ce qui compte c'est si vous voulez, le jour de l'examen ils réussissent leur UV ça veut dire que nous on aura transcrit le bon message transcrit une bonne information puisque le jury le jour de l'examen est différent des formateur et ce qui compte après c'est l'après, c'est la formation qu'ils vont suivre au sein des casernes et des FMA s'ils ne maintiennent pas ça donc ils vont tout oublier. Donc en termes d'objectifs, ceux que je me fixe ne sont pas à titre personnel ce sont uniquement au niveau des stagiaires. J'aimerais qu'ils atteignent, pour donner un exemple concret sur l'incendie je veux qu'ils connaissent les manœuvres et qu'ils sachent ou se placer en tant qu'équipier à toutes les manœuvres voilà point. Si tous les stagiaires arrivent à faire ça pour moi c'est réussit.	Parlant des objectifs, BRIN ne nous fais pas part d'objectifs personnels à proprement dit. En fait les objectifs qu'ils se fixent sont totalement liés à celui des formés *« 5.44 Les objectifs que je fixe ce ne sont pas les miens à titre personnel ce sont ceux des stagiaires »*. Pour sa part ce qui compte c'est que les stagiaires puissent réussir leurs examens *« 5.44 ce qui compte c'est si vous voulez, le jour de l'examen ils réussissent leur UV ça veut dire que nous on aura transcrit le bon message »*.s'il devait citer des objectifs précis, ce seraient de maitriser les manœuvres techniques indispensable à leur sécurité et à celui de leurs équipier *« 5.44 je veux qu'ils connaissent les manœuvres et qu'ils sachent ou se placer en tant qu'équipier à toutes les manœuvres voilà point. Si tous les stagiaires arrivent à faire ça pour moi c'est réussit »*.
45	C	Lors de la session de formation à quel contenu est ce que vous accordé le plus importance, non pas qu'il soit plus important que les autres mais le quel est ce que vous développer le plus ?	
46	I	Alors, quelques soit le thème ou l'uv chez les pompiers le mot d'ordre c'est la sécurité. Il faut que vous soyez en sécurité en permanence. Vous	Pour BRIN comme pour la plus part des formateurs en sécurité et prévention l'élément qui revêt la plus

		faites l'établissement des tuyaux pour aller éteindre un feu, il faut que vous respectiez les règles de sécurité. La vitesse aura une moindre importance même si bien sur il faut agir vite mais tant que vous ne mettez pas en danger votre collègue parce qu'on travail en binôme ou tant que vous n'aggravez pas la situation c'est le plus important. Donc la sécurité dans tous les cas et ça c'est propre à toutes les règle pompier et personnellement j'ai fait toutes les formations pompier que ce soit militaire ou civile et à chaque fois en tant que stagiaire je me suis placé comme ça en me disant dans tous les cas il fallait que j'agisse en sécurité et pour l'instant j'ai jamais passé 2fois un examen.	grande importance c'est la sécurité. C'est la sécurité d'abord individuel et la sécurité de ses équipiers. Lors de ses interventions B insiste énormément sur cette question. Pour lui c'est un impératif *« 5. quelques soit le thème ou l'uv chez les pompiers le mot d'ordre c'est la sécurité. Il faut que vous soyez en sécurité en permanence. »*. C'est ce principe qui de part son importance à permis à B de ne jamais échoué à un examen dans les métiers de la prévention et de la sécurité, pour lui la vitesse d'exécution d'une action de sécurité doit arriver en second lieu après la prise en compte de l'aspect sécuritaire de la situation *« 5.46 La vitesse aura une moindre importance même si bien sur il faut agir vite »*.
47	C	Est-ce que vous avez le sentiment vous dans votre activité de formateur d'agir un peu ou beaucoup comme les autres ou d'avoir une manière particulière de former ?	Pratiques/Rapport au travail/ relationnelle
48	I	Je dispense des formations uniquement dans le groupement EST, pour avoir côtoyé plus d'une vingtaine de formateur différent, on a le même message on a la même manière de retranscrire pour la plus part après c'est peut-être au niveau de l'approche psychologique des stagiaires où je vais un petit peu plus m'investir que certains formateurs mais ça c'est personnel. Mais le support de cours, les messages, que ce soit les gars de Castries ou des gars de Lunel de mon équipe avec qui on se retrouve souvent en formation on retranscrit le même message.	Parlant de sa pratique BRIN a le sentiment d'avoir le même message à transmettre que ses autres collègues formateurs. Les similitudes se retrouvent aussi dans les manières d'aborder les sujets *« 5.48 on a le même message on a la même manière de retranscrire pour la plupart*. Cette similitude s'explique aussi par le temps passé ensemble dans les formations de maintiens des acquis où ils ont la possibilité de se côtoyer et d'échanger sur leurs pratiques. La différence entre lui et les autres formateurs se situe plutôt dans sa manière d'aborder le public en formation *« 5.48 au niveau de l'approche psychologique des stagiaires où je vais un petit peu plus m'investir que certains formateurs »*. En effet nous constatons que BRIN adopte une attitude beaucoup plus compréhensive que directive il met un point d'honneur à favoriser la prise en compte du stagiaire en tant qu'individu ayant des réalités propre *« 5.50 j'ai tendance à essayer de cerner psychologiquement chaque profil de stagiaire, »*.

49	C	La question franchement elle porte vraiment sur vous, votre manière de former, vous semble t il que votre manière de former est personnel ou est ce que c'est une manière de former standard ?	
50	I	Comme je disais le message est le même, mais c'est vrai que j'ai tendance à essayer de cerner psychologiquement chaque profil de stagiaire, après c'est à titre personnel, de façon à apporter la meilleur pédagogie possible. Ça c'est uniquement personnel après j'en parle pas forcement avec les autres formateurs même s'il arrive nos conclusions personnels on va dire se rejoignent très souvent tout simplement parce qu'on se connait en tant que formateur comme je le disais on retranscrit le même message et on a énormément l'habitude de bosser ensemble donc la pédagogie est identique. Mais à la base c'est un travail d'analyse on va dire personnel qu'on fait intérieurement pour pouvoir cerner chaque stagiaire.	Cette proximité avec d'autres formateurs fait qu'il y'a une construction commune de réponses et de procéder qu'ils partagent entre eux *« 5.50 nos conclusions personnels on va dire se rejoignent très souvent tout simplement parce qu'on se connait en tant que formateur »*. Ainsi en tant que formateur la grande différence qu'il trouve entre lui et d'autres formateur se limite à la manière d'aborder le groupe de stagiaires et l'individu en formation.
51	C	Aujourd'hui que pensez-vous du secteur de la formation professionnelle des agents de prévention et de sécurité ?	Représentations secteurs
52	I	La formation comme elle était vraiment, jusqu'à l'année dernière, était bien disons qu'on avait un volume horaire suffisant maintenant avec la reforme qui nous est sortie avant l'été ce nouveau RFE don je vous parlais tout à l'heure pour tout ce qui est référentiel départementaux en fait on a réduit le volume horaire c'est du à la réforme de la filière ça c'est au niveau national tout simplement. Donc ils ont sorties le RFE et le volume horaire a été énormément réduit et en plus de ça ils ont changés les UV ce qui fait que ils font la nouvelle technique qu'on appel apprentissage par les connaissances, activités découvertes donc vous donner par exemple aux stagiaires un des « agrés » que vous avez l'habitude d'utiliser et ils doivent vous le décrire et vous vous le complété. Donc c'est beaucoup plus difficile parce qu'en faite ça demande beaucoup plus de temps et ils nous ont réduit les volumes horaire de moitié Pour vous donner une idée au denier incendie que j'ai fait au mois d'octobre en général j'ai un échec peut être 2 maxi sur les cinq ans que j'ai fais de formation et celui du mois d'octobre avec la nouvelle technique avec le nouveau RFE on est arrivé à 4 échec donc c'est quand même plus difficile.	BRIN trouve que la formation jusqu'à récemment s'était bien développer et conservait une certaine cohérence dans son organisation notamment en termes de volumes horaires *5.52 La formation comme elle était vraiment, jusqu'à l'année dernière, était bien disons qu'on avait un volume horaire suffisant »*. En fait le procès que BRIN fais à la formation aujourd'hui porte essentiellement sur le découpage horaire dû à la nouvelle réforme. Pour lui il devient beaucoup plus difficile de former correctement les stagiaires tant le nombre de module n'est pas adapté au temps imparti *« 5.52 c'est beaucoup plus difficile parce qu'en faite ça demande beaucoup plus de temps et ils nous ont réduit les volumes horaire de moitié »*. Devant cette difficulté B constate que depuis peu le nombre d'échec aux examens a quasiment doublé. Il fait ainsi le lien entre le manque de temps et la qualité de la formation *« 5.52 en général j'ai un échec peut être 2 maxi sur les cinq ans que j'ai fais de formation et celui du mois d'octobre avec la nouvelle technique avec le nouveau RFE on est arrivé à 4 échec donc c'est quand même plus difficile. »*.

53	C	Selon vous le taux d'échec est vraiment lié au manque de temps ?	
54	I	C'est évident parce que tout simplement Avant pour dispenser un incendie seul on avait 7 jours complets maintenant pour dispenser un incendie où ils ont augmenté la théorie en plus dans l'incendie ils on rajouté les ARI (Appareilles à Respiration Isolant) ils ont rajouter ça dedans qui demande 3 jours de pratique et qui est quand même « un agré » des plus importants puis que c'est ce qui nous permet de respirer dans les feux donc il ne faut pas faire n'importe quoi avec ça. D'ailleurs il y'a beaucoup d'accident qui arrivent chez les pompiers à cause de ça. Ils nous l'on rajouter au milieu et on a 5 jours pour faire les 2. Voilà donc ça ne vaut pas. Donc nous la théorie même quand j'étais avec des responsable pédagogique, des responsable formation carrément du groupement qui ont dispensés le dernier stage avec moi on commençait à 8h le matin on finissait à 18h le soir on avait 1 h de pause entre midi et deux pour mange et on a évincé 50% de la théorie parce que ce n'était pas possible.	
55	C	Pour vous le formateur pourrait-il jouer un rôle dans le développement des métiers de la sécurité ?	Professionnalisation
56	I	Au sein du SDIS ou des métiers sécurité en général,	
57	C	Les métiers de la sécurité en général	
58	I	D'accord, ben là c'est un peu difficile parce que nous on forme que des pompiers, du coup à moins de donner des vocations parce que les classes dans les quelles on dispense les formations notamment ici au lycée, sécurité prévention ils ne veulent pas forcement devenir pompier. Je pense que venir avec notre pédagogie et notre passion on peut éventuellement créer des vocations chez les jeunes qui auraient aimé être par exemple être policier dans un premier temps, mais ça c'est pas du tout certain parce que en général quand ils arrivent ils ont leur idée bien fixé quoi. Après si on faisait la formation grand publique oui, je pense que oui si on arrivait et qu'on dispensait ces formations grand public ça pourrait avoir un impacte et éventuellement favoriser le recrutement au sein des pompiers. Peut être qu'il nous manquerait certaines campagnes de préventions mais le fait qu'il y'ait eu la création de cette classe de sécurité prévention au lycée Pompidou est un véritable plus et j'aurais bien aimé que ce bac existe à mon époque.	BRIN, de par son domaine d'intervention forme presqu'exclusivement des futurs pompier *« 5.58 c'est un peu difficile parce que nous on forme que des pompier »*. Mais dans le cadre du lycée professionnel, il a aussi à faire à une population qui ne souhaite pas s'orienté exclusivement vers le concours de sapeurs-pompiers *« 5.58 les classes dans lesquelles on dispense les formations notamment ici au lycée, sécurité prévention ils ne veulent pas forcement devenir pompier. »*. Effectivement ce bac pro prépare à tous les métiers de la sécurité et de la prévention que ce soit la police, les sapeurs-pompiers ou la sécurité privée etc. Le formateur de par son charisme, sa pédagogie est susceptible de créer chez les formé l'envie d'entamer le sentier qui même au métier de pompier ou autre *« 5.58 avec notre pédagogie et notre passion on peut éventuellement créer des*

			vocations chez les jeunes ». La création du bac pro sécurité et prévention est quand même une avancée non négligeable dans le développement de ce secteur et notre formateur du haut de ses longue année d'expérience regrette que tel ne fut pas le cas à son époque.
59	C	Est-ce qu'à la fin d'une session de formation vous avez le sentiment d'avoir former des professionnels de la sécurité de la prévention ?	
60	I	Non, j'ai le sentiment de leur avoir donné une boite à outils comme on dit, c'est-à-dire je leur ai donnée la possibilité de, je leur ai fait toucher du doigt, ils ont une initiation et ils on validé leur UV, mais ils ne sont pas encore formé. Ils vont avoir besoin de maintenir cet acquis de complété cet acquis par de l'expérience.	Pour lui les stagiaires qui sortent de formation même s'ils ont validé les examens ne sont pas encore des professionnels en ce sens qu'ils n'ont pas eu la possibilité de mettre en œuvre ce qu'ils ont appris. Il y'a donc encore un élément qui leur manque c'est l'expérience. BRIN trouve que ce qui pourra contribuer à faire d'eux des professionnels de la sécurité et de la prévention ce sont donc les formations de maintiens des acquis *« 5.60 Non, j'ai le sentiment de leur avoir donné une boite à outils comme on dit, c'est-à-dire je leur ai donnée la possibilité de… Ils vont avoir besoin de maintenir cet acquis de complété cet acquis par de l'expérience* ».
61	C	Ce que vous me dite c'est que la formation en centre, la formation théorique ne leur permet pas d'être le professionnel qu'ils pourraient être ?	
62	I	Non, par contre pour la formation théorique oui. En centre en général on a faire un public notamment dans notre équipe c'est déjà des gars aguerries depuis plusieurs années là c'est juste un complément d'information ou une réactivation de la mémoire où on rappel des connaissances quand on fait une FI (Formation Initiale) notamment au lycée ou pour les SPV qui rentre ou qui passent leur UV incendie quand ils sortent le vendredi ou le samedi qu'ils ont passé l'examen qu'ils sont validés, ils ont validés ils sont capable d'être affecter à des fourgons parce qu'ils ont vraiment l'uv correspondant mais ils ne sont pas vraiment aguerrie à la fonction.	Dans la logique de BRIN la formation initiale reçu dans le lycée par exemple donne au novice le droit d'accès au métier mais ne lui confère pas vraiment le titre de professionnel car il lui manque l'expérience pratique du terrain *« 5.62 ils ont validés ils sont capable d'être affecter à des fourgons parce qu'ils ont vraiment l'uv correspondant mais ils ne sont pas vraiment aguerrie à la fonction* »
63	C	Est-ce que dans votre activité de formateur vous trouvez des éléments de satisfaction que vous pourriez partager avec nous ?	Reconnaissance/ satisfaction
64	I	La satisfaction que j'en tire c'est d'avoir le plaisir de partager les connaissances car comme le dit le dicton le plaisir ne vaut que s'il est partagé. Après moi ma satisfaction se traduit surtout en fin de stage. Parce que à chaque fin de stage on fait un	Pour BRIN la satisfaction vient du fait de partager ses connaissances avec des novices qui seront peut-être un jour ses collègues de travail *« 5.64 La satisfaction que j'en tire c'est*

		colloque de façon à savoir ce que les stagiaires ont ressentis et très souvent on a des remarques des retours c'est normal toute critique est constructive après ça va dépendre qui fait la critique si c'est quelqu'un qui vraiment s'est bouger pendant la formation le fait de manière objective il n'y a aucun souci maintenant quelqu'un qui a été tir au flan et qui n'a pas voulu se bouger pendant la formation ne serrait ce que trottiner pour aller établir un tuyau, là je vais avoir beaucoup plus de mal à la recevoir la critique, c'est essentiellement en colloque et en fin de stage que j'en tire des satisfactions simplement parce que très souvent on nous dit et là je parle à titre général puisqu'on nomme jamais le formateur on dit l'ensemble des formateur a une pédagogie adapter surtout a de l'expérience qui nous a permis d'apprendre de manière efficace.	*d'avoir le plaisir de partager les connaissances* ». A la fin des sessions de formation il y a une période de bilan pendant laquelle les formés font des retours sur la formation reçu c'est là l'occasion pour les formateur de recevoir des retours positifs mais aussi des remarques constructives *« 5. à chaque fin de stage on fait un colloque de façon à savoir ce que les stagiaires ont ressentis et très souvent on a des remarques des retours c'est normal toute critique est constructive* ».
65	C	Est-ce qu'il y'a des éléments de reconnaissance que vous trouvez dans votre activité aujourd'hui par rapport aux stagiaires, à vos collègues, à vos supérieurs ?	
66	I	Eléments de reconnaissance physique vous voulez dire, m'en parler ou juste eh	
67	C	Voilà les sentiments de reconnaissance, est ce que vous vous sentez reconnu par vos stagiaires, par vos collègues, par votre hiérarchie ?	
68	I	Disons, que de manière concrète Au sein de l'équipe des fois il arrive que les volontaires ou les saisonniers viennent me demander un complément d'information sur une UV Ça c'est une certaines satisfaction entre guillemet puis que ça veut dire quand même que je suis un petit peu considérer en tant que formateur, même si je suis loin d'être le meilleur formateur du monde bien sur j'ai aussi notamment au niveau de ma hiérarchie, très souvent quand j'ai mon chef de centre ou mon chef de garde comme ils savent que je fais pas mal de formation et que mon chef de centre est un ancien responsable de la formation je sais que si je demande des stages j'ai très souvent un avis favorable à ce niveau là. Après au niveau de mes collègues on se pose des questions entre nous et des fois on est humain on a des oublies du coup on va plus se tourner vers un collègue formateur pour poser une question que vers un autre collègue. Donc à partir de là quand on se pose des questions entre nous et qu'on se réactive entre nous on a plus remis le nez dans le livre depuis un moment qui fait de la formation autant que nous et qui se trouve sur les stages autant que nous il pourra nous aider.	BRIN trouve un sentiment de reconnaissance à plusieurs niveaux. Au sein de son équipe d'opérationnel quand ceux-ci viennent vers lui afin d'avoir des compléments d'information sur des modules ou des points techniques *« 5.68 Au sein de l'équipe des fois il arrive que les volontaires ou les saisonniers viennent me demander un complément d'information sur une UV* » au niveau des collègues formateur BRIN voit dans les débats et interactions une forme de reconnaissance en ce sens que son avis est écouter et pris en compte. Dans son hiérarchie la reconnaissance se manifeste surtout à travers des avis favorables pour des demandes de stages *« 5.68 si je demande des stages j'ai très souvent un avis favorable à ce niveau là* ».
69	C	Es ce que dans votre activité il y'a des obligations auxquelles vous êtes tenu en tant que formateur qu'ils soient réglementaire, légale etc ?	Rapport au travail

70	I	Dans l'activité de tous les jours ?	
71	C	Dans l'activité de formateur	
72	I	On va dire non j'ai pas de minimum de formation à faire par exemple par année ou d'uv imposé j'ai pas tout ça du tout après les seules obligation que je pourrais avoir c'est de respecter les scénarios pédagogique au sein des formation voilà mais si non si du jour au lendemain je me dis à titre personnel parce que j'ai plus le temps parce que ma vie de famille fais que ou autre si je me dis que j'ai plus envie d'être formateur je peux arrêtez sans rien dire à personne je m'inscrit plus en tant que formateur aux formation c'est tout.	Au chapitre des obligations, il nous apparait que le formateur n'a pas d'obligation particulière mise à part celui de se conformer aux référentiels de formations *« 5.72 les seules obligation que je pourrais avoir c'est de respecter les scénarios pédagogique au sein des formation voilà »*. Toutefois cette absence d'obligation est aussi en lien avec les modules dont il a la charge. En effet le module incendie et le module opérations diverses ne nécessitent pas de recyclage annuel même si ces modules connaissent des changements fréquents. D'où l'importance pour le formateur d'observer une veille pédagogique permanente afin de ne pas enseigner des pratiques dépassées.
73	C	Donc il n'y a aucune contrainte légale ou réglementaire dans l'exercice de votre activité ?	
74	I	Non	
75	C	Pour vous quelle serait la condition idéale de travail ?	Rapport au travail
76	I	[Long silence], la condition idéale de travail serait que nous ayons des supports pédagogiques adapté et qu'on soit consulter pour les faire aussi parce que nous somme des gens de terrain, on est formateur mais avant tout on est des gens de terrain et on est toujours de terrain et on est beaucoup plus de terrain que de formation. Puisqu'une formation, moi je peux dispenser 2 à3 incendie par an et un DIV tous le reste de l'année je suis en caserne et qu'on ait aussi du matériel adapté, matériel physique, des camions vraiment des camions de formation adapter avec du matériel parce que très souvent on leur parle de matériel qu'on a seulement en photo.	Quand aux conditions de travail BRIN souligne l'absence flagrante de support pédagogique adéquat *« 5.76 la condition idéale de travail serait que nous ayons des supports pédagogiques adapté et qu'on soit consulter pour les faire aussi »*, mais sur tout le fait que les formateurs ne soient pas consultés pour la création de ses supports. Ensuite viennent les préoccupations matérielles *« 5.76 qu'on ait aussi du matériel adapt très souvent on leur parle de matériel qu'on a seulement en photo »*. Il souhaiterait avoir à disposition du matériel de formation adapté afin de faire travailler les stagiaires dans les conditions les plus proche possible des situations réelles d'intervention.
77	C	Est-ce qu'il vous arrive de comparer votre activité ou de faire des parallèles avec d'autres activités ?	Rapport à d'autres métiers
78	I	Non parce que ça reste dans un cadre comme je le disais tout à l'heure moi je forme soit des lycéens	BRIN évite de faire une comparaison entre son activité de formateur et

		soit des pompier donc j'ai pas matière à aller faire des formations à l'extérieur. Ici par rapport au professeur de math ou autre non je n'ai pas matière à comparer.	d'autres activités professionnelles tant celui-ci comporte un caractère particulier *« 5.78 Non … ça reste dans un cadre »*. Même dans le cadre du bac pro B se refuse à toute comparaison avec les collègues de l'enseignement générale par exemple.
79	C	D'accord, alors est ce qu'aujourd'hui vous avez d'autres projets professionnels en vue ou pas ?	
80	I	Dans le cadre des métiers de la formation ou dans n'importe quel cadre ?	
81	I	Comme je le disais tout à l'heure, je cherche à passer le FOR2 c'est un UV au prochain stage, parce qu'à mon niveau j'ai pratiquement passé tous les stages possible qui m'intéressent parce qu'en terme de spécialité moi j'ai une spécialité SD sauvetage déblaiement mais j'ai pas tout ce qui est RAD radiologie tout ça ca m'intéresse pas forcement c'est pour ça que le prochain stage en vu ce serait le FOR2.	Après avoir suivi et passer tous les stages professionnels qui ont attiré son attention, BRIN envisage désormais de passer le stage de FOR2 afin d'évoluer vers le poste de responsable de formation à ce jour c'est le seul projet professionnel qu'il met en avant *« 5.81 j'ai pratiquement passé tous les stages possible qui m'intéressent… le prochain stage en vu ce serait le FOR2 »*.pour le moment le formateur qu'il est n'envisage nullement de s'orienter vers autre chose que la formation *« 5.83 c'est un des seuls services qui me plait vraiment »*
82	C	Donc c'est pour rester dans la formation	
83	I	Voilà, dans le service de la formation sauf passer responsable formation sur les stages.	
84	C	Est-ce que vous avez déjà envisagé au cours de votre carrière de pompier de formateur de changer de métier, de faire autre chose ?	
85	I	Non, comme je vous le disais c'est un des seuls services qui me plait vraiment donc devenir préventionniste tout ça même si j'ai aussi une formation de prévention puis que je suis aussi ACMO au sein de mon casernement je m'occupe de la sécurité du personnel mais je préfère 100 fois plus le métier de formateur.	
86	C	Y' a-t-il d'autres activités professionnelles que vous exercer parallèlement aux activités de pompier ou de formateur ?	Intégrative
87	I	A l'heure actuelle ?	
88	I	Non,	A l'heure actuelle BRIN n'exerce aucune autre activité professionnelle parallèlement à celui de sapeurs-pompiers. Par contre il porte plusieurs casquettes dans ce même métier. En effet en plus d'être formateur et sapeurs-pompiers

			professionnel, BRIN est encore sapeur-pompier volontaire et en charge de la sécurité dans une des casernes dont il relève.
89	C	D'accord,	
90	I	De toute façon en tant que fonctionnaire j'ai pas le droit Il faudrait que je demande une autorisation pour avoir une activité une autre entreprise à part du pompier je fais rien d'autres.	
91	C	Aujourd'hui, le métier de formateur, de pompier doit vous prendre beaucoup de temps, est ce que cela a un impact sur votre vie sociale, familiale etc ?	
92	I	Non tout simplement parce que je pose des congés pour aller faire les stages parce que j'ai quand même un certain volume horaire à respecter d'après garde après la garde j'ai 24 où j'ai pas le droit d'aller en stage ou de retravailler pendant 24 h. Donc je suis obligé de poser des congés, après c'est juste une question d'arrangement avec ma femme pour les petits c'est tout, mais sinon en général les formations sont dispensées en semaine donc les petits sont à l'école, il y'a pas de soucis particulier. L'avantage des formations contrairement à des gardes c'est que le soir je suis à la maison.	Le métier de formateur s'il ne gêne pas vraiment la vie de famille nécessite néanmoins certains aménagements *« 5.92 c'est juste une question d'arrangement avec ma femme pour les petits c'est tout »*. Mis à part cette exigence d'aménagement, le métier de formateur offre un avantage certain qui est de pouvoir être en famille le soir *« 5.92 il y'a pas de soucis particulier. L'avantage des formations contrairement à des gardes c'est que le soir je suis à la maison. »*.
93	C	Est-ce qu'il y'a des loisirs ou d'autres activité associatives ou récréatives auxquelles vous devez renoncer par manque de temps ou par fatigue ?	
94	I	Voyez quand je suis de garde par exemple on a une heure de sport statutaire et là quand on fait de l'incendie et surtout les incendies sont hiver en octobre et en février quand on arrive le soir à 18h à la maison ben la séance de sport je n'irais pas la faire. C'est vrai qu'une semaine de formation même si je passe la semaine dehors à former, j'attendrais d'être de garde ou d'avoir le week end ou d'avoir un jour de repos pour pouvoir aller faire mon sport C'est vrai que c'est assez … je pourrais mais je sais que ce n'est pas ce soir là que je ferrais des performances quoi.	
95	C	Est-ce qu'il y'a autre chose que vous voudriez ajouter par rapport à votre activité de formateur, quelque chose à laquelle je n'aurais pas forcement penser ?	
96	I	Non je crois qu'on a fait le tour de la question.	
97	C	Je voudrais quand même revenir sur la question de reconnaissance de vos activités de formation, c'est quoi les éléments de reconnaissance que vous	Reconnaissance

		percevez généralement par rapport à vos stagiaires autre que lors des colloques ?	
98	I	Vous savez que dans les pompiers il y'a plusieurs casernes on se connait tous plus ou moins il y'a des liens. Je sais que de temps en temps j'ai des échos des stagiaires par le biais des collègues comme quoi ils sont satisfaits de la formation et qu'ils ont eu droit à une bonne formation que ce soit incendie ou opérations diverses donc je sais que par ce biais-là ben j'ai bien fait mon travail tout simplement donc du coup je leur ai laissé une bonne empreinte dans la mémoire. Donc ça c'est une forme de reconnaissance pour moi. Autre forme de reconnaissance je brasse à peu près entre 12 et 15stagiaires par formation il y'en a que j'ai oublié tout simplement parce que ça fait 5 ans que j'en fais à raison de 2 ou trois formations par ans y'en a dont le visage me parle parfois me parlent plus et eux me reconnaissent par contre donc ça c'est une forme de reconnaissance quand même	La reconnaissance vient aussi des formés ou d'anciens stagiaires qui témoignent de leur gratitude vis-à-vis du formateur qu'il est. Lorsque des échos positifs qui lui parviennent sur des stagiaires qu'il a eu à encadrer BRIN a un sentiment de fierté et de travail accomplie *« 5. Je sais que de temps en temps j'ai des échos des stagiaires par le biais des collègues comme quoi ils sont satisfaits de la formation et qu'ils ont eu droit à une bonne formation que ce soit incendie ou opération diverses ».* Il arrive également que BRIN ne se souviennent pas particulièrement de certains de ses stagiaires mais ceux-ci le reconnaissent et vont spontanément vers lui pour lui témoigner de leur gratitude *« 5.98 y'en a dont le visage me parle parfois me parlent plus et eux me reconnaissent par contre ».*
99	C	Vous avez quand même le sentiment d'être mis en valeur d'être considéré ?	
10	I	Oui tout simplement parce qu'ils viennent très souvent avec le sourire en me disant « rappel toi c'est toi qui m'as formé en incendie tu vois ça fait 2 ans 3 ans et je suis toujours volontaire » donc ça veut dire que quelque part ils y ont pris gout.	
10	C	Je vous remercie pour votre temps, c'était vraiment instructif	
10	I	De rien.	

4.3 Christian

N°	C/I	Verbatim Durée 01H05min, mardi 27 janvier 2015	Pré-analyse
1.	C	*Bonjour…*	
1.	I	Bonjour	
2.	C	***Dans le cadre de notre recherche sur la professionnalisation du métier de formateur d'agent de sécurité je viens à toi afin de recueillir tes opinions sur la question et cet entretien est enregistré mais sera anonymé à la retranscription et ne sera utilisé que dans le cadre de notre recherche es ce que cela te convient ?***	
3.	I	Ohoum	
4.	C	***Alors ma première question ce serait te demander si tu pouvais te présenter et présenter le parcours qui t'a conduit à ce métier ?***	
5.	I	**1. Rire pour ¾ d'heure, s'il faut que je me présente aussi longuement, oh c'est un peu par hasard finalement que j'en suis arrivé à la formation, initialement je suis un opérationnel. J'étais militaire en unité de sécurité civile, franchement rien à voir enfin connexe je dirais, rien à voir avec le métier de formateur avec la mise en place d'un organisme de formation après ma sortie de l'armée j'ai été opérationnel sur le terrain mais en service de sécurité voila donc à l'époque un cadre réglementaire qui était assez pauvre, les seule formations obligatoire étaient les formations ERP et IGH donc on était en 95 avant les première modification qui ont pu y avoir qui ont un petit peut accélérer les choses, euh donc opérationnel donc j'était chef d'équipe puis j'ai pris la direction d'un service de sécurité puis voila après quelques années de gestions opérationnel de gestion des hommes euh donc là on est à l'aube des années**	Formateur un hasard, Parcours professionnel antérieur, pas de lien direct avec la formation, entré dans les métiers de la sécurité privée, formations obligatoires, Expérience professionnel en management des hommes, En projet de s'orienter vers le conseil en sécurité, Expérience et activité antérieur au poste de responsable sécurité, N'avait pas encore envisagé de s'engager dans la formation, Le rythme du travail dans le milieu de la sécurité privée est un facteur essentiel du changement de carrière L'entrée en formation se fait d'abord par la création d'une

		2000, j'avais en projet de conseil en sécurité créer un département conseil, d'ailleurs que j'ai crée dans ma société dans la quelle j'étais à l'époque ESI. certes comme le conseil c'est très dure à vendre quand on est je dirais au démarrage dans ce terrain là c'est compliqué de se faire connaitre il faut du réseau j'ai fait quelques missions pas suffisamment pour en vivre, en parallèle j'étais responsable opérationnel au sein de la structure de sécurité, j'ai gérer un portefeuille de client, gérer des hommes gérer le suivi des prestation mettre en place un système qualité parce que bon du coup j'essaie quand même de retrouver des choses intéressantes à faire, en soit la gestion des hommes bon c'est quelques chose sur lequel je souhaitais pas m'attarder très, très longtemps parce que bon voilà c'était assez complexe à gérer surtout dans ce métier-là. Là les années passent j'essaie tant bien que mal de faire un certain nombre chose intéressante au sein de la structure j'ai mon portefeuille qui grossit je gère près de 400 personnes une quarantaine de client en portefeuille client c'est énorme hein de Bordeaux à Nice avec un rythme de vies qui est quand même assez soutenue et bon, le métier qui commence à considérablement évoluer qui commence notamment après l'année 2003 il va y avoir des souhaits de l'Etat de professionnaliser du point de vue de l'aptitude donc ça commence à se dessiner et puis le SSIAP aussi qui était encore dans les tuyaux va se reformer de manière quand même assez spectaculaire, je me rappelle moi je commençais à suivre ça de loin et encore j'étais pas dans le truc de me dire tien on vas pouvoir faire un organisme de formation on va faire-ci on va faire ça, ehh, 2004 je commençais à en avoir sérieusement un peu ras le bol du rythme de travail, je suis très épuisé, je vais voir mon patron en lui disant bon voilà écoute on se trouve un deal et tout tu me licencie j'avais postuler pas mal sur les postes en bureau d'étude voilà bon j'arrête, il a tout fait pour me retenir, ehh puis c'est là bon ouais, je vais agrandir les locaux, l'entreprise s'agrandit, tout ce plateaux n'existait pas en principe là où est là c'est un plateau brute et dès lors on commence à parler un peu de la formation, ESI pointe gentiment 7 -800 salariés ehh des problématiques nationales une implantation grenobloise, parisienne donc ehh l'aptitude, le SSIAP là c'est officiellement lieu en 2005, ehh ben	structure de formation entièrement dépendante de la société de sécurité, L'objectif principal était de répondre aux besoins de formation des différentes agences de la société de sécurité, L'orientation vers la formation se confirme avec des bruits de ventes de la société mère, ce qui va accélérer l'ouverture au marché externe de la formation

		tiens oui pourquoi pas créer une structure qui dans un premier temps serais vraiment liée au fonctionnement du groupe ESI , donc de là est née l'ISFAM en 2005 ehh donc vraiment par hasard finalement comme beaucoup de choses dans la vie ehh donc au début vraiment remplir, subvenir aux besoins de formations du groupe ESI, on se mettait vraiment à disposition des agences pour former leur personnels ici sur Montpellier mais aussi à Grenoble, à Toulouse à paris avec la mise en place d'un organise également sur paris à Ivry d'une structure autonome matériel, salle etc. voilà donc là c'est vraiment partie gros démarrage eh mais pas encore la professionnalisation elle est finalement plus compliqué à mettre en place le décret de 2005 est très claire mais le CQP ne verra pas vraiment le jour que le 1 janvier 2008 il faut attendre encore quelques temps pour que là bon. Nous à cet époque on n'était pas vraiment ouvert à l'externe quand je dis à l'externe c'est même pas un client externe c'est-à-dire même pas un stagiaire qui serait former par nous, on était vraiment très, très encrée, orienté au niveau du groupe. Donc aucune communication aucun site internet aucune volonté aussi parce qu'on à suffisamment de travaille avec l'interne. Les choses évoluent on commence à ressentir la volonté de l'actionnaire commence à y avoir des bruits de vente à venir et l'urgence pour nous finalement de commencer à diversifier, diversification des activités mais également diversification du portefeuille client une dépendance économique extrême bon une vente à venir donc il a fallu aller très, très vite et développer donc là du coup on s'est ouvert 2009, on a commencé à s'ouvrir vraiment aux clients externes, particulier, entreprises, collectivités voilà , site internet. Tous les outils de communication sont mis en place pour créer l'organisme, ensuite voilà après la vente à eu lieu nous on a continué à travailler avec notre ancien client historique ehh ! par contre derrière on va prendre le chiffre d'affaire qu'il y'a à prendre à coté la professionnalisation s'accélère, le CQP 1le CQP2 les formations SSIAP également ensuite voilà tout le contexte était relativement favorable même encore la dernière réforme de la formation professionnelle de 2015 au développement de l'organisation sachant que nous on fait de la professionnalisation de la certification donc c'est vrai qu'on est sur des schéma et des vecteur fort	

		d'employabilité et puis derrière un cadre réglementaire qui lui va aller crescendo en se durcissant avec de plus en plus de contrainte eh contraintes de … alors pour nous organisme de quelle manière ça va se traduire ? c'est dans les tuyaux le CNAPS risque de prendre la main également sur les organismes de formation au niveau du contrôle au niveau des agreement donc derrière ça va peut-être amener beaucoup de changement au niveau de nos structures à voir, je sais pas. 2015 peut être pas mais en 2016 à mon avis on y aura droit.	
6.	C	*D'accord, vu toutes ses contraintes, opérer le choix de devenir formateur au lieu de l'activité antérieur de conseil ou d'audit était-ce un choix évident ?*	
7.	I	Pas du tout, pas du tout, au début ça l'était déjà et encor aujourd'hui, bon je rappelle que l'ISFAM a été créer sur le socle audit management donc on est toujours avec cette volonté de valeur ajouter sur d'autres produit sur d'autres service. La formation constitue aujourd'hui notre fonds de commerce très clairement, c'est ce qui nous permet de vivre, mais en continuant à commercialiser le reste c'est pas évident c'est toujours aussi difficile qu'à la création parce que bon la formation autant il y'a un cadre réglementaire il y a des financements des exigences qui font que finalement on a pas le choix il y'a l'emploi, enfin il y'a des tas d'enjeux qui vont déclencher la formation alors qu'au niveaux conseil audit c'est une démarche purement volontariste des entreprises le coût est intégralement supporté par l'entreprise rares sont les entreprises aujourd'hui à avoir ce types de démarches et quand ils l'ont c'est politique et ils s'orientent pas forcement vers les structures comme les nôtres. Donc ce qui rend l'exercice plus difficile pour nous. (Interruption) non c'était pas un choix évident, un choix dans un 1er temps par défaut par ce qu'il fallait créer la structure support qui allait nous faire vivre et puis je dirais que dans un même temps voilà dans la formation il y'a la formation mais il n'y a pas que ça il y'a tous ce qu'il y'a au tour c'est la conception pédagogique les outils l'animation eh toute la conceptualisation de la formation donc tout ça oui après c'est devenu quelque chose d'intéressant effectivement à faire eh, puis bon après 10 ans voilà quoi hein, maintenant je pense que le métier de formateur c'est pas qu'être formateur eh c'est…, pour bien former il faut avoir de l'expertise technique certes mais ce qui est important c'est également la pratique, le terrain l'expérience qu'on peut avoir, comment faire partager pour faire passer le bon message hein en plus nous dans notre secteur ça repose énormément la dessus hein sur les bonnes	Formateur pas la première orientation, au départ c'était un plus par rapport à divers services, elle a pris peu à peu de l'importance au fil du temps. Devenir formateur répondait à une nécessité de subsistance, la diversité des activités y afférente rendait cette orientation plus complexe Le métier de formateur ne repose pas uniquement sur l'activité de transmission de savoir, le métier de formateur requiert certes de l'expertise techniques dans ce que l'on fait mais aussi des capacités de transmission, de transposition du savoir

		pratiques sur les retours d'expérience eh un bon formateur c'est quelqu'un qui va former mais (interruption) donc voilà cet amalgame fait que oui la formation au fil des années c'est devenu quelque chose d'évident mais au départ non, pas du tout, pas du tout, c'était vraiment par défaut.	
8.	C	*Devenir formateur es ce que t'as suivie une formation pour exercer ce métier ?*	
9.	I	**1. Eh, non, non pas de formation de formateur en particulier énormément par contre de formation technique, cursus plus ou moins long, cursus universitaire, puis ça c'est fait naturellement c'est sure qu'il y'a des aptitudes à la pédagogie eh certes il y'a des cursus qui l'enseignent maintenant il y'a quand même des qualités qui sont je pense innées, innées dans la communication, eh bon il faut aimer communiquer, échanger eh surtout sur le métier qu'on aime. Donc à partir du moment où ça s'est encré. Donc non pas de formation spécifique suivi pour être formateur, ça s'est fait…. Ça a commencer par des petit consulting, des petites interventions des petites conférences ici et là une paire d'heure, une matinée, une journée, pour après finalement tient pourquoi pas voilà mais bon on ne peut pas former 7/7 on ne peut pas former 365j/ans parce que la formation c'est exigent. C'est exigent eh si non prendre les gars on est posé comme une plante verte et puis bon cite ce qu'il y a au tableau ce n'est pas le but par contre c'est quelque chose qui demande beaucoup d'énergie eh c'est pour ça qu'il faut alterner les temps. Voilà j'insiste là-dessus avec l'équipe voilà d'éviter d'avoir de trop longues périodes d'immersion en formation parce qu'au bout d'un moment on lâche quoi c'est, c'est fatiguant.**	N'a pas suivi une formation particulière, pour exercer le métier de formateur, a suivi un cursus universitaire, avant de s'engager dans la formation, Le métier de formateur suppose alors de grandes qualités de communication, et d'échange sur le métier en question, l'activité de formateur est d'une grande exigence et requiert un grand investissement physique du formateur d'où la nécessiter de ne pas enchainer les temps de formation La compétence dans la formation s'est construite au fil du temps et des diverses interventions menées
10.	C	*Tout à l'heure tu parlais d'expérience qui était importante dans le domaine de la sécurité, je voulais savoir es ce que cette expérience d'agent de sécurité est indispensable pour devenir formateur ?*	Représentation de l'expérience professionnelle
11.	I	Eh, indispensable non mais c'est un atout indéniable, d'avoir gouter au terrain au quotidien de l'agent avec ses difficultés, ses risques, c'est pas un métier facile. Beaucoup	L'expérience du métier d'agent de sécurité n'est pas indispensable pour exercer en

		de gens voient l'agent de sécurité comme une plante , un gars qui est posé qui fait rien mais ils font complètement abstraction du risque et réellement de la pénibilité de ce métier et je pense que quelqu'un qui n'a pas fait ça peut pas avoir le recul pour vraiment le toucher du doigt dans tous les sens du terme hein par rapport au risque, par rapport à l'environnement, à la météo, les cycles de travail, les jours-nuits les courtes périodes les plus longue périodes, travailler avec la foule, y'a du monde y'a beaucoup de nuisance il peut y avoir beaucoup de stress, il y' a des menaces, des incivilités, des agressions verbales ou non, bon et puis il y'a encore aujourd'hui même si les choses semblent évoluer un cadre juridique qui fait que l'agent de sécurité n'a aucun droit quoi. Donc travailler sans filet, métier vraiment difficile, donc les gens qui y sont et qui y restent ils le font vraiment par conviction bon il y'a un côté alimentaire également, mais le côté alimentaire on le voit sur des gens qui rentrent et sortent ce qui restent vraiment voilà ce qu'ils ont vraiment la fibre ils aiment ce métier et heureusement il y'en a beaucoup. Donc pour faire le lien après lorsqu'on forme eh, il n'y a pas d'autres manières pour être plus crédible que de faire ressentir qu'on eh d'avoir gouté au terrain pour pouvoir comprendre et échanger et être sur le bon canal. Donc indispensable non mais c'est un atout non négligeable.	tant que formateur ce qui est indéniable c'est que c'est un atout non négligeable dans la manière d'aborder ce métier et surtout de le transmettre, l'expérience du terrain offre au formateur une certaine légitimité face au nouveau entrant dans le métier ou face à ceux qui y sont déjà et qui le vivent au quotidien
12.	C	*L'expérience d'un agent chevronnée lui suffit-il pour devenir formateur ?*	Représentation sur l'expérience professionnelle
13.	I	- **Rare sont les gens qui ont ce cursus là, eh pour différentes raisons. Ils chercheront plutôt à évoluer au niveau du plan de carrière qu'ils vont avoir en étant agent de sécurité qui de plus en plus varie finalement que tient la formation. Ça peut arriver mais un sujet sur 5000. Donc non c'est pas…, ça ne rentre pas dans le cursus de l'agent de sécurité de se dire à un moment donnée je peux, dans ce cursus-là devenir formateur à la sécurité.**	Le schéma de l'agent de sécurité qui après une longue carrière se destine à la formation est semble t il peu fréquent, ceux-ci préfèrent évoluer dans le secteur des activités de sécurité privée, malgré ce schéma n'est pas exclut
14.	C	- ***Quel est ton ressenti sur la formation dans le milieu de la sécurité ?***	Représentation sur le secteur de la formation
15.	I	Ça a beaucoup évolué, c'est ce que je disais en introduction, enfin tout à l'heure par rapport à la	Les métiers de la formation sont en perpétuelle évolution, ce

		croissance du secteur c'est une bonne chose hein, il fallait qu'il y'ait de la professionnalisation dans la mesure où le métier s'organise. Maintenant mon ressenti par rapport au secteur des organismes de formation c'est qu'on n'est pas tous sur le même niveau quoi donc voilà eh sans dénigré les concurrences c'est pas l'objectif mais bon vu qu'on en parle il y'a encore trop de différence entre nous ce qu'on peut faire et ce que les autres vont faire y'a pas …, y'a un standard mais finalement on s'aperçoit en pratique que le standard il est respecter sur le papier mais en pratique eh chacun fait un peut ce qu'il envie de faire C'est pas, assez, malheureusement contrôlé alors l'exemple à l'échelle du PC nous on a investie dans des outils, j'ai des clients et des concurrents qui sont rester sur un PC portable sur lequel ils gèrent leur environnement PC avec des logiciels de simulation donc bon voilà c'est un exemple parmi tant d'autres mais entre nous qu'avons essayer de recréer l'environnement au mieux d'un PC avec les outils administratifs techniques vidéo et puis derrière ce qui va se pratiquer ailleurs bon voilà il y'a un fossé forcement. Je pense qu'il va falloir au niveau des organismes de formation par le biais du CNAPS ou pas qu'il y ait du tri de fait.	secteur tend à se professionnaliser tant bien que mal car il existe encore de grande disparité dans les pratiques en fonction des centres de formations, le cadre réglementaire peine encore à être appliqué et cela est semble t il du à un manque de contrôle de la part des autorités
16.	C	*Alors, là tu travail avec une équipe de formateur, peux-tu me dire comment ça se passe au niveau relationnel organisationnel comment es ce que vous vous arranger ?*	Transactions relationnelle
17.	I	Alors j'ai envie de dire après l'organisation de la TPE, je dirais au quotidiens on est souvent sur le grill à fond en préparation, bon on a des process qui sont relativement huilé hein dans la maitrise de tout ce que l'on fait heureusement bon ça c'est pas mis en place du jour au lendemain quand on a démarrer c'était assez vroom vroom d'ailleurs ça partait dans tout les sens et puis l'environnement de suivi et autre était pas forcement bon voilà, après c'est très rapidement on est entré dans une logique de certification et de la mise en place d'un système qualité pour nous encadrer parce qu'on a un environnement qui est tellement riche et dense dans tout ce qu'on fait qu'il fallait qu'il y' ait un cadre qui fixe les rôles et missions de chacun. Qui fais quoi, quand et comment mais voilà donc ça s'est bien huilé. On fonctionne, un fonctionnement assez autonome chacun ehh sait ce qu'il a à faire moi je régule après, hein je régule, je regarde et j'observe, je suis, j'ai des indicateur quand ça va pas ben je dis que ça va pas ce qu'il faut modifier ce qu'il faut évoluer après bon pareil au niveau des formateur quand ils ont des remontés on se voit on corrige l'avantage c'est qu'on se voit assez fréquemment donc possibilité d'échanger finalement assez souvent sans que ça ne soit , je dirais organiser autours d'une réunion dédiée voila	Une organisation sur le modèle d'une TPE, l'équipe est constamment en pleine effervescence, au fil du temps ils ont développés des routines qui leur permettent d'être efficace dans leurs actions, les débuts étaient assez compliqués due à un environnement instable, et à un manque de visibilité Quand à l'orientation des actions de formation, la mise en place d'une charte qualité est apparu comme la solution pour orienter les actions du collectif en proposant un cadre organiser et strict qui responsabilise chacun des membres de l'équipe à son niveau, les rencontres avec les membres de l'équipe sont assez informelles et permettent aux formateurs de faire remonter les observation ou les diverses problème qui seront pris en

		on attend pas d'avoir une pour se dire … y'a beaucoup de chose qui se font un peu en flux tendu voila c'est un peu la philosophie japonaise le kei zen eh on … y'a un problème qui arrive on règle de suite, on met pas ça de coté voila , c'est tout de suite en résolution de problème en résolution sur les problématiques de formation on essaie de régler ça au quotidien après bon y'a les permanents, bon on est une équipe finalement en permanent qui est quand même importante, eh le plus difficile après ça va être avec les vacataires, eh les gens qu'on va avoir un peu ponctuellement parce qu'ils sont pas du tout dans cette culture qu'on peut avoir nous, il faut les reprendre tous le temps après il y'a toujours des choses, il y'a souvent des choses qui vont pas c'est un peu problématiques même si on essaie de rester eh, fait qu'il y ait une culture eh de fidélisation avec nos vacataires de manière à les encrés quand même mais bon c'est pas évident bouah !!! après ils vont dans d'autres organismes dans d'autres fonctionnement quand ils reviennent … c'est un peu le problème du vacataire quoi il arrive en touriste quoi.	compte immédiatement au sein de l'équipe l'autonomie est une qualité importante, ce qui est réellement problématique c'est le recours au vacataires qui ne partagent pas culture du travail au sein de l'équipe permanente et là il faut être assez vigilant même si des efforts sont fait pour que ceux si soient fidéliser et intègrent le mode de fonctionnement de l'équipe
18.	C	***1. D'accord c'est pas évident. Es ce que vous prenez le temps avant les formations ou avant les formations d'avoir des périodes de régulation avec eux ou c'est toujours la même chose ?***	
19.	I	C'est assez, beaucoup plus difficile finalement avec les vacataire parce qu'une fois sortie de notre structure ben, ils sont ailleurs donc pour arriver vraiment à se voir, donc là pareil un peu ça va être une régulation eh au pas de la porte quoi donc bon c'est ah, c'est pas évident à formaliser eh bon j'ai des outils de suivi où par contre je les évalue en continue ah ça, ça m'est demander dans le système qualité et quand je le peux j'essaie de réguler avec eux mais c'est pas simple quoi, c'est pas aisé .	La régulation avec les vacataires est beaucoup plus problématique car ceux-ci ne sont pas toujours disponible pour assister ou participer au entrevus de régulation, ils sont par contre systématiquement évalués dans le cadre de la charte qualité
20.	C	*D'accord, le métier de formateur aujourd'hui pour qu'es ce que ça a d'essentiel, qu'es ce que tu valorise dans ce métier-là ? à quoi es ce que tu accordes vraiment de l'importance* ?	Représentation du métier /rapport au métier
21.	I	Maitrise technique, on est sur des supports techniques. Donc il faut vraiment avoir une bonne maitrise de beh de son référentiel, chacun est enfermer dans son référentiel sur lequel il faut graviter autour. Donc maitrise du référentiel ça j'insiste hein. Je le vois souvent quand j'ai des accrochages justement avec les formateurs même mes permanents hein, c'est parce qu'on est sortie du référentiel ça j'aime pas, parce que bon demain on est contrôlé alors je dirais au-delà et en dehors du contrôle c'est que voilà il y'a un cadre il faut, il faut le respecter. Je veux bien que sur certaines	Le formateur entretien un rapport fort au référentiel des activités de sécurité, le formateur doit impérativement avoir une maitrise technique de son objet de formation mais aussi une connaissance approfondie de son contenu de formation en adéquation avec les référentiel établis, la non-conformité avec ces référentiel

		choses qu'on tourne autour mais il ne faut pas trop s'en décrocher quoi. Donc quand j'ai des, très souvent des non conformités des remarques à faire à mes intervenants c'est sur le non-respect du référentiel voilà, quand on sort trop. On est trop à donner son avis personnel parce que des choses des fois… là où ça me dérange le plus finalement c'est le secourisme voila. D'un moniteur à un autre voilà chacun va avoir des, des pratiques, mises en œuvre d'outils, ses avis on peut échanger, donner ses avis mais bon voilà il y'a un référentiel eh c'est comme ça, c'est notre guide eh. Je dirais que si on devait discuter du référentiel on doit aller en discuter au niveau du ministère au niveau des gens qui, qui sont responsable de la conception mais une fois qu'on doit le développer on le développe on a pas à perturber le stagiaire , c'est le problème après, c'est que d'un stagiaire à un autre , enfin d'un formateur à un autre on va nous dire oui mais lui il m'a dit ça et vous vous me dite ça, après quand on est plusieurs à intervenir sur une session c'est pas simple parce qu'on va voir que sur deux ou trois formateurs différents il y'aura eu des points de vue différents quoi eh , donc quand on touche au référentiel c'est problématique, et les formations SSIAP ça peut arriver aussi alors c'est moins grave là parce que c'est plus au niveau des formateur, plus des problèmes d'interprétation du règlement donc ça on le règle également assez vite donc eh, là où j'ai… pour revenir , s'il doit y avoir une qualité c'est cette discipline-là, la discipline de son contenu de son référentiel et après autour de ça il va y avoir l'animation les aptitudes à la com au échanges avec le groupe et tout part quand même du référentiel voilà.	est souvent source de remarque entre membre de l'équipe, l'autonomie est valoriser, l'expression de son point de vue est tolérer mais la conformité au référentiel est indiscutable, la non-conformité au référentiel peut induire le stagiaire en confusion ou valoir à l'organisme des réprimandes en cas de contrôle des autorités, la maitrise technique et la maitrise du référentiel sont des élément incontournable. A coté de ceux-ci il y' a d'autres éléments tels que l'aptitude à animer un groupe, communiquer sur un sujet et transmettre un savoir, qui ne sont pas du tout négligeable.
22.	C	*Dans le métier de formateur il y'a surement des choses intéressantes mais aussi des choses un peu plus difficiles, es ce que tu pourrais me parler un peu de ces deux registres ? (Qu'es ce qui te parait intéressant, qu'es ce qui te parait difficile dans ce métier ?)*	Rapport au travail (difficile/intéressant)
23.	I	Eh, alors on va commencer par les difficultés. La difficulté c'est la répétition, la difficulté ça va être la routine, donc là pour un formateur sur un cadre, arriver à se remettre en cause, arriver à faire évoluer son environnement de formation donc là ça va dépendre aussi des aptitudes du formateur à s'adapter mais également à vouloir évoluer et faire évoluer le système eh, s'il se situe dans une logique de répétition au bout d'un moment bon, après il n'aura plus la niaque, après il va faire que délivrer un message mais pas forcément, pas avec conviction ehh donc la répétition est une difficulté, l'adaptation au groupe aussi c'est-à-dire qu'à un moment donné on va avoir tien j'ai mon découpage par séquence c'est « timer » de telle et telle manière, ça, ça va je dirais pour un groupe standard mais on sait très bien qu'un groupe standard ça existe pas après chaque fois il y'a une adaptation au groupe qui est	Les difficultés pour le formateur se résument en deux grandes catégories l'adaptation à la routine et l'adaptation au groupe de stagiaire. La routine à cela de difficile qu'elle remet la capacité du formateur à porter un regard critique sur sa pratique en cause, en plus de cela il y' a aussi le risque que celui-ci perde de sa motivation à transmettre le savoir. L'adaptation au groupe est un problème inhérent à la formation professionnelle déjà

		forte. Cette adaptation au groupe eh, va déterminer de quelle manière je vais adapter mon contenu le nombre, le type de public, es ce que c'est un public difficile, es ce que c'est un public d'entreprise, eh, es ce qu'ils vont chahuter, quels sont leurs objectifs de formation à eux, es ce qu'ils sont volontaire, es ce qu'on les a parachuté, ils sont là mais ils n'ont pas envie d'être là ? ça c'est difficile parce qu'il y'a beaucoup d'éléments qu'on a pas forcement au départ, ce sont des choses qu'on va détecter en cours de route qu'il ya , il 'ya un malaise et ça c'est pas évident pour le formateur lambda , je dirais, parce que s'il reste trop cloisonné dans son référentiel, lui va suivre son truc et il va avoir tendance finalement à se rattacher à ça parce qu'il va commencer à avoir une situation qui se dégage à la quelle il est pas armé pour y répondre. Donc ça c'est vraiment une difficulté pour le formateur qui démarre et au cours de sa carrière quoi hein parce que chaque groupe est différent c'est, voilà il faut chaque fois avoir cette vision des choses. C'est se dire ok j'ai mon référentiel avec tels objectifs intermédiaires, es ce que j'ai un objectif certificatif au bout ? mais on sait que eh ça c'est figé il y'a un élément qui va faire bouger tout ça, c'est le groupe très clairement. Donc on fait en sorte d'amener le groupe au maximum dans l'environnement du référentiel mais des fois ce n'est pas évident. C'est même des fois impossibles donc derrière il faut adapter quoi. L'adaptation n'est pas évidente, je pense pour un… donc ça c'est vraiment une grosse difficulté après les avantages c'est eh c'est que finalement la peur de la routine que je pouvais avancer comme étant une difficulté à l'inverse ça peut être le contraire c'est que si le formateur est dans cette logique chaque fois d'adaptation eh c'est que chaque fois il va avoir une approche spécifique, il va se remettre en cause , il va s'adapter voilà il va être dans une logique de se mettre chaque fois au niveau, c'est la problématique en formation professionnelle hein de toute façon. Formation professionnelle continue c'est pas la fac, c'est pas un cours magistral voilà on a … et puis on a une logique clientéliste aussi où il faut quand même … là je le répète souvent, c'est des accrochages avec mes formateur par ce que des fois ils se prennent un peu la tête avec des stagiaires ils ont des mots des fois qui sont dures et tout moi je les reprends de volé mais durement « c'est nos clients, c'est nos C L I E N T S, donc on s'adapte, on écoute on essaie de réglé le problème» des fois on a tendance à prendre les raccourcis. ah c'est nos clients, donc ils nous font vivre, d'accord ? donc c'est ça j'ai du mal, souvent je les reprends souvent la dessus selon le groupe c'est un peu difficile	par le caractère hétéroclite du public, les motivations des uns et des autres c'est cette adaptation au groupe qui permet au formateur de savoir de quelle manière il doit transmettre son savoir ainsi donc il ne doit pas se limiter au contenu de son enseignement ni à au seul référentiel, parallèlement elle lui permet de cerner les personnalités des stagiaires et par là même de détecter les malaises qui traversent le groupe. La routine peut aussi avoir un effet positif dans la mesure où le formateur se met dans une dynamique de réadaptation au groupe de remise en question de son approche à fin d'adapter son intervention au groupe ainsi il pourra à chaque fois s'améliorer. La formation professionnelle est différente de la fac il ne s'agit pas seulement de transmettre un savoir en cours magistral il s'agit aussi de s'adapter à la logique clientéliste qui fait que les stagiaires sont aussi des clients à satisfaire.
24.	C	*On parle là du public, peux-tu me parler plus en profondeur du public que tu rencontres généralement lors d'une session de formation en sécurité ? à quel genre de public tu as à faire généralement ?*	Rapport au public

25.	I	Beh, ça dépend hein, on peut avoir des public non professionnel avec des problématiques spécifiques hein, je prends l'exemple de l'aérospatiale, Toulouse voilà problématique lié à la recherche eh là on est sur du confidentiel-défense avec une réglementation quand même avec des mesures de sureté-sécurité de haut niveau donc là quand on intervient en formation bon il faut que ce soit « top gun » quoi Donc on a des publics qui sont de ce niveau-là. Je reviens à ce que je disais tout à l'heure c'est l'adaptation au groupe, au client, à la problématique de formation, qu'es ce qu'on forme, quel est l'objectif de la formation hein, c'est ça qui est pré déterminant finalement dans l'approche pédagogique On a un cadre mais chaque fois j'ai envie de dire les données changent parce que chaque client, je le répète, est différend on va avoir à faire chaque fois à des problématiques différentes. Donc il faut personnaliser hein quand on intervient chez un client j'insiste il faut personnaliser le contenu, le support on fait en sorte au mieux de se rapprocher de la problématique client quoi, on essaie de sortir du standard de formation on ne va pas faire de la formation à la chaine, la formation chez lui c'est la même que la même que chez lui, c'est la même que chez lui. Non ça ce n'est pas intéressant beaucoup le font hein ils sont dans des logiques de volume, moi ça ne m'intéresse pas. D'ailleurs je suis garant du développement, on ne développe pas non plus à outrance dans ce sens, on pourrait sur une logique de chiffre d'affaires, on pourrait entrer des marchés mais sur une logique métier et pédagogique je ne veux pas hein parce qu'après si c'est pour faire de la mauvaise qualité c'est pas l'objectif.	Le rapport au public est entièrement lié aux caractéristiques du public en question, de ses problématiques et de ses logiques, la prise en compte de ces éléments est absolument indispensable pour la construction de la relation entre le formateur et les formés mais aussi à la construction des contenus de formation. Le formateur est donc dans une logique de personnalisation de son intervention pour être au plus près des objectifs et attentes des stagiaires.
26.	C	*Lors d'une séance de formation comment es ce que toi tu positionne par rapport au public ? es ce que tu as une posture d'expert du métier ou…*	Rapport au public/ posture
27.	I	Vis-à-vis du groupe, c'est toujours un peu compliqué Bon je suis de nature timide, donc humble on dirait plutôt. J'ai pas tendance à m'étaler sur … contrairement à certain qui pourraient passer une heure à : qui ils sont, d'où ils viennent, ce qu'ils ont fait, pas fait bon bref. Donc non bon j'essaie de rester humble là-dessus parc qu'en même temps bon l'objectif il est pas là hein, c'est pas de faire étale de telle ou telle compétence ou de telle ou telle expérience ça vient peut être après dans les discussions mais voilà c'est plus après du partage le but du jeu non plus c'est de ne pas tétaniser le public, non c'est dans du partage ça ce fait si ça doit se faire s'il doit y avoir un échange sur l'expérience sur le parcours et tout ça se fait en cours de formation quand on se présente hein bon je sais que je fais le parallèle avec un de mes formateurs (…) il aime bien j'ai fais 15 ans de brigade, machin en fin lui	Le formateur de nature réservée à tendance privilégier une posture « humble » vis-à-vis du public en formation. Il considère qu'il n'est pas nécessaire de s'attarder trop longtemps sur l'évocation du parcours ou de l'expérience professionnelle en présence des stagiaires car cela peut aussi avoir un effet non souhaité c'est-à-dire faire naitre chez eux des appréhensions par rapport au métier. Si cette évocation de l'expérience apparait dans les discours ce sera plus dans une optique d'échange « partage » avec le

		il est assez hein parce que finalement lui dans son approche pédagogique en fait tu verras quand tu l'interrogera aussi lors de l'entretien hein, lui ça le rassure ça lui permet de poser les choses et de se positionner vis à vis du groupe d'avoir ce statut eh bah moi je dirais que quelque part j'en ai pas vraiment besoin de ce statut. Je suis le gérant voilà après ça veut tout et rien dire mais bon j'ai pas besoin de le pousser plus que ça le statut voilà contrairement à d'autres qui vont en avoir besoins ça les rassure ça les positionnes vis-à-vis du groupe voilà je dirais qu'après là-dessus c'est chacun qui voit comment il se positionne c'est un problème de positionnement purement et simplement après là où j'insiste parce qu'on en discute c'est d'éviter aussi de mettre des tartines d'éviter… j'ai eu un formateur qui lui carrément c'était un mytho quoi il racontait des conneries voilà des truc plus gros que voilà sur sa carrière sur ce qu'il avait fait qu'il n'avait jamais fait d'ailleurs donc là ça me causait problème quoi.	groupe parce que cela sera nécessaire pour éclairer une situation ou point de vue. Contrairement à certains formateurs qui accordent une place importante à cette évocation parce qu'ils se sentent le besoin de « poser les choses et de se positionner vis-à-vis du groupe », lui n'en ressent pas vraiment le besoins car jouit déjà d'un autre statut qu'est celui de « gérant ».
28.	C	*Toujours en lien avec le positionnement, comment se passent tes interactions avec le groupe, t'as eu de mauvaises expériences ou de bonnes expériences lors des sessions de formation ?*	Rapport au public/ les interactions
29.	I	Au début, début, début, début, au tout début j'ai eu des blocages, ça m'est arrivé d'avoir des confrontations dans la mesure où j'ai démarré relativement tôt. D'abord gérer des hommes, ça m'a beaucoup aidé dans la gestion des hommes parce que je le vois aujourd'hui on a très peu de conflit quand il y'en a ils sont vite réglés enfin on arrive ah on arrive à gérer le truc quoi. Donc des difficultés il y en a eu oui parce qu'il faut s'étalonner il faut arrive à, puis après tout dépend des objectifs ces sure que bon si on sent qu'à un moment donné le groupe ne va pas vers nous nos objectifs pédagogiques surtout derrière quand il y'a de la certification eh bon il y'a des, il y' a des coups de gueule hein mais bon ça arrive plutôt sur des formations de type SSIAP2, SSIAP3 où là je monte plus rapidement et où je suis attaché quand même à l'objectif	Le formateur, ayant débuté sa carrière relativement tôt, fut confronté à certaines difficultés notamment des blocages, mais l'expérience dans le management lui permit de mieux aborder les situations conflictuelles et de les résoudre assez rapidement. L'expérience permit ainsi au formateur de s'améliorer dans la gestion des interactions avec le groupe. Les difficultés apparaissent quand le groupe de formé n'est pas dans une logique participative à la formation et plus encore s'il y à un objectif de certification, ce qui peut conduire le formateur à hausser le ton pour remettre le groupe dans le cadre et rester focaliser sur l'objectif.
30.	C	*En parlant d'objectif justement on y vient, lorsque tu débute une session de formation quels sont les objectifs que tu te fixes ? quels sont les objectifs que l'équipe se fixe ?*	Rapport au savoir Reconnaissance/satisfaction
31.	I	Alors au début, je prends toujours au début parce qu'on évolue on est purement attaché à des objectifs de réussite eh au fil du temps ça devient secondaire	Tout d'abord l'objectif porte sur la réussite des stagiaires, mais pas que au fil de la formation

		finalement on est plus … même si c'est une finalité quand même hein tendre vers la réussite mais c'est pas que ça l'objectif il est vraiment dans la transmission d'un savoir mieux pour donner, pour que le candidat ait tous les outils à la suite. Très eh voilà ça c'est finalement c'est la meilleur des réussite donc c'est devenus secondaire au profit de, de l'enseignement, du savoir eh on voit des fois sur des cursus on va voir pendant 6 semaines des gars, des garçons comment en 6 semaines ils peuvent déjà évoluer eux en tant qu' homme c'est marrant donc en espérant qu'ils évoluent aussi favorablement après par la suite une fois qu'il auront acquis un métier.	l'objectif sera aussi de s'assurer que les stagiaires sont convenablement outillé pour le métier qui sera le leur. Il n'est pas seulement question de les faire passer un teste mais de les préparer au métier. D'où la grande satisfaction de rencontrer ou d'avoir des échos favorables d'anciens stagiaires qui sont en poste, il y' a aussi la grande satisfaction d'assister à « la maturation » des stagiaires pendant la courte période de formation à travers l'acquisition d'une culture du métier.
32.	C	*Là justement en parlant des savoirs, quels sont les contenus que tu aborde généralement le plus pas seulement sur la sécurité, quels sont les contenus que tu abordes le plus toi,*	Rapport au savoir
33.	I	Les contenus de la formation ?	
34.	C	*Ceux sur lesquels tu mets le plus d'accent, qui te semblent les plus importants ?*	
35.	I	C'est compliqué parce qu'on plus de 60 contenus, dire que je met plus l'accent sur tel ou tel contenu, non on met l'accent sur tous les contenus. Maintenant dans les contenus on va mettre de plus en plus l'accent, on va essayer de mettre de plus en plus l'accent sur les pratiques quelque soit finalement le contenus donc eh c'est la tendance qu'on essaie de mettre hein l'apport théorique est essentielle pour poser des principes mais après c'est le travail, c'est l'entrainement.	Il est compliqué au vu de l'étendu des contenus à transmettre d'opérer une hiérarchisation entre ceux-ci. Une attention particulière sera portée à la mise en pratique des contenus effectivement transmis. Certes il est important pour le formateur que les stagiaires aient un apport théorique mais il n'oublie pas que la formation est à visée professionnelle et que les stagiaires doivent être en mesure de travailler et cela s'acquiert par la pratique et l'entrainement.
36.	C	*Par rapport à ça, dans ton activité de formateur es ce que tu as le sentiment de faire un peu ou beaucoup comme les autres formateurs ou es ce que tu as une manière particulière de former ?*	Rapport à autrui
37.	I	Je dirais que chacun a … je vois par rapport à nos formateur malgré le stéréotype qu'il y'a, qui est en place parce qu'on est sur du référentiel, chacun il faut qu'il y mette son … j'insiste d'ailleurs, son petit apport, sa folie, son approche tout en restant dans le cadre eh, je veux pas avoir des moutons, j'ai pas envie d'avoir des gens qui soient des perroquets ça m'intéresse pas et ça intéresse pas non plus	Le formateur considère avoir une pratique propre à lui de même que les autres formateurs ont ou doivent avoir le leur. Comme abordé plus haut il insiste sur le fait que chaque formateur doive travailler selon

		les formés, le public les clients donc on fait en sorte que chacune ait sa particularité qu'on soit chaque individus chaque formateur voilà sa personnalité de formation.	sa personnalité son caractère tout en respectant le cadre de référence. Il est pour lui primordiale que les formateurs laissent libre court à leurs personnalités pour intéresser le public ou les clients.
38.	C	Aujourd'hui, es ce que pour toi le formateur joue un rôle dans le développent du secteur, dans le développement de la sécurité privée ?	Représentation du formateur/rôle
39.	I	Il devrait, mais il ne le joue pas. Le système est pas du tout eh quelques soient les formations finalement enfin nous en sécurité le système n'est pas orienté pour ça aujourd'hui et c'est dommage	Le formateur pourrait certainement avoir un rôle dans l'évolution de l'environnement de la formation professionnelle, mais force est de constater qu'il ne le joue car le système n'est pas conçu pour lui permettre d'investir cet espace
40.	C	*D'après toi ça pourrait être quoi son rôle dans ce développement, exemple ?*	Rôle du formateur
41.	I	Bah les remontées d'information sur les référentiels notamment, des fois on n'est pas forcément en adéquation à 100% dans ce qu'on nous demande d'enseigner donc c'est là où des fois, nous l'écoute derrière, c'est écoute zéro quoi il n'y a pas de structure de fonctionnement où on peut avoir cet échange avec les gens qui pondent les référentiels et c'est dommage.	Concernant la participation du formateur à l'évolution des métiers de la formation, la remonté d'information par rapport à la mise en application des référentiels est un point clé, le formateur constate avec regret que l'écoute qui pourrait permettre cette régulation de la formation est quasi inexistante
42.	C	*Bon, aujourd'hui es ce qu'à la fin d'une session de formation tu as le sentiment d'avoir formé des professionnels avec ce référentiel là ou es ce que tu as le sentiment d'avoir donné une certification à quelqu'un, un moyen de travailler ?*	Rapport au savoir/ la formation
43.	I	C'est un amalgame de tout finalement c'est qu'on reste dans le référentiel tout en donnant un maximum d'outils en plus du référentiel un maximum pour que derrière voilà il y'ait eh le candidat, le salarié, le future salarié ait un maximum d'atout pour la suite donc eh la formation va bien au delà du cadre et du référentiel qu'on nous impose on va souvent au-delà bon on pourrait nous le reprocher, tant qu'on déforme pas la philosophie du référentiel et là où j'insiste, c'est qu'on est dans la justesse technique par rapport à ce qu'on transmet eh il vaut mieux avoir un formation riche que pauvre hein	Le formateur perçoit la formation à la fois comme un moyen de donner accès à l'emploi mais aussi l'endroit d'apporter le maximum de connaissance technique par rapport au métier. Il ne s'agit pas pour lui de se limiter aux exigences du référentiel tout en prenant garde à ne pas déformer les contenus ou les recommandations du référentiel. Il considère qu'il est toujours préférable d'offrir une formation plus riches qu'une formation approximative ou simplement limitée aux cadres de référence.

			Tout ça dans l'optique de préparer le futur salarié à toute la complexité de son nouveau métier.
44.	C	*Le secteur de la sécurité privée est de nos jour très réglementé, celui de la formation doit l'être aussi es ce que toi en tant que formateur il y'a des obligations légales ou réglementaires aux quelles tu es contraint ?*	Rapport à l'institution
45.	I	Eh on a l'obligation de eh d'une organisation qualité, la mise en place d'un système qualité, alors beaucoup de concurrent, de confrère plutôt sont restés sur des schémas de qualité assez globale de type ISO, ils remplissent leurs obligations de certification qualité mais c'est tout, au niveau métier eh. Nous on a choisi d'aller vers une certification qualité métier où là le cadre est beaucoup plus exigent sur les qualifications des formateurs, les suivies, les évaluations, les audits c'est lourd, mais derrière c'est garant de ce qu'on fait et vers quoi on doit tendre et je trouve bizarre, je trouve anormale que d'une structure c'est là ce que je disais hein on va avoir des différences de niveau assez importante, une structure qui va remplir ses obligations parce qu'elle est ISO, elle est ISO parce qu'on a trouvé que son support administratif était bon et qu'elle est auditer uniquement sur son support administratif ça ne voudra pas dire qu'au niveau métier c'est bon, mais ils seront quand même dans les clous on a des incohérence il va falloir qu'à un moment donné que ça soit uniformiser voilà l'exemple typique dernièrement un officier qui avait l'habitude d'aller chez nous qui a été dans un autre centre est revenu en me disant qu'il a vu son directeur départemental en disant qu'il y'a un problème là les gens on fait passer des chef d'équipes, on fait passer des chefs d'équipes sur un simulateur sur un PC, ils apprennent des scénarios par cœurs, ils cliquent avec la souris sur des actions proposée au niveau du scenario c'est pas ça qu'on eh, donc voilà c'est un exemple hein 2 organismes agrées qui sur le papier font la même chose mais en pratique c'est pas pareil.	En parlant d'obligation le formateur fait naturellement allusion aux contraintes au niveau de la structure de formation. En effet les contraintes pour l'organisme de formation sont nombreuses. Et nécessite un plus grand investissement personnel et financier.
46.	C	*Là, toi, personnellement es ce qu'il y a des contraintes qui te sont imposé pour pouvoir exercer ce métier ?*	
47.	I	Bah, les certifications, les maintiens des acquis les diplômes, au niveau de l'entreprise la déclaration d'activité, la préfecture puis tous les agréments pour chaque métier pour le CQP, pour le SSIAP, pour la palpation, pour l'aéroportuaire, pour chaque… maintenir ces agréments là c'est beaucoup de contraintes de rigueurs, de moyens financier aussi.	Pour chaque métier proposer en formation le manager à l'obligation d'obtenir ou de fournir un certain nombre d'agrément, d'autorisation et de déclaration d'activité.

48.	C	*C'est-à-dire que devenir formateur y'a pas forcement de cursus à suivre mais quand même il faut obtenir des agréments ?*	
49.	I	Non là je parle à l'échelle de la structure, le formateur aujourd'hui il y'a pas en dehors des formations SSIAP on n'impose pas si ce n'est que de justifier qu'il a une expérience sur la discipline enseigner. Il n'y a pas d'agrément, il y' a pas de diplôme y'a pas de eh aussi il y'a certains vide hein c'est là haut hein j'ai vu et entendu des formateurs enfin bon voilà quoi comme partout ceci dit hein les choses, le problème qu'il y'a … le sentiment que j'ai c'est pas le métier aujourd'hui qui est structurer pour être professionnaliser voilà, c'est des gens qui vont faire ça de manières très ponctuelle de manière occasionnelle, arrondit ses fins de mois donc pas de manière continue parce que finalement le cadre amène à cette précarité là je vois en tout cas dans notre secteur il y'a peut-être des secteurs où c'est mieux encadrer mieux réglementé nous bon c'est pas terrible .	Parlant de son activité de formateur il nous apparait qu'il n'y a pas vraiment de contraintes administratives ou de certification à proprement dit. En effet le formateur est tout simplement tenu de fournir la preuve d'une expérience dans l'exercice de l'enseignement qu'il s'apprête à transmettre. Ce qui pour notre formateur est source d'incompréhension dans un processus de professionnalisation, ce serait une erreur qui trouve sa source dans les hautes sphères de décision concernant les activités de sécurité privée. Le formateur va jusqu'à mettre en cause le processus même de professionnalisation du métier de formateur d'agents de sécurité, une autre raison pourrait expliquer cet état de fait. En effet beaucoup de formateur n'exercent ce métier que dans le but « d'arrondir les fins de mois » et ceux de manière aléatoire et tout à fait « occasionnelle » ces constats peuvent expliquer le manque d'attention porté à ce métier.
50.	C	*Toi tu souhaiterais que ce secteur soit un peu plus cadré plus réglementé ?*	
51.	I	Par rapport à tout ce que j'avance depuis tout à l'heure bon on a des choses qui sont complètement en décalage d'un établissement à l'autre il faut tendre voilà vers l'excellence pour chacun de ses thèmes là que ce soit la structure les locaux le matériel les qualifications de ses formateurs oui un agrément pourquoi pas un agrément du formateur pourquoi pas imaginer quelque chose qui tend à professionnaliser ce métier hein.	Ici nous percevons le désir du formateur d'aller vers une plus grande réglementation, un meilleur contrôle des activités de formation et pourquoi pas par la mise en place d'un agrément à l'intention des formateurs. Notons au passage que le formateur envisage la professionnalisation de ce métier à travers la construction d'une qualification, et la mise en place d'un agrément pour contrôler l'accès à ce métier.

52.	C	*Pour toi aujourd'hui quelle serait la condition idéale de travail, lors d'une session de formation quelle serait la condition idéale de travail pour toi ?*	Rapport au métier/ idéal
53.	I	Grand locaux, groupe raisonnable en taille, voilà ça c'est l'idéal après il y a les conditions idéales et les conditions dans lesquelles on peut se retrouver surtout quand on intervient à l'extérieur chez le client, c'est, c'est assez, ça peut être très original.	Pour le formateur les conditions de travail idéales se résument à la taille des locaux et à la taille du groupe de former. Ces conditions relèvent de l'idéale à côté de ça il ya les conditions qui sont les plus fréquentes
54.	C	*Souvent vous tombez sur des conditions pas très….*	
55.	I	Oh super précaires	Des conditions de travail qui peuvent être assez « précaire »
56.	C	***1. Précaires…***	
57.	I	Quand je dis précaire, c'est précaire	
58.	C	*D'accord, On peut avoir quelques exemples ?*	
59.	I	Algeco, sans chauffage,15 personnes dans 10m^2 , à l'inverse locaux non climatiser en plein été une taille de groupe importante voilà bon des conditions où très rapidement ça peut devenir pénible pour tous le monde et c'est une difficulté qu'on va rajouter à la problématique de départ et sur la quelle il va falloir s'adapter en cours de route, c'est là où je parle d'adaptation du formateur entre autre hein par ce que des fois c'est rock'n roll hein.	Le métier de formateur peut assez rapidement verser dans la pénibilité au premier du terme.
60.	C	*Au jour d'aujourd'hui est ce qu'il t'arrive de comparer ton activité à d'autres activités qui seraient comparables, qui seraient proches ?*	Rapport à d'autres métiers
61.	I	Comparé ?	Le formateur au moment de l'entretien ne fait aucune comparaison entre son métier et d'autres qui pourraient lui être semblable ou non.
62.	C	*De faire le parallèle par exemple ?*	
63.	I	Non pas spécialement non, pour moi c'est un métier atypique, c'est pour ça qu'il, il y'a franchement de la place. Alors il y'a des formations qui existent je serais plutôt sur une volonté qu'il y ait des formations certificative et pas forcement universitaires pour après, qu'il y'ait des cursus universitaire par rapport à l'ingénierie de formation ce qui est éventuellement …. (Interruption)	Il considère le métier de formateur d'agent de sécurité comme étant un métier « atypique » où il y'aurait « de la place ». le formateur est favorable à la mise en place d'un cursus de formation certificative qui ne soit pas vraiment universitaire mais qui pourrait permettre une initiation à l'ingénierie de la formation.

64.	C	*Es ce que tu as déjà envisagé de changer de métier de changer d'activité, de laisser tomber la formation ?*	Transaction biographique/ identité visé ou en projet
65.	I	Alors , changer non, mais faire évoluer le panel d'activité dans un soucis économique c'est dire à un moment donné la formation marche moins bien que je sois en capacité de faire autre chose, alors plutôt dans cette logique là, mais pas de dire je veux faire autre chose, parce que bon la formation c'est très épisodique, très saisonnier aussi il y'a des périodes on va être booster avec des périodes par contre avec de grands creux hein juillet, Aout, décembre c'est toujours des mois un peu délicat bon il faut avoir une autre corde à son arc pour faire autre chose.	Le formateur n'envisage pas de changer d'orientation mais plus tôt d'ajouter une plus valu à la palette de ses activités en prévision des moments de « creux ». En raison du caractère « saisonnier » les métiers de la formation connaissent des périodes de passage à vide que les formateurs doivent combler avec d'autres offres d'activité d'où l'impérieuse nécessité d'avoir « d'autres cordes à son arc ».
66.	C	*Par rapport à cette diversification-là es ce que tu exerces aujourd'hui d'autres activités que celui de formateur ?*	Dimension Intégrative/ plusieurs casquettes
67.	I	Je suis auditeur, très, ça représente 10 -15% de mon activité, donc c'est ça que j'essaie de pas mal développer	Parallèlement à la gestion d'un centre de formation et à l'activité de formateur, l'interviewé exerce aussi en tant qu'auditeur dans le domaine de la sécurité privée. Cette activité certes moins récurrente que celui de la formation à le mérite d'exister à hauteur d'environ 15% de ses activités et le formateur à en projet de développer ce volet là pour pallier aux passages à vide de la formation.
68.	C	*D'accord, sur ta vie sociale et familiale es ce que le métier de formateur a des impacts, des impacts sur tes loisirs etc ?*	Dimension intégrative/ vie sociale et familiale
69.	I	Le seul impact qu'il y ait, et qui continuera à y avoir parce que ça fait partie des règles du jeu c'est accepter la mobilité parce que quand on forme sur son bassin ok mais on peut être amené à, b… la semaine dernière Bergerac y'aura Vittel en mois de Mai. Quand on était encore en partenariat avec SERIS, il 'y avait beaucoup de déplacement sur les antennes Toulousaines et Marseillaises donc la mobilité avec tout ce que ça implique derrière hein déplacement, hébergement etc. derrière l'organisation familiale forcement est impacté mais c'est le seul inconvénient parce que sinon l'avantage dans cette mobilité également c'est de pouvoir travailler à distance, c'est de pouvoir travailler chez soi et ça ce n'est pas négligeable quoi.	Le métier de formateur suppose d'accepter une contrainte de mobilité très élevée cette mobilité peut impacter sur la vie familiale en terme d'organisation c'est là le plus grand inconvénient de ce métier, c'est un inconvénient qui peut aussi être un avantage il permet au formateur de travailler à distance et notamment chez lui. Ce qui pour le formateur n'est pas un avantage négligeable.

70.	C	*Y'aurait-il des loisirs ou autres occupations auxquels tu serais obligé de renoncer pour exercer ce métier ?*	Dimension intégrative/ activité familiale sport
71.	I	Non, après on a des horaires de travail assez classique, bureau. Si, il n'y a pas de déplacement, là où c'est le plus pénible c'est le déplacement et le temps de déplacement si au déplacement on doit rajouter la route ça peut devenir compliqué pendant le temps de ces missions ça met en suspens tout ce qu'il y'a au tour sport, l'activité familiale mais bon ce n'est pas continue hein une semaine quelques jours de temps en temps	Le métier de formateur offre les mêmes avantages horaires qu'un travail de bureau classique. Ces horaires sont naturellement bouleversés par les missions qui peuvent être assez pénible et d'une durée relativement longue, une « semaine, quelques jours » plus la pénibilité du trajet. Pendant la durée des missions le formateur est dans l'obligation de mettre entre parenthèses ses activités sportives ou récréatives notamment des activités familiales.
72.	C	*Moi, j'en ai fini y'aurait il quelque chose que tu voudrais ajouter par rapport à ton activité auquel je n'aurais pas pensé*	Volonté de professionnalisation affichée
73.	I	**1. On a quand même dit pas mal de chose, bon une conclusion ça serait finalement assez adapter. Une volonté de professionnalisation, qu'on passe un cap dans les mois à venir ça c'est souhaiter ehh qu'on commence à y voir un peu plus claire quand même sur, qu'on arrive à identifier à terme les organismes sérieux de ce qui ne le sont pas je dirais que l'agrément aujourd'hui est loin d'être suffisant, c'est loin d'être une garantie, il faudrait d'autres critères, d'autres signaux je parle pour des clients et un meilleur encadrement, que le CNAPS y mette le nez lui ou un autre organe qu'on ait un meilleur encadrement. On la fait pour les sociétés de sécurité privée maintenant il faut passer au cap des organismes de formation, il faut pas hésiter hein, ils viennent là de manière inopiné voilà hein et ils auraient des surprises donc ça c'est en conclusion une volonté parce qu'on sait qu'en termes de développement professionnel de la branche ça va continuer mais on ne peut pas continuer en restant aveugle sur certaines choses voilà je crois qu'à un moment donnée ça va mettre un peu la pression aux uns et les autres ça va aussi nous mettre la pression sur nous pour qu'il ait même plus d'exigence pour qu'on accroit tout ça et qu'on accroit aussi les exigences au niveau des formateurs. C'est un souhait parce**	En conclusion le formateur réitère sa volonté de voir le secteur de la formation des agents de sécurité connaitre une certaine professionnalisation à travers un plus grand contrôle de la part des autorités et une certaine forme de standardisation des procédures dans le but d'assainir le paysage de la formation dans ce secteur. A l'instar des sociétés de sécurité privée qui font l'objet d'un contrôle et d'une réglementation stricte, il serait temps que l'on s'intéresse aussi aux organismes de formation, il y va du développement professionnel de la branche. C'est là un élément qui pourrait palier à la problématique de l'accompagnement des formateurs débutant surtout en ce qui concerne les vacataires.

		qu'aujourd'hui bon, c'est loin d'être évident et quand on prend un formateur c'est difficile d'où l'accompagnement. Quand c'est un permanent on peut l'accompagner le mettre en place quand c'est un vacataire c'est plus problématique nous notre philosophie c'est vraiment limiter le vacataire, vacataire si vraiment on ne peut pas faire autrement voilà.	
74.	C	***1. Ok, ben je te remercie pour ton temps,***	
75.	I	Avec plaisir	

4.4 Edouard

N°	C/I	Verbatim Durée : 40 min	Pré analyse
1.	C	Bonjour E, je viens à toi dans le cadre d'une recherche portant sur la professionnalisation des formateurs d'agents de sécurité. Pour des besoins de la recherche cet entretien sera enregistré et anonymé à la retranscription. Ces termes te conviennent ils ?	
2.	I	Tout à fait	
3.	C	Pour commencer est ce que tu pourrais te présenter et revenir sur le parcours qui t'a conduit à devenir formateur ?	Biographique/parcours antérieur
4.	I	Ah oui le parcours rire, alors entrée en 85 à 2000 à la brigade des sapeurs pompier de Paris dans l'incendie évidement. Après fin de parcours de carrière j'ai fait la prévention incendie au centre d'essai des lands à Biscarosse et les deux dernières années de la carrière ont portées sur des musées notamment le musée du Louvre et le musée d'Orsay en tant qu'agent de prévention ce qui m'a donné l'envie de continuer dans la prévention tout en sachant que dans les 15 ans je faisais aussi formateur déjà dans les pompiers. Formateur sur les engins, les manœuvres et j'en passe. Après être sortie de la brigade ben je passe à la sécurité en Immeuble de grande hauteur en tant que…, j'ai passé ERP 3 (Etablissement Recevant du Public niveau 3), IGH3 (Immeuble de Grande Hauteur niveau 3), et en étant responsable bien entendu on fait de la formation continue à ses agents ce qui m'a encore plus donné le gout au métier de formateur. Dans le quel je suis actuellement.	E est un ancien pompier de carrière qui à consacré 15 ans de sa vie à la brigade des sapeurs-pompierss de paris *« 3.4, entrée en 85 à 2000 à la brigade des sapeurs pompier de Paris dans l'incendie évidement »*. Durant cette période parmi les soldats du feu, E s'était spécialisé dans les manœuvres de lutte contre les incendies. Avant de se tourner vers le secteur privé, E s'était déjà un peu éloigné de l'intervention terrain en assurant notamment des fonctions de préventionniste dans différents salons, et musés parmi les plus réputés *« 3.4 j'ai fait la prévention incendie au centre d'essai des lands à Biscarosse et les deux dernières année de la carrière ont portées sur des musées notamment le musée du Louvre et le musée d'Orsay en tant qu' agent de prévention »*. C'est vers la fin de sa carrière chez les pompiers et à travers sa nouvelle fonction de préventionniste qu'E s'est découvert une passion pour la formation en sécurité incendie, même si cela ne fut pas son premier contact avec la formation. En effet E de par son ancienne fonction d'interventionniste assurait aussi des sessions de formation au sein même des casernes de sapeur-pompier *« 3.4 dans les 15 ans je faisais aussi formateur déjà dans les pompiers. Formateur sur les engins, les manœuvres et j'en passe »*. Une fois dans le secteur privé de la sécurité, les nouvelles fonctions d'E le conduisirent encore plus à faire de la formation *« 3.4 en étant responsable*

			bien entendu on fait de la formation continue à ses agents ».
5.	C	Devenir formateur après une carrière dans les sapeurs-pompierss, responsable sécurité dans le privé, est-ce que c'était un choix évident à faire ?	
6.	I	Un choix de carrière brigade de pompier c'était évident, après, beh c'était partagé continuer dans les pompiers ou ranger les bottes et aller plutôt dans la prévention. Donc j'ai choisi la prévention oui l'évidence même pour moi. J'ai rangé les bottes, tourner la page du côté actif pompier et je me suis spécialisé dans les métiers de la formation, prévention.	E, semble être un homme sûr de ses choix et n'exprime ainsi aucune difficulté liée au changement de carrière. Faire le choix d'intégrer la brigade des sapeurs pompier de paris était pour E un choix de carrière une vocation *« 3.6 Un choix de carrière brigade de pompier c'était évident »*. S'orienter vers le secteur de la prévention et de la formation se présentait à E comme un choix logique et à porter de réalisation *«J'ai rangé les bottes, tourner la page du côté actif pompier et je me suis spécialisé dans les métiers de la formation, prévention. »*
7.	C	Pour devenir formateur est ce que tu as suivi une formation particulière ou un cursus particulier ?	
8.	I	Pas du tout c'est venu totalement de l'expérience des petites actions dans différent centres de formation au départ et tout est partie de là. Des petites interventions qui après sont devenu quotidienne.	Pour E l'accès aux fonctions de formateur n'a pas nécessité de formation de particulière. En effet il y est parvenu surtout grâce à l'étendue de son expérience dans le domaine. Cette expérience pratique du terrain lui a permis de faire valoir une certaine expertise au près des structures de formations qui lui ont confiées des sessions de formations. C'est donc au fil de ses interventions qu'E est peu à peu parvenu à se construire de nouvelles compétences dans la formation des agents de sécurité privé *« Pas du tout c'est venu totalement de l'expérience des petites actions dans différent centres de formation au départ et tout est partie de là. Des petites interventions qui après sont devenu quotidienne. »*.
9.	C	Est-ce que l'expérience d'agent de sécurité est indispensable pour devenir formateur ?	Représentations sur le métier
10.	I	Ben je dirais c'est oui, on connait tous les degrés. Véritablement ça fait du bien d'avoir cette expérience. En étant ERP1, ERP2 j'ai vu tous les degrés donc je sais de quoi je parle. Donc je dirais c'est très, très positif.	E justifie l'importance de l'expérience du terrain par le fait qu'elle permet au formateur qui a déjà une connaissance pratique des divers aspects du métier d'illustrer ses propos et surtout d'être précis et objectifs sur ce qu'il apporte en termes de savoirs *« 3.10 on connait tous les degrés… En étant ERP1,*

			ERP2 j'ai vu tous les degrés donc je sais de quoi je parle. ».
11.	C	Donc c'est un plus quand même d'avoir cet expérience-là que de débarqué dans la formation sans avoir été agent auparavant ?	
12.	I	Oui	
13.	C	La question qui me vient du coup c'est est ce qu'elle suffit, cette expérience suffit-elle pour former d'autres agents ?	
14.	I	Alors suffit, c'est un tout après, suffit peut être pas. Il faut savoir, dans les métiers de la formation, restituer les choses. Par contre le point le plus positif de ce coté là c'est d'avoir de l'expérience des anecdotes ça permet de nourrir d'enrichir les cours. Ça c'est indéniable, ça nourrit les modules.	Pour E l'expérience même si elle revêt une grande importance ne suffit pas à elle seule à faire un formateur. E conçoit le formateur comme étant une personne capable de restituer, transmettre un savoir à d'autre. Il est évident que seule l'expérience pratique du métier ne suffit pas à développer cette compétence-là. Le formateur au sens d'E doit combiner ces deux aspects pour atteindre son but à savoir : l'expérience, et le savoir *transmettre « C'est un tout après… Il faut savoir, dans les métiers de la formation, restituer les choses ».* L'apport principal de l'expérience reste l'enrichissement des cours à travers des anecdotes, des cas pratiques etc. *« Ça c'est indéniable, ça nourrit les modules. »*
15.	C	En entrant dans les métiers de la formation quelle idée es ce que tu t'en faisais et quelle idée est-ce que tu t'en fais aujourd'hui ?	
16.	I	Quelle idée je m'en fais ?	
17.	C	Pour toi c'était quoi être formateur et c'est quoi aujourd'hui ?	
18.	I	J'y suis passé moi en formation, pour moi c'est le sachant, ça c'est super, c'est le mec qui retransmet et ce n'est pas évident de les retransmettre toujours être à la pointe de la réglementation. Ça c'est une recherche permanente on suit l'évolution de la réglementation ben ces personne étaient pour moi entre guillemet des cadors comme on dit donc beh moi je me suis mis dans l'idée de retransmettre quelque chose qu'on sait à des personnes qui sont toutes nouvelle dans le métier pour moi ça c'est super.	E a toujours conserver l'image du formateur "sachant". Pour lui le formateur c'est cet individu qui dispose d'un savoir et est en mesure de le retransmettre à des *tiers « ces personne étaient pour moi entre guillemet des cadors comme on dit »*
19.	C	Pour toi les qualités d'un formateur c'est quoi ? qu'est-ce qu'il doit avoir pour rester dans ce métier ?	
20.	I	Comme dans tous métier il ne faut pas rester sur ses acquis parce que les acquis au fur et à mesure on les perd hein se maintenir toujours à la pointe c'est la particularité hein, notamment nous en prévention incendie pour savoir retransmettre.	Le formateur contrairement à ce que l'on pourrait imaginer reste pour E cet individu qui continue à apprendre et à perfectionner ses acquis. Il est constamment dans la logique de se tenir au fait des dernières avancées

			dans son domaine cette veille permanente évite au formateur de se retrouver démunis devant un public en demande, mais également lui permet de transmettre les bonnes pratiques *« dans tous métier il ne faut pas rester sur ses acquis… se maintenir toujours à la pointe c'est la particularité hein, notamment nous en prévention incendie pour savoir retransmettre. »*
21.	C	Se maintenir à la pointe c'est par des formations continues ou par des recherches personnelles ?	
22.	I	D'une part des recherches personnelles d'une part, puisque la réglementation évolue c'est perpétuel au niveau des JO il 'y a des modifications qui sortent tous les temps et puis nous aussi on doit aller se remettre à niveau faire des recyclages ce qui nous permet d'être à la pointe.	La veille observée par les formateur se présente la plus part du temps sous deux formes : *« 3.22, D'une part des recherches personnelles »* cette recherche personnelle permet au chercheur de rester au fait des nouvelles réglementations et des perspectives concernant le métier en question. La veille peut aussi se faire sous formes de session de recyclages *« 3.22, nous aussi on doit aller se remettre à niveau faire des recyclages ce qui nous permet d'être à la pointe. »*
23.	C	Donc il y a quand même des formations pour les formateurs ?	Existence d'une formation de formateur
24.	I	Bien sur	
25.	C	Es ce que c'est obligatoire d'avoir suivi ces formations pour devenir formateur ?	
26.	I	Pour devenir formateur en prévention déjà il faut avoir le niveau 3, le SSIAP3 et pour enseigner du SSIAP 3 il faut avoir ce qu'on appelle PRV2 anciennement le brevet de prévention. Comme toujours, être au plus pour enseigner.	Devenir formateur en sécurité incendie requiert au préalable une qualification au moins équivalente au niveau SSIAP3 ou le brevet de prévention. Cette qualification professionnelle ne fait pas office de formation de formateur elle souligne encore une fois le rôle important de l'expérience dans le métier de formateur d'agents de sécurité privée *« Pour devenir formateur en prévention déjà il faut avoir le niveau 3, le SSIAP3 et pour enseigner du SSIAP 3 il faut avoir ce qu'on appelle PRV2 anciennement le brevet de prévention »*
27.	C	Ça c'est pour la partie sécurité incendie, ça ne concerne pas le côté sécurité APS ?	
28.	I	Ça … je ne peux pas t'en parler je suis spécialisé dans l'incendie dans la sureté malveillance, Ça tu as déjà interrogé la personne concernée.	

29.	C	D'accord, tu travail au sein d'une équipe peux-tu me dire comment ça se passe, sur le plan relationnel, organisationnel ?	Relationnelle.
30.	I	Alors organisationnel, je suis dans une équipe ok, mais tu sais la différence hein, moi j'ai ma société, l'ISFAM est mon client je suis prestataire. Je ne fais pas partie de l'équipe ISFAM, ça c'est l'organisation qu'il y a. C'est mon client privilégié et je suis son prestataire privilégié hein. Au niveau organisation à l'intérieur on a chacun notre je dirais notre cible moi ça sera l'incendie, la technique, le côté oui technique bon les autres auront le côté secourisme, le côté malveillance etc. chacun a ses tâches reparties sachant que bon dans l'équipe on est peut palier à l'absence de l'autre. Je ne sais pas si je …	E est un formateur free-lance qui travaille en tant que prestataire au compte d'un organisme de formation. Il existe donc entre lui et cet organisme une relation clientéliste. Néanmoins cette relation est privilégiée car l'organisme constitue son principal client et lui en est le principal prestataire. Bien que ne faisant partie de l'organisme il est un membre important de l'équipe pédagogique du centre *je suis dans une équipe ok, mais tu sais la différence hein, moi j'ai ma société, l'organisme de formation est mon client je suis prestataire. Je ne fais pas partie de l'équipe ISFAM, ça c'est l'organisation qu'il y a. C'est mon client privilégié et je suis son prestataire privilégié hein* » au sein de l'organisme l'équipe est structurée de telle sorte que chacun joue un rôle indépendant de celui des autres. Ce qui au final ne les empêche pas de conserver une large polyvalence. En effet en cas d'absence de l'un ou l'autre les autres sont à même de reprendre son intervention et ce de façon tout aussi efficace « *on a chacun notre je dirais notre cible moi ça sera l'incendie, la technique, le côté oui technique bon les autres auront le côté secourisme, le côté malveillance etc. chacun a ses tâches reparties sachant que bon dans l'équipe on est peut palier à l'absence de l'autre.* »30
31.	C	Oui, dans ce métier tout n'est pas forcément rose, es ce qu'il y'a des expériences positive ou négative qui se produisent en formation que tu pourrais partager avec nous ?	
32.	I	C'est vrai qu'en formation il y'a des groupes plus ou moins dure. Chaque groupe a sa particularité. Pour ma part j'en tire que du bénéfice parce que bon c'est des gens qui viennent pour apprendre et qui sont adorables. Point de vue négatif, je n'ai jamais eu vraiment un point négatif.	S'agissant des groupes de stagiaire, E n'a pas souvenir de situation vraiment difficile. Certes certains groupes sont plus aisés à animer que d'autres. C'est aussi ces particularités qui font le charme de la formation et E semble être totalement à l'aise avec ces différences « *il y'a des groupes plus ou moins dure. Chaque groupe a sa particularité. Pour ma part j'en tire que du bénéfice parce que bon c'est des gens qui viennent pour apprendre et qui sont adorables* »32

33.	C	En parlant du groupe on y reviendra, dans ta fonction de formateur qu'est ce qui te semble essentiel, à quoi es ce que tu accordes vraiment de l'importance ?	Représentation pratiques professionnelles/rapport au groupe
34.	I	L'importance c'est de fédérer le groupe, moi c'est fédérer le groupe, tenir le groupe homogène du début à la fin. Comme je le dis toujours on est une équipe. On part pour 10 jours ensemble ou pour une formation x ou y et on arrivera ensemble à la fin voilà c'est… j'ai remarqué dans l'ensemble ça marche bien. Après bien évidement fédérer c'est pas tout c'est l'ambiance, si je renseigne, l'intéressement bout à bout ces petites choses on arrive quand même à conserver un groupe	Dans une session de formation E surtout l'action sur les dynamiques de groupes *« 3.34 L'importance c'est de fédérer le groupe, moi c'est fédérer le groupe, tenir le groupe homogène du début à la fin »* il est clair que les stagiaires déjà à leur arriver ne sont pas tous dans la même dynamique, pour lui prendre le temps de les diriger vers un objectif commun relève d'une importance capitale pour la bonne continuation de la session de formation. Au-delà de fédérer le groupe il y'a d'autres aspect à prendre en compte. Intéresser le public transmettre les bonnes pratiques (même si de par notre formation on sait que cela peut être extrêmement compliqué), maintenir un climat propice à l'échange sont des éléments qu'il faut combiner pour que la session de formation se passe dans les meilleurs conditions *« 3.34, bien évidement fédérer ce n'est pas tout c'est l'ambiance, si je renseigne, l'intéressement bout à bout ces petites choses on arrive quand même à conserver un groupe ».* Cette façon de fédérer le groupe pour E est l'une des clés de la réussite. C'est-à-dire qu'il montre aux stagiaires qu'ils ne sont pas seuls et qu'ils doivent tous cheminer ensemble pour parvenir au bout de la formation et obtenir la certification *« Comme je le dis toujours on est une équipe. On part pour 10 jours ensemble ou pour une formation x ou y et on arrivera ensemble à la fin voilà » 34.* Cette pratique est d'autant plus importante que le travail d'équipe est le socle des métiers de la sécurité privé.
35.	C	Comment t'y prends-tu pour fédérer le groupe comme tu dis, peux-tu donner un exemple ?	
36.	I	Je nesais pas, ça c'est le caractère de tout un chacun Je pense que j'ai de par ma fonction à l'époque j'ai manager pas mal de personne donc et de par mes connaissances on arrive à intéresser un groupe voilà c'est toujours les intéresser, puis par le caractère un peu je ne sais pas. Il y'a des formateurs qui doivent se marier beaucoup mieux avec un groupe que d'autres n'arriveraient pas à fédérer La personne du formateur	Il est difficile pour certains praticiens de dire comment ils font ce qu'ils font et c'est un peu le cas d'E qui ne parvient pas vraiment à dire comment dans la pratique il parvient à fédérer un groupe. Pour expliquer comment il y parvient il préfère avancer la

		en lui-même ça passe ou ça ne passe pas. Il a suivi des formations mais bon il n'y a pas d'accroche voilà.	personnalité et les connaissances liées au métier qu'il tente de transmettre « 3.36, *Je ne sais pas, ça c'est le caractère de tout un chacun de part mes connaissances on arrive à intéresser un groupe voilà c'est toujours les intéresser, puis par le caractère un peu je ne sais pas…. La personne du formateur en lui-même ça passe ou ça ne passe pas* »
37.	C	Dans une session de formation toi qu'es ce qui te parait le plus intéressant dans cette activité.	Rapport au métier
38.	I	Au début, à chaque fois que je découvre un nouveau groupe qu'es ce qui me parait intéressant moi je me dis c'est un chalenge, ce qui est intéressant, c'est lors des présentation c'est là qu'on voit on s'adapte etc on a un groupe qui à la présentation les gars ils viennent de la maçonnerie, de pôle emploi, ingénieur etc. qui se retrouvent là changement total de direction cause les aléa de la vie. Ça c'est intéressant de savoir à qui on à faire de façon disparate un peu.	E, trouve que le métier de formateur lui présente de nombreux chalenge et c'est cela qui donne cet aspect attrayant au métier de formateur. Le fait même de toujours être amené à s'adapter à un groupe à revoir ses certitudes et toujours reconstruire son intervention en fonction du public en face.la diversité des public rencontrés en formation invite sans cesse E à faire ce travail de réadaptation de réajustement de son action de formation afin d'être le plus efficace possible *« 3.38, moi je me dis c'est un chalenge les gars ils viennent de la maçonnerie, de pôle emploi, ingénieur etc. qui se retrouvent là changement total de direction cause les aléa de la vie. Ça c'est intéressant de savoir à qui on à faire de façon disparate un peu. ».*
39.	C	Est-ce que cette disparité cause souvent problème tout au long de la formation.	Rapport au public
40.	I	Justement je viendrais à fédérer le groupe et d'être homogène, justement. Ces disparités c'est de ne pas laisser à la traine l'un ou l'autre c'est de suite rattrapée et toujours conserver le groupe.	C'est la diversité des profils qui rend encore plus pertinent le fait de fédérer les stagiaires de les amenés à se considérer comme un collectif avec le même objectif nécessitant l'implication de tous *« 3.40 c'est de ne pas laisser à la traine l'un ou l'autre c'est de suite rattrapée et toujours conserver le groupe. »*
41.	C	En parlant de groupe, comment te positionne tu par rapport au groupe, quelle est ta posture en tant que formateur ?	
42.	I	Pas hiérarchique On ne peut pas parler de chef loin de là, je me positionne en sachant, il n'ya pas de côté hiérarchique qui prime. Voilà on est dans une formation ce n'est pas, je dirais à la rigueur, un très ancien formateur m'a dit jamais se présenter en tant que Monsieur au niveau de la formation. Se présenter le prénom et le nom c'est-à-dire le monsieur on ne le met pas pour qu'il n'y ait pas… voilà on est un sachant mais il n'y pas	E, même s'il se positionne en sachant n'instaure aucune relation hiérarchique entre lui et ses stagiaires, il va même jusqu'à ne pas faire de présentation solennelle en évitant le titre de "Monsieur" qui créerait de la distance. *« 3.42, On peut pas parler de chef loin de là, je me positionne en*

		de relation chef évidement il y' a une certaine discipline à avoir attention.	*sachant, il n'ya pas de coté hiérarchique qui prime* » Conserver une grande proximité avec les stagiaire ne les dispensent pas d'observer des règle de conduite *convenable « 3.42, il y a une certaine discipline à avoir attention.* » n'oublions pas que le formateur est issue d'un corps militaire, et que les métiers de la sécurité privée sont également régis par des codes de conduites strict.
43.	C	Est-ce que tu te vois plus comme un expert dans le domaine de la sécurité ou quelqu'un qui aurait un savoir à transmettre ?	Rapport au métier/ rapport au public
44.	I	Un savoir à transmettre, je me vois pas en tant qu'agent de sécurité malgré que j'ai fait la fonction d'agent de sécurité mais là je me positionne bien au-delà tout en restant au niveau. Ça c'est au niveau du groupe qu'on enseigne et ça c'est pas donner à tout le monde	Aujourd'hui de par son parcours et son expérience E se positionne plus comme une personne disposant d'un savoir pratique, théorique et réglementaire sur le secteur de la sécurité privée et surtout comme une personne en mesure de transmettre ce savoir. Malgré un long passé en tant qu'opérationnel, E ne se considère pas aujourd'hui comme un agent de sécurité mais bien comme un spécialiste de la sécurité privée *« 3.44, je me vois pas en tant qu'agent de sécurité malgré que j'ai fait la fonction d'agent de sécurité mais là je me positionne bien au-delà* ». Ce positionnement ne traduit pas une posture supérieure de la part d'E, qui malgré son expérience et ses connaissances reste humble dans sa pratique et rappel que la formation c'est d'abord pour le groupe en face et que tout formateur devrait avoir la faculté de se mettre au niveau du groupe pour rendre le savoir accessible *« 3.44 c'est au niveau du groupe qu'on enseigne et ça ce n'est pas donner à tout le monde. »*
45.	C	Comment se passent tes interactions avec le groupe, comment est-ce que les échanges se passent entre toi le groupe au sein du groupe.	
46.	I	Alors l'interactivité entre les élèves et mois et non les élèves entre eux hein,	
47.	C	Justement entre toi et les élèves comment ça se passe ?	
48.	I	Ben justement de faire cette interactivité fédère bien le groupe, (rire)	C'est par les échanges, le partage que le formateur parvient à créer une dynamique de groupe. Ainsi il parvient à responsabiliser les stagiaires afin qu'ils s'impliquent dans leur formation et quitte la posture de

			receveurs passifs. Ceci est d'autant plus difficile que les objectifs des uns et des autres peuvent divergés ainsi créer ce climat d'échange et de partage est un bon moyen pour faire avancer tout le groupe au même rythme. *« 3.48, justement de faire cette interactivité fédère bien le groupe »*
49.	C	En début de formation, quels sont les objectifs que tu te fixes et pourquoi ?	
50.	I	Quand on est formateur et qu'on prend à cœur son métier, l'objectif c'est, je reviens à ce que j'ai dit tout à l'heure, on reste ensemble jusqu'au dernier jour. L'objectif majeur est effectivement l'obtention de la formation de l'attestation à la fin de la session voilà.	En tant que formateur E est très attaché à la réussite des stagiaires. L'objectif principal en ce qui le concerne c'est d'amener tout le groupe jusqu'à la certification. Tout son travail tourne autour du fait que personne n'est laissé à la traine *« 3.50, l'objectif c'est, je reviens à ce que j'ai dit tout à l'heure, on reste ensemble jusqu'au dernier jour. L'objectif majeur est effectivement l'obtention de la formation de l'attestation à la fin de la session voilà….3.52, dans une session de formation où il y'a sanction par un examen à la fin, l'objectif c'est d'obtenir cet examen. »*
51.	C	Réussir pour toi c'est vraiment l'objectif majeur de ton action ?	
52.	I	Quand on est dans une session de formation où il y'a sanction par un examen à la fin, l'objectif c'est d'obtenir cet examen	
53.	C	Lors de tes sessions de formation est ce qu'il y'a des contenus ou des notions que tu développes plus que d'autre auxquels tu accordes plus d'attention que d'autres ?	Rapport au savoir
54.	I	Oui il y'a des choses dans l'évolution pédagogique dans les modules il y'a des choses qu'on aborde plus, qui prennent plus de temps hein déjà vu la complexité tous les modules ne sont pas les mêmes y'en a qui sont plus compliqué plus techniques on prend le temps de les posés je prends plus de temps et d'autres qui seront plus simple on les passe bien évidement plus rapidement.	Dans son action pédagogique E n'accorde pas la même importance aux différents contenus ; l'importance étant ici relative au temps de mise en œuvre. En fonction des objectifs du niveau et du travail réel sur le terrain E prend la décision d'approfondir certains aspects et d'autres qui ne seront pas vraiment utiles sur le terrain le seront beaucoup moins *« 3.54, il y'a des choses qu'on aborde plus, qui prennent plus de temps »*. Ces choix dépendent souvent de la complexité technique propre à certains modules. On se gardera bien d'oublier que les métiers de la sécurité privée comportent de grands risques et que ce sont des vies humaines et des biens matériels qui sont en jeu. Alors comprendra que le formateur prenne la peine de passer plus de temps sur des

			gestes techniques que sur un module purement conceptuel *« 3.54, tous les modules ne sont pas les mêmes y'en a qui sont plus compliqué plus techniques on prend le temps de les posés je prends plus de temps et d'autres qui seront plus simple on les passe bien évidement plus rapidement. »* .
55.	C	Le choix des contenus qui seraient plus à détaillé que d'autres ça repose sur quoi ?	
56.	I	Ça repose sur, on est dans un SSIAP1 je prend l'aspect batimentaire, constructif, ben on ne va pas rentrer dans les termes d'architecture des appellations d'architecte pour le 1er degré hein alors on insistera plus dans le SSIAP3 responsable sécurité là oui donc voilà un exemple comme ça après il y'en a d'autres.	En fonction du degré de responsabilité des futures agents le formateur pourra décider d'approfondir certaines notions qui par exemples ne seraient aborder qu'en initiation pour des agents de niveau 1.
57.	C	Est-ce que dans ton activité, toi en tant que formateur tu as l'impression de travailler différemment ou tu as l'impression d'avoir une manière particulière ?	
58.	I	Chacun, chacun a sa manière de former alors on a pas les mêmes, on n'aborde pas les mêmes sujet heureusement d'ailleurs, ce qui fait qu'on est une équipe. Ce qui est bien chaque formateur a sa manière d'aborder les sujets d'aborder les personnes c'est ce qui fait la richesse.	E estime que tous les formateurs notamment ceux de l'équipe pédagogique ont leur façon de former, d'aborder les choses. Cette diversité dans les pratiques fait la richesse du travail d'équipe. Elle permet à chacun de s'exprimer de laisser libre cour à sa personnalité *« 3.58, chaque formateur a sa manière d'aborder les sujets d'aborder les personnes c'est ce qui fait la richesse. »*
59.	C	Que penses-tu aujourd'hui de la formation professionnelle des agents de sécurité ?	
60.	I	En parlant d'évolution ?	
61.	C	Sur l'évolution sur les problèmes quel est ton avis sur le secteur de la formation ?	Représentation secteur
62.	I	Mon avis c'est peut-être, une évolution notamment la professionnalisation CQP APS qui va évoluer incessamment sous peu avec les dernière choses là qui sont passées. a connu avant l'ERP et le SSIAP évidement une évolution flagrante notamment d'une part les recyclages les remise à niveau le maintien des acquis etc. donc oui une évolution très flagrante.	E trouve que le secteur même de la sécurité privée, pas seulement celui de la formation, connait aujourd'hui une vive évolution notamment à travers la professionnalisation des activités de sécurité privée. Cette évolution est surtout marquée par l'apparition du CQP APS *« 3.62, une évolution notamment la professionnalisation CQP APS qui va évoluer incessamment »* et des qualifications SSIAP qui visent à donnent une certaine légitimité à l'exercice des métiers de la sécurité. Cette professionnalisation est d'autant plus salutaire qu'elle rend le passage par la case formation obligatoire de même

			que les sessions de recyclage, de remise à niveau de maintien des acquis *« 3.62, une évolution flagrante notamment d'une part les recyclages les remise à niveau le maintien des acquis etc* » que les formateurs eux-mêmes sont tenu de passer
63.	C	Est-ce que selon toi le formateur il a un rôle à jouer dans cette évolution, quelle est sa place dans cette évolution ?	
64.	I	Dans l'évolution de la formation ?	
65.	C	Qu'est-ce qu'il pourrait apporter ?	
66.	I	Mais il apporte les nouvelles réglementations qui font l'évolution de la formation c'est sûre.	E trouve que le rôle qui pourrait être celui du formateur dans l'évolution de la formation en sécurité privée serait celui de participer à la construction et à la transmission des nouvelles réglementations *« 3.66 Mais il apporte les nouvelles réglementations qui font l'évolution de la formation c'est sûr »*. Un seul formateur au cours de sa carrière a la possibilité de former un nombre assez important d'agents de sécurité. Il est donc plus qu'évident que c'est un vecteur de développement non négligeable. Il est donc plus que justifier de l'associer à l'élaboration et à la mise en application des nouvelles réglementations concernant le métier d'autant plus que ce sont des personnes ressources qui disposent d'une grande connaissance de l'activité réelle.
67.	C	As-tu le sentiment après une session de formation d'avoir formé des professionnels ?	Rapport au savoirs/formation
68.	I	On a formé, on a préparé, c'est pas pour autant qu'il s seront au top de leur fonction. C'est préparer au maximum à ce qui va leur tomber dessus. Mais comme le disent les présidents d'examen c'est pas parce que vous avez les diplôme, c'est pas parce que vous avez le permis de conduire que vous savez conduire après hein, donc ça c'est pareille on peut faire un copié-collé sur la formation d'agents de sécurité. Ils sortent d'examens après ils vont s'améliorer se renforcer sur leur site d'affectation dans leur fonction tout en ayant la formation adéquate.	Malgré tous les efforts consentis lors de la formation en centre, E ne considère pas les lauréats comme étant totalement apte au métier de la sécurité *« 3.68, On a formé, on a préparer, c'est pas pour autant qu'il s seront au top de leur fonction* ». Ils ont par la formation gagnés un droit d'accès. Il leur appartient maintenant de construire leurs compétences sur le terrain en mettant à contribution les outils et notions qui leur auront été donné lors de la formation *« 3.68 Ils sortent d'examens après ils vont s'améliorer se renforcer sur leur site d'affectation dans leur fonction tout en ayant la formation adéquate.* ». La période de formation ne permet pas à

			l'agent de cerner toutes les subtilités du métier mais elle reste le meilleur moyen de le préparer à faire face aux situations qu'il pourrait rencontrer *« 3.68, C'est préparer au maximum à ce qui va leur tomber dessus »* on en revient encore là notion d'expérience. Bien que la formation reste le premier moyen d'accès aux métiers de la sécurité, l'expérience que les nouveaux entrant vont acquérir sur le terrain relève pour E d'une grande importance voir incontournable dans la construction d'un professionnel de la sécurité privée.
69.	C	En tant que formateur y'a-t-il des obligations légale ou réglementaire qui pèsent sur toi ?	
70.	I	Légale, ou ?	
71.	C	Oui…	
72.	I	L'agreement ?	
73.	C	L'agreement ou autres, il y'a des contraintes pour toi ?	Rapport au travail/ rapport à l'institution/
74.	I	Tous les métiers ont des contrainte, réglementairement pour moi je dois me tenir à jour, et pour les organismes qui ont toutes les infrastructures notamment l'ISFAM ils doivent avoir lui l'agreement du ministère de l'intérieur. Après moi c'est pas pareil tu as bien compris je suis formateur en free-lance contre moi la contrainte que j'ai c'est de voir les organismes de formation pour qui je travaille aient l'agreement et l'aient chaque année ou chaque année prolongé. Par ce que l'agreement ça va un temps après un moment il faut…	D'un point de vue statutaire, il est requis d'E de maintenir ses acquis professionnels à jour *« 3.74, réglementairement pour moi je dois me tenir à jour »*. Les acquis dont il est ici question ne sont pas en rapport avec le métier de formateur ou tout autre action pédagogique mais bien en relation avec les qualifications professionnelles à savoir celui d'agent de sécurité incendie de niveau 3 (SSIAP3), ou encore le certificat de secouriste (SST). Il est également tenu, vis-à-vis de son statut de formateur free-lance, de s'assurer que les organismes à qui il offre ses services aient à leur disposition toutes les autorisations et agréments nécessaires à la pratique de l'activité de formation en sécurité privée *« 3.74, moi la contrainte que j'ai c'est de voir les organismes de formation pour qui je travaille aient l'agreement et l'aient chaque année ou chaque année prolongé »*.
75.	C	Pour toi quelles seraient les conditions de travail idéales pour une session de formation ?	Rapport au travail/conditions de travail

76.	I	Il n'y' a pas de condition idéale (ironie) idéale dans les rêves. Pour moi les conditions idéales je dirais à la rigueur j'ai de bonne condition idéale je dirais tout le temps	Dans les métiers de la formation E trouve qu'il n'y a pas vraiment de condition idéale. L'idéal étant pour le formateur de s'adapter à toutes les situations qui pourraient se présenter à lui *« 3.76, Il n'y' a pas de condition idéale (ironie) idéale dans les rêves dirais à la rigueur j'ai de bonne condition idéale je dirais tout le temps »* partant de là E estime avoir des conditions idéal de formation à lui par la suite de développer des stratégies pour s'adapter à la situation (groupe, local, matériel, climat, etc.).
77.	C	Ah d'accord	
78.	I	Ben les conditions quand on dit condition la structure, les moyens pédagogiques, les élèves. Quand il fait chaud la clim quand il fait froid le chauffage tout ça contribue à une bonne… Il m'est arrivé de faire des formations dans des conditions pas idéale dans des locaux exigüe pour tant d'élève etc. de ce côté-là on peut parler d'idéale ou pas idéale.	Si l'on devait parler de condition idéale de travail, E exprimerait beaucoup plus de préoccupations concernant les incontournable que sont les locaux, les moyens pédagogiques, la motivation du groupe de stagiaire et les commodités qui pourraient participer au bien être des dits stagiaires. *« 3.78, quand on dit condition la structure, les moyens pédagogiques, les élèves. Quand il fait chaud la clim quand il fait froid le chauffage tout ça contribue ».* Les seules sensations de condition de travail désagréable qu'E remontent à certaines sessions de formation qu'il eut à donner hors de la structure de formation. En effet, il fut confronté à l'exiguïté des locaux pour un nombre donné de stagiaire ce qui pour le formateur rend le travail un peu plus compliqué surtout quand on sait les moyens pédagogiques mis en œuvre pour effectuer les cours *« 3.78 Il m'est arrivé de faire des formations dans des conditions pas idéale dans des locaux exigüe pour tant d'élève etc »*. Il nous semble donc pertinent de d'avancer que malgré la grande capacité d'adaptation du formateur, travailler en dehors du centre de formation constitue potentiellement un point de frustration en ce sens qu'il a l'impression de ne pas pouvoir dérouler son cours à sa convenance *« 3.80, Quand on est dans le centre on a tout ce qu'il nous faut et même le café ça fait du bien. Pas idéale quand on est en déplacement chez le client on*

			ne connait pas les lieux pas la structure les personnes. ». Heureusement ce n'est pas là une situation que le formateur rencontre régulièrement lors de ses interventions à l'extérieur.
79.	C	Peux-tu nous cité des exemples ?	
80.	I	Quand on est dans le centre on a tout ce qu'il nous faut et même le café ça fait du bien. Pas idéale quand on est en déplacement chez le client on ne connait pas les lieux pas la structure les personnes. Un jour pour 6 personnes je crois on s'est retrouvé dans un bureau pas plus grand que là donc là oui ce n'était pas idéale. Savoir projeter où sur un mur sur un meuble etc.	
81.	C	Et c'est assez fréquent ?	
82.	I	Non, heureusement, c'est arrivé quoi 2-3 fois en 10 ans on ne peut pas dire que c'est fréquent.	
83.	C	10 ans ça fait quand même longtemps que tu es dans la formation est ce qu'il t'arrive de comparer ton activité à d'autres activités, est ce que tu trouves des points de similitudes avec d'autres activités ?	Rapport au métier/d'autres métiers
84.	I	Non,	
85.	C	Pourquoi ?	Nous apprenons au fil de cet entretien qu'E en tant que formateur n'a jamais pris le temps de comparer son activité de formateur à d'autre domaines d'intervention ni même de faire des rapprochements avec d'autres secteurs d'activités. La raison toute simple « *3.86, je n'ai même pas pris le temps de me poser cette question* ».
86.	I	Non parce que je n'ai même pas pris le temps de me poser cette question ni… faire des similitudes avec une autre activité ? non	
87.	C	D'accord alors toujours sur ce plan ci, quels sont tes projets professionnels on va dire ? es ce que tu comptes rester formateur ou te diversifier ?	Biographique/ projet
88.	I	Alors diversifier oui, je continuerais la formation. L'objectif de ma société c'est de la développer mais côté bureau d'étude, de coordination de travaux tout en gardant je dirais, faire du 50-50 50% formation et 50% je dirais autres audit, accessibilité, sécurité etc..	A l'ordre des perspectives et projets pour l'avenir, E s'emploi fortement à diversifier ses champs d'interventions tout en restant dans la formation. Cette diversification constitue pour lui un moyen de mettre à contribution tout son savoir technique dans les divers domaines de la sécurité privée. Ainsi il envisage de s'aventurer dans le domaine de l'expertise et de l'audit en sécurité. S'écarter de la formation ne fait pas partie des projets d'E.

89.	C	Au cours de ta carrière de formateur, as-tu déjà envisagé de changer de métier ?	iIntégrative
90.	I	Je ne change pas de métier, j'ai 2 métiers. Depuis 10 ans ou plus j'ai 2 métiers j'étais responsable sécurité et je faisais la formation à coté et non je me pose pas la question de changer. Par contre j'ai pris la décision cette année d'avoir ma société pour me diversifier.	E, pendant de longue période a exercé deux métiers simultanément (responsable sécurité et formateur en sécurité privée). Changer complètement d'orientation ou quitter le secteur de la formation est une question qu'E ne se pose même pas. Au contraire il envisage plutôt de continuer sur cette voie et d'évoluer d'abord en diversifiant ses actions, puis en mettant sur pied son propre cabinet *« 3.90 je ne change pas de métier, j'ai 2 métiers. Depuis 10 ans ou plus j'ai 2 métiers j'étais responsable sécurité et je faisais la formation à coté et non je me pose pas la question de changer. Par contre j'ai pris la décision cette année d'avoir ma société pour me diversifier. »*
91.	C	Le métier de formateur a-t-il impact sur ta vie sociale y'a-t-il des implications des contraintes sociale ?	
92.	I	Des contraintes sociales ?	
93.	C	Y'a-t-il des loisirs aux quels tu dois renoncer, des contraintes au niveau familiale ?	
94.	I	Oui, oui, un formateur ça impose quelques contraintes notamment la veille réglementaire retravailler les cours ça prend du temps à la maison dans la vie familiale mais de là à interférer il y'a un monde quand même il y'a un monde.	Au chapitre des contraintes familiales, E déplore simplement le fait que la veille et les recherches personnelles pour se tenir à jour, les préparations des cours, prennent du temps et ce temps pourrait être pourrait être consacré aux activités familiales *« 3.94, un formateur ça impose quelques contraintes notamment la veille réglementaire retravailler les cours ça prend du temps à la maison dans la vie familiale ».* Malgré cette contrainte en temps E trouve que le métier de formateur n'agit que très peu sur sa vie de famille *« 3.94, de là à interférer il y'a un monde quand même il y'a un monde. »*
95.	C	Par rapport à tes loisirs est ce qu'il y'a certaines choses auxquelles tu doives renoncer ?	
96.	I	Non je ne vais pas renoncer à mes loisirs qu'est ce qui peut faire renoncer à mes loisirs c'est ne plus gagner de sous ou les ralentir. Donc non mes loisirs restent mes loisirs	Malgré le fait d'être très pris par son métier E considère qu'il est important de conserver des loisirs, ainsi quelques soit les difficultés, les contraintes liées à ce travail E entend ne pas renoncer à ses activités de loisirs *« 3.96 Non je ne vais pas renoncer à mes loisirs »* et ce n'est pas son métier qui changera

			cela *« 3.96 non mes loisirs restent mes loisirs »*.
97.	C	Tu as quelque chose à me dire sur l'activité de formateur, qu'est ce qui pourrait amener cette activité à être professionnaliser ?	Professionnalisation
98.	I	C'est une profession oui, c'est professionnaliser quand même c'est la volonté politique. Maintenant ça tend à se développer par les derniers évènements d'actualité et ça va se développer.	La professionnalisation des activités de sécurité privée en générale et celui de la formation professionnelle en sécurité privée est une actualité qu'E suit avec grand intérêt. Ainsi pour lui formateur d'agent de sécurité est une profession et tend à s'organiser de plus en plus suite à une volonté politique qui se fait de plus en plus sentir mais également suite aux dramatiques évènements qui ont secoués la France en début d'année 2015 *« 3.98, C'est une profession oui, c'est professionnaliser quand même c'est la volonté politique. … ça tend à se développer par les derniers évènements d'actualité et ça va se développer »*.
99.	C	Qu'est ce qui pourrait permettre ce développement d'après toi ?	
100	I	Le renforcement de la réglementation, d'ailleurs Caseneuve l'a bien dit il va nous sortir des choses. Inévitablement là ça va se renforcer après c'est la volonté politique donc on attend ce qui va sortir.	La professionnalisation si chère à E passerait donc par la construction d'un cadre réglementaire précis et plus ferme qui instaurerais une plus grande clarté dans l'exercice des activités non seulement de sécurité privée, mais également de formation à ces métiers. Le formateur qu'il est attend avec impatience les dernières avancées qui pourront peut-être changés radicalement le paysage de la formation en sécurité privée *« 3.100, Le renforcement de la réglementation, d'ailleurs Caseneuve l'a bien dit il va nous sortir des choses. Inévitablement là ça va se renforcer après c'est la volonté politique donc on attend ce qui va sortir »*
101	C	En termes de reconnaissance toi dans ton activité es ce que tu sens une certaine reconnaissance de ton activité par tes collègues tes élèves etc…	Reconnaissance /valorisation
102	I	Alors déjà oui, je suis valorisé, la reconnaissance, on suit la session hein de bout à bout on amène, on tire vers le haut tous les élèves et la reconnaissance elle est ils ont l'examen on a la reconnaissance de ces gens-là alors on est valorisé oui. C'est la meilleure récompense que l'on puisse avoir. Après dire merci ça c'est magnifique.	E, tire une grande satisfaction de son travail pour lui la réussite de ses stagiaires constitue une source d'épanouissement. Au-delà de l'obtention du certificat il a le sentiment d'avoir permis à ses stagiaires de s'élever d'être encore meilleur qu'ils ne l'étaient au paravent

			« 3.102, on suit la session hein de bout à bout on amène, on tire vers le haut tous les élèves et la reconnaissance elle est ils ont l'examen ». Le fait que les stagiaires heureux lauréat leur montre une gratitude représente ce qu'il appelle *« 3.102, C'est la meilleure récompense que l'on puisse avoir. ».* Ce sont ces marques de gratitudes qu'E considère comme sa plus grande récompense.
103	C	Et bien je te remercie de m'avoir accordé au moins 40 min de ton temps, j'en suis très content	
104	I	On a trouvé le temps enfin	

-

4.5 François

N°	C / I	Verbatims Durée :51 min,	Pré analyse
1.	C	Bonjour	
2.	I	Bonjour	
3.	C	Je viens à vous dans le cadre de ma recherche sur la professionnalisation du métier de formateur d'agents de sécurité, je viens à vous pour recueillir vos impressions et vos opinions sur cette question de la professionnalisation. Dans le cadre de ma recherche l'entretien que je mène est enregistré et sera anonymé à la retranscription	
4.	I	D'accord	
5.	C	Et ne sera utilisé que dans le cadre de mon mémoire	
6.	I	Très bien	
7.	C	Alors, déjà commencerais par vous demander de vous présenter et de présenter votre parcours.	
8.	I	D'accord, je m'appelle … je suis caporal, c'est mon grade chez les sapeurs-pompiers dans le département de l'Hérault. Je suis sapeurs-pompiers professionnels depuis le mois de mars 2007 eh j'ai un parcours qui est un petit peu atypique. J'ai suivi des études enseignement général lycée après les quelles j'ai suivi un enseignement universitaire dans l'établissement des sciences et techniques d'apprentissage physique et sportive de Montpellier STAPS, établissement dans lequel j'ai obtenu un diplôme de licence en éducation et motricité en 2002 je crois. Donc après avoir obtenu ma licence j'ai réussi le concours d'entrer à l'institut universitaire de formation des maitre de manière à préparer le CAPEPS, eh CAPEPS que j'ai préparé pendant 2 ans, eh 2 années au termes desquelles j'ai finalement changer d'orientation pour préparer le concours des sapeurs pompier professionnel, j'ai été intégré en 2007 et donc depuis je suis un schéma classique d'évolution au sein des sapeurs pompier de l'Hérault schéma dans lequel j'ai inclut volontairement une formation de formateur de manière à pouvoir m'investir au près des jeunes et au près des nouvelles recrue tant sapeurs-pompiers volontaire que sapeurs-pompiers professionnel. Je m'investis aujourd'hui au lycée G. Pompidou dans le cadre du bac professionnel sécurité prévention, ce baccalauréat incluant la formation initiale complète au métier de sapeurs-pompiers	F est un sapeurs-pompiers professionnel rattaché au département de secours et d'incendie de l'Hérault. Il arbore fièrement le grade de caporal *« 4.8, je suis caporal… sapeurs-pompiers professionnels depuis le mois de mars 2007 »*. Issu d'un parcours scolaire classique, F a poursuivis ses études supérieures au sein de la faculté des sciences et techniques des activités physiques et sportives de Montpellier (STAPS). Après sa licence aux STAPS en 2002, F fut reçu au concours d'entrer à l'IUFM où il se préparait aux métiers de l'enseignement avant de décider finalement de s'orienter vers le corps des sapeurs-pompiers qu'il a intégrés en 2007 *« 4.8 un parcours qui est un petit peu atypique »*. C'est au sein de du Service Départemental d'incendie et de secours de l'Hérault que F a trouvé le moyen de combiner ses deux passions qui sont l'assistance à personne et la formation *« 4.8 j'ai inclut volontairement une formation de formateur de manière à pouvoir m'investir au près des jeunes et au près des nouvelles recrue »*.

			F, parallèlement à son activité de sapeurs-pompiers, intervient dans un lycée professionnel dans le cadre d'un bac professionnel sécurité et prévention *« 4.8, Je m'investis aujourd'hui au lycée G. Pompidou dans le cadre du bac professionnel sécurité prévention, ».*
9.	C	D'accord, alors devenir formateur pour vous, après votre parcours est ce que c'était un choix évident ?	
10	I	Oui c'était un choix évident, parce qu'avant même d'être sapeurs-pompiers j'avais comme objectif de devenir enseignant. Donc c'est quelque chose qui me tient à cœur. Transmettre le savoir est une chose primordiale si on veut que les générations futures puissent travailler, évoluer à minima aussi bien que nous et surtout qu'ils puissent à leurs tours apprendre de nouvelles choses et les transmettre de manière à permettre une progression dans leurs professions, un développement et un accroissement de la qualité des interventions des sapeurs pompier.	Devenir formateur pour F étais une décision facile à prendre car le fait de transmettre le savoir faisait déjà partie de ses objectifs de départ. En effet à travers son parcours on constate que F se destinait déjà vers des fonctions d'enseignements. Alors devenir formateur chez les sapeurs-pompiers et auprès des jeunes public d'un lycée est quelque chose d'essentiel pour F.
11	C	D'accord, alors on parlait tout à l'heur de formation de formateur, pouvez m'en dire un peu plus ?	
12	I	Oui, dans le cadre des sapeurs pompier on a passé un diplôme, c'est dans le cadre du volontariat, on le fait ou on ne le fait pas. On passe le diplôme qui s'appelle FOR1 c'est à dire formateur de niveau 1 qui va nous permettre d'encadrer les formations sur l'ensemble des modules présent chez les sapeurs pompier que ce soit incendie, secours à personne opération diverses, ça nous permet d'encadre ces formations-là. Les formations initiales ou les formations de maintien ou de perfectionnement des acquis qui sont annuelles. Une fois qu'on est un petit peut aguerrie en tant que formateur on a possibilité et c'est ce que j'ai fait de passer la formation FOR 2 donc niveau 2 en formation qui équivaut à occuper le poste de responsable pédagogique à ce moment-là on a en charge le bon déroulement des formations et l'encadrement des formateur de niveau 1.	Au sein du SDIS 34, F a eu l'occasion de suivre une formation diplômante appelé le FOR1. Ce diplôme lui ouvrait ainsi les portes de la formation. Suivre cette formation n'est pas une obligation dans le schéma professionnel des pompiers, elle relève plus d'une volonté personnelle de tout un chacun (pompiers*) « 4.12, On passe le diplôme qui s'appelle FOR1 c'est à dire formateur de niveau 1 »* Cette formation a pour but de donner au professionnel aguerri les moyens de transmettre un savoir dans une situation de face à face et ce sur divers modules qui constituent la formation professionnelle des agents de prévention et de sécurité, ou les sapeurs-pompiers. Les formateurs de niveau 1 ont la possibilité au fil du temps de postuler à d'autres formations afin de gravir les échelons au sein du groupe des formateurs *« 4.12, Une fois qu'on est un petit peut aguerrie en tant que formateur on a possibilité et c'est ce que j'ai fait de passer la formation FOR 2 donc niveau 2 en formation qui équivaut à occuper le poste de responsable pédagogique »*
13	C	Alors qu'es ce qui vous a motivé à suivre la formation au niveau de la sécurité prévention ?	
14	I	Assurer une formation au niveau de jeunes auprès des jeunes comme ça dans la sécurité me tient	La discipline martiale qui régis le corps des pompiers est devenu un trait de

		particulièrement à cœur parce que j'ai un gout prononcé pour le travail bien fait, je suis assez rigoureux dans ma façon de travailler et j'attends de mes équipiers et de mes futurs équipiers et des jeunes qu'ils adoptent la même rigueur c'est la raison pour laquelle j'ai vraiment voulu m'investir. On ne peut pas, dans les métiers de sécurité il n'y a pas de place pour l'approximation. Les gens comptent sur nous, quelques soient nos responsabilités, quelques soient nos convictions, notre position dans la hiérarchie à partir du moment où on touche à la sécurité des personnes et des biens on ne peut pas laisser de place au doute car les enjeux sont trop importants.	caractère fortement ancrée chez F. C'est cette discipline et cette rigueur qu'il espère transmettre aux nouvelles générations *« 4.14, j'ai un gout prononcé pour le travail bien fait, je suis assez rigoureux dans ma façon de travailler et j'attends de mes équipiers et de mes futurs équipiers et des jeunes qu'ils adoptent la même rigueur »* F ne conçoit aucunement l'approximation dans les métiers de la sécurité et pour cause ce sont des métiers où le professionnel est amené à avoir la responsabilité des personnes et des biens et c'est bien là une responsabilité qui ne tolère pas d'écarts *« 4.14, dans les métiers de sécurité il n'ya pas de place pour l'approximation ».*
15	C	Alors, pour devenir formateur, est ce que l'expérience du terrain à jouer ?	
16	I	Alors, j'ai envie de dire au moment où j'ai pris mes fonctions, j'étais sans doute meilleur formateur que bon sapeurs-pompiers, eh je pense que quand on est formateur souvent on a l'envie dès le début, et à ce moment là une facilité certaine à faire de la pédagogie. Souvent ça peut s'apprendre, je pense que dans mon cas précis, j'étais meilleur formateur avant d'être bons sapeurs-pompiers. Après quand on a l'expérience du terrain il est plus facile d'avancer des arguments, il est plus facile de partir des cas concrets. C'est une méthode pédagogique qui a fait ses preuves. C'est plus facile d'intéresser le public à partir du moment où on rationnalise ce dont on parle et à partir du moment où on donne son vécu, on donne beaucoup plus de poids à ce qu'on avance. Mais on peut avoir quelqu'un qui a beaucoup d'expérience et qui n'est pas bon formateur parce que la pédagogie reste la chose la plus importante dans l'objectif de faire formateur, si on n'est pas pédagogue on peut être un très, très bons sapeurs-pompiers et très mauvais formateur.	L'expérience est certes quelque chose d'incontournable dans les métiers de la formation mais elle n'est pas forcément indispensable la position de F tend vers ce sens. En effet il nous soutien être meilleur formateur que meilleur pompier. Pour lui devenir formateur n'est pas vraiment en relation avec ses performances en tant qu'opérationnel. Le vœu de devenir formateur relève plus d'une envie dès le départ et c'est plus cette envie qui va servir de moteur à adopter et développer des méthodes pédagogiques concrète pour la formation *« 4.16, j'étais sans doute meilleur formateur que bon sapeurs-pompiers, ehh je pense que quand on est formateur souvent on a l'envie dès le début, et à ce moment-là une facilité certaine à faire de la pédagogie ».* Malgré cette envie l'expérience conserve néanmoins une part importante en ce sens qu'elle pourrait être un complément à la motivation et à la technique pédagogique. L'expérience reste pour le formateur cet outil qui permet de captiver son public à travers divers anecdotes ou des cas concrets qui pourraient être rencontrés sur le terrain *« 4.16, quand on a l'expérience du terrain il est plus facile d'avancer des arguments… c'est plus facile d'intéresser le public à partir du moment où on rationnalise ce dont on parle ».*

			F reste claire sur sa position avoir de l'expérience ne signifie pas forcément qu'on est un bon formateur. Pour lui le plus important reste encore la compétence pédagogique *« 4.16, si on n'est pas pédagogue on peut être un très, très bons sapeurs-pompiers et très mauvais formateur.* »
17	C	D'accord en fait c'est ma question suivante, certaines personnes aujourd'hui pensent que l'expérience suffit pour transmettre, pour assurer la formation dans le secteur de la sécurité et de la prévention, qu'es ce que vous en pensez ?	
18	I	Je ne suis pas d'accord, je ne suis pas d'accord parce qu'on peut avoir, et ça m'est arrivé de rencontrer des formateurs qui étaient de très, très bon professionnels dans leurs cadres d'emplois c'est-à-dire soit dans la sécurité soit chez des sapeurs pompier, qui étaient très bon professionnels au niveau de l'incendie et dans la pratique et qui n'arrivaient pas transmettre le savoir. Ils n'arrivaient pas à transmettre ce qu'ils savaient. Il est difficile de faire comprendre certaines choses, eh.. Il y'a plein de choses qui rentre en compte : La façon dont on parle, la façon dont on présente les choses, les supports sur lesquels on s'appuie. Raconter ce qu'on a vécu et faire part de son expérience, la plupart du temps ne suffit pas.	F ne partage pas du tout le discours qui traduit la compétence professionnelle de formateur à travers son expérience professionnelle. Pour lui la compétence du formateur se mesure à sa capacité à faire comprendre des choses, transmettre des savoirs *« 4.18, Il est difficile de faire comprendre certaines choses, eh.. Il y'a plein de choses qui rentre en compte ».*
19	C	D'accord, aujourd'hui quelle idée vous faite vous des métiers de la sécurité, quel est votre avis sur le secteur de la formation en sécurité ?	
20	I	Les métiers de la sécurité sont de plus en plus, j'ai envie de dire important dans le sens où se rend compte que la sécurité est au cœur des préoccupations des français, mais je pense à l'échelle plus général du monde. On ne peut évoluer heureux que si on évolue en sécurité. Donc je pense qu'on n'est jamais assez bon à ce niveau-là, il faut toujours tendre à s'améliorer, il faut toujours aller, essayer de progresser et d'atteindre entre guillemet la perfection qui est bien évidement impossible mais tant qu'on garde cet objectif là en tête on ne peut qu'améliorer la sécurité des gens. Tendre vers cet objectif nécessairement ça passe par des formations qui sont de plus en plus adapté des retours d'expériences sur lesquelles on va s'appuyer pour faire évoluer les techniques et donc il faut que la formation prenne toutes sa place dans les métiers de sécurité et elle évolue en fonction des besoins, en fonction de l'évolution de la société.	Aux yeux de F, les métiers de la sécurité ne cessent de prendre de l'ampleur au fil du temps. Ceci s'explique notamment par une certaine prise de conscience de la population et des leaders du fait que la sécurité est indispensable à un bon épanouissement « 4.20, *Les métiers de la sécurité sont de plus en plus, j'ai envie de dire important dans le sens où se rend compte que la sécurité est au cœur des préoccupations des français, mais je pense à l'échelle plus général du monde. On ne peut évoluer heureux que si on évolue en sécurité.* » les métiers de la sécurité face aux nouveaux défis de ce siècle ne cessent de se perfectionner. Cette évolution n'est possible qu'à travers la formation *« 4.20, Tendre vers cet objectif nécessairement ça passe par des formations qui sont de plus en plus adapté ».* Pour F le développement de la formation est subordonné à l'expression de nouveaux besoins dans le milieu de la sécurité et ces demandes émanent quant à elles des retours d'expériences. Ainsi

			le développement de la formation maintien un lien très étroit avec les activités de sécurité elles-mêmes et des mœurs de la société en générale *« 4.20, il faut que la formation prenne toutes sa place dans les métiers de sécurité et elle évolue en fonction des besoins, en fonction de l'évolution de la société. »*
21	C	Alors aujourd'hui, vous êtes formateur depuis un petit moment, pour vous c'est quoi être formateur d'agent de sécurité ?	
22	I	Être formateur d'agent de sécurité quelque par c'est prendre la responsabilité d'envoyer des personnels sur le terrain qui devront assurer la sécurité des gens ou la sécurité des bien. C'est-à-dire que à partir du moment où s'engage dans la formation d'agent de sécurité, il faut le faire en gardant à l'esprit que si la formation n'est pas à la hauteur des enjeux on met directement en danger les personnes ou les biens. On n'a pas le droit d'être mauvais.	Le métier de formateur est pour F un métier d'une grande responsabilité. En effet il est de la responsabilité du formateur de transmettre des savoirs qui devront être mis en pratique pour protéger des personnes et des biens. Il est donc de la responsabilité du formateur d'être extrêmement vigilant sur ce qu'il enseigne et comment il l'enseigne. Car de cette transmission dépend la manière dont les agents sur le terrain feront face aux situations de crise *« 4.22 Etre formateur d'agent de sécurité quelque part c'est prendre la responsabilité d'envoyer des personnels sur le terrain qui devront assurer la sécurité des gens ou la sécurité des bien… il faut le faire en gardant à l'esprit que si la formation n'est pas à la hauteur des enjeux on met directement en danger les personnes ou les biens. On n'a pas le droit d'être mauvais. »*
23	C	Ok, vous travailler au sein d'une équipe, pouvez-vous me dire comment ça se passe ?	Relaionnelle
24	I	Alors, chez nous quand je dis chez nous, chez les sapeurs-pompiers, c'est très hiérarchisé, comme je vous le disais tout à l'heure on a plusieurs niveaux de formation de formateur. Le 1er niveau c'est le FOR1 suivi du FOR2 qui est le responsable pédagogique il va être responsable d'une équipe de formateur nous avons ensuite le FOR3 donc formation de formateur de niveau 3 qui lui va avoir en charge l'organisation de la formation qui organise la formation, préparation de tout ce qui est logistique, la salle de cours, l'ordinateur le vidéo projecteur, le matériel dont on aura besoin pour faire des démonstrations, pour faire pratiquer les apprenants. Donc à partir du moment où l'organisateur de formation a prévu une formation, il choisit son responsable pédagogique et ensemble ils vont choisir l'ensemble des formateurs en fonction de la formation qu'ils ont choisis	Malgré le fait que son intervention a lieu dans le cadre d'une formation professionnelle hors caserne, F reste sous l'autorité hiérarchique de ses supérieurs. N'oublions pas que le corps des sapeurs pompier est un corps militaire où les règles de conduite et la hiérarchie sont très présentes *« 4.24 chez les sapeurs-pompiers, c'est très hiérarchisé, comme je vous le disais tout à l'heure on a plusieurs niveaux de formation de formateur* ». Ainsi dans le cadre de la présente formation F qui est un formateur de niveau 2 (c'est-à-dire responsable pédagogique) est amené à rendre compte au formateur de niveau 3 qui occupe le poste de responsable de formation. Ainsi il appartient au FOR3 de choisir le responsable pédagogique

			(FOR2) adéquat pour chaque formation celui-ci est ainsi associé au choix des formateurs de niveau 1 qui seront en charge de dispenser les cours *« 4.24, à partir du moment où l'organisateur de formation a prévu une formation, il choisit son responsable pédagogique et ensemble ils vont choisir l'ensemble des formateurs en fonction de la formation qu'ils ont choisis* ». Nous retrouvons là une organisation très hiérarchisé typique des corps d'armés.
25	C	Donc vous êtes quand même resté sur un modèle hiérarchisé…	
26	I	Voilà c'est ça, dans le cadre du lycée c'est encore autre chose, c'est entre guillemet, l'organisateur de la formation c'est le lycée qui se calque sur les textes type éducation nationale dans le cadre d'un bac pro qui demande l'intervention du service départemental d'incendie et de secours pour l'organisation d'un stage. Donc le lycée sous l'égide du ministère de l'éducation nationale est demandeur et il y' a un accord passé entre l'établissement et le service départemental d'incendie et de secours pour la formation notamment des modules incendie secours à personne et autres qui ne peuvent être dispensé que par le service départemental d'incendie et de secours car c'est lui qui valide les diplômes.	L'intervention de F au sein d'un lycée professionnel comporte néanmoins quelques particularités. *« 4.26 dans le cadre du lycée c'est encore autre chose l'organisateur de la formation c'est le lycée qui se calque sur les textes type éducation nationale dans le cadre d'un bac pro* » En effet l'organisateur de la formation reste le lycée qui fait appel au SDIS 34 seule compétente pour dispenser certains enseignements *« 4.26, il y' a un accord passé entre l'établissement et le service départemental d'incendie et de secours pour la formation notamment des modules incendie secours à personne et autres qui ne peuvent être dispensé que par le service départemental d'incendie et de secours car c'est lui qui valide les diplôme.* ». F se trouve ainsi dans la situation de coller aux textes du ministère de l'éducation nationale tout en conservant celles propres au domaine de la sécurité. Notamment en ce qui concerne les évaluations et la validation des épreuves.
27	C	D'accord, aujourd'hui dans le métier de formateur qu'est-ce qui vous semble essentiel ?	Rapport au travail
28	I	Ce qui me semble essentiel dans le métier de formateur c'est de réussir à convaincre les apprenants de l'importance de ce qu'on leur apprend. On n'apprend pas pour apprendre, on apprend aux jeunes notamment pour leur faire toucher du doigt les responsabilités auxquelles ils vont faire face. Il faut vraiment qu'ils prennent conscience de l'importance de chaque étape de leur évolution jusqu'à ce qu'ils atteignent le diplôme. Pour moi l'obtention du diplôme n'est qu'une finalité entre guillemet professionnelle, l'essentiel c'est qu'ils aient bien compris ce que je leur ai présenté qu'ils l'aient compris qu'ils l'aient appris de manière à	F accorde une attention particulière à démontrer l'importance de son enseignement aux jeunes stagiaires *« 4.28, Ce qui me semble essentiel dans le métier de formateur c'est de réussir à convaincre les apprenants de l'importance de ce qu'on leur apprend* ». Loin de révéler un caractère narcissique, il s'agit pour F de leur faire prendre conscience de la grandeur des responsabilités qui seront les leur en embrassant le chemin de la sécurité et de

		l'appliqué rapidement. Ce qui est important c'est qu'est-ce qu'ils vont pouvoir appliquer de ce que je leur ai appris et non pas est ce qu'ils vont pouvoir avoir le diplôme. C'est important d'avoir un diplôme la finalité c'est d'avoir un métier mais avoir un métier sans vraiment le connaitre et sans être compétent dans son métier pour moi c'est un échec.	la prévention. Du fait de cette particularité des métiers de la sécurité et de la prévention on comprend aisément que pour F la certification est loin d'être la principale préoccupation *« 4.28 Pour moi l'obtention du diplôme n'est qu'une finalité entre guillemet professionnelle, l'essentiel c'est qu'ils aient bien compris ce que je leur ai présenté qu'ils l'aient compris qu'ils l'aient appris de manière à l'appliqué rapidement. ».*
29	C	Lors d'une session de formation a quoi est-ce que vous accordez de l'importance qu'est-ce que vous valorisez ?	
30	I	Nous on a un cadre sur les formations, on va essayer de toucher, de transmettre chez les apprenants un savoir, un savoir être et un savoir-faire. C'est les trois branches autour desquelles on organise notre formation. Le savoir est indispensable, mais j'ai envie de dire qu'il est indispensable dans toutes les formations. Le savoir-faire c'est pareil à partir du moment où on apprend une technique beh il faut savoir l'appliquer, j'ai envie de dire là aussi ce qui est commun à tous les cadres de métier. Moi j'accorde plus d'importance au savoir être parce que savoir quelque chose savoir le mettre en place mais savoir à quel moment on va le mettre en place ça c'est du savoir être et pour moi le savoir être c'est l'essentiel. On peut avoir le meilleur technicien le meilleur agent de sécurité du monde s'il n'est pas impliqué dans ce qu'il fait, s'il n'y accorde aucune importance, s'il n'a pas l'humilité nécessaire devant la difficulté de son travail on obtient les mêmes résultats que quelqu'un qui ne sait pas faire c'est-à-dire un résultat qui est nul. Si quelqu'un, si un agent de sécurité, si le sapeurs-pompiers prend, je vais donner un exemple, s'il prend 10 pauses dans la journée au lieu d'en prendre qu'une parce qu'il n'a aucune considération pour son travail il va passer à côté d'une intervention, il va passer à côté de quelque chose qui est grave et à ce moment-là il pourra être le meilleur du monde c'est trop tard il n'a pas été bon dans son savoir être parce qu'il n'a pas respecter son travail, il n'a pas adopter l'attitude nécessaire pour être un bon agent de sécurité.	Dans une vision globale de la formation il s'agit pour les formateurs du SDIS 34 de transmettre un savoir, un savoir-faire et un savoir être. F est plus attentif au savoir être. Le savoir être est pour lui la base du bon professionnel. On ne peut être un bon professionnel de la sécurité quand on n'accorde pas un minimum de considération à ce que l'on fait. Il ne s'agit pas pour F d'avoir une somme de connaissance mais plutôt de savoir à quel moment et dans quelles circonstances faire appel à un savoir particulier *4.30, Moi j'accorde plus d'importance au savoir être parce que savoir quelque chose savoir le mettre en place mais savoir à quel moment on va le mettre en place ça c'est du savoir être et pour moi le savoir être c'est l'essentiel ».*
31	C	Alors il y'a surement des choses intéressantes dans ce métier et d'autre beaucoup moins intéressant pouvez-vous m'en parler un peu ?	
32	I	Alors ce qui est moins intéressant, j'ai envie de dire c'est quand on endosse le rôle de jury et qu'on est obligé… parce que c'est comme ça, parce qu'on s'y tient, parce qu'on veut tirer le niveau des participants vers le haut, on est obligé de prendre des sanctions d'échec, on est obligé de mettre les apprenant en échec parfois c'est pas difficile parce qu'entre guillemet c'est mérité et d'autres fois c'est plus difficile malgré les	Dans le métier de formateur ce que F trouve moins intéressant c'est la fonction d'évaluateur. Evaluer est bien entendu une part importante du travail de formateur *« 4.32 ce qui est moins intéressant, j'ai envie de dire c'est quand on endosse le rôle de jury et qu'on est obligé… parce que c'est*

		efforts de l'apprenant on est obligé de le mettre en échec pour lui faire comprendre qu'il doit travailler plus parce qu'il a des difficultés. Quand on est face à quelqu'un qui fait des efforts qui est impliqué qui a un bon savoir être c'est difficile de lui dire bon voilà t'as échoué parce qu'au niveau du savoir-faire ce n'est pas encore ça. C'est ce qui est le moins agréable pour moi. Et à l'inverse le plus agréable pour moi c'est de partir avec quelqu'un qui a un savoir-faire faible, qui a des difficultés et d'arriver à lui redonner confiance en lui. Je pense que c'est le plus important, lui donner confiance, lui donner l'amour du métier, lui inculquer ce qui est important et de voir qu'à la fin il atteint l'objectif c'est-à-dire qu'il a atteint l'objectif du diplôme mais aussi qu'il devient un bon agent de sécurité un bon pompier.	*comme ça* » mais pour F à partir du moment où il faut mettre un stagiaire en échec ça devient beaucoup plus compliqué *« 4.32 c'est plus difficile malgré les efforts de l'apprenant on est obligé de le mettre en échec pour lui faire comprendre qu'il doit travailler plus parce qu'il a des difficultés. »* . Cette réticence au rôle d'évaluateur vient du fait que ce qu'il valorise le plus devient mineur face au référentiel de formation qui est essentiellement basé sur la justesse technique. Les éléments comme la volonté, l'implication et le savoir être ne sont alors plus suffisantes pour avoir le titre de professionnel de la sécurité. En revanche F reste très enthousiaste quant à l'idée d'accompagner un stagiaire du début de sa formation à l'obtention du titre ou du diplôme. Cet accompagnement suppose pour lui la construction d'un sentiment de confiance, la transmission et le partage des valeurs du métier. Cet accompagnement à pour but de préparer un agent de sécurité ou un sapeurs-pompiers capable *« 4.32, le plus agréable pour moi c'est de partir avec quelqu'un qui a un savoir faire faible, qui a des difficultés et d'arriver à lui redonner confiance en lui lui donner confiance, lui donner l'amour du métier, lui inculquer ce qui est important et de voir qu'à la fin il atteint l'objectif c'est-à-dire qu'il a atteint l'objectif du diplôme mais aussi qu'il devient un bon agent de sécurité un bon pompier. »*
33	C	Ça pour vous une source de satisfaction…	Satisfaction/ reconnaissance
34	I	Voilà c'est valorisant pour le formateur que je suis c'est une source de satisfaction c'est le sentiment d'un travail bien fait et c'est ce que je préfère dans la formation Tant que je n'ai pas atteint cet objectif-là, je ne suis pas pleinement satisfait de mon travail.	La satisfaction suprême pour F réside dans le sentiment du travail bien fait. C'est, si on peut le dire, le moteur de son investissement dans la formation. Bien faire son travail est pour F une priorité absolue *« 4.34 Pour le formateur que je suis c'est une source de satisfaction c'est le sentiment d'un travail bien fait et c'est ce que je préfère dans la formation »*
35	C	D'accord, comment est-ce que vous ressentez la reconnaissance dans ce métier de formateur (à travers les élèves, les collègues etc.)	
36	I	C'est un ensemble on sent la reconnaissance quand on croise un ancien élève qu'on a eu et qui vient	La reconnaissance est perceptible à travers un ensemble d'éléments. Elle est

		spontanément vers nous en nous disant « bon beh voilà tu m'as appris beaucoup de choses je suis content parce que voilà le fait d'avoir été former par toi, j'ai suivi le cadre que tu nous avais indiquer et j'ai de bon retour et j'arrive à m'épanouir et j'ai pas fait d'erreur et les gens sont content de moi ». A partir du moment où, j'ai d'anciens élèves ou des apprenant s qui viennent à moi en me disant mes supérieur sont contents du travail que je fais et je te le dois parce que tu m'a appris comme ça là c'est une source de satisfaction d'un autre coté également quand j'ai d'autres formateurs qui sont sapeurs-pompiers et qui évoluent dans le cadre purement opérationnel que je croise et qui me disent « tien je boss avec un tel et un tel, tel jeune que tu as eu en formation y'a rien à dire sur eux ils sont super autant dans le savoir, le savoir-faire que le savoir être tu les as bien formé c'est des super pro » voilà ça c'est vraiment la conclusion, c'est vraiment la plus grosse satisfaction que je peux rencontrer dans ma fonction de formateur.	perceptible lorsque d'anciens élèves ou stagiaires abordent le formateur pour se rappeler à son bon souvenir ou lui témoigner de la gratitude *« 4.36 c'est un ensemble on sent la reconnaissance quand on croise un ancien élève qu'on a eu et qui vient spontanément vers nous »*. La reconnaissance peut être perçue sous la forme d'échos positifs qui remontent du terrain ou lorsque d'autre formateurs vantent les mérites d'agents que F a eu en formation *« 4.36, également quand j'ai d'autres formateurs qui sont sapeurs-pompiers et qui évoluent dans le cadre purement opérationnel que je croise et qui me disent « tien je boss avec un tel et un tel, tel jeune que tu as eu en formation y'a rien à dire sur eux ils sont super autant dans le savoir, le savoir-faire que le savoir être tu les as bien formé c'est des super pro » »*. Les retours du terrain de ce type constituent pour le formateur une grande source de fierté.
37	C	Et au niveau hiérarchique comme est ce que ça se traduit cette reconnaissance ?	
38	I	Alors elle est forcément moins visible mais elle se traduit dans le sens où si les formateurs sont moins ils ont une longévité moindre parce qu'on est un pôle de formateur assez important et que si les retours des étudiant, les retours de mon responsable pédagogiques ou de mon responsable de formation sont bon je vais être reconduit sur d'autres formations on va me solliciter beaucoup plus et pour l'instant c'est le cas vu que ça fait maintenant cinq ans j'interviens ici au lycée et qu'au niveau sapeurs-pompiers on est content de moi et au niveau du lycée on est content de moi et on sait compter sur mes compétences voilà. Au niveau hiérarchique c'est ce qui est visible.	La reconnaissance au niveau hiérarchique est beaucoup plus implicite. Dans le cas de F elle se traduit plus par la fréquence de sa participation à des formations. En effet dans ce milieu un formateur qui ne bénéficie pas d'une bonne réputation en tant que formateur se voit peu à peu écarté des sessions de formations *« 4.38, elle est forcément moins visible mais elle se traduit dans le sens où si les formateurs sont moins ils ont une longévité moindre parce qu'on est un pôle de formateur assez important »*.
39	C	On parlait tout à l'heure d'étudiant, pouvez-vous me parler du public que vous rencontrez lors des sessions de formation ?	Rapport au public
40	I	Ici au lycée on rencontre des jeunes qui ont entre 15 et 18 ans environ Donc c'est un public qui est différent par rapport au public qu'on rencontre habituellement chez les sapeurs-pompiers parce que justement chez les sapeurs-pompiers pour être opérationnel les nouvelles recrues ont 18 ans Pour pouvoir être recruté il faut avoir 18 ans ensuite vu que c'est des formations continue on à jusqu'à 50 60 ans. Donc c'est un public qui est particulier dans le sens où déjà ils sont mineur donc il y'a un cadre législatif qui est bien définis et ils sont pas forcément réceptif aux mêmes stimuli qu'on	Le public que F rencontre le plus souvent dans le cadre de ses interventions au lycée est constitué essentiellement d'adolescents *« 4.40 au lycée on rencontre des jeunes qui ont entre 15 et 18 ans environ »*. Cette caractéristique influence beaucoup le rapport au public du formateur. En effet les critères sont bien différents de ceux qu'il rencontre en caserne. Travailler avec un public d'adolescent requiert une

		va employer avec des sapeurs-pompiers déjà aguerries d'une quarantaines d'année donc il va falloir adopter un discours qui est beaucoup plus scolaire peut être avec une rigueur qui est un peu plus prononcé voilà ce sont des lycéens ils sont en classe et donc il va falloir plus souvent lutter contre le bavardage et imposer une discipline un peu plus élevée de manière à se faire bien comprendre et bien entendre	bonne connaissance du cadre législatif définis, et également être sensibilisé à la psychologie de l'adolescent *« 4.40, c'est un public qui est particulier dans le sens où déjà ils sont mineur donc il y'a un cadre législatif qui est bien définis et ils sont pas forcément réceptif aux mêmes stimuli qu'on va employer avec des sapeurs-pompiers déjà aguerries il va falloir plus souvent lutter contre le bavardage et imposer une discipline un peu plus élevée de manière à se faire bien comprendre et bien entendre »*
41	C	Alors toujours par rapport au public, comment vous positionnez en tant que formateur par rapport à ces jeunes ?	
42	I	Ma position c'est-à-dire ???	
43	C	A quelle place tu te mets par rapport aux jeunes ?	Rapport au public/ pratiques professionnelles
44	I	Nous on a particularité d'encadrer en classe dans une salle de cours et à l'extérieur. A partir du moment où on est à l'extérieur et on est plus dans la pratique, j'ai envie de dire c'est un peu plus facile de les canalisés que on va les mettre peut-être en demi groupe ou en binôme pour travailler ce qui fait qu'ils sont beaucoup plus attentifs. Quand on est en salle de cours je fais bien attention à ne pas rester dans un coin de la classe ou derrière un bureau parce qu'ils ont besoins de… leur temps d'attention et parfois limité pour les maintenir attentif la plupart du temps je vais circuler dans la classe. Nous on travaille beaucoup avec des vidéo projecteurs, des diapos donc pour éviter qu'ils s'endorment dans un coin je vais les solliciter, je vais les appelé par leur prénoms et je vais les faire participer et je me déplace dans la classe pour montrer que je suis là pour montrer que entre guillemet je surveille mais le but du jeu plutôt de leur faire peur de leur dire attention je vais voir si vous vous endormez le but du jeu c'est vraiment de les impliqués parce que même si ils bavardent pas et s'ils écoutent pas ils apprendront rien le but du jeu c'est de les impliqués de les intéressés donc on met en place des techniques pédagogique de manière à ce qu'ils puissent participer il y'a automatiquement à un moment donné un exposé il va falloir qu'ils écoutent et qu'ils prennent des notes mais on essaie de faire en sorte que ce soit le plus intéressant possible et on les interrogent au fur et à mesure quand on voit qu'ils décrochent un petit peut à ce moment là on va insister un peu plus.	Pour F, Le groupe classe est plus aisé à gérer en extérieur. Cette facilité est plus en rapport avec le fait qu'ils sont dans des activités pratiques qui mobilisent toute leur attention *« 4.44, A partir du moment où on est à l'extérieur et on est plus dans la pratique, j'ai envie de dire c'est un peu plus facile de les canalisés »*.dans la classe F s'efforce de ne jamais rester au même endroit trop longtemps, c'est pour lui un moyen de capter l'attention des élèves et par la même occasion signaler sa présence *« 4.44 je vais les faire participer et je me déplace dans la classe pour montrer que je suis là »* cette manœuvre n'a pas pour but d'intimider les élèves mais bien un moyen de les impliqués d'avantage dans le processus d'apprentissage tout en maintenant un minimum de concentration et de participation *« 4.44, le but du jeu c'est vraiment de les impliqué »*. Parlant de ses pratiques professionnelles, F met un point d'honneur à maintenir une certaine proximité avec ses stagiaires en restant constamment en mouvement afin de captiver son public *« 4.44, la plupart du temps je vais circuler dans la classe »*. Pour atteindre cet objectif F a très souvent recours à divers méthodes et matériels pédagogique qui aident capter l'attention des stagiaires et lui permet ainsi de les

			intéressés au cours *« 4.44 on travail beaucoup avec des vidéo projecteurs, des diapos donc pour éviter qu'ils s'endorment dans un coin je vais les solliciter… On met en place des techniques pédagogique de manière à ce qu'ils puissent participer… on essaie de faire en sorte que ce soit le plus intéressant possible* ».
45	C	Alors, comment se passent vos interactions avec les groupes que vous avez en formation ?	
46	I	Quand moi j'interroge un élève je ne vais jamais le mettre en situation d'échec c'est-à-dire je vais le mettre en situation où il va être obligé de se poser des questions quel que soit sa réponse même si c'est une erreur je vais éviter de lui dire que c'est nul. La pédagogie par l'échec je trouve ça pas forcement formateur. Je vais systématiquement essayer le valoriser dans l'échange essayer de le pousser à vouloir s'améliorer et à me sortir la bonne réponse. C'est-à-dire si j'ai une réponse qui ne me convient pas, je vais continuer l'échange je vais l'aiguiller jusqu'à ce que de lui-même il me sorte la bonne réponse ou ce qui s'en rapproche à ce moment-là j'apporte une modification et j'apporte la réponse définitive que j'attendais. Quand ça se passe comme ça je reviens assez rapidement vers ce même élève sur quelque chose de plus facile pour laquelle je suis quasiment sûr d'avoir la bonne réponse de manière à ce qu'il ne reste pas sur une mauvaise impression. Même s'il a un petit peu galérer sur la question d'avant, sur la question d'après je vais m'arranger pour que ce soit plus facile et qu'il se sente valoriser pour qu'il reste accroché au cours pour qu'il soit justement motivé pour donner de bonnes réponses.	F n'est pas partisan de la pédagogie par l'erreur pour lui mettre un élève ou un stagiaire en situation d'échec participe à détruire sa confiance en lui et joue de façon néfaste sur sa motivation et son implication dans le cours. Il va plutôt préférer dans une situation où il est amené à réfléchir par lui-même à travers une discussion. C'est ainsi qu'il pourrait apporter la bonne réponse. Ainsi pour F l'échange avec les élèves est le moyen de construire avec eux un savoir tout en maintenant chez eux une certaine estime de soi *« 4.46. Je vais systématiquement essayer le valoriser dans l'échange essayer de le pousser à vouloir s'améliorer et à me sortir la bonne réponse… je vais l'aiguiller jusqu'à ce que de lui-même il me sorte la bonne réponse ou ce qui s'en rapproche à ce moment-là j'apporte une modification et j'apporte la réponse définitive que j'attendais. ».* Pour F il est impératif que les élèves participent au cours à travers des échanges des débats pour qu'ils prennent conscience des enjeux qui traversent le monde de la sécurité et de la prévention.
47	C	En tant que formateur c'est quoi l'objectif que vous vous fixez ?	Rapport au savoir
48	I	Nous en fait si tu veux on suit un cadre qui a été bien prédéfinis et quand on prend ce cadre-là de formation on va avoir l'objectif générale de la formation on va avoir des objectifs intermédiaires de la formation sur des modules précis et ils vont être déclinés en objectif spécifique pour chaque enseignement. Si tu veux nous on va rester dans ce cadre-là de validation des objectifs intermédiaire au fur et à mesure de manière à valider les objectifs généraux de la formation. Ça nous permet d'éviter de trop nous perdre et c'est le fil conducteur sur la formation. La finalité c'est que ce sont des	Dans le cadre du bac pro les objectifs sont clairement définis par les textes des différents ministères concernés. Pour F il s'agit de s'assurer que les agents formés puissent mettre en pratique ce qu'ils auront appris et ce manière adapter aux diverses situations rencontrées *« 4.48. La finalité c'est que ce sont des métiers de sécurité et entre guillemet manuels, la finalité ça va être la réalisation de ce qui*

		métiers de sécurité et entre guillemet manuels, la finalité ça va être la réalisation de ce qui est demandé la bonne réalisation avec les bonnes méthodes au bon moment.	*est demandé la bonne réalisation avec les bonnes méthodes au bon moment* ».
49	C	Lors des sessions de formation, quels sont les contenus que vous développez le plus ?	
50	I	La sécurité, tout ce qui touche à la sécurité c'est le plus important. On peut perdre 15 20 seconde sur dérouler un tuyau par ce qu'il a été mal roulé ou un peu tordu, par contre on n'a pas le droit d'oublier les équipements de protection individuels on n'a pas le droit d'oublier des schéma précis à respecter pour analyser le risque et agir en conséquence. Si on n'analyse pas le risque ou si on l'analyse mal peu importe ce qu'on fait derrière si on le fait bien ou pas bien dans tous les cas on se met en danger on met les autres en danger. Pour moi la sécurité c'est le maitre mot la technique vient après.	La sécurité est l'élément de la formation qui mobilise le plus l'attention de F lors de ses interventions *« 4.50, La sécurité, tout ce qui touche à la sécurité c'est le plus important »*. Pour F il est impensable et inconcevable pour un agent de sécurité de négliger l'aspect sécurité individuel. Ce qui fait la différence entre le professionnel de la sécurité et le citoyen lambda c'est sa faculté à analyser correctement le risque et adopter le comportement adéquat. Alors il est pour lui très important d'insister sur les méthodes et les schémas précis de l'intervention *« 4.50 on n'a pas le droit d'oublier les équipements de protection individuels on n'a pas le droit d'oublier des schémas précis à respecter pour analyser le risque et agir en conséquence »*.
51	C	En tant que formateur estimez-vous avoir une manière particulière de former ou est-ce que vous faites un peu ou beaucoup comme les autres ?	Représentations sur le métier/ rapport au public
52	I	Je pense que chaque formateur est différents, moi je suis… voilà comme je l'ai dit tout à l'heure il y' a des méthodes pédagogiques que je n'utilise jamais notamment l'apprentissage par l'échec c'est le genre de chose que je n'utilise pas donc en ce sens-là je suis … moi ce à quoi j'accorde de l'importance j'accorde de l'importance c'est à l'interaction, à partir du moment où on interagit avec l'apprenant c'est que quelque part on a réussit à l'intéresser à ce qu'on veut lui apprendre s'il n'ya pas d'interaction pour moi il n'y a pas apprentissage quand bien même au niveau des examens écrit ou pratique l'élève réussirait s'il n'est pas intéresser par ce qu'il fait si on a pas réussi à l'intéresser il va dés apprendre en quelques semaine quelque mois ce que vous lui avez appris moi j'essaie de … par rapport à certain formateur, j'essaie de m'impliquer peut être un peu plus individuellement auprès de chaque apprenant j'essaie de voir s'il est intéressé et si c'est pas le cas je vais tout faire pour l'impliqué d'avantage d'une façon ou d'une autre c'est-à-dire soit je vais lui donner des responsabilités par rapport aux autres de manière à ce qu'il se sente plus investit et qu'il soit obligé de s'investir, soit voilà je trouverais un moyen de manière à ce que tous les	Pour F tous les formateurs sont différents. Cette différence peut être au niveau des méthodes pédagogiques utilisé ou même relever du degré d'implication au près des formés. Ce sont là deux éléments qui semblent faire la distinction entre F et d'autres formateurs *« 4.52, il y' a des méthodes pédagogiques que je n'utilise jamais… j'essaie de m'impliquer peut-être un peu plus individuellement auprès de chaque apprenant j'essaie de voir s'il est intéressé et si c'est pas le cas je vais tout faire pour l'impliqué d'avantage d'une façon ou d'une autre »*. Dans son rapport au public de formé, ce qui relève d'une importance capitale reste l'interaction avec ces derniers. Cette interaction est pour lui gage de réussite car il est ainsi parvenu à capter l'attention de son auditoire *« 4. ce à quoi j'accorde de l'importance j'accorde de l'importance c'est à l'interaction, à partir du moment où on interagit avec l'apprenant c'est que*

		apprenants soient intéresser par ce qu'ils font et comprennent pour quoi ils le font.	*quelque part on a réussi à l'intéresser à ce qu'on veut lui apprendre* ».
53	C	Le secteur de la formation des agents de sécurité n'a pas toujours été comme ça, qu'est-ce que vous pouvez me dire sur ce secteur aujourd'hui ?	Représentations sur le secteur
54	I	Au niveau de la formation j'ai l'impression qu'on est sur une bonne voie par ce qu'on voit par exemple l'émergence de bac Pro de se Baccalauréat sécurité prévention qui n'existait pas dans le département de l'Hérault. C'était déjà mis en place dans le département du Gard. Je pense qu'encore au jour d'aujourd'hui certains département ne l'on pas encore mis en place mais ça tend à se démocratiser et à se développer parce que justement on voit que les métier de la sécurité et de la prévention prennent plus en plus d'importance on le voit également dans les différentes normes au niveau des matériaux utilisé notamment de construction etc. Plus ça va plus les normes évoluent plus les normes évoluent plus il est nécessaire de former les gens sur ces normes-là. Plus ces normes de la sécurité évoluent plus entre guillemet ça veut dire qu'on accorde de l'importance à la sécurité des gens et plus on accorde de l'importance à la sécurité plus les métiers qui tournent au tour de la sécurité vont évoluer et vont se perfectionner avant on demande à un agent de sécurité de surveiller une porte maintenant l'agent de sécurité il va falloir qu'il puisse surveiller une porte il va falloir qu'il connaisse les méthodes d'extinction d'un feu naissant de coupure des énergie pour éviter l'aggravation du sinistre d'accueil et des sapeurs pompier et leur indiquer comment lire un plan etc. Les métiers de la sécurité évoluent et automatiquement la formation avec.	L'émergence du bac pro sécurité et prévention est pour F le signe d'une évolution certaine de la formation en sécurité *« 4.54, Au niveau de la formation j'ai l'impression qu'on est sur une bonne voie »*. Cette évolution est pour lui le résultat d'une prise de conscience des régimes politique et des populations par rapport à la sécurité des personnes et des biens *« 4.54, ça tend à se démocratiser et à se développer parce que justement on voit que les métier de la sécurité et de la prévention prennent plus en plus d'importance »*. Cette prise de conscience a contribué à une certaine démocratisation de la formation en sécurité et permet aujourd'hui une évolution constante des textes réglementaires. Ces évolutions induisent donc la nécessité toujours plus croissante de former les agents *« 4.54. Plus ça va plus les normes évoluent plus les normes évoluent plus il est nécessaire de former les gens sur ces normes là. »*. Du fait de l'évolution de la société et de ses mœurs les métiers de la sécurité et de la prévention ont considérablement évolué par conséquent la formation a suivi *« 4.54, les métiers de la sécurité évoluent et automatiquement la formation avec. »*
55	C	Selon vous le formateur d'agent de sécurité peut-il jouer un rôle dans la professionnalisation des métiers de la sécurité ?	Discours sur la professionnalisation
56	I	Alors est ce qu'il peut avoir un rôle ans la professionnalisation ? Il peut avoir un rôle en tirant le niveau vers le haut. C'est-à-dire plus il y'aura de formateur plus le niveau sera élevé, plus le niveau sera élevé plus les formés, les employés, ce qui vont sortir avec un diplôme plus ils seront en droit de réclamer une place qui est la leur, c'est-à-dire une place de professionnel de la sécurité. Plus ils seront formés plus ils seront armés pour répondre à une diversité de problèmes plus étendues plus ils auront une place importante dans la société dans les entreprises privée comme dans les entreprises publiques donc entre guillemet ils seront de plus en plus respectés par le public et par les employeurs et à ce moment-là ça ne pourra que tirer par exemple pour un métier c'est important, tirer les salaire vers le haut parce qu'il faut	Pour F le rôle du formateur dans le développement du secteur de la formation en sécurité et prévention se rapport au fait de tirer le niveau vers le haut. Le niveau de formation des agents de sécurité et de prévention est proportionnel au niveau de qualification des formateurs. *« 4.56, peut avoir un rôle en tirant le niveau vers le haut. Plus il y'aura de formateur plus le niveau sera élevé »*. Avoir une formation professionnelle est aussi le moyen pour les professionnels de la sécurité de réclamer un statut plus avantageux et plus en adéquation avec leur rôle *« 4.56 plus ils seront en droit de réclamer une*

		justifier de tel et tel formation. Ils seront polyvalents et donc automatiquement mieux payer mieux considérer.	*place qui est la leur, c'est-à-dire une place de professionnel de la sécurité.* ». Ainsi la formation est perceptible en tant que moyen d'élévation sociale. Au-delà de ce besoins d'ascension ou de reconnaissance sociale la formation reste le premier moyen de préparer les agents au diverses situations qui sont caractéristique de leur métier *« 4.56, plus ils seront armés pour répondre à une diversité de problèmes plus étendues* ». Et enfin suivre une formation dans les métiers de la sécurité c'est s'assurer un niveau de qualification qui correspond à un indice sur la grille salariale *« 4.56, un métier c'est important, tirer les salaires vers le haut parce qu'il faut justifier de tel et tel formation. Ils seront polyvalents et donc automatiquement mieux payer mieux considérer.* ».
57	C	Alors à la fin de ton intervention es ce que tu as le sentiment d'avoir formé des professionnels de la sécurité des gens sur les quels demain tu pourras compter ?	Rapport au savoir/ la formation
58	I	Alors oui, j'ai vraiment ce sentiment là parce que bon en plus la frontière elle est assez fine. Une fois les formations terminées, il va y avoir une partie des élèves que j'ai eu en formation ou des jeunes qui rentre en caserne une partie avec qui j'ai un peu travailler donc je vais un petit peu peaufiner cette formation mais il y'a une autre partie qui sera directement jeter dans le bain. Donc j'ai vraiment la sensation et il le faut de toute façon c'est indispensable qu'à la fin de la formation je ne suis plus en face d'apprenant mais je suis en face de professionnels qui peuvent dès le lendemain mettre en pratique ce que je leur ai appris. On ne peut pas se contenter d'être médiocre au niveau de la formation parce que justement le passage, dans les métiers de sécurité le passage de la fonction d'apprenant à la fonction de professionnel peut être très rapide et surtout très brutal. Quelqu'un qui apprend à sauver une vie qui ferme la porte à 17 h le soir et qui attaque le lendemain son métier proprement parler peut-être confronté aux pires situations et à ce moment-là il va falloir qu'il sache mettre en place ce qu'on lui a appris. Donc oui je pense qu'à la fin de la formation on a à faire à et il faut qu'on ai à faire à de vrai professionnels	A la fin d'une session de formation qu'il a animé F a le sentiment d'être en face de professionnels en ce sens qu'il a une toute confiance quant à leurs capacités à utiliser les savoirs, techniques lors de situation concrètes *« 4.58 j'ai vraiment la sensation et il le faut de toute façon c'est indispensable qu'à la fin de la formation je ne suis plus en face d'apprenant mais je suis en face de professionnels qui peuvent dès le lendemain mettre en pratique ce que je leur ai appris* ». Les métiers de la sécurité ont cette particularité d'être complètement imprévisible aussi il est impératif qu'à la fin de sa formation d'être en mesure d'exécuter parfaitement tous les gestes techniques nécessaire à sauver une vie prévenir un désastre et surtout avoir le comportement adéquat en toutes situation *« 4.58 On ne peut pas se contenter d'être médiocre au niveau de la formation parce que justement le passage, dans les métiers de sécurité le passage de la fonction d'apprenant à la fonction de professionnel peut être très rapide et surtout très brutal* ».
59	C	En tant que formateur avez-vous des obligations, des contraintes réglementaire ou légale qui sont liées à l'exercice de ce métier ?	Rapports à l'institution

60	I	Au niveau formateur, oui dans certaines branches notamment le secourisme, si on veut pouvoir continuer de former on a nous-même une formation qu'on doit subir une fois par an on appelle ça une formation de maintien et de perfectionnement des acquis C'est une formation durant laquelle on va revoir certaines techniques sur le secourisme en lui-même, sur la technique en elle-même mais également sur la technique pédagogique qu'on peut mettre en place, qu'on privilégie et à ce moment-là c'est surtout des retours d'expérience entre formateur et voilà on va dire bon voilà moi j'ai essayé ça, ça marche bien et ça, ça marche moins bien. Ça nous permet de nous améliorer en tant que formateur de nous positionner différemment en fonction de la formation voilà donc ça c'est rencontre là c'est ce qu'on appelle des formations de maintiens d'acquis de formateur et on y est tenu une fois par an. C'est la seule obligation qu'on ait en fait. Bien évidement il faut faire des formations quand même régulièrement. Un formateur qui ne va pas se former pendant un ou deux ans va être entre guillemet sortit de la liste des formateurs opérationnel et s'il veut y re-rentré peut-être il sera inclus dans une formation non pas en tant que formateur mais en tant qu'aide formateur de manière à reprendre un peu l'habitude d'encadrer des groupes.	Au chapitre des contraintes réglementaire il nous apparait que F est tenu de suivre des formations de maintiens des acquis concernant le module de secours à personne (monitorat secourisme). Cette formation est suivie une fois par ans : *« 4.60, oui dans certaines branches notamment le secourisme, si on veut pouvoir continuer de former on a nous-même une formation qu'on doit subir une fois par an on appelle ça une formation de maintien et de perfectionnement des acquis »*. Elle permet à différents formateurs d'exposer leurs expériences et d'expérimenter ensemble de nouvelles techniques qui sont susceptible de d'améliorer l'intervention ou la formation des stagiaires. En tant que formateur suivre cette formation de maintien des acquis est la seule obligation à laquelle il doive se soumettre. Il est néanmoins vivement conseiller pour les formateurs de se former régulièrement à d'autres modules et techniques d'intervention qui ne cessent d'évoluer *« 4. c'est la seule obligation qu'on ait en fait Il faut faire des formations quand même régulièrement. Un formateur qui ne va pas se former pendant un ou deux ans va être entre guillemet sortit de la liste des formateurs opérationnel »*
61	C	A votre avis quelles seraient les conditions de travail idéales ?	Rapport au métier
62	I	Comme tous les formateurs la condition idéale de travail dépend du nombre d'apprenant en face. La condition de travail ce serait de pouvoir vraiment de respecter le (ratio) 6 apprenants pour un formateur. Parce que bon on apprend des techniques qui nécessitent beaucoup d'attention en suite bon bien évidement c'est le matériel avoir une quantité de matériel suffisant de manière à travailler dans de bonnes conditions et ce n'est pas forcément le cas.	Pour F les conditions de travail idéal portent essentiellement sur le respect du ratio 6 stagiaires pour un formateur *« 4.62, Ce serait de pouvoir vraiment de respecter le (ratio) 6 apprenants pour un formateur. »*. Le deuxième point essentiel à la mise en place de conditions de travail idéal serait d'avoir à disposition le matériel pédagogique adéquat et en nombre suffisant *« 4.62, évidement c'est le matériel avoir une quantité de matériel suffisant de manière à travailler dans de bonne conditions et ce n'est pas forcément le cas »* ce qui très souvent n'est pas le cas.
63	C	Aujourd'hui diriez-vous que vous travaillez dans de bonnes conditions ?	
64	I	Aujourd'hui les conditions se sont nettement améliorées depuis quelque temps c'est aussi le travail	Pour F les conditions de travail ce sont nettement améliorer depuis quelques

		d'un formateur par exemple on n'a pas que … à partir du moment où on est formateur on ne fait pas que de la transmission de savoir. Au préalable on va chercher par exemple des sites de manœuvre, des caves coopératives des sites désaffectés pour tout ce qui est sapeurs pompier de manière à travailler sans dégrader quoi que ce soit et travailler dans des conditions réelles donc formateur avant sa formation normalement c'est le rôle du FOR3, il doit se déplacer sur les sites et signer des conventions avec les entreprises privée, les particuliers entre les particuliers et les services départementale d'incendie permettant aux sapeurs pompier de s'entrainer dans des sites pour se rapproché au plus près d'une situation réelle.	années. Cette amélioration est du quelque part à l'organisation même de la formation et à la division des tâches et responsabilité, mais également à la construction de relation de confiance avec différents acteurs de la sécurité, et de la société civile *« 4. Au préalable on va chercher par exemple des sites de manœuvre, des caves coopératives des sites désaffectés pour tout ce qui est sapeurs pompier de manière à travailler sans dégrader quoi que ce soit c'est le rôle du FOR3, il doit se déplacer sur les sites et signer des conventions avec les entreprises privée, les particuliers »*
65	C	Pendant vos années d'activités de formateur, vous est-il arrivé de comparer cette activité à d'autres domaines d'activité ?	Rapport à d'autres métiers/intégrative
66	I	C'est-à-dire ???	
67	C	Est-ce que vous trouvez des similitudes avec d'autres activités professionnelles ?	
68	I	La similitude qu'il y aurait à partir du moment où on s'investi ça c'est mon avis personnel, à partir du moment où on s'investit dans la formation ou dans un métier une passion ou quoi que ce soit d'autre, ce que j'essaie de conserver c'est la rigueur avec laquelle je le fais quand on est formateur ça impose une certaine rigueur sinon entre guillemet surtout quand on est avec des jeunes comme ça, on se fait manger. C'est-à-dire les jeunes prennent un peu au fur et à mesure le dessus et les séances de travail se transforment en séance de rigolade pour certains, bavardage pour d'autres qu'en séance d'apprentissage. Cette rigueur que je mets dans mon travail de formateur, je la mets également au niveau opérationnel de mon travail opérationnel et ce n'est pas forcément facile avec l'habitude automatiquement, on a tendance à se laisser un petit peu aller. Donc j'essaie justement de m'appliquer les techniques de formation que j'utilise chez les jeunes de me les appliqués à moi-même pour rester toujours à un niveau, un bon niveau et au fur et à mesure progresser dans ma profession.	Pour F qui est déjà sapeurs-pompiers professionnels, ce qu'il conserve en tant que point de similitude avec le métier de formateur c'est la rigueur. La rigueur est une qualité qui prévaut dans les deux univers car il s'agit bien de former des jeunes à affronter des situations où l'erreur n'est pas permise *« 4.68, j'essaie de conserver c'est la rigueur avec laquelle je le fais quand on est formateur ça impose une certaine rigueur sinon entre guillemet surtout quand on est avec des jeunes comme ça, on se fait manger»* cette rigueur lui évite également de se faire déborder par les élèves qui n'ont pas encore pris conscience de l'importance de ce pourquoi ils sont en formation.
69	C	Ça a surement déjà été évoqué, mais exercez-vous actuellement une activité parallèle à ce métier de formateur ?	Intégrative
70	I	Mon métier de base ces sapeurs-pompiers en plus de ça je suis formateur chez les sapeurs-pompiers. Je suis sapeurs-pompiers volontaires c'est-à-dire je ne suis pas obligée en plus je donne un peu de mon temps dans un petit centre de secours pour faire formateur, pour faire sapeurs-pompiers et formateur. Si non professionnellement en dehors de ça non par ce que ça	En plus d'être pompier professionnel et formateur au SDIS34, F est aussi sapeurs-pompiers volontaire et formateur bénévole dans un petit centre de secours des environs *« Mon métier de base ces sapeurs-pompiers en plus de ça je suis formateur chez les sapeurs-pompiers. Je suis sapeurs-pompiers volontaires c'est-*

		tourne toujours autours de la formation si non formateur secouriste.	*à-dire je ne suis pas obligée en plus je donne un peu de mon temps dans un petit centre de secours pour faire formateur, pour faire sapeurs-pompiers et formateur* ». Il apparait ici que les espaces d'investissement privilégiés par F tournent presque exclusivement au tour de la formation en sécurité et prévention. Ceci dénote à quel point ce secteur de la sécurité et de la prévention lui est cher.
71	C	Avez-vous déjà envisagé de faire autre chose que de la formation ?	Biographique/projet
72	I	C'est vrai que c'est particulier parce que je ne suis pas que formateur…	
73	C	Es ce que vous avez déjà envisager de laisser tomber la formation ?	
74	I	Non, non je n'ai pas envisagé de laisser tomber la formation, mais de laisser tomber certaines branches de la formation oui. Parce que je pense qu'on ne peut pas être bon formateur partout. On est automatiquement meilleur dans certaines branches. Au début je formais à tout maintenant je me suis recentré sur quelques formations dans lesquelles je me sentais plus à l'aise comme l'incendie, le secourisme, le sauvetage. Mais laisser tomber formateur non parce que je m'épanouie.	F aujourd'hui envisage de se spécialiser sur certains modules qui font l'objet de ses interventions en formation. Le choix de se spécialiser sur seulement certain module relève de la volonté d'être le plus performant possible et donner le meilleur de lui-même. Ce choix ne doit pas laisser envisager une prise de distance avec la formation mais un niveau d'implication plus élevé *« 4.74, Non, non j'ai pas envisager de laisser tomber la formation, mais de laisser tomber certaines branches de la formation oui. Je pense qu'on ne peut pas être bon formateur partout ».*
75	C	Justement on y arrive, le métier de formateur a-t-il un impact sur votre vie, familiale, sociale ?	
76	I	Oui, c'est quelque chose qui me, comme je l'ai dit qui m'épanoui dans le sens où quand je ressors d'une formation et que ça c'est bien passé, je suis pleinement satisfait et automatiquement quand on est content au travail ça impacte sur la vie privée ça impacte sur tout. Quand on est sapeurs-pompiers professionnel des fois on quitte la journée de travail ou la garde pas forcement en forme parce que c'est un métier qui est difficile on a vu des choses difficile à accepter on a eu des échecs automatiquement… le fait d'être formateur à côté me permet de puiser dans le public que j'ai en face de moi sans mentir un petit peu d'admiration de puiser de la reconnaissance par ce que je leur ai appris quelque chose et forcement ça met du baume au cœur et ça, ça ne peut que m'épanouir.	Le métier de formateur est pour F une source d'épanouissement personnel, il lui permet de compenser les sentiments mitigés qu'il peut ressentir après le service actif. C'est pour lui un moyen de prendre ses distances d'avec les mauvaises expériences du terrain « *4.76, le fait d'être formateur à côté me permet de puiser dans le public que j'ai en face de moi sans mentir un petit peu d'admiration de puiser de la reconnaissance par ce que je leur ai appris quelque chose et forcement ça met du baume au cœur et ça, ça ne peut que m'épanouir.* »
77	C	Alors parallèlement à ça y'a-t-il des activités ou des loisirs auxquelles vous êtes amené à renoncer du fait d'un manque de temps ?	

78	I	Le fait de s'engager en tant que formateur nous impose d'accepter des formations qui ne se font pas forcément à des dates arrangeantes pour nous. On ne choisit pas les lieus ni les dates. C'est vrai que des fois c'est des sacrifices familiaux, donc il faut vraiment que cet investissement dans la formation quand on est en couple quand on a des enfants, soit une décision entre guillemet prise en famille. Il ne faut pas que ça impacte trop sur la vie de famille. Mais effectivement il y'a des sacrifices à faire. Quand on veut être formateur on ne peut pas prendre que le bon il faut aussi accepter les contraintes.	Être formateur pour F suppose bien entendu quelque sacrifice, il s'agit d'être disponible à toute période de l'année pour des sessions de formation, ou le temps de préparation des interventions, les veilles pour se maintenir à niveau etc. Aussi il trouve important que la décision de s'orienter vers la formation soit une décision prise en famille de sorte que tous les concernés puissent avoir leur mots à dire *« 4.78, C'est vrai que des fois c'est des sacrifices familiale, donc il faut vraiment que cet investissement dans la formation quand on est en couple quand on a des enfants, soit une décision entre guillemet prise en famille ».*
79	C	Voilà moi j'en ai fini, y'aurait-il des choses que vous voudriez ajouter aux quelles je n'aurais pas pensé ?	Biographie/ projet
80	I	Je crois qu'on a vite fait le tour là. Si ce n'est que j'essaierais de continuer à évoluer dans la formation mais voilà chez les sapeurs pompier pour évoluer dans la responsabilité de formation il faut d'abord évoluer dans le grade donc à un moment donné on est bloqué, ce qui est intéressant chez nous et ce que je vais essayer de faire mais ça aussi ça demande du temps et de l'investissement c'est de travailler dans des groupes de travail de formateur pour la création de contenu pédagogique pour la création de support pédagogique pour les futures formateurs qui viendraient après nous.	En termes de projet F envisage de d'évoluer vers le poste de responsable formation qui est accessible après le FOR3 *« 4.80 j'essaierais de continuer à évoluer dans la formation mais voilà chez les sapeurs-pompiers pour évoluer dans la responsabilité de formation il faut d'abord évoluer dans le grade ».* En attendant de monter en grade et de réaliser cet objectif, il souhaiterait rejoindre un groupe de réflexion qui travaillerais à construire un référentiel de formation plus adapter aux réalité du terrain et mettre ainsi à disposition des formateurs des manuels de formation plus accessible et plus opérants *« 4.80 ce que je vais essayer de faire mais ça aussi ça demande du temps et de l'investissement c'est de travailler dans des groupes de travail de formateur pour la création de contenu pédagogique*
81	C	C'est un beau projet que vous avez là, je vous remercie quand même pour votre temps, pour votre disponibilité.	
82	I	Mais avec plaisir.	

4.6 Patrick

N°	C/I	Verbatim	Pré-analyse
1.	C	Bonjour je vous contacte par rapport à l'entretien que nous avions programmé, si vous êtes libre nous pourrions le faire maintenant ?	
2.	I	Oui tout à fait !	
3.	C	D'accord je vais d'abord commencer par vous présenter le canevas, c'est un entretien qui sera retranscrit et anonymiser. C'est une discussion échange tout ce qu'elle est plus banale souvent travail, sur votre perception du travail de formateur. Si je vous pose des questions qui vous semblent un peu trop personnel ou vous me le dites carrément et puis on passe à autre chose. Cela vous convient-il ?	
4.	I	Oui, c'est parti	
5.	C	Du coup ma première question va porter sur votre parcours votre part pour que ce soit scolaire, professionnel etc. tout votre parcours, qu'est-ce que vous pouvez m'en dire ?	Parcours pro/perspectives personnelles
6.	I	D'accord, alors moi j'ai fait une, j'ai fait l'école, je suis allé jusqu'au bac, et j'ai fait un bac administration économique et sociale d'accord, à la suite j'ai fait une année d'administration économique et sociale à l'université, bon à l'époque j'étais à tours. À l'époque le service militaire était obligatoire, ne sachant pas trop où m'orienter, mes parents déménagement, j'ai fait mon service militaire, je n'avais pas le choix. J'arrivais à une vingtaine d'années, donc j'ai fait mon service militaire, un service long appeler le VSL (volontaire service long) j'ai fait 18 mois en gendarmerie.	*«… j'ai fait un bac administration économique et sociale d'accord, à la suite j'ai fait une année d'administration économique et sociale à l'université, bon à l'époque j'étais à tours…J'arrivais à une vingtaine d'années, donc j'ai fait mon service militaire, un service long appeler le VSL (volontaire service long) j'ai fait 18 mois en gendarmerie.* » 6
7.	C	18 mois ?	
8.	I	18 mois c'était le service long. On pouvait faire 12 mois, c'était le temps normal. Donc moi je fais un service long. 18 mois dans la gendarmerie ? ça se faisait beaucoup à l'époque, l'avantage, c'est que ça pouvait permettre de choisir son corps d'armée.	
9.	C	D'accord…	
10.	I	En voulant faire plus, on me donnait le choix. Comme, je ne voulais pas faire un corps d'armée standard, moi je voulais savoir ce que c'était que la gendarmerie donc, je me suis positionné sur un VSL en gendarmerie. J'ai fait les classes à Bergerac et après j'ai été affecté dans les deux sèvres à Aniort. À l'issue du service militaire, quand j'ai quitté l'armée, entre-temps j'avais passé le concours de police, de concours de gardien de la paix, de rentrer à l'école de police pendant l'été, j'ai travaillé dans la sécurité comme agent cynophile.	« *À l'issue du service militaire, quand j'ai quitté l'armée, entre-temps j'avais passé le concours de police, de concours de gardien de la paix, de rentrer à l'école de police pendant l'été, j'ai travaillé dans la sécurité comme agent cynophile.* »10
11.	C	Pendant l'été ?	
12.	I	Pendant l'été, j'ai travaillé en tant qu'agent cynophile avec un rottweiler sans aucun diplôme requis sans rien. Voilà ça s'est fait comme ça sur un soir devant une boîte de sécu où je connaissais le patron, il m'a fait signe je me suis arrêté, il m'a dit:<< j'ai besoin de quelqu'un dès ce soir ! >> le soir même, j'étais avec un chien sur le parking d'un supermarché. (Rire)	*« … j'ai travaillé en tant qu'agent cynophile avec un rottweiler sans aucun diplôme requis sans rien. Voilà ça s'est fait comme ça sur un soir devant une boîte de sécu où je connaissais le patron, il m'a fait signe je me suis arrêté, il m'a dit:<< j'ai besoin de quelqu'un dès ce soir ! >> le soir même, j'étais avec un*

			chien sur le parking d'un supermarché. »12
13.	C	D'accord !!!	
14.	I	Ça s'est fait vraiment… donc j'ai à peine le temps de m'habituer au chien pendant 1h. Il faisait de la télésurveillance installation d'alarme. Il avait plusieurs chiens et à l'époque le client pouvait demander en contrat juste un chien qu'on pouvait mettre sur un espace clos où un agent de sécurité ou un agent de sécurité avec un chien et ce n'était pas les mêmes prix pour les prestations forcément.	
15.	C	Ah oui je vois !!!	
16.	I	Et à l'époque c'était admis de pouvoir installer un chien sur un site, la boutique fermée…	
17.	C	Tout seul ?	
18.	I	Oui tout seul ils amenaient le chien, c'était fermé mais bon après en imaginant tous les risques que ça comportait si quelqu'un s'introduisait, il n'y avait personne pour stoper le chien maintenant ce ne serait plus admissible ce genre de chose. Déjà moi j'avais un chien non muselé en plus tenue en laisse mais non muselé c'était quand même un chien puissant, un rottweiler c'est quand même puissant. Donc il a fallu que je le maîtrise au début. C'étaient des chiens qui étaient dressé pour attaquer sans aucun ordre d'attaque, donc ils sautaient sur tout ce qui bougeait.	
19.	C	Ah oui !!!	
20.	I	Oui puisqu'ils devaient être autonome ! donc le chien tout seul attaque et quand vous étiez avec le chien, très obéissant hein ! Néanmoins, tout ce qui passait, il fonçait que ce soit un hérisson, un camion, un 38 tonnes, il fonçait dessus. Donc c'était à moi de brider le chien.	
21.	C	Vous deviez de l'arrêter quand il fallait quoi ?	
22.	I	Voilà, voilà, donc au début, je me suis fait un peu surprendre le premier soir parce qu'il vous tire d'un coup sec. Surtout, un rottweiler, c'est un bon gabarit après vous apprenez à ... vous vous préparez avant au départ (rire) ah oui mais j'ai été surpris hein ! Je ne m'attendais pas à ça. Avoir un chien qui fonce comme ça, c'est un peu spécial. Donc voilà j'ai fait ça à l'issue, je suis rentré à l'école de police. A l'époque, c'était 8 mois d'école, après j'ai été affecté en région parisienne, de toute façon, il n'y avait pas beaucoup de choix à l'époque. On le savait d'entrée de jeu, ceux qui arrivent c'étaient les sorties d'école puis les autres ils pouvaient avoir la chance d'aller dans leur province. Donc j'ai fait mon parcours dans la police, j'ai fait de la police secours pendant plusieurs années…	« *. Donc voilà j'ai fait ça à l'issue, je suis rentré à l'école de police. A l'époque, c'était 8 mois d'école, après j'ai été affecté en région parisienne, de toute façon, il n'y avait pas beaucoup de choix à l'époque. On le savait d'entrée de jeu, ceux qui arrivent c'étaient les sorties d'école puis les autres ils pouvaient avoir la chance d'aller dans leur province. Donc j'ai fait mon parcours dans la police, j'ai fait de la police secours pendant plusieurs années…* »22
23.	C	A peu près combien d'années ?	
24.	I	Oh !!! j'ai dû faire ça pendant va dire 3 ans et demi…	*« Oh !!! j'ai dû faire ça pendant va dire 3 ans et demi…* »24
25.	C	D'accord !	
26.	I	Le temps d'avoir ma mutation à Lyon parce que je ne voulais pas rester en région parisienne. Je n'avais pas d'attache particulière à Lyon comme j'avais beaucoup de collègues, j'avais beaucoup de marseillais et les lyonnais avec moi, je savais qu'on pouvait demander sa mutation et le résultat, il fallait attendre 1 ans pour obtenir sa mutation. Bon ce n'était pas terrible en région parisienne, j'étais à Evry Corbeil, si vous connaissez, les	« *Le temps d'avoir ma mutation à Lyon parce que je ne voulais pas rester en région parisienne. Je n'avais pas d'attache particulière à Lyon comme j'avais beaucoup de collègues, j'avais beaucoup de marseillais et les lyonnais avec moi, je savais qu'on pouvait*

		TARTERETS citée tristement célèbre. C'est une des cités dont on entend parler à l'occasion dans la région parisienne, où il s'est passé différentes choses. Donc j'ai été affecté là, beaucoup de travail, très formateur effectivement un très formateur puisque vous avez tellement une quantité de travail, vous enchaîner intervention sur intervention, c'était intense, intense hein (pour souligner rythme de travail soutenu). Et très rapidement, puisque personne ne voulait rester, vous vous retrouviez à avoir des responsabilités à former déjà les nouveaux qui arrivaient. A peine vous aviez un an d'ancienneté, vous commencez à former les nouveaux arrivants. Voilà je m'étais retrouvée adjoint au chef de brigade. Ah là, il fallait que ça percute hein, que ça percute vite voilà ! Donc à l'issue je suis arrivé à Lyon, j'ai commencé à la compagnie de circulation pendant 3 mois.	*demander sa mutation et le résultat, il fallait attendre 1 ans pour obtenir sa mutation.* »26 « ...*les TARTERETS citée tristement célèbre. C'est une des cités dont on entend parler à l'occasion dans la région parisienne, où il s'est passé différentes choses. Donc j'ai été affecté là, beaucoup de travail, très formateur effectivement un très formateur puisque vous avez tellement une quantité de travail, vous enchaîner intervention sur intervention…Et très rapidement, puisque personne ne voulait rester, vous vous retrouviez à avoir des responsabilités à former déjà les nouveaux qui arrivaient. A peine vous aviez un an d'ancienneté, vous commencez à former les nouveaux arrivants.* »26 « *Donc à l'issue je suis arrivé à Lyon, j'ai commencé à la compagnie de circulation pendant 3 mois.* »26
27.	C	D'accord !!!	
28.	I	A l'issue, bah il y' a eu la création de la BAC (Brigade Anti Criminalité) au niveau national, c'est un nouveau service que la hiérarchie policière avait mis au point, ils se sont dit on va créer un nouveau service pour lutter contre la délinquance donc le principe, c'était de tourner en équipage ou en civil dans des véhicules banalisés et ben pour faire du flag (flagrant délit) et autre aspect, c'est d'avoir une unité constitué qui, sur un événement soudain, pouvait intervenir rapidement puisque vous êtes déjà entrain de tourner on était une équipe de maintien de l'ordre au sein du service qui pouvait très rapidement s'équiper et aller par exemple, ça pouvait être une manifestation ou autre en attendant que la compagnie d'intervention, c'est les policiers dans la police nationale qui sont là pour le maintien de l'ordre un peu comme les CRS (Compagnie Républicaine de Sécurité) vous voyez? Donc c'est un service comme ça, donc le temps qu'ils se mettent en route, ça prenait trop de temps donc nous on était les premiers arrivés sur les lieux les ¾ du temps. Déjà le fait d'être en civil, c'était plus discret pour prendre la température pour savoir ce qui se passait et s'il y avait besoin de plus d'effectif ben ça arrivait derrière. Donc j'ai été envoyé dans ce service, à la BAC, c'était tout nouveau, c'était une découverte autant pour nous que pour la hiérarchie. Ils ne savaient pas ce que ça allait donner.	« *A l'issue, bah il y' a eu la création de la BAC (Brigade Anti Criminalité) au niveau national, c'est un nouveau service que la hiérarchie policière avait mis au point…Donc j'ai été envoyé dans ce service, à la BAC, c'était tout nouveau, c'était une découverte autant pour nous que pour la hiérarchie. Ils ne savaient pas ce que ça allait donner.* »28
29.	C	D'accord !	
30.	I	Nouveau service, qu'est-ce qu'ils vont faire ces policiers? comment ça va se passer pour eux? surtout qu'en étant gardien de la paix à l'époque, on n'était pas en civil, ce n'était que les inspecteurs, je cite l'ancienne époque ,c'est à dire les inspecteurs en civil qui faisaient la procédure dans les commissariats et les gardiens de la paix de la police secours avec toutes les charges	

		de s'occuper des gardes à vues, de faire tout bloqué dans l'évacuation funéraire et toutes ces choses qu'on demande à la police.	
31.	C	Ok !	
32.	I	Donc j'ai fait 6 ans dans cette unité…	*« Donc j'ai fait 6 ans dans cette unité…* »32
33.	C	6 ans à la BAC ?	
34.	I	6 ans à la bac de Lyon! ça s'est arrêté pour une simple raison, c'est que 1 ans et demi 2 ans avant, c'est-à-dire au bout de 4 ans 4 ans et demi, on a commencé à instaurer le chiffre, la politique du chiffre qui est toujours nié par la hiérarchie mais qui était un état de fait et qui est toujours en fonction et voilà on a commencé à demander des résultats et tout le monde n'était pas motivé de la même manière, certains beh ! faisait moins de chiffres que d'autres. Ils ont commencé à nous instaurer voilà, il nous faut du chiffre, il faut ramener tel nombre d'interpeller, puisque la hiérarchie, dans son déroulement de carrière, est lié à ces politiques de chiffre. Vous avez du résultat, vous avez de l'avancement.	« *6 ans à la bac de Lyon ! ça s'est arrêté pour une simple raison, c'est que 1 ans et demi 2 ans avant, c'est-à-dire au bout de 4 ans 4 ans et demi, on a commencé à instaurer le chiffre, la politique du chiffre qui est toujours nié par la hiérarchie mais qui était un état de fait et qui est toujours en fonction et voilà on a commencé à demander des résultats et tout le monde n'était pas motivé de la même manière…puisque la hiérarchie, dans son déroulement de carrière, est lié à ces politiques de chiffre. Vous avez du résultat, vous avez de l'avancement.* »34
35.	C	Ok donc quid du travail sur le terrain ??? (10 :50)	
36.	I	Voilà c'est ça ! donc résultats, moi ça ne m'a pas dérangé dans la mesure où d'une certaine manière, je n'avais pas de problème à faire du chiffre. C'était plus dur pour certains policiers. Bah tout le monde n'a pas la même motivation ! et pour certains ça a été beaucoup plus dur et donc du fait de la pression, certains ont décidé : puisque on a une politique de chiffres et puisque c'est comme ça, on ne fera plus rien. Il y a eu le refus, disons, il y a eu le refus de mes collègues de subir la politique du chiffre.	« …*moi ça ne m'a pas dérangé dans la mesure où d'une certaine manière, je n'avais pas de problème à faire du chiffre. C'était plus dur pour certains policiers. Bah tout le monde n'a pas la même motivation ! et pour certains ça a été beaucoup plus dur et donc du fait de la pression, certains ont décidé : puisque on a une politique de chiffres et puisque c'est comme ça, on ne fera plus rien. Il y a eu le refus, disons, il y a eu le refus de mes collègues de subir la politique du chiffre.* »36
37.	C	Ah d'accord !!!	
38.	I	Donc si vous nous demandez du chiffre, nous on ne fera plus rien. Ah ça a été le clash hein ! moi j'étais avec des anciens parce que quand le service a été fait, il y avait des jeunes et des moins jeunes. Il y a des anciens qui avaient de la bouteille qui ont dit nous on n'a jamais eu... C'est les services de police nous on n'est pas là pour travailler au chiffre, on essaie de faire de la qualité et pas du tout venant, des petites affaires qui ne valent pas grand-chose, nous ce qu'on recherche, c'est de la vraie délinquance quoi et la vraie délinquance c'est voilà trois... De fait on nous a signifier, alors les services spécialisés souvent c'est des contrats qu'on vous fait, c'est-à-dire on vous enlève de la police secours, vous allez en service spécialisé, on vous dit vous pouvez faire maximum ; à la BAC c'était 3 ans à l'époque renouvelable 3 ans à coup d'un an, d'accord ? donc au maximum 6 ans.	« *C'est les services de police nous on n'est pas là pour travailler au chiffre, on essaie de faire de la qualité et pas du tout venant, des petites affaires qui ne valent pas grand-chose, nous ce qu'on recherche, c'est de la vraie délinquance* »38 « *De fait on nous a signifier, alors les services spécialisés souvent c'est des contrats qu'on vous fait, c'est-à-dire on vous enlève de la police secours, vous allez en service spécialisé, on vous dit vous pouvez faire maximum ; à la BAC c'était 3 ans à l'époque renouvelable 3 ans à coup d'un an, d'accord ? donc au maximum 6 ans.* »38
39.	C	Ah oui 6 ans ?	

40.	I	C'est ce qui était dit hein ! dans les textes. Donc voilà ! au bout de 6 ans vous quitter, vous changer de service pour les bons et loyaux services rendus vous pouviez postuler à des services où on pouvait vous faciliter l'accès pour vous remercier de la prise de risque durant ce temps-là dans ce service spécialisé.	
41.	C	D'accord !	
42.	I	Vous n'êtes pas payé plus hein, en unité spécialisée de la police vous ne touchez aucune différence de salaire. Vous êtes au GIPN (Groupe d'Intervention de la Police Nationale), vous toucher le même salaire qu'un gardien de la paix qui ouvre le portail quand arrives monsieur le commissaire. Vous voyez ?	
43.	C	Je vois…	
44.	I	Mais vous le faites, vous le faites parce que vous avez envie de le faire, ça vous plaît, il y a des services plus ou moins d'élite, vous avez envie d'en être, ça te demande plus d'engagement mais vous en êtes pas forcément récompensé en tout cas au niveau du salaire pas du tout au niveau déroulement de carrière, on pourrait vous favoriser votre avancement en remerciement de votre engagement voilà mais c'est tout ! Donc de fait, j'ai dû quitter, à l'époque aussi, j'ai divorcé et je me suis retrouvé à la police secours.	« *Donc de fait, j'ai dû quitter, à l'époque aussi, j'ai divorcé et je me suis retrouvé à la police secours.* »44
45.	C	Encore une fois !!!	
46.	I	Eh oui !!! il a fallu partir ! j'avais de bons résultats mais on m'a dit ça ne peut pas faire à la tête, c'est l'application d'un ordre de service qui dit que c'est 6 ans donc vous devez partir même si on le regrette. Donc je devais partir. J'ai été affecté en police secours. Suite à mon divorce, j'ai obtenu la garde de mon fils. Donc père célibataire, il me fallait des horaires de bureau, j'ai demandé mon affectation, j'y suis resté pendant 2 ans 2 ans et demi, en investigation. En unité d'investigation et de recherche en commissariat donc à faire de la procédure, recevoir les plaintes, traiter les dossiers, le tout-venant hein, en commissariat on fait le tournant et puis, s'il y avait des affaires un peu sérieuses, on était saisi pour les services spécialisés si ça concerne les stups, le banditisme ou n'importe quoi d'autre dès que ça avait une certaine importance, on était saisi et on traitait le tout-venant.	« ...*c'est l'application d'un ordre de service qui dit que c'est 6 ans donc vous devez partir même si on le regrette. Donc je devais partir.* »46 « *Suite à mon divorce, j'ai obtenu la garde de mon fils. Donc père célibataire, il me fallait des horaires de bureau, j'ai demandé mon affectation, j'y suis resté pendant 2 ans 2 ans et demi, en investigation.* »46
47.	C	D'accord !!!	
48.	I	Et vous traiter, vous faites vos enquêtes, vous faites vos dossiers et voilà ! J'étais également polyvalent identité judiciaire donc, j'ai fait une formation pour les relevés traces et indices voilà ! les gens venaient on m'a volé ma voiture, on m'a dégradé ceci j'allais prendre les empreintes, voilà je faisais les relevés d'empreintes.	« *J'étais également polyvalent identité judiciaire donc, j'ai fait une formation pour les relevés traces et indices voilà !* »48
49.	C	Donc c'était varier ???	
50.	I	En plus en plus j'ai bien fait quelques quelqu'un venait me dire on m'a forcé la portière de ma voiture, on m'a volé l'autoradio, j'allais sur le parking, je demandais vous n'avez pas trop touché ? directement sur le parking avec ma mallette, je faisais mes relevés identitaires dessus et je transmettais ça à l'identité judiciaire et c'était rentrer dans un fichier ben souvent l'empreinte, elle ressortait quoi ! La personne identifiée, on me redonner le dossier et je traite la procédure voilà ! voir si le gars reconnait les faits beh voilà ou s'il nie les faits voilà hein !	
51.	C	D'accord !!!	

52.	I	Même sur 2 voitures volées quoi souvent ça permet de retrouver les auteurs !	
53.	C	D'accord et vous avez fait ça jusqu'à la fin de votre carrière c'est ça ???	
54.	I	Pas du tout, pas du tout parce que j'ai une carrière où j'ai fait plein de choses différentes. J'ai demandé ma mutation, je suis allé à Marseille, à Marseille, j'ai été en commissariat, en police secours et comme moi ce n'est pas le genre de service qui me convient, j'ai intégré le GAPP (Groupe d'Appuie de la Police de Proximité) nouveau service qui s'est créé quand je suis arrivé et donc, j'ai fait très peu de temps. J'ai dû y faire 4 mois, 5 mois de police secours et ça c'était en 2000, eh oui en 2000 et après j'ai intégré le GAPP donc on était là pour répondre aux sollicitations des bailleurs d'immeuble, des syndics de HLM et compagnies, voyez toutes les situations qui font qu'il y a des soucis dans le quartier nous on était censé donner une réponse. Donc, on n'était pas assujetti aux missions de police secours mais on était là pour tourner en tenue, habillé un peu comme les unités d'intervention, donc le treillis bleu marine en véhicule sérigraphié. On tournait donc on faisait du flagrant délit et des interventions de police secours pour aider nos collègues s'il n'était pas disponible donc voilà ! C'est un service qui a donné de bons résultats et qui continue de fonctionner d'ailleurs au sein de la police, ça a changé juste d'appellation mais il continue de fonctionner. J'ai postulé pour la BAC à nouveau et j'ai repris ma carrière à la BAC sachant que j'avais changé de région on ne m'a pas ressorti bah vous êtes arrivés à vos 6 ans vous ne pouvez plus retourner. On m'a dit bah c'est possible, tu as de l'expérience ça nous intéresse de vous récupérer, vous êtes déjà formé donc il n'y avait pas besoin de refaire le stage parce que vous êtes initié au flashball, le fusil à pompe, le pistolet mitrailleur et au maniement de ses armes, aux gestes techniques le professionnel en intervention les GTPI comme on appelle ça. En plus j'ai été conducteur spécialisé puis que j'avais fait un stage de conduite au Mans et un autre ailleurs pour faire de la conduite rapide ! d'ailleurs à l'époque, quand on était à Lyon, on avait des télés de différents pays qui venaient faire des interviews sur nous pour voir ce que ça donnait en France, puisque à Lyon c'était une BAC pilote, pour éventuellement les mettre en application dans leur pays.	« *J'ai demandé ma mutation, je suis allé à Marseille, à Marseille, j'ai été en commissariat, en police secours et comme moi ce n'est pas le genre de service qui me convient, j'ai intégré le GAPP (Groupe d'Appuie de la Police de Proximité) nouveau service qui s'est créé quand je suis arrivé et donc, j'ai fait très peu de temps. »54* *« J'ai postulé pour la BAC à nouveau et j'ai repris ma carrière à la BAC sachant que j'avais changé de région on ne m'a pas ressorti bah vous êtes arrivés à vos 6 ans vous ne pouvez plus retourner. »54*
55.	C	Je vois !!!	
56.	I	Ils voulaient voir ce que ça donnait, puisqu'il n'y avait pas ce genre de service : oh si ça marche la France, on pourrait les transposer chez nous !	
57.	C	Effectivement !	
58.	I	Il y a quand même ces échanges entre les différents pays sous la sécurité autres des fois voilà on s'aperçoit qu'il y a un pays qui utilise un bon procédé qui a créé un service efficace et on se dit pourquoi pas le faire chez nous ?	
59.	C	D'accord !!! et comment est-ce que vous êtes arrivés un peu dans le milieu de la sécurité privée ?	
60.	I	Alors je suis arrivé dans la sécurité privée, c'est que j'ai mis fin à mes fonctions 2014. Donc à peu près on va dire de 2001 jusqu'à 2014, j'étais en bac. Ah oui ! j'en ai fait un bon moment moi, j'ai 17 ans de bac, je suis un cas assez rare dans la police puisque j'en	« Alors je suis arrivé dans la sécurité privée, c'est que j'ai mis fin à mes fonctions 2014…j'ai 17 ans de bac, je suis un cas assez rare dans la police

		ai fait beaucoup, beaucoup. J'ai fait beaucoup, beaucoup de bac voilà ! Donc, j'ai quitté mes fonctions et j'ai embrayé dans la formation tout simplement puisque j'avais mon ex-femme qui avait passé son diplôme de SSIAP (Agent des Services de Sécurité Incendie et d'Assistance à Personnes) et le CQP APS (Certificat de Qualification Professionnel-Agents de Prévention et Sécurité) travailler dans la sécurité, à un moment donné elle voulait changer de métier, elle s'occupait, dans des centres pour handicapés, elle s'occupait des enfants et tout. Elle avait dû quitter son emploi, ça ne se passait pas trop bien, elle avait embrayé sur ces formations, elle s'est dit pourquoi pas faire agent de sécurité puis elle a passé son CQP puis son SSIAP et elle a eu des contacts avec des personnes, des formateurs. Quand ils ont su que j'ai arrêté, ils ont dit mais pourquoi tu ne ferais pas formateur ?	puisque j'en ai fait beaucoup, beaucoup. »60 « ...*et j'ai embrayé dans la formation tout simplement puisque j'avais mon ex-femme qui avait passé son diplôme de SSIAP (Agent des Services de Sécurité Incendie et d'Assistance à Personnes) et le CQP APS (Certificat de Qualification Professionnel-Agents de Prévention et Sécurité) travailler dans la sécurité…elle a eu des contacts avec des personnes, des formateurs. Quand ils ont su que j'ai arrêté, ils ont dit mais pourquoi tu ne ferais pas formateur ?* »60
61.	C	D'accord !!!	
62.	I	Pourquoi tu ne ferais pas, tu as les capacités, on peut gagner correctement sa vie, tu devrais faire ça, en plus tu as une grosse expérience de la sécurité. Tu pourras en faire bénéficier tes élèves. D'où je me suis inscrit pour passer le ssiap 3. En me renseignant sur cette formation, on m'a dit nous on veut des formateurs qui soient ssiap 3.	« *D'où je me suis inscrit pour passer le ssiap 3. En me renseignant sur cette formation, on m'a dit nous on veut des formateurs qui soient ssiap 3.* »62
63.	C	D'accord, ok !	
64.	I	De fait donc chef de service sécurité incendie hein SSIAP3, bon ça, je pense que vous connaissez !	
65.	C	Oui un peu !	
66.	I	Voilà ssiap 1, ssiap 2 (chef d'équipe) ssiap 3 (chef de service) donc de fait avant de passer mon ssiap 3, j'ai passé mon ssiap 1 pour voir ce que c'était la sécurité incendie, donc moi, je viens de la malveillance au départ. Je ne viens pas de l'incendie, je voulais voir ce que c'était avant de me lancer, prendre un diplôme de chef de service. Je me suis dit ce serait peut-être bien de savoir de quoi on parle.	« ...*j'ai passé mon ssiap 1 pour voir ce que c'était la sécurité incendie, donc moi, je viens de la malveillance au départ. Je ne viens pas de l'incendie, je voulais voir ce que c'était avant de me lancer, prendre un diplôme de chef de service. Je me suis dit ce serait peut-être bien de savoir de quoi on parle* »66
67.	C	Effectivement !	
68.	I	Bon j'ai passé mon ssiap1. 3 mois après, j'ai embrayé sur le ssiap 3, j'ai passé mon ssiap 3. J'ai commencé à faire un peu de formation en ssiap et en cqp, dans le centre qui m'avait d'ailleurs fait passer mes diplômes. Donc c'était à plan-de-campagne c'est […] le centre de formation. J'ai passé mon ssiap 1, je l'ai obtenu, ssiap 1, ssiap 3. J'ai passé mon diplôme de secourisme, parce qu'on m'a dit forcément si tu es formateur en sécurité faut que tu aies un diplôme en secourisme.	« *J'ai commencé à faire un peu de formation en ssiap et en cqp, dans le centre qui m'avait d'ailleurs fait passer mes diplômes…J'ai passé mon ssiap 1, je l'ai obtenu, ssiap 1, ssiap 3. J'ai passé mon diplôme de secourisme, parce qu'on m'a dit forcément si tu es formateur en sécurité faut que tu aies un diplôme en secourisme.* »68
69.	C	Oui le SST !!!	
70.	I	Et oui ! donc j'ai passé ma formation de formateur au SST et dès lors j'ai embrayé dans ce centre, et j'ai commencé à dérouler CQP-APS et du ssiap. Je me suis rendu compte rapidement, dès le premier jour que ça se passe super bien et je vous le dis comme je le ressens, ça m'éclatait, ça m'éclate, vraiment je me régalais à être formateur ! je me suis dit pourquoi tu ne l'as pas fait plutôt ? purée !! vraiment tu t'éclates. En plus, j'avais un bon feeling avec mes stagiaires tout le temps, on me le dit toujours. Mais c'est	« *Et oui ! donc j'ai passé ma formation de formateur au SST et dès lors j'ai embrayé dans ce centre, et j'ai commencé à dérouler CQP-APS et du ssiap. Je me suis rendu compte rapidement, dès le premier jour que ça se passe super bien et je vous le dis comme je le ressens, ça*

		impressionnant, ils n'arrêtent pas de dire, je suis fier de toi !!! ben ! je ne sais pas, la manière dont je fais les cours ça doit leur plaire, moi je le fais assez dynamique, j'ai plein d'anecdotes ben !! j'ai plein de référence pour les cas qu'on peut rencontrer un petit peu donc, j'ai de quoi argumenter aussi.	*m'éclatait, ça m'éclate, vraiment je me régalais à être formateur !* »70
71.	C	Et au départ, qu'est-ce que ce métier la représentait pour vous ?	Parcours pro
72.	I	La sécurité ?	
73.	C	Les métiers de formateur…	
74.	I	Le métier de formateur, moi pour être franc, à un moment donné de ma carrière, vers la fin de ma carrière, j'avais demandé à être formateur en école de police. J'avais demandé à être formateur puisque à l'époque je commençais un peu à être lassé de la BAC donc je commençais à avoir de la bouteille, aller courir, se faire attaquer dans les cités et compagnie bon bof on commence à avoir fait le tour de la question. Bon j'ai dit voilà, dans la mesure où je vous l'ai dit, j'ai de l'expérience et ben si j'allais en école de police, je pourrais en faire profiter mes élèves. Donc je suis monté à paris j'ai passé mes tests j'ai bien eu mes tests et j'ai eu un entretien avec que des femmes ben quelque part on m'a dit ça va être difficile vous êtes célibataire et il y a beaucoup de femmes dans la police ! je leur ai dit : moi, je ne sais pas, moi je forme des policiers. Je ne forme pas des hommes ou des femmes je forme des policiers. Enfin bon, on était tout un groupe de marseillais, on s'est tous fait shooter ! (Rire) à l'entretien on s'est tous fait shooter. Moi à l'entretien on m'a branché, il y a des femmes, il y a des femmes. J'ai dit bah arrêtez de me parler de ça, moi je fais de la formation, je ne fais pas la formation pour ça. Bon ça n'a pas marché, j'ai dû attendre de quitter la police pour me lancer dans la formation. Voilà comme j'ai vu que de suite ça me plaisait bien ben ! voilà en plus, moi j'avais découvert tout ce qui était la réglementation incendie et ça m'a passionné, cette découverte du monde de l'incendie moi qui était tout le temps orienté malveillance, c'était super intéressant.	« *Le métier de formateur, moi pour être franc, à un moment donné de ma carrière, vers la fin de ma carrière, j'avais demandé à être formateur en école de police. J'avais demandé à être formateur puisque à l'époque je commençais un peu à être lassé de la BAC donc je commençais à avoir de la bouteille… dans la mesure où je vous l'ai dit, j'ai de l'expérience et ben si j'allais en école de police, je pourrais en faire profiter mes élèves. Donc je suis monté à paris j'ai passé mes tests j'ai bien eu mes tests et j'ai eu un entretien avec que des femmes ben quelque part on m'a dit ça va être difficile vous êtes célibataire et il y a beaucoup de femmes dans la police… Bon ça n'a pas marché, j'ai dû attendre de quitter la police pour me lancer dans la formation.* »74
75.	C	C'était une nouvelle corde à votre arc ???	Rapport au métier/représentations
76.	I	Exactement !!! ça a été une nouvelle corde à mon arc, et d'ailleurs dont je me sers beaucoup, parce que je ne forme pas que dans le centre de formation, je forme on va dire, je forme un quart de mon temps en centre de formation, là actuellement et les trois quarts du temps, je travaille pour des organismes de formation et je fais des formations incendie inter et intra entreprise voilà !	« …*ça a été une nouvelle corde à mon arc, et d'ailleurs dont je me sers beaucoup, parce que je ne forme pas que dans le centre de formation* »76
77.	C	D'accord je vois !	Pratiques pro/activités
78.	I	Donc on m'envoie à droite, à gauche dans tout type d'établissement où je forme des gens à équipier de première intervention équipier de seconde intervention, je fais des exercices d'évacuation vous voyez ?	« *Donc on m'envoie à droite, à gauche dans tout type d'établissement où je forme des gens à équipier de première intervention équipier de seconde intervention, je fais des exercices d'évacuation vous voyez ?* »78
79.	C	Je vois !	Rapport au métier/représentations
80.	I	Le secourisme, les MAC SST (Maintien et Actualisation des Connaissances du SST) d'ailleurs hier, je faisais un MAC SST dans un supermarché et là aussi c'est super intéressant parce que déjà c'est les formations courtes où vous rencontrer des gens et c'est le contact humain qui pour moi est le plus important et vous	« …*c'est super intéressant parce que déjà c'est les formations courtes où vous rencontrer des gens et c'est le contact humain qui pour moi est le plus important*

		découvrirez des métiers aussi, vous découvrir des métiers. Vous allez chez les personnes, dans leur entreprise et vous avez le temps, des fois ils me font visiter leurs locaux et ils m'expliquent un peu leur boulot, c'est super intéressant.	*et vous découvrirez des métiers aussi, vous découvrir des métiers.* »80
81.	C	D'accord je vois !!! et du coup quand vous avez commencé à pratiquer effectivement comme formateur, quelle idée vous vous êtes fait du métier ? quel était votre…	
82.	I	Très, très dur !!! moi déjà le métier de policier bon on a des protections quand même, on est fonctionnaire, on est assermenté, on a quand même des protections qui font que dans les situations, on nous donne a priori raison par rapport à la sécurité privée. Deuxièmement, on est assermenté, un agent de sécurité privée n'est pas assermenté et déjà quand j'ai vu que les policiers n'étaient pas respecté, c'était sans arrêt le rapport de force et quand j'ai formé des agents de sécurité, au fond de moi, je me disais bah je vais passer mon temps à leur dire dans la formation, mais il va falloir vous préparer, c'est un métier difficile vous allez être confronté au conflictuelle, moi j'ai vécu ça toute ma carrière donc la sécurité privée, c'est énormément de conflictuelle, c'est ça le plus c'est ça qui craint le plus ce métier. Il faut gérer ça, tout le monde n'a pas les capacités pour gérer les conflits ça impact aussi ça impact les personnes, on n'en sort pas indemne, de n'importe quel conflit on n'en sort pas indemne. En tant qu'agent de sécurité il y a une épée de Damoclès oui, comme je leur dis vous avez le triple effet... C'est-à-dire si une intervention se passe mal vous pouvez perdre votre travail, perdre votre métier et vous pouvez finir encore au tribunal. Si je mets en rayon dans un supermarché, si ça se passe mal, si je fais une faute professionnelle, on me licencie, je retrouve un boulot, je n'ai pas perdu mon métier moi. Je peux exercer ailleurs sans problème ! immédiatement si je trouve un employeur ça repart. Alors que dans la sécurité privée vous pouvez carrément mettre fin à votre carrière définitivement sur une petite erreur ou quoi que ce soit qui vous est reproché à raison ou à tort et c'est fini pour vous. En ce sens quand je l'ai dit ouf ! c'est quand même dur ! et déjà par rapport à l'autorisation préalable, on demande, il faut le casier vierge, il faut réguler cela, moi j'estime que c'est exagéré, c'est exagéré. Une personne, elle, a commis une faute dans sa vie, bon d'accord, elle a eu une sanction et compagnie, comme on dit, elle a payé sa dette à la société, elle a été sanctionnée, ce n'est pas parce qu'une personne va voler une fois dans sa vie où avoir une histoire de violence une fois dans sa vie que c'est devenu un voleur ou que c'est devenu un violent. La personne a droit à ce que l'on qualifie de droit à l'oubli. Ça a été revendiqué par certaines personnes, le droit à l'oubli, c'est fini, on tourne la page. Peut-être qu'à une époque, j'ai fait une bêtise, ok ! mais c'est fini, je veux travailler dans la sécurité, a priori quelqu'un qui veut travailler... On ne rentre pas dans ce métier pour dire je veux braquer des banques !!! il ne faut pas exagérer. Moi je dis on ne doit pas empêcher les gens de travailler. Quand on sait que c'est un métier difficile et qu'il y a plein de gens qui ne veulent pas le faire, vous avez la chance d'avoir des gens qui veulent si engagé, ben il ne faut pas les dégoûter. S'ils ont une petite histoire avant, moi je dis qu'on doit pouvoir passer l'éponge.	« *Très, très dur !!! moi déjà le métier de policier bon on a des protections quand même, on est fonctionnaire, on est assermenté, on a quand même des protections qui font que dans les situations, on nous donne a priori raison par rapport à la sécurité privée. Deuxièmement, on est assermenté, un agent de sécurité privée n'est pas assermenté et déjà quand j'ai vu que les policiers n'étaient pas respecté, c'était sans arrêt le rapport de force et quand j'ai formé des agents de sécurité, au fond de moi, je me disais bah je vais passer mon temps à leur dire dans la formation, mais il va falloir vous préparer, c'est un métier difficile vous allez être confronté au conflictuelle, moi j'ai vécu ça toute ma carrière donc la sécurité privée, c'est énormément de conflictuelle, c'est ça le plus c'est ça qui craint le plus ce métier.* »82 «*En tant qu'agent de sécurité il y a une épée de Damoclès oui, comme je leur dis vous avez le triple effet... C'est-à-dire si une intervention se passe mal vous pouvez perdre votre travail, perdre votre métier et vous pouvez finir encore au tribunal.* »82
83.	C	Effectivement !!! (30 :05)	

84.	I	On doit laisser la chance aux gens, je trouve que c'est exagéré c'est disproportionné. Surtout si on suit un petit peu ce qui se passe dans les médias où il y' a des personnes à des hauts postes de l'administration mis en examen d'ailleurs, l'ancien directeur du CNAPS, ancien préfet des Bouches-du-Rhône, monsieur Bauer, criminologue qui a une affaire également et ces gens-là! vont vous faire la morale, vous dire c'est pas bien, c'est pas si, c'est pas là etc. attends on ne te donne pas ta carte pro! mais un élu peut se représenter et compagnie alors qu'il a fait des choses hyper grave. On va embêter un petit agent de sécurité pour un petit fait, franchement !	
85.	C	Je conçois tout à fait ce que vous dites ! je veux m'intéresser à la perception du métier de formateur chez vous en fait. Quelle idée vous vous êtes fait du métier de formateur ?	
86.	I	Oui ! ce n'était pas évident ! disons que ce n'était pas évident, moi j'y arrive. J'y arrive ! mais des fois, j'avoue qu'on peut avoir des classes difficiles. Ce n'est pas évident, on peut avoir des personnes difficiles. J'ai eu des recrutements fait par pôle emploi avec des personnes qui en fait sont venus à la sécurité sans réelle motivation, quand ils découvrent les contraintes du métier, la faiblesse des salaires, la très grande faiblesse de salaire, ils m'ont dit et ben on nous demande beaucoup de choses pour être payé très peu, pour pas grand-chose à la fin. Beaucoup de responsabilités, bon ce n'est pas l'usine, on n'est pas dans la tranchée à manier la pioche mais bon j'ai eu ce retour de beaucoup de stagiaires. Oh tu veux bien nous en apprendre beaucoup mais finalement pour ce qu'on va faire par la suite c'est presque trop quoi ! et donc c'est difficile de ... des difficultés des fois à donner de la motivation aux personnes, encore que j'y arrive, j'y arrive. J'ai réussi à retourner des personnes qui n'était pas motivé en disant ben voilà tu as un métier à découvrir et puis tu peux très bien... il faut toujours rechercher les bons côtés des métiers et leur faire voir les bons côtés d'un métier, les satisfactions qu'on peut en retirer. C'est un gros travail qu'il y a à faire sur certains stagiaires pour les convaincre de ça. Les motivés, alors là, c'est un énorme travail quand vous récupérez des personnes qui viennent de pôle emploi, qui ont subi une longue période de chômage et qui ne croient plus en eux, ils se disent, je ne suis pas capable, je suis un idiot, je suis un âne, ma vie c'est un échec. On doit les rebooster, on doit les remonter quoi ! j'y ai passé du temps à ça hein ! Presque à la fin, je me disais tu n'as plus qu'à t'acheter une corde et te pendre. Donc de rebooster des personnes, de les motiver, leur dire tu vas voir, moi, je vais te secouer jusqu'à avoir ton diplôme et après tu auras un travail et tu vas pouvoir reprendre une vie normale entre guillemets. Tu vas pouvoir à nouveau retourner dans le travail, ça va te changer la vie voilà !	« *Oui ! ce n'était pas évident ! disons que ce n'était pas évident, moi j'y arrive. J'y arrive ! mais des fois, j'avoue qu'on peut avoir des classes difficiles.* »86 « ...*on peut avoir des personnes difficiles. J'ai eu des recrutements fait par pôle emploi avec des personnes qui en fait sont venus à la sécurité sans réelle motivation, quand ils découvrent les contraintes du métier, la faiblesse des salaires, la très grande faiblesse de salaire, ils m'ont dit et ben on nous demande beaucoup de choses pour être payé très peu, pour pas grand-chose à la fin.* »86 « ...*il faut toujours rechercher les bons côtés des métiers et leur faire voir les bons côtés d'un métier, les satisfactions qu'on peut en retirer. C'est un gros travail qu'il y a à faire sur certains stagiaires pour les convaincre de ça. Les motivés, alors là, c'est un énorme travail quand vous récupérez des personnes qui viennent de pôle emploi, qui ont subi une longue période de chômage et qui ne croient plus en eux,* »86
87.	C	Du coup que pouvez-vous me dire des changements intervenus dans le métier de formateur en sécurité aujourd'hui qu'est-ce qui a évolué ?	
88.	I	Alors, c'est qui évolue c'est aussi, je vais parler encore des comportements des stagiaires, moi je récupère les dégâts fait par l'éducation nationale. Moi, je fais de la formation pour adulte, je récupère les dégâts fait par l'éducation nationale. Dégâts, c'est-à-dire oui, je vais parler franchement, moi, je suis de l'ancienne	« *Alors, c'est qui évolue c'est aussi, je vais parler encore des comportements des stagiaires, moi je récupère les dégâts fait par l'éducation nationale. Moi, je fais de la formation pour adulte, je*

		école, je n'ai pas fait des études supérieures longues, mais j'ai ... Le bac que j'ai, ce n'est pas le bac de maintenant, d'accord ? moi je ne fais pas de fautes d'orthographe, pas de fautes de grammaire, pas de fautes de conjugaison, je sais m'exprimer, je peux employer même du vieux français à l'occasion. Même souvent qu'en employant des termes, je suis obligé de me répéter auprès des stagiaires, puisque c'est des mots qui sont maintenant devenu désuet, moi je ne parle pas le langage texto, je suis désolé! et donc aussi le manque de culture générale impressionnant ! le manque de culture générale, c'est impressionnant ce qui fait que bon on va passer plus de temps à expliquer des choses des fois on se demande si on a bien été saisi dans ce que l'on explique, la personne emploie des mots, j'ignore totalement le sens de la question. Il y a aussi le comportement, le comportement avec le téléphone portable avec tout ça. Vous êtes en train de parler et la personne en face est en train de parler à son camarade. Il y a un manque de respect, un manque de respect évident de nos stagiaires. Il faut recadrer sans arrêt, il faut cadrer, il faut cadrer, il faut cadrer, c'est devenu plus difficile de tenir une classe.	*récupère les dégâts fait par l'éducation nationale.* »88 « ...*on va passer plus de temps à expliquer des choses des fois on se demande si on a bien été saisi dans ce que l'on explique, la personne emploie des mots, j'ignore totalement le sens de la question le comportement avec le téléphone portable avec tout ça. Vous êtes en train de parler et la personne en face est en train de parler à son camarade. Il y a un manque de respect, un manque de respect évident de nos stagiaires. Il faut recadrer sans arrêt, il faut cadrer, il faut cadrer, il faut cadrer, c'est devenu plus difficile de tenir une classe.* »88
89.	C	C'est un peu une évolution dans le mauvais sens que vous me dites rencontré ???	
90.	I	Ah oui tout à fait ! d'ailleurs c'est limite on trouve ça normal d'avoir son portable, de pianoter sur son portable quand on a le formateur en face de soi en train de faire son cours, on trouve ça normal. Moi, je trouve ça choquant, c'est un manque de respect, c'est un manque de respect mais franchement moi, ça ne me viendrait pas à l'idée de faire ça. Voilà, on les a laissé faire apparemment et ils considèrent que c'est normal. Aussi, ils ne supportent pas les réprimandes vous faites une remarque à un stagiaire, alors là c'est impressionnant, c'est impressionnant. C'est comme un petit garçon que vous avez pris en train de faire sa bêtise et vous lui faites une réprimande et il se vexe mais c'est impressionnant ! les comportements, et qu'on voit dans notre société et que l'on voit au travers de ce que porte les enseignants de l'éducation nationale bon on les retrouve après un centre de formation forcément.	« *Voilà, on les a laissé faire apparemment et ils considèrent que c'est normal. Aussi, ils ne supportent pas les réprimandes vous faites une remarque à un stagiaire, alors là c'est impressionnant, c'est impressionnant.* « 90
91.	C	Parlons un peu de vos interrogations, qu'est-ce qui vous interroge aujourd'hui sur votre métier de formateur ?	Rapport au métier/interrogation
92.	I	Là c'est la pérennité du métier. La pérennité du métier, en disant qu'on a mis beaucoup de contraintes sur les centres de formation ces derniers temps, on a demandé beaucoup de choses. J'ai un ami formateur qui a monté son centre de formation et qui a rencontré énormément des difficultés pour obtenir les agréments pour exercer, beaucoup de pression. Il faut tel ou tel document, il faut vraiment être clean de chez clean, il faut faire les choses carrées et ça prend du temps. C'est comme si on voulait tuer les petites structures au détriment (mais nous comprenons au profit) des grosses. Quelque part on se dit mais qu'est-ce qu'on veut faire de la sécurité privée ? c'est en plein développement ! et j'ai l'impression que ça a beaucoup compliqué, il y a énormément d'agents de sécurité formés et on arrive à une stagnation en ce moment. Il y a plein de centres qui se sont montés, j'apprends qu'il y en a pas mal qui ont fermés et on en arrive à… ben ça a été une évolution mais très rapide, d'ailleurs à pôle emploi, c'était facile : vous demandiez, vous voulez faire agent, vous aviez le	« *Là c'est la pérennité du métier. La pérennité du métier, en disant qu'on a mis beaucoup de contraintes sur les centres de formation ces derniers temps, on a demandé beaucoup de choses.* »92 « ...*il faut vraiment être clean de chez clean, il faut faire les choses carrées et ça prend du temps. C'est comme si on voulait tuer les petites structures au détriment (mais nous comprenons au profit) des grosses. Quelque part on se dit mais qu'est-ce qu'on veut faire de la sécurité privée ?* »92 « ...*il y a énormément d'agents de sécurité formés et on arrive à une stagnation en ce moment. Il y a plein de centres qui se sont montés, j'apprends*

		financement. Maintenant, ils sont plus réticents. Est-ce qu'il y a vraiment des débouchés, pas forcément, il commence à y avoir du monde dans la sécurité, il commence à y avoir beaucoup de monde ! bah le service de l'administration pôle emploi entre autres, des fois ils sont réticent. Avant c'était facile, vous demandiez, je veux passer le CQP APS et le SSIAP, les financements on pouvait l'obtenir assez rapidement, maintenant, on va vous dire je vous finance le CQP mais pour le SSIAP on verra et ça, ce sont les retours que j'ai, c'est les retours que j'ai de mes stagiaires ou d'autres personnes qui m'ont dit, mais là j'ai demandé, on m'a dit niet. Alors bizarrement d'un pôle emploi à un autre, selon la région où on se trouve, il n'y a pas le même raisonnement. Dans certains endroits, c'est plus facile et dans d'autres plus difficile. Donc je vois qu'on arrive à un niveau où ça stagne et puis voilà ! Après les premières personnes qui sont rentrés dans la sécurité ont eu une évolution par rapport au stagiaire présent, c'est-à-dire que ce ne sont pas ceux qui était branché sur la sécurité qui viennent maintenant. Il y en a toujours ! Alors qu'avant, c'étaient des gens qui avaient vraiment envie de faire ça, là ça va être par choix. Des fois, des personnes qui ont un niveau d'étude plus élevé, qui vont se lancer là-dedans en se disant pourquoi pas ? Je vais faire ça et après quand ils découvrent le salaire, ils tombent de haut mais ils veulent se lancer là-dedans. Alors qu'avant on avait des stagiaires au niveau très bas, sans aucun a priori Sacher le hein, j'avais beaucoup de personnes qui venaient, des résidents qui maîtrisaient à peine la langue et ils voulaient faire agent de sécurité parce qu'ils avaient rencontré des camarades qui leurs disaient ben ! tu sais, c'est une formation courte quelques semaines et ça y est tu peux travailler. Je comprends leur démarche de vouloir faire ça, mais il y avait un gros défaut de maîtrise de la langue, ce n'est pas de leur faute, moi j'en ai eu, ils se sont fait bouler au ssiap, se sont fait bouler au cqp, les deux examens, ils se sont fait bouler parce qu'il y a un défaut de maîtrise de la langue. Les examinateurs, ils disent bah si la personne ne comprend pas les messages et quelque chose d'hyper important ou d'hyper grave qui est entrain de se passer, ça va être un problème ! Si la personne n'arrive pas à comprendre les consignes, ça va être un problème ! Donc on avait beaucoup de personnes et puis des fois des personnes qui n'avaient vraiment aucun niveau d'étude. D'où les prérequis demandés avant l'entrée en formation. D'ailleurs, vu comment ils écrivaient la main courante, je me suis dit oulà là ! un patron de boîte de sécu après s'il voit ça, ça risque de piquer. Voilà, c'est un peu moins vrai maintenant, c'est un peu moins vrai maintenant. Pôle emploi a mis la pression sur les prérequis en disant bah ! Moi si vous me prenez quelqu'un en formation c'est qu'il a le niveau pour entrer en formation. Il y a eu des dérives avec les centres de formation, sur certains, il y a eu des dérives, ils prenaient des personnes qui ne maîtrisaient pas la langue, ils sont allés droit à l'échec. Tout ça ben pour avoir ces gens en plus. Tout en sachant qu'on a mené la personne à l'échec et là vous avez beau essayer de faire ce que vous voulez en tant que formateur pour l'aider ben vous l'aider comme vous pouvez. Mais ça a ses limites, si moi je vais dans un pays étranger, je ne maîtrise pas la langue et que je	*qu'il y en a pas mal qui ont fermés et on en arrive à… ben ça a été une évolution mais très rapide, d'ailleurs à pôle emploi, c'était facile : vous demandiez, vous voulez faire agent, vous aviez le financement. Maintenant, ils sont plus réticents.* »92 « …*j'avais beaucoup de personnes qui venaient, des résidents qui maîtrisaient à peine la langue et ils voulaient faire agent de sécurité parce qu'ils avaient rencontré des camarades qui leurs disaient ben ! tu sais, c'est une formation courte quelques semaines et ça y est tu peux travailler.* »92 « *Pôle emploi a mis la pression sur les prérequis en disant bah ! Moi si vous me prenez quelqu'un en formation c'est qu'il a le niveau pour entrer en formation. Il y a eu des dérives avec les centres de formation, sur certains, il y a eu des dérives, ils prenaient des personnes qui ne maîtrisaient pas la langue, ils sont allés droit à l'échec. Tout ça ben pour avoir ces gens en plus.* »92

		veux passer un examen, la langue pour moi ça va être une galère totale forcément, c'est normal.	
93.	C	D'accord parlons un peu maintenant des valeurs que vous essayez de transmettre par votre métier. Ce qui vous semble important, qu'est-ce que vous valoriser ? Quelles sont les valeurs que vous voulez transmettre ? qu'est-ce qui est important pour vous et à quoi est-ce que vous accordez vraiment de l'importance ?	Rapport au métier/Valeur
94.	I	Alors l'image. J'accorde énormément d'importance à l'image. La manière de se présenter, la présentation hyper importante et puis le respect pour son métier. Comme je leur dis, le respect pour son métier oui, vous avez choisi un métier oui, certes on n'est pas super bien payé mais bon, ça vous le savez au départ. Bah de le respecter son métier et qu'aujourd'hui si vous déconsidérer votre métier que vous le déconsidérer devant les autres ah, vous dénigrez vous-même, votre métier et vous vous dénigrez vous-même. Donc c'est un métier qui doit faire sa place, il doit gagner le respect, déjà, il faut être respectable soit, il faut avoir un comportement respectable pour donner envie aux gens de le respecter. Donc c'est ça le but de la formation, je me penche énormément là-dessus. Les attitudes, des comportements sont hyper important. Ça va se développer, on va être sollicité forcément de plus en plus sachant qu'il y a quand même un désengagement de l'État dans la sécurité les missions dédiées à la police municipale sont de plus en plus redirigée vers la sécurité privée. Donc on doit retravailler notre image, maintenant se montrer professionnel. Être professionnel, se montrer très, très pros, je mets l'accent dessus. J'ai un travail à faire, je suis professionnel, je me montre pro, voilà. Surtout, je maintiens mes connaissances, je vois, la personne a eu son diplôme, ça y est, elle croit bon je suis arrivé, non ! il y a un gros travail à faire, il faut se remettre en cause en permanence, faire preuve de curiosité intellectuelle comme je le dis, il faut se renseigner, il faut se mettre à jour. Ces notions-là, ces notions de déontologie oui, c'est vraiment de la déontologie : respecter ses collègues, respecter l'équipe, c'est énormément de travail cette notion d'esprit d'équipe. On voit souvent les petites guerres entre les personnes, j'ai dit mais moi ce que j'ai connu dans la police c'était vraiment une équipe où on était vraiment soudé, il y avait un soutien, Moi je faisais confiance à mes collègues avec moi, je leur dis : il faut que vous soyez comme ça. Il faut que vous soyez comme ça pour qu'on sente bien que vous êtes ensemble déjà ça nous permettra de nous en sortir Sachant ce à quoi on est opposé. Ça vous permettra aussi de faire une carrière. De ne pas vous exposer donc, je les prépare aussi à tout ce qui est risque au niveau professionnel, que ça peut déraper sur la moindre chose donc la notion du respect pas d'apriori, pas de comportement raciste etc et compagnie ça je mets l'accent addition aussi point le respect, on se comporte correctement déjà on se sentira mieux vis-à-vis des gens on en sort plus valoriser.	« *Alors l'image. J'accorde énormément d'importance à l'image. La manière de se présenter, la présentation hyper importante et puis le respect pour son métier.* »94 « *Donc c'est un métier qui doit faire sa place, il doit gagner le respect, déjà, il faut être respectable soit, il faut avoir un comportement respectable pour donner envie aux gens de le respecter. Donc c'est ça le but de la formation, je me penche énormément là-dessus.* »94 « *Ça va se développer, on va être sollicité forcément de plus en plus sachant qu'il y a quand même un désengagement de l'État dans la sécurité les missions dédiées à la police municipale sont de plus en plus redirigée vers la sécurité privée. Donc on doit retravailler notre image, maintenant se montrer professionnel.* »94 « *J'ai un travail à faire, je suis professionnel, je me montre pro, voilà. Surtout, je maintiens mes connaissances, je vois, la personne a eu son diplôme, ça y est, elle croit bon je suis arrivé, non ! il y a un gros travail à faire, il faut se remettre en cause en permanence, faire preuve de curiosité intellectuelle comme je le dis, il faut se renseigner, il faut se mettre à jour.* »94 « …*c'est vraiment de la déontologie : respecter ses collègues, respecter l'équipe, c'est énormément de travail cette notion d'esprit d'équipe* »94 « *Ça vous permettra aussi de faire une carrière. De ne pas vous exposer donc, je les prépare aussi à tout ce qui est risque au niveau professionnel, que ça peut déraper sur la moindre chose donc la notion du respect pas d'apriori, pas de comportement raciste etc.* »94
95.	C	Ensuite la question des pratiques, est-ce que vous pourriez me décrire une journée de formation ? quand vous arrivez en formation, comme si moi je devais vous remplacer par exemple je dois faire les choses exactement comme vous, que pourriez-vous me donner comme consigne pour faire de telle sorte que la formation se passe bien ?	Pratiques Pro

96.	I	Si vous êtes déjà formateur donc vous avez déjà les bases et que vous avez déjà exercer, bah je considère quoi. On part de ce cas-là. Déjà, je commencerai à vous décrire ma classe, l'évaluation que j'ai du niveau de mes stagiaires, du comportement du comportement qu'il faut je pense en face du groupe à traiter. Déjà première chose, ça c'est la première chose. La seconde chose c'est de trouver s'ils sont bien, ils ne sont pas bien, s'il faut les prendre de manière pas trop cool sinon on se fait manger. Après, on a des déroulé pédagogique, Comme vous le savez, on a le déroulé pédagogique par rapport aux différents modules qu'on a à faire nombre d'UV, déjà dire où j'en suis arrivé, dire à quel niveau sont les stagiaires s'ils maîtrisent, s'ils maitrisent à peu près le sujet ou s'ils ont des difficultés par rapport au module. Comment je décompose la partie théorique, le questionnement etc. et la partie pratique moi, j'alterne. J'alterne parce que si vous faites que la théorie, vous les endormez, je me permet d'alterner de la théorie oui, d'ailleurs moi je les prends très rapidement en pratique je leur présente le PC, les interroger, commencer déjà les préparer à ce que sera l'examen, à la prise en compte du PC, vous allez faire le rondier, vous allez faire le chef de poste donc ça permet de faire des coupures et d'effectuer des mises en situation. Alterner théorie et pratique surtout on a un module à faire, on sait qu'on a tant d'heures à faire sur tel module. Après, ce n'est pas grave si la personne qui remplace n'a pas fini, il me recontacte Téléphoniquement le soir même, voilà j'en suis là Voilà comment ça s'est passé pour que moi quand je reprends derrière je sache où j'en suis voilà. La personne n'a pas fini son programme, il n'y a pas de problème elle a bien avancé, elle aurait aimé faire un peu plus, il n'y a pas de problème du moment qu'il y a des échanges entre formateur. Les échanges sont nécessaires entre les formateurs.	*« e commencerai à vous décrire ma classe, l'évaluation que j'ai du niveau de mes stagiaires, du comportement du comportement qu'il faut je pense en face du groupe à traiter…La seconde chose c'est de trouver s'ils sont bien, ils ne sont pas bien, s'il faut les prendre de manière pas trop cool sinon on se fait manger. »96* *« …on a des déroulé pédagogique, Comme vous le savez, on a le déroulé pédagogique par rapport aux différents modules qu'on a à faire nombre d'UV, déjà dire où j'en suis arrivé, dire à quel niveau sont les stagiaires s'ils maîtrisent, s'ils maitrisent à peu près le sujet ou s'ils ont des difficultés par rapport au module. »96* *« …moi, j'alterne. J'alterne parce que si vous faites que la théorie, vous les endormez, je me permet d'alterner de la théorie oui, d'ailleurs moi je les prends très rapidement en pratique »96* *« …commencer déjà les préparer à ce que sera l'examen, à la prise en compte du PC, vous allez faire le rondier, vous allez faire le chef de poste donc ça permet de faire des coupures et d'effectuer des mises en situation. »96*
97.	C	Lors de la formation par exemple est-ce qu'il y aura des moments de vigilance particulière à avoir ? être particulièrement attentif à une situation ou un comportement...	
98.	I	La plus grande difficulté avec certains, c'est de garder l'attention des stagiaires. C'est très difficile puisque certains la prenne un peu par-dessus la jambe la formation. Ils commencent par se dire, c'est bon finalement, ce n'est pas bien difficile. Je vais y arriver. Donc de faire très attention au comportement surtout quand on travaille en groupe on fait des exercices pratiques. De contrôler la partie rigolade ben, gardez quand même le sérieux, même si on essaie toujours d'avoir des relations sympathiques avec nos stagiaire comme je dis toujours ne confondez pas gentillesse et faiblesse Google ne confondez pas ! et donc de mettre sur les gardes les formateurs ville de faire attention que les stagiaires ne prennent pas le dessus sur lui. C'est lui quand même tu dois gérer son cours et pas les stagiaires.	*« La plus grande difficulté avec certains, c'est de garder l'attention des stagiaires. C'est très difficile puisque certains la prenne un peu par-dessus la jambe la formation. »98* *« Donc de faire très attention au comportement surtout quand on travaille en groupe on fait des exercices pratiques. De contrôler la partie rigolade ben, gardez quand même le sérieux, même si on essaie toujours d'avoir des relations sympathiques avec nos stagiaire … »98*
99.	C	Qu'est-ce qui se passe par exemple quand je dois introduire une nouvelle notion, par exemple passer une nouvelle phase dans le programme comment est-ce que je fais ça ?	
100.	I	Déjà moi je propose systématiquement de commencer on parle du sujet. Ben tiens on va parler de ça, on va regarder ça, je les fais parler, je leur demande parlez-moi de ça... je peux donner l'exemple d'avant-hier j'ai abordé le module terroriste, j'ai attaqué le module terroriste, partir finalement c'est quoi le terroriste, c'est	*« Déjà moi je propose systématiquement de commencer on parle du sujet. Ben tiens on va parler de ça, on va regarder ça, je les fais parler, je leur demande parlez-moi de ça... »100*

		quoi déjà on va parler le terroriste qu'est-ce que vous en pensez ? Je les ai laissé parler et changer un peu et déjà on commençait déjà à voir leur manière de voir les choses par rapport à ce sujet et on se rend compte que bah notre vision qu'on a nous elle est lancée par les médias, parce qu'on a vu autour de soi et puis les idées que les gens se sont faits à ce sujet. On voit que c'est difficile des fois. Tout le monde ne voit pas les choses de la même manière donc sur ce module, il y a quand même un consensus, ce sont des généralités bien sûr mais bon voilà. Déjà de commencer à faire souffler les idées avant de démarrer, Histoire de dire et puis de trouver le bon moment ça part souvent en polémique entre eux. Oui ben moi je ne suis pas d'accord et du coup en ce moment moi j'en profite pour faire le cours, je lance mon cours. Je leur dis justement bah on va en parler.	*« Je les ai laissé parler et changer un peu et déjà on commençait déjà à voir leur manière de voir les choses par rapport à ce sujet et on se rend compte que bah notre vision qu'on a nous elle est lancée par les médias, parce qu'on a vu autour de soi et puis les idées que les gens se sont faits à ce sujet. »100* *« Déjà de commencer à faire souffler les idées avant de démarrer, Histoire de dire et puis de trouver le bon moment ça part souvent en polémique entre eux. Oui ben moi je ne suis pas d'accord et du coup en ce moment moi j'en profite pour faire le cours, je lance mon cours. Je leur dis justement bah on va en parler.100*
101.	C	Du coup lors de la progression du cours comment est-ce que je fais quand je vois qu'il y a un problème de compréhension c'est-à-dire que j'avance et puis je n'arrive pas trop à me faire comprendre des stagiaires comment est-ce que je fais pour sortir de cette situation ? (51 :30)	
102.	I	Alors à part de revenir en arrière, de revenir sur les phrases ça peut être par l'interrogation ou des thèmes à creuser. J'ai cette chance aussi, puisqu'on a des QCU à faire tout au long de la formation. J'ai remarqué que l'incompréhension ça pouvait aussi être l'occasion de dire bon voilà on est arrivé, je sors le petit QCU et vous me le fait et comme la personne n'a pas bien maîtriser son sujet, ça va être l'occasion bah qu'elle fasse des erreurs et de revenir sur les points incompris. Deuxièmement moi j'ai une habitude, quand je démarre une journée de cours, la première demi-heure, les trois quarts d'heure, ça va être interrogé mes stagiaires sur le cours de la veille déjà ça me permet de voir si tout a bien été assimilé. Bon déjà j'ai ce mode de fonctionnement, je démarre et on va parler de de ce qu'on a vu hier et éventuellement, j'en fais aller au tableau Stabilo en main et parle-moi ça peut être la légitime défense flagrant délit allez explique-moi l'article explique-moi à quoi ça correspond les différents cas par exemple légitime défense les différents cas de flagrant délit, d'ailleurs, j'ai les stagiaires en ce moment qui en redemande hein!! ils m'ont dit mais nous ça ne nous dérange pas, vas-y questionne nous et en avant donc voilà comme j'ai des personnes qui veut bien le faire donc j'ai dit ça tombe bien et ça permet à chacun de voir et à la personne qui aurait pas compris à ce moment-là de se dire ah bah finalement, j'avais mal compris mais là maintenant, c'est bon. Ouais franchement ! je leur dis on n'est pas dans le jugement entre nous et ça je fais très attention, s'il y a un collègue qui s'est trompé, il vaut mieux qu'il se trompe là, plutôt qu'à l'examen. On n'est pas là pour se critiquer, pour rigoler où se moquer de lui, on est là pour avancer, on est une équipe donc on doit se soutenir et on va plutôt aider ces camarades de classe plutôt que de se moquer d'eux. Je l'ai vu ça hein ! ça m'est arrivé de le voir, voilà !	*« J'ai cette chance aussi, puisqu'on a des QCU à faire tout au long de la formation. J'ai remarqué que l'incompréhension ça pouvait aussi être l'occasion de dire bon voilà on est arrivé, je sors le petit QCU et vous me le fait et comme la personne n'a pas bien maîtriser son sujet, ça va être l'occasion bah qu'elle fasse des erreurs et de revenir sur les points incompris. »102* *« J'ai une habitude, quand je démarre une journée de cours, la première demi-heure, les trois quarts d'heure, ça va être interrogé mes stagiaires sur le cours de la veille déjà ça me permet de voir si tout a bien été assimilé. »102* *« J'ai ce mode de fonctionnement, je démarre et on va parler de de ce qu'on a vu hier et éventuellement, j'en fais aller au tableau Stabilo en main et parle-moi ça peut être la légitime défense flagrant délit allez explique-moi l'article explique-moi à quoi ça correspond les différents cas par exemple légitime défense les différents cas de flagrant délit, »102* *« … e leur dis on n'est pas dans le jugement entre nous et ça je fais très attention, s'il y a un collègue qui s'est trompé, il vaut mieux qu'il se trompe là, plutôt qu'à l'examen. On n'est pas là pour se critiquer, pour rigoler où se moquer de lui, on est là pour avancer, on est une équipe donc on doit se soutenir et on va*

			plutôt aider ces camarades de classe plutôt que de se moquer d'eux. »102
103.	C	Après au niveau des routines qu'est-ce qu'il est important de mettre en place et de conserver tout au long de la formation ?	
104.	I	Vous voulez dire en parlant de routine ?	
105.	C	Oui en parlant de routine…	
106.		Oui alors on est obligé de se régler parce que le stagiaire est quand même...il faut quand même les dérouter de temps en temps mais pas trop non plus oui, il ne faut pas trop les déstabiliser en disant tiens bien aujourd'hui et je vais faire autrement mais complètement différemment ça à l'occasion quand on est arrivé à un certain stade de la formation parce qu'il faut bien le dire ce qui est , on a des gens qui se retrouvent sur les bancs de l'école, l'école est très, très loin (en termes de temporalité pas de distance) d'ailleurs c'est la première chose qu'on me dit c'est long parce que nous, on avait perdu l'habitude. Donc, il faut prendre ça en compte, en disant bah oui je vous tiens assis là pendant quelques heures je sais que l'école est très loin derrière vous, des fois effectivement ce n'est pas évident oui, mais malgré tout, il faut quand même c'est réglé, il faut leur donner des règles ça peut être démarrer. Moi quand je démarre, on reprend un peu le cours de la veille, après bon, c'est bon on peut enquiller sur le cours, quelques petites questions voilà. Quelque part, ils ont appris à se régler comme ça et quelque part, ils aiment cette stabilité, comme ils m'ont fait remarquer qu'ils n'aiment pas changer de formateur. Alors ça c'est... moi j'ai eu des centres de formation où on a été 5,6 pour l'ensemble de la formation, alors ça à chaque fois, les stagiaires et maintenant pourquoi ce n'est pas notre formateur ou quand moi je vais partir qui ça va être ? Comment il va être ? parce qu'ils s'habituent au formateur et quelque part bah ! d'ailleurs on voit à quel degré, il y a ce lien qui se crée avec le formé qui fait que même le jour de l'examen si je ne suis pas là, ça ne va pas le faire. Normalement je ne dois pas être là le jour de l'examen, mais dans certains cas... à une certaine époque ça se faisait et on avait... On restait là et on était un soutien moral. Comme quoi, il y a ce lien à tous, il avait besoin qu'on soit là le jour de leur examen pour les motivés, pour leur dire c'est bon ça va bien se passer et éventuellement si on pouvait le conseiller un petit peu sur l'attitude et compagnie.	« *Oui alors on est obligé de se régler parce que le stagiaire est quand même...il faut quand même les dérouter de temps en temps mais pas trop non plus oui, il ne faut pas trop les déstabiliser en disant tiens bien aujourd'hui et je vais faire autrement mais complètement différemment ça à l'occasion quand on est arrivé à un certain stade de la formation parce qu'il faut bien le dire ce qui est , on a des gens qui se retrouvent sur les bancs de l'école, l'école est très, très loin* »106 « *l faut prendre ça en compte, en disant bah oui je vous tiens assis là pendant quelques heures je sais que l'école est très loin derrière vous, des fois effectivement ce n'est pas évident oui, mais malgré tout, il faut quand même c'est réglé, il faut leur donner des règles* »106 « *Moi quand je démarre, on reprend un peu le cours de la veille, après bon, c'est bon on peut enquiller sur le cours, quelques petites questions voilà. Quelque part, ils ont appris à se régler comme ça et quelque part, ils aiment cette stabilité, comme ils m'ont fait remarquer qu'ils n'aiment pas changer de formateur.* »106
107.	C	D'accord on va peut-être parler un peu de qualification des formateurs. Est-ce qu'il est nécessaire aujourd'hui d'avoir des qualifications spécifiques pour devenir formateur en sécurité privée ?	Formation-Qualification
108.	I	Des qualifications spécifiques ... Bon déjà il est bien d'avoir des... ou d'avoir exercé ! ne serait-ce que d'avoir exercé	*« Des qualifications spécifiques ... Bon déjà il est bien d'avoir des... ou d'avoir exercé ! ne serait-ce que d'avoir exercé »108*
109.	C	Que ce soit de l'expérience ou des qualifications diplômantes hein !!!	
110.		Oui, déjà d'avoir exercé. J'ai eu des formateurs qui venait de l'armée qui n'avait jamais exercé dans la sécurité privée, c'est d'ailleurs ce qu'ils m'ont dit avec une franchise énorme P… par moment, je ne sais pas ce que j'explique et je n'ai aucune ... c'est chaud hein de dire ça et je n'ai aucune anecdote à leur avancé	« *J'ai eu des formateurs qui venait de l'armée qui n'avait jamais exercé dans la sécurité privée, c'est d'ailleurs ce qu'ils m'ont dit avec une franchise énorme P… par moment, je ne sais pas ce que*

		puisque, je ne viens pas de ce métier-là. Alors c'est déjà délicat de se lancer dans la formation à la sécurité privée, si vous n'êtes pas de la filière sécurité c'est délicat. Vous parlez de notions que vous n'appréhende pas vous n'avez pas forcément des anecdotes à fournir au stagiaire pour illustrer vos propos et pour justement quand on ne comprends pas ou si on vous dit ah mais non moi, je pense pas que… je dis mais attends, moi, je vais te donner des exemples concrets ben, moi j'ai des références, et je vais te dire c'est du vécu, ça c'est du vécu voilà ce que j'ai vu, ce que j'ai constaté sur une carrière, moi je peux me justifier. Quelqu'un qui ne viendrait pas de la sécurité, s'il se lance dans la formation à la sécurité c'est comme si, je vous parlais de cuisine et que je ne sais pas cuisiner, voilà bon ! Voilà, le jour où on arrive très vite aux limites, c'est qu'on est en train de dire des bêtises. Moi, ça m'est arrivé de reprendre pas mal de formateur sur des bêtises, qui n'avaient pas d'expérience dans la procédure pénale, dans le code pénal et qui étaient mal informés sur certaines notions sur la palpation et autres, sur la fouille, donc voilà. Le minimum de diplôme, forcément un minimum de diplôme bon là une formation de formateur, éventuellement et encore que moi je n'en ai pas eu et ça ne m'a pas empêché dès le début que ça marche bien ça ne m'a pas empêché, ça pourrait être d'avoir la pédagogie on n'a pas forcément fait de la pédagogie aussi, ce n'est pas inné en fait, je veux faire formateur et forcément ça va marcher on ne sait pas au final. Autant pour moi, ça aurait pu ne pas marcher, me dire finalement ah ben non, ça ne me convient pas. Je n'étais pas sûr d'avance que ça réussirait quand j'ai décidé de me lancer dans cette voie-là, je n'étais pas sûr que ça marcherait. Après c'est on voit si de suite on arrive à accrocher le stagiaire, si ça déroule bien et après avec l'expérience on développe une certaine assurance qui fait que bon voilà quand on démarre dans la formation, on est jeune formateur on est forcément un peu stressé (rire) alors on va être très, très scolaire au début, très, très branché sur le livre, sur le support et tout doucement on va s'en détacher avec l'expérience. On va se détacher des écrits oui, on va se détacher un peu des supports vidéo et on va plus être dans l'interaction directement avec les stagiaires.	*j'explique et je n'ai aucune ... c'est chaud hein de dire ça et je n'ai aucune anecdote à leur avancé puisque, je ne viens pas de ce métier-là…c'est déjà délicat de se lancer dans la formation à la sécurité privée, si vous n'êtes pas de la filière sécurité c'est délicat. Vous parlez de notions que vous n'appréhende pas vous n'avez pas forcément des anecdotes à fournir au stagiaire pour illustrer vos propos et pour justement quand on ne comprend pas ou si on vous dit ah mais non moi*... »110 « Quelqu'un qui ne viendrait pas de la sécurité, s'il se lance dans la formation à la sécurité c'est comme si, je vous parlais de cuisine et que je ne sais pas cuisiner, voilà bon ! Voilà, le jour où on arrive très vite aux limites, c'est qu'on est en train de dire des bêtises »110 « *Le minimum de diplôme, forcément un minimum de diplôme bon là une formation de formateur, éventuellement et encore que moi je n'en ai pas eu et ça ne m'a pas empêché dès le début que ça marche bien ça ne m'a pas empêché, ça pourrait être d'avoir la pédagogie on n'a pas forcément fait de la pédagogie aussi, ce n'est pas inné en fait, je veux faire formateur et forcément ça va marcher on ne sait pas au final.* »110 *« ...quand on démarre dans la formation, on est jeune formateur on est forcément un peu stressé (rire) alors on va être très, très scolaire au début, très, très branché sur le livre, sur le support et tout doucement on va s'en détacher avec l'expérience.* »110
111.	C	Dans votre, cas comment est-ce que vous avez appris le métier de formateur ? vous m'avez dit que vous n'avez pas eu forcément de formation de formateur, est-ce que vous avez appris le métier de formateur en sécurité ?	
112.	I	Bah déjà ! ça va être en observant mes propres formateurs quand j'ai fait ma formation de SSIAP, j'ai demandé pas mal de conseils aux formateurs dans le centre de formation où j'ai suivi moi-même ma formation de ssiap 3, ben j'ai sympathisé avec les formateurs, je leur ai demandé des conseils et j'ai eu cette chance d'avoir des formateurs sympathiques, très gentils qui m'ont aidé... je me suis lancé tout doucement, ils m'ont permis d'animer ne serait-ce qu'une heure durant la formation. j'ai demandé à assister à des cours, j'ai fait aussi comme ça ah, j'ai demandé au centre de formation où j'ai été formé est-ce que je peux assister à des cours et par moments le formateur me disait vas-y prends la parole si tu te sens, allez vas-y cette petite partie explique-leur,	*« Bah déjà ! ça va être en observant mes propres formateurs quand j'ai fait ma formation de SSIAP, j'ai demandé pas mal de conseils aux formateurs dans le centre de formation où j'ai suivi moi-même ma formation de ssiap 3, ben j'ai sympathisé avec les formateurs, je leur ai demandé des conseils et j'ai eu cette chance d'avoir des formateurs sympathiques, très gentils qui m'ont aidé... »112* *«…je me suis lancé tout doucement, ils m'ont permis d'animer ne serait-ce*

		je te dirai ce qui va et je te dirai ce qui ne va pas, j'ai fait comme ça.	*qu'une heure durant la formation. j'ai demandé à assister à des cours, j'ai fait aussi comme ça ah, j'ai demandé au centre de formation où j'ai été formé est-ce que je peux assister à des cours et par moments le formateur me disait vas-y prends la parole si tu te sens, allez vas-y cette petite partie explique-leur, je te dirai ce qui va et je te dirai ce qui ne va pas, j'ai fait comme ça. »112*
113.	C	C'est comme ça que vous vous avez appris un peu le métier de formateur en sécurité privée…	
114.	I	Voilà! voilà! J'ai suivi quelques cours comme ça et très rapidement on m'a dit tiens on a un problème, on a un formateur qui devait venir qui n'est pas là, demain tu ne veux pas prendre une classe? et ça c'est fait comme ça et le lendemain, j'avais, une classe, j'ai déroulé mon cours et puis ça s'est bien passé, je me suis dit finalement ça va, j'ai pigé le truc voilà! bon j'avais certainement des défauts, j'en ai encore d'ailleurs, il y a des chances que j'en ai encore.	*« Voilà ! voilà ! J'ai suivi quelques cours comme ça et très rapidement on m'a dit tiens on a un problème, on a un formateur qui devait venir qui n'est pas là, demain tu ne veux pas prendre une classe ? et ça c'est fait comme ça et le lendemain, j'avais, une classe, j'ai déroulé mon cours et puis ça s'est bien passé, je me suis dit finalement ça va, j'ai pigé le truc voilà ! »114*
115.	C	Certes mais il faut bien avancer quand même…	
116.	I	Mais il faut bien faire ses armes…(1h01)	
117.	C	Aujourd'hui qu'est-ce que vous pouvez proposer pour améliorer l'accès au métier de formateur en sécurité privée ?	Préconisation proposition pour la professionnalisation
118.	I	Ben ça pourrait être de faire directement un module, une formation spécifique de formateur à la sécurité privée donc, il y a déjà une formation d'agent de sécurité privée pourquoi pas une formation de formateur à la sécurité privée.	*« Ben ça pourrait être de faire directement un module, une formation spécifique de formateur à la sécurité privée donc, il y a déjà une formation d'agent de sécurité privée pourquoi pas une formation de formateur à la sécurité privée. »118*
119.	C	C'est important ça pour vous ?	
120.	I	Ben oui !!! ça pourrait être... Ça aurait été bien, ça m'aurait et te proposer, je l'aurais faite. Ça m'aurait été proposé à l'époque je l'aurais fait voilà ça m'aurait fait aborder tous les domaines de la sécurité tout ce qui est formation dans l'incendie, formation dans le CQP et voilà. Non ça aurait été bien de faire ça et peut-être après des stages en immersion dans le centre de formation ben pour voir comment ça se passe voilà. Donc d'alterner par exemple formation de formateur pendant une semaine après une semaine pendant laquelle on est en centre de formation où on assiste au cours et on voit comment ça se déroule avec un message et à la limite pourquoi pas faire des comptes rendus pour faire des écrits rendre compte de notre ressenti de stagiaire formateur par rapport à la formation et avoir après un débrief centre de formation sur cette formation de formateur. Moi je le verrai bien comme ça !	*« Ben oui !!! ça pourrait être... Ça aurait été bien, ça m'aurait et te proposer, je l'aurais faite. Ça m'aurait été proposé à l'époque je l'aurais fait voilà ça m'aurait fait aborder tous les domaines de la sécurité tout ce qui est formation dans l'incendie, formation dans le CQP et voilà. »120* *« Donc d'alterner par exemple formation de formateur pendant une semaine après une semaine pendant laquelle on est en centre de formation où on assiste au cours et on voit comment ça se déroule avec un message et à la limite pourquoi pas faire des comptes rendus pour faire des écrits rendre compte de notre ressenti de stagiaire formateur par rapport à la formation et avoir après un débrief centre de formation sur cette formation*

			de formateur. Moi je le verrai bien comme ça ! »120
121.	C	C'est tout à fait ce que je cherche, c'est que je cherche c'est vraiment votre perception de la question.	
122.	I	Parce que ce n'est pas évident, pas évident, pas évident moi j'en ai vu des formateurs, il y a des choses bien et des choses moins bien et moi ça doit être pareil. Ça doit être pareil aussi. Là, je me dis ben voilà s'il y avait eu cet échange là tout ça je l'aurais peut-être fait au cours d'une formation avec des formateurs on aurait pu me faire remarquer, là tu vois, il ne faudrait pas le faire comme ça, si tu veux aborder ceci, il faut l'aborder de telle manière, voilà. Après ce serait carrément qu'on ait des colloques entre formateur avec cet échange mais vraiment cet échange sur la technique très pro quoi, pas parler de la pluie et du beau temps.	*« ...je me dis ben voilà s'il y avait eu cet échange là tout ça je l'aurais peut-être fait au cours d'une formation avec des formateurs on aurait pu me faire remarquer, là tu vois, il ne faudrait pas le faire comme ça, si tu veux aborder ceci, il faut l'aborder de telle manière, voilà. Après ce serait carrément qu'on ait des colloques entre formateur avec cet échange mais vraiment cet échange sur la technique très pro quoi, pas parler de la pluie et du beau temps. »122*
123.	C	D'accord, parlons un peu maintenant de la professionnalisation du métier de formateur. Aujourd'hui on parle beaucoup de professionnaliser les métiers de la sécurité privée mais surtout professionnaliser aussi la formation quels sont, selon vous, les aspects importants de cette politique-là de professionnalisation des métiers de la formation et du formateur ?	Professionnalisation
1	I	Ben c'est un peu normal de te demander ça parce qu'il y a eu beaucoup d'abus. Il y a eu beaucoup d'abus, il ne faut pas tomber dans l'excès inverse pour autant. Il y a eu beaucoup d'abus, il y a des personnes qui se sont lancés dans la formation sans avoir le niveau requis. Là, j'ai même vu des policiers qui sont venus faire des cours, ils viennent de la sécurité publique, ils ne viennent pas de la sécurité privée. Moi au début, je viens de la sécurité publique mais j'avais exercé un peu dans la sécurité privée avant. Mais qu'il vienne sans avoir une connaissance du métier, ou des personnes qui n'ont pas les qualifications requises qui vont être pris quand je suis coincé, j'ai besoin d'un formateur. La personne sans avoir les qualifications requises, sans avoir le niveau forcément en adéquation, ben on va la prendre parce que ça dépanne et comme il n'y a rien d'exiger, il n'y a pas besoin d'un diplôme des formateurs en sécurité privée pour exercer, on demande certains diplômes, des personnes se sont retrouvés en formation sans être capable d'être formateur en fait, sans être capable d'être formateur voilà.	*« Il y a eu beaucoup d'abus, il ne faut pas tomber dans l'excès inverse pour autant. Il y a eu beaucoup d'abus, il y a des personnes qui se sont lancés dans la formation sans avoir le niveau requis. Là, j'ai même vu des policiers qui sont venus faire des cours, ils viennent de la sécurité publique, ils ne viennent pas de la sécurité privée. »124* *« La personne sans avoir les qualifications requises, sans avoir le niveau forcément en adéquation, ben on va la prendre parce que ça dépanne et comme il n'y a rien d'exiger, il n'y a pas besoin d'un diplôme des formateurs en sécurité privée pour exercer, on demande certains diplômes, des personnes se sont retrouvés en formation sans être capable d'être formateur en fait, sans être capable d'être formateur voilà. »124*
125.	C	Qu'est-ce qu'on pourrait mettre en place par exemple pour construire les compétences attendues d'un formateur en sécurité privée ?	Préconisation proposition pour la professionnalisation/compétences
126.	I	Ben je reprendrai toujours la même chose, c'est rarement mis en application, il faut toujours demander à la base pour élaborer des concepts comme ça, pour lancer des formations. Celui qui est sur le terrain, c'est le formateur, si c'est mis au point par des têtes haut pensantes, à paris par exemple, qui vont dire, il faut faire comme si, il faut faire comme ça, ils n'ont pas forcément d'expérience dans la formation, il faut demander aux gens de terrain. Peut-être qu'il faudrait réunir des formateurs et faire un vrai travail déçu, c'est pencher dessus et même à la limite, ouvrir un forum à d'autres formateurs qui puisse y accéder et balancer	« *Celui qui est sur le terrain, c'est le formateur, si c'est mis au point par des têtes haut pensantes, à paris par exemple, qui vont dire, il faut faire comme si, il faut faire comme ça, ils n'ont pas forcément d'expérience dans la formation, il faut demander aux gens de terrain. Peut-être qu'il faudrait réunir des formateurs et faire un vrai travail déçu, c'est pencher dessus et même à la limite, ouvrir un*

		les dossiers et après un véritable échange. Moi j'ai trop souffert d'un truc quand j'étais policier, des gens qui élaboraient des techniques, qui élaboraient des choses sans aucune concertation avec la base, en n'ayant aucune idée de ce que c'était, vous voyez ?	*forum à d'autres formateurs qui puisse y accéder et balancer les dossiers et après un véritable échange »126*
127.	C	Je vois, je comprends très bien ce que vous me dites…	
128.	I	C'est moi ! je suis le patron, je ne sais pas comment fait l'ouvrier pour faire le boulot mais je lui donne des cours moi. D'accord ? je trouve ça complètement stupide et vous voyez qu'on ne peut pas s'en empêcher. Moi, j'ai eu la chance dans mon métier de policier, pour vous dire j'ai vécu des choses un peu particulières. On a mis au point des techniques d'intervention mais ça venait de la base, elles n'ont jamais été reprise par notre hiérarchie !!!	« *C'est moi ! je suis le patron, je ne sais pas comment fait l'ouvrier pour faire le boulot mais je lui donne des cours moi. D'accord ? je trouve ça complètement stupide et vous voyez qu'on ne peut pas s'en empêcher.* »128
129.	C	Ah oui !!!	
130.	I	Et pourtant, et pourtant à l'époque on les a fait mettre au point par un commissaire de police à l'école des commissaires de police de Saint-Cyr-au-Mont-D'or. Technique d'interception de véhicule, on se dit on en avait marre on se fait percuter, ça se passe mal sur l'intervention, c'est dangereux pour nous. On avait mis au point des techniques en se disant voilà comme ça, ce serait plus sécurisant pour nous. On dit oui super on va présenter à paris, à paris, ils disent ça vient de qui ça, des brigadiers de gardien de la paix mais c'est de la merde, on n'en veut pas, on n'en veut pas ça vient de la base, nous on est forcément des ânes. Donc, on est là pour obéir, on n'est pas là pour concevoir.	
131.	C	Donc c'est un peu la même problématique pour le formateur en sécurité privée ?	
132.	I	Exactement, c'est-à-dire qu'il faut demander aux gens qui le font, leur avis et ce truc va se mettre au point avec eux et pas sans eux. Ce n'est pas au-dessus de décider, et nous on est des experts en pédagogie, on est des experts en psychologie, il faut faire comme si, il faut faire comme ça. Il faut demander aux gens de terrain. Mais après on a besoin des deux, il faut cet échange.	« …*c'est-à-dire qu'il faut demander aux gens qui le font, leur avis et ce truc va se mettre au point avec eux et pas sans eux. Ce n'est pas au-dessus de décider, et nous on est des experts en pédagogie, on est des experts en psychologie, il faut faire comme si, il faut faire comme ça. Il faut demander aux gens de terrain. Mais après on a besoin des deux, il faut cet échange.* »132
133.	C	D'accord, et c'est de cette manière-là qu'on pourrait parvenir à une vraie professionnalisation du métier de formateur ?	
134.		Tout à fait oui, tout à fait un très bon… ça pourrait être si on a un diplôme de formateur en sécurité privée, ça induirait forcément éventuellement à recyclage à l'occasion qui permettrait de faire un bilan comme je l'ai fait, parce qu'il n'y a pas si longtemps, j'ai fait mon recyclage des formateurs en secourisme où ça a été l'occasion avec le formateur de formateur de revenir sur nos pratiques en disant bah on a peut-être pris des travers chacun et on s'en est aperçu. Ah moi, j'ai tendance à faire comme ça et cette formation de formateur ça a été l'occasion de dire ah ben tu vois là finalement comme tu fais c'est pas forcément bon comme tu as fait, tu as pris le pli ah, tu as pris tes habitudes et des fois, il y a des dérives aussi et ça peut être l'occasion justement de se remettre en cause, parce que la problématique aussi, c'est certainement que je dois le faire aussi un petit peu, bah on se dit ça y est c'est bon c'est acquis et quand je le fais, c'est forcément	« …*ça pourrait être si on a un diplôme de formateur en sécurité privée, ça induirait forcément éventuellement à recyclage à l'occasion qui permettrait de faire un bilan comme je l'ai fait, parce qu'il n'y a pas si longtemps, j'ai fait mon recyclage des formateurs en secourisme où ça a été l'occasion avec le formateur de formateur de revenir sur nos pratiques en disant bah on a peut-être pris des travers chacun et on s'en est aperçu.* »134

		bien eh oui!!! Et quand vous avez des résultats, il y a des fois, j'arrive pas loin de 100 % aux examens mais, la plupart du temps, j'arrive à 100 % donc, je pourrais me dire bah c'est bon ! tu es arrivé , si tu as 100% c'est que tu es forcément, tu fais un super boulot ben ouais! Je pourrais me dire ça, et quelque part on pourrait me dire, il y a peut-être l'indulgence des examinateurs aussi derrière, voilà qui fait que ça passe alors que ça ne passerait pas. Ça ne veut pas dire pour autant que j'ai utilisé la bonne pédagogie tout le temps et que j'ai bien fait les choses. Ce n'est pas forcément les résultats aux examens qui déterminent le niveau de qualité du formateur. Beh c'est sûr que ça joue un rôle quand même, parce que si moi j'amenais tous mes stagiaires à l'échec, vous me diriez, il y a un problème. Dans l'autre sens forcément, ben non il y a eu trop d'échec, ce qu'il y a un souci, ça peut être des fois qu'on ait une mauvaise classe, un mauvais niveau. Dans une classe ça m'est arrivé d'avoir un très mauvais niveau et vous avez beau essayer de redresser la barre, c'est très-très difficile, et voilà, vous vous démener comme vous voudrez, vous n'y arriverez pas, vous aurez un pourcentage d'échec plus important. Sinon en grosso modo sur une formation CQP si le niveau des stagiaires est à peu près bon, ça déroule si on anime bien sa formation, on a la réussite.	
135.	C	Dans cette dynamique-là de professionnalisation est-ce qu'il y a aujourd'hui des tensions particulières que vous vous percevez que ce soit de la part de formateur vis-à-vis des décideurs que ce soir entre les formateurs quels sont les tensions auxquelles vous êtes confronté aujourd'hui ? (1h11)	Tensions liées à la professionnalisation
136.	I	Bah les tensions, on voit que de plus en plus on demande des choses au formateur nous, il faut avoir si, il faut avoir là. Disons, moi la crainte que j'ai ce qu'on me demanderait un diplôme que je n'ai pas et qui m'obligerait à retourner sur les bancs alors que j'exerce depuis des années. Ah ben non maintenant ce que tu fais, c'est de la daube, il faut que tu retournes sur les bancs de l'école. C'est ce qui s'est passé pour moi pour la formation terrorisme, événementiel et palpation où on m'a dit ben tu le faisais jusqu'à présent, tu avais les équivalences, tu pouvais le faire parce que tu es ancien policier, maintenant tu n'as plus le droit, maintenant tu n'es plus qualifié. Ah bon ? donc tu dois retourner suivre la formation. C'est ce que j'ai fait. Si bien que l'année dernière, je suis retourné en centre de formation passer ma formation au terrorisme, palpation et événementiel et voilà ! J'ai été obligé de retourner là-dessus parce qu'il me fallait ce papier et ce papier ... C'est une formation très onéreuse pour un formateur en sachant que la plupart des formateurs sont auto-entrepreneur. Quand vous n'êtes pas au travail, vous ne gagnez rien, non seulement vous ne gagnez rien, mais en plus, vous payez pendant le temps que vous y êtes. Donc c'est la double peine, pour un formateur, c'est la double peine, c'est-à-dire si on nous oblige à faire des formations, à la limite c'est en période estivale quand les formations sont au ralenti, pourquoi pas. D'ailleurs moi, c'est ce que j'ai fait j'ai fait ça entre juillet et août pour justement profiter de l'accalmie sur les formations pour me dire ça y est j'en profite, je vais faire ces formations. Pour vous dire, honnêtement est-ce que j'en avais vraiment besoin, je ne suis pas sûr, je ne suis pas sûr parce que j'avais des personnes qui formaient qui avaient beaucoup moins	« *Bah les tensions, on voit que de plus en plus on demande des choses au formateur nous, il faut avoir si, il faut avoir là. Disons, moi la crainte que j'ai ce qu'on me demanderait un diplôme que je n'ai pas et qui m'obligerait à retourner sur les bancs alors que j'exerce depuis des années.* »136 « *C'est ce que j'ai fait. Si bien que l'année dernière, je suis retourné en centre de formation passer ma formation au terrorisme, palpation et événementiel et voilà ! J'ai été obligé de retourner là-dessus parce qu'il me fallait ce papier et ce papier ... C'est une formation très onéreuse pour un formateur en sachant que la plupart des formateurs sont auto-entrepreneur. Quand vous n'êtes pas au travail, vous ne gagnez rien, non seulement vous ne gagnez rien, mais en plus, vous payez pendant le temps que vous y êtes. Donc c'est la double peine, pour un formateur…* »136 « *Après le risque c'est qu'on nous mette des barrières et que finalement ça a exclu des personnes, ben il faut qu'on vive aussi hein ! si on réclame, si d'un coup on me dit il faut un diplôme de psychologie, il*

		d'expérience que moi. Moi je pouvais me targuer d'avoir travaillé par rapport au terrorisme dans la police, donc, j'avais une personne en face de moi qui m'apprenait des choses que je connaissais beaucoup mieux qu'elles, donc quelque part, j'ai dit oh ! Bon après, ça peut arriver aussi, mais bon voilà. Après le risque c'est qu'on nous mette des barrières et que finalement ça a exclu des personnes, ben il faut qu'on vive aussi hein ! si on réclame, si d'un coup on me dit il faut un diplôme de psychologie, il faut si, il faut la, comment je vais faire moi, comment je vais faire, comment je vais pouvoir faire ? ce n'est pas évident. Donc ça crée cette tension là, ça pose ce stress parce qu'on se dit à un moment donné on va me pondre quelque chose qui va me mettre une barrière, moi je stresse honnêtement. Me dire que d'ici là on va me pondre, il faut si, il faut la, et ben ça va être l'arrêt du chemin pour moi ben tant pis, je vais changer, voilà !	*faut si, il faut la, comment je vais faire moi, comment je vais faire, comment je vais pouvoir faire ? ce n'est pas évident. Donc ça crée cette tension là, ça pose ce stress parce qu'on se dit à un moment donné on va me pondre quelque chose qui va me mettre une barrière, moi je stresse honnêtement. Me dire que d'ici là on va me pondre, il faut si, il faut la, et ben ça va être l'arrêt du chemin pour moi ben tant pis, je vais changer, voilà !* »136
137.	C	Aujourd'hui, je pense qu'on l'a sûrement déjà abordé mais pour les besoins de l'entretien, qu'est-ce qui vous permet aujourd'hui vous de vous définir en tant que formateur d'agent de sécurité privée ? quel est le sentiment qui vous permet de vous définir en tant que formateur d'APS aujourd'hui ?	*Perception de soi formateur—Identité pour Soi/Identité pour Autrui*
138.	I	Déjà le fait de l'exercer, voilà ! le fait que j'exerce, je suis formateur, je le sais, je le fais. La reconnaissance que j'ai par ma hiérarchie que j'ai , que ce soit organisme de formation, que ce soit directeur de centre de formation qui me voient exercer qui me disent ah oui ben tu le fais bien, tu es un bon formateur, tu motive des stagiaires, tu les tiens bien, tu prépares bien tes dossiers, tu les amènes bien à l'examen donc voilà, c'est cette reconnaissance qui m'assois et qui me fait dire finalement je fais bien mon travail, j'ai cette reconnaissance qui me viennent des personnes, j'ai des retours qui me disent on est content de votre travail que vous produisez. Après moi simplement sans me vanter par l'expérience que j'ai et autre, je dis voilà ! j'ai beaucoup de vécu, j'ai beaucoup de choses... j'ai une expérience très, très riche dans différents domaines, l'investigation, le flagrant délit, le processus pénal mais ça je sais que je l'ai et j'en ai toujours eu conscience, d'ailleurs c'est pour ça qu'on m'avait orienté dans ça. On m'a dit avec l'expérience que tu as ce serait dommage de ne pas en faire profiter, ce serait dommage.	*« Déjà le fait de l'exercer, voilà ! le fait que j'exerce, je suis formateur, je le sais, je le fais. »138* *« La reconnaissance que j'ai par ma hiérarchie que j'ai , que ce soit organisme de formation, que ce soit directeur de centre de formation qui me voient exercer qui me disent ah oui ben tu le fais bien, tu es un bon formateur, tu motive des stagiaires, tu les tiens bien, tu prépares bien tes dossiers, tu les amènes bien à l'examen donc voilà, c'est cette reconnaissance qui m'assois et qui me fait dire finalement je fais bien mon travail, j'ai cette reconnaissance qui me viennent des personnes, j'ai des retours qui me disent on est content de votre travail que vous produisez. »138* *« J'ai beaucoup de vécu, j'ai beaucoup de choses... j'ai une expérience très, très riche dans différents domaines, l'investigation, le flagrant délit, le processus pénal mais ça je sais que je l'ai et j'en ai toujours eu conscience, d'ailleurs c'est pour ça qu'on m'avait orienté dans ça. »138*
139.	C	D'accord, est-ce qu'on peut considérer le formateur d'agent de sécurité comme un formateur lambda comme un formateur d'adultes comme un autre ?	
140.	I	Non ! pour moi non. C'est vraiment un métier à part la sécurité. Vraiment s'il y a un métier qu'on ne peut pas mélanger avec les autres, c'est la sécurité. C'est vraiment particulier, particulier, il faut avoir l'esprit sécurité, vraiment c'est un état d'esprit. Comme je le dis, moi, je n'étais pas rentré par vocation dans la police, je le suis devenu, on porte ce métier comme un	« *Non ! pour moi non. C'est vraiment un métier à part la sécurité. Vraiment s'il y a un métier qu'on ne peut pas mélanger avec les autres, c'est la sécurité. C'est vraiment particulier, particulier, il faut*

		sacerdoce, c'est un métier qui se porte comme un sacerdoce. Ça n'a rien à voir avec les autres métiers franchement, honnêtement, il faut vraiment être dans l'esprit de sécurité pour travailler dans la sécurité que ce soit en formation ou dans l'exercice de la profession. Non, il faut vraiment avoir ce mental, il faut avoir le mental, voilà.	*avoir l'esprit sécurité, vraiment c'est un état d'esprit.* »140 « *...on porte ce métier comme un sacerdoce, c'est un métier qui se porte comme un sacerdoce. Ça n'a rien à voir avec les autres métiers franchement, honnêtement, il faut vraiment être dans l'esprit de sécurité pour travailler dans la sécurité que ce soit en formation ou dans l'exercice de la profession. Non, il faut vraiment avoir ce mental, il faut avoir le mental, voilà.* »140
141.	C	Au niveau de la reconnaissance vous avez parlé tout à l'heure de la connaissance de votre hiérarchie mais au niveau plus institutionnel est-ce que le formateur bénéficie d'une certaine forme de reconnaissance aujourd'hui ? le formateur en sécurité bien sûr.	La reconnaissance de l'Etat/du secteur
142.	I	Alors, je ne pense pas du tout. Je ne pense pas, alors je n'ai pas beaucoup de retour, moi je n'ai pas de contacts, je ne sais pas ce qu'ils pensent, en haut, du métier de formateur, j'aimerais bien qu'on me dise ce qu'ils pensent de l'action des formateurs et quand je vois que sans arrêt on sollicite de nouveau si, de nouveau ça, il faut avoir si, il faut avoir la ah, je me dis est-ce que les personnes en haut nous connaissent vraiment ? est-ce qu'elles savent qui on est ?	« *Alors, je ne pense pas du tout. Je ne pense pas, alors je n'ai pas beaucoup de retour, moi je n'ai pas de contacts, je ne sais pas ce qu'ils pensent, en haut, du métier de formateur, j'aimerais bien qu'on me dise ce qu'ils pensent de l'action des formateurs et quand je vois que sans arrêt on sollicite de nouveau si, de nouveau ça, il faut avoir si, il faut avoir la ah, je me dis est-ce que les personnes en haut nous connaissent vraiment ? est-ce qu'elles savent qui on est ? »142*
143.	C	Ou est-ce qu'elles s'en fichent ? (L'objectif ici c'est de libérer la parole)	
144.	I	Ou carrément oui ! moi, je pense qu'elles s'en fichent complètement. On est formateurs, on est dans la formation privée, on n'est pas enseignants. Parce qu'enseignant à la sécurité privée au ministère de l'éducation nationale, ça ne serait pas pareil. Quand on est formateur dans le privé, on est abordé oui comme si je vous faisais une petite formation à la sophrologie comme ça, comme j'ai vu faire à l'occasion en faisant une formation en entreprise ou à côté il y avait d'autres personnes qui dispensaient des formations comme ça où c'était un petit peu, pas décousu, un petit peu on va toucher des pierres, la pierre qui fait si, la pierre qui fait mi. J'ai dit oh là-là ! t'es formateurs toi ? oh !!! moi je n'ai rien à voir avec ça, moi ça s'appuie sur des réglementations, ça s'appuie sur les textes des textes de lois, des réglementations moi c'est quelque chose de beaucoup plus carré et je ne suis pas gourou de la sécurité. C'est quand même quelque chose de bien cadrer, moi, je sais que j'ai un cadre légal, j'ai des règles, j'ai des règlements et je peux m'appuyer dessus.	« M*oi, je pense qu'elles s'en fichent complètement. On est formateurs, on est dans la formation privée, on n'est pas enseignants. Parce qu'enseignant à la sécurité privée au ministère de l'éducation nationale, ça ne serait pas pareil. Quand on est formateur dans le privé, on est abordé oui comme si je vous faisais une petite formation à la sophrologie comme ça... »144* *« ...à l'occasion en faisant une formation en entreprise ou à côté il y avait d'autres personnes qui dispensaient des formations comme ça où c'était un petit peu, pas décousu, un petit peu on va toucher des pierres, la pierre qui fait si, la pierre qui fait mi. J'ai dit oh là-là ! t'es formateurs toi ? oh !!! moi je n'ai rien à voir avec ça, moi ça s'appuie sur des réglementations, ça s'appuie sur les textes des textes de lois, des réglementations moi c'est quelque chose de beaucoup plus carré et je ne suis pas gourou de la sécurité. »144* ici le

			formateur souligne sa différence d'avec les formateurs des autres secteurs. Selon lui, ce qui marque sa différence d'avec les autres formateurs, ce sont les règlementations qui régissent son secteur de formation qu'est la sécurité. Il ne peut se permettre de déroger aux différents textes qui encadrent ce métier.
145.	C	Très bien, au niveau un peu collectif ben, est-ce qu'il y a aujourd'hui une organisation qui regroupe les formateurs en sécurité privée ?	Organisation collective Travail d'équipe
146.	I	Bah au final, je n'en connais pas oui, je ne me suis jamais penché sur la question d'ailleurs. Quelque part, j'ai l'impression que c'est un métier ... J'ai l'impression quand j'ai démarré, je t'ai en compétition avec mes collègues, donc ça devient individualiste, c'est-à-dire que j'ai sympathisé avec des formateurs avec qui j'étais dans le centre de formation pour départ, certains sont partis à droite, à gauche ben on se voyait un petit peu, disons certains m'avaient vu comme un compétiteur, c'est-à-dire que je me mettais en compétition avec. Alors que moi, je le voyais comme un bon copain, un formateur super toi tu travailles là, moi, je travaille là, c'est génial hein. C'est génial et puis on peut échanger entre formateur, c'est super, au final oh la-la ! s'il est meilleur que moi, il va me piquer mon travail ! Il était allé travailler ailleurs, je donne un exemple, donc je prends de ses nouvelles, je n'avais plus de nouvelles, donc je prends de ses nouvelles, je dis où tu en es, qu'est-ce que tu deviens, j'espère que tu as trouvé du travail parce qu'on s'était détachée d'un centre de formation, il m'a dit ah oui c'est bon, j'ai trouvé des organismes. Il ne m'a jamais dit lesquels hein, il ne m'a jamais dit lesquels et d'ailleurs, je me suis dit bah effectivement, si je n'étais pas quelqu'un de correcte ben moi aussi j'allais démarcher aussi, je vais me proposer. En imaginant que lui, il travaillait 10 jours dans le mois ben on aurait pu me donner 5 jours à moi et 5 jours à lui et puis voilà, je lui faisais perdre du travail. Donc voilà il y'a cette compétition qui est instauré entre formateur malgré tout puisque la plupart c'est des auto-entrepreneurs, il n'y en a pas tant que ça en CDI dans les centres de formation, c'est beaucoup d'auto-entrepreneurs bah quelque part on est en compétition entre nous. Donc l'échange, on peut échanger, moi, j'ai toujours échangé, je le dis bah moi c'est un collègue, mais je peux comprendre les réticences de certains en disant bah écoute, je ne vais pas lui donner mes tuyaux pour trouver du travail à droite, à gauche parce que s'il vient empiéter sur mes plats de bande, il va me piquer mon travail ou si on le trouve meilleur que moi finalement on va dire finalement Monsieur, le nouveau qui vient d'arriver il prend votre place. Vous voyez, c'est délicat, c'est très délicat ça. J'ai vu que dans certains cas, il y a un certain climat pas forcément même s'il peut être sympathique, on peut avoir des relations sympathiques mais j'ai l'impression qu'on est en permanence en compétition avec ses collègues.	*« Bah au final, je n'en connais pas oui, je ne me suis jamais penché sur la question d'ailleurs. »146* *« Quelque part, j'ai l'impression que c'est un métier ... J'ai l'impression quand j'ai démarré, je t'ai en compétition avec mes collègues, donc ça devient individualiste, »146* *« Alors que moi, je le voyais comme un bon copain, un formateur super toi tu travailles là, moi, je travaille là, c'est génial hein. C'est génial et puis on peut échanger entre formateur, c'est super, au final oh la-la ! s'il est meilleur que moi, il va me piquer mon travail ! »146* *« Donc voilà il y'a cette compétition qui est instauré entre formateur malgré tout puisque la plupart c'est des auto-entrepreneurs, il n'y en a pas tant que ça en CDI dans les centres de formation, c'est beaucoup d'auto-entrepreneurs bah quelque part on est en compétition entre nous. »146* *« ...s'il vient empiéter sur mes plats de bande, il va me piquer mon travail ou si on le trouve meilleur que moi finalement on va dire finalement Monsieur, le nouveau qui vient d'arriver il prend votre place. Vous voyez, c'est délicat, c'est très délicat ça. J'ai vu que dans certains cas, il y a un certain climat pas forcément même s'il peut être sympathique, on peut avoir des relations sympathiques mais j'ai l'impression qu'on est en permanence en compétition avec ses collègues. »146*
147.	C	Du coup est-ce que selon vous ce serait une bonne idée ou pas d'avoir un collectif qui représente un peu les formations de la sécurité privée ?	

148.	I	Oui ce serait une bonne idée, ce serait une bonne idée. Moi, je sais que, pour vous parler clair, je suis auto-entrepreneur, je travaille en sous-traitance, forcément. On me sollicite, je travaille en sous-traitance pour l'instant entre de formation ou un organisme, ce serait bien qu'on ait un groupement des formateurs et qu'on se met à disposition on va travailler à droite, à gauche mais carrément réunis, réuni en groupe de formateur et on représente oui, un groupement de formateur qui là va travailler. C'est là justement qu'on va être soudé, et ça ferait même progresser la formation dans un sens est-ce qu'il y aura un vrai échange, il y aura un vrai échange et on ne sera pas en compétition parce que ce qui nuit à l'échange c'est tout ce qui est esprit de compétition oui, j'ai des collègues qui vont mettre au point un cours, ils ne vont pas me le donner ben non, le gars qui se met au point un Powerpoint, il pourrait me dire P… ça t'intéresse, ou, il fait un super Powerpoint, il est génial, il me le montre, j'ai dit waouh!!! tu me le donnes? il me dit ah non! parce que après tu vas t'en servir et ça va jouer contre moi.	*« Oui ce serait une bonne idée, ce serait une bonne idée. Moi, je sais que, pour vous parler clair, je suis auto-entrepreneur, je travaille en sous-traitance, forcément. On me sollicite, je travaille en sous-traitance pour l'instant entre de formation ou un organisme, ce serait bien qu'on ait un groupement des formateurs et qu'on se met à disposition on va travailler à droite, à gauche mais carrément réunis, réuni en groupe de formateur et on représente oui, un groupement de formateur qui là va travailler. C'est là justement qu'on va être soudé, et ça ferait même progresser la formation dans un sens est-ce qu'il y aura un vrai échange, il y aura un vrai échange et on ne sera pas en compétition parce que ce qui nuit à l'échange c'est tout ce qui est esprit de compétition oui, »148*
149.	C	Je vois je vois le truc !	
150.	I	Vous voyez le truc ? moi, j'ai eu la chance de travailler avec d'autres formateur, on travaillait pour un organisme où on était deux-trois formateurs et on se passait les cours on échangeait. J'ai énormément échangé pendant 2,3 ans là. On était à 3,4 formateurs et on échangeait, tiens j'ai récupéré ça, tiens j'ai découvert ça, ça devrait t'intéresser on avait un véritable échange mais à plus gros échelon ça serait bien c'est esprit collectif mais à plus gros échelon.	
151.	C	Du coup comment est-ce que vous sentez perçu un peu dans le milieu de la sécurité privée en tant que formateur ?	Identité pour soi/identité pour autrui
152.	I	Ben il y a beaucoup de respect, il y a beaucoup de respect, parce que dès qu'on annonce un vous êtes formateur et tout... parce que les personnes, elles sont passées forcément par des centres de formation. Moi, ça me fait plaisir, ça fait plaisir. J'ai le contact facile moi, je rencontre beaucoup d'agents de sécurité même à l'occasion hors travail et moi, je les pousse toujours, je les boosts. Je ne peux pas m'en empêcher, je dis alors est-ce que vous avez passé votre SSIAP 1 ? Pas encore ! bah ! Il faut le passer parce que si vous voulez être chef d'équipe après, il va falloir le faire. Non ben en tant que formateur moi, j'ai de bons retours, les personnes quand même, me remémore à chaque fois les bons souvenirs qu'ils ont eu en formation souvent hein !!! c'est ce qui revient souvent, elles me disent à chaque fois ah ! j'avais un formateur... j'ai eu un formateur, il était super, j'entends ça sans arrêt, sans arrêt.	*« Ben il y a beaucoup de respect, il y a beaucoup de respect, parce que dès qu'on annonce un vous êtes formateur et tout... parce que les personnes, elles sont passées forcément par des centres de formation. Moi, ça me fait plaisir, ça fait plaisir. J'ai le contact facile moi, je rencontre beaucoup d'agents de sécurité même à l'occasion hors travail et moi, je les pousse toujours, je les boosts »152*
153.	C	Et par rapport aux stagiaires, qu'est-ce que vous percevez chez ces stagiaires que vous avez en formation qu'est-ce que vous avez comme reconnaissance de leur part ?	Reconnaissance des stagiaires
154.	I	Énormément, énormément, puisque moi j'ai la chance de retrouver en fonction les stagiaires. C'est-à-dire, à l'occasion, je sors dans la région forcément, je les vois en poste après. Comme, je fais des formations un peu partout, à l'occasion, oh ! vraiment	*« Énormément, énormément, puisque moi j'ai la chance de retrouver en fonction les stagiaires. C'est-à-dire, à l'occasion, je sors dans la région*

		P… tu es là aussi que je suis content de te voir, je travaille là, ça c'est grâce à toi. Je dis non ce n'est pas grâce à moi, c'est toi qui as bossé pour avoir ton diplôme. Mais non et si c'est grâce à toi, regarde je travaille, j'ai un travail maintenant. Donc j'ai cette chance de rencontrer mes anciens stagiaires et je suis toujours en contact avec mes anciens stagiaires avec certains on a échangé nos coordonnées, ça m'est arrivé de leur trouver du boulot, parce que je ne me contente pas que de ça, si j'ai une opportunité ou une connaissance d'emploi, ben je la partage oui, je la partage. Parce que moi le but c'est d'amener quelqu'un à avoir son diplôme mais la vraie finalité, c'est qu'il est un travail aussi. Parce qu'avoir le diplôme sans boulot, ça ne sert à rien donc ma mission, moi, je considère qu'elle s'arrête à la sortie du centre de formation. si je peux avoir des liens avec des boîtes et que je peux permettre à des personnes de travailler ben, moi je suis toujours en contact avec des anciens stagiaires et je leur donne des conseils hein, c'est arrivé qu'ils m'appellent, qu'ils me demandent conseil, je leur dis si tu as un problème quelconque, si tu as besoin de conseils ben appelle-moi voilà je reste ton formateur et ben j'ai des relations super sympa avec pas mal de stagiaire, des relations super sympa . Il y a eu des bons échanges, une bonne complicité pendant la formation et des fois on a envie de poursuivre le lien (rire). On a envie de poursuivre le lien parce qu'il y a eu de très bons contacts. On se supporter pendant des semaines et des semaines, ce n'est pas une formation courte on a partagé j'ai vécu l'heure galère, ils m'ont raconté le problème ben des problèmes d'argent, des problèmes de travail, d'ici, de là et voilà il y a eu un véritable échange. Un véritable échange humain, pas que formateur, humain voilà.	*forcément, je les vois en poste après. Comme, je fais des formations un peu partout, à l'occasion…que je suis content de te voir, je travaille là, ça c'est grâce à toi. Je dis non ce n'est pas grâce à moi, c'est toi qui as bossé pour avoir ton diplôme. »154* *« Donc j'ai cette chance de rencontrer mes anciens stagiaires et je suis toujours en contact avec mes anciens stagiaires avec certains on a échangé nos coordonnées, ça m'est arrivé de leur trouver du boulot, parce que je ne me contente pas que de ça, si j'ai une opportunité ou une connaissance d'emploi, ben je la partage oui, je la partage. »154* « C'est arrivé qu'ils m'appellent, qu'ils me demandent conseil, je leur dis si tu as un problème quelconque, si tu as besoin de conseils ben appelle-moi voilà je reste ton formateur et ben j'ai des relations super sympa avec pas mal de stagiaire, »154
155.	C	D'accord, ok et quel est le regard un peu aujourd'hui de la famille, des amis, après vous être orienté vers la formation sécurité privée ?	Identité pour soi/identité pour autrui
156.	I	Bah la surprise, la surprise après quelque part, un certain respect ah purée !!! tu fais ça, tu es formateur !!! waouh !!! après c'est vrai, je ne suis pas allé à l'école normale pour devenir enseignant c'est une formation courte pour pouvoir faire formateur passer le ssiap 3 et puis ça y est quoi un peu par équivalence avec l'expérience qu'on a eue avant mais bon ah oui quand même tu fais ça ben un respect on se dit c'est super. Quelque part quand je dis que je suis formateur sans dire de quoi que ce soit dans l'esprit des gens c'est celui qui sait, tu es le sachant, c'est le sachant au final ça y est tu es devenu celui qui sait. Bon ben on n'en sait pas beaucoup plus hein mais je suis devenu, c'est lui qui c'est à temps plein. On est vu un peu comme l'enseignants un petit peu quelque part dans la formation. On ne peut pas revendiquer d'avoir le niveau d'un enseignant quoique, parce qu'on n'a pas un diplôme d'enseignant mais j'en ai vu un peu comme quelqu'un qui est professeur ben voilà, pour les gens, c'est le respect se dire ah !!! ouai !!! Quand même, voilà.	*« Bah la surprise, la surprise après quelque part, un certain respect ah purée !!! tu fais ça, tu es formateur !!! waouh !!! après c'est vrai, je ne suis pas allé à l'école normale pour devenir enseignant c'est une formation courte pour pouvoir faire formateur passer le ssiap 3 »156* *« Quelque part quand je dis que je suis formateur sans dire de quoi que ce soit dans l'esprit des gens c'est celui qui sait, tu es le sachant c'est le sachant au final ça y est tu es devenu celui qui sait. Bon ben on n'en sait pas beaucoup plus hein mais je suis devenu, c'est lui qui sait à temps plein. On est vu un peu comme l'enseignants un petit peu quelque part dans la formation. »156*
157.	C	Quelle est la place que vous par exemple pour vous apporter à la personnalité du formateur dans son métier de tous les jours ?	
158.	I	Bah très importante, il faut avoir du caractère il faut avoir du caractère il faut se mettre... on représente. On ne va parler de l'agent de sécurité, il faut montrer... on peut en être un, on en est un si quelque part, même si on est formateur. On a l'état d'esprit,	*« Bah très importante, il faut avoir du caractère il faut avoir du caractère il faut se mettre... on représente. On ne va parler de l'agent de sécurité, il faut*

		on a le comportement qui va avec capable d'être très pro quelqu'un qui s'impose, quelqu'un qui est capable d'en imposer aux gens, voilà. Il faut défendre cette image là et il faut être dans cette image. Quelqu'un qui n'aurait pas de caractère du tout, qui est un peu molasse ça ne va pas le faire. Il faut vraiment être déjà dans les attitudes au départ hein ! ah oui ! ça c'est sûr et certain.	*montrer... on peut en être un, on en est un si quelque part, même si on est formateur. On a l'état d'esprit, on a le comportement qui va avec capable d'être très pro quelqu'un qui s'impose, quelqu'un qui est capable d'en imposer aux gens, voilà. Il faut défendre cette image là et il faut être dans cette image. Quelqu'un qui n'aurait pas de caractère du tout, qui est un peu molasse ça ne va pas le faire. »158*
159.	C	D'accord, le fait de devenir formateur est-ce que c'est la changer un peu votre regard sur le milieu de la sécurité privée vous qui avez commencé à un moment donné qui était un peu sans réglementation ensuite la sécurité publique puis la sécurité privée à nouveau, est-ce que cela a un peu changé votre regard sur ce milieu ?	Représentation du secteur d'activité
160.	I	Bien sûr !!! bien sûr parce que ça me l'a fait découvrir encore plus, ça me l'a fait découvrir encore plus. Ça m'a permis de voir tout le côté réglementaire que j'ai ignoré dans plein de domaines, j'en apprend tous les jours, d'ailleurs on apprend toute sa vie, j'en apprend tous les jours, même au niveau de la sécurité publique, on se dit ouais tu viens de la police, c'est l'échelon au-dessus, je dis mais au niveau réglementaire et compagnie, il y en a hein ! des textes presque autant que dans la police. J'aurais pu avoir un regard un peu condescendant quand j'étais dans la police, mais en découvrant et en étant formateur à la sécurité privée, je me dis ce n'est pas si simple et j'en suis même arrivé à la conclusion que dans certains cas, le métier d'agent de sécurité privée est plus difficile que celui de policier. On n'a pas de protection, on est hyper exposé. Je me dis mais quelque part, il y a des agents de sécurité qui vivent plus dangereusement que des policiers qui exercent dans le cadre de leurs fonctions, pour moi c'est beaucoup plus dangereux. Je me dis waouh quand même ! c'est quand même vachement dur, ce n'est quand même pas évident et tu n'es peut-être qu'un petit agent de sécurité mais tu prends quand même de gros risques tu prends quand même de gros risques sur toi et ça mérite le respect tout ça, ça mérite le respect voilà. Ça m'a fait prendre conscience de tout ça, de toutes les spécificités du métier dans tous les détails que je ne voyais pas forcément. Après, je tiens à préciser que j'exerce toujours en sécurité privée hein parce que mon fils dirigeant, mon fils est dirigeant d'une société de sécurité privée.	*« Bien sûr !!! bien sûr parce que ça me l'a fait découvrir encore plus, ça me l'a fait découvrir encore plus. Ça m'a permis de voir tout le côté réglementaire que j'ai ignoré dans plein de domaines, j'en apprend tous les jours, »160* *« on se dit ouais tu viens de la police, c'est l'échelon au-dessus, je dis mais au niveau réglementaire et compagnie, il y en a hein ! des textes presque autant que dans la police. J'aurais pu avoir un regard un peu condescendant quand j'étais dans la police, mais en découvrant et en étant formateur à la sécurité privée, je me dis ce n'est pas si simple et j'en suis même arrivé à la conclusion que dans certains cas, le métier d'agent de sécurité privée est plus difficile que celui de policier. On n'a pas de protection, on est hyper exposé. Je me dis mais quelque part, il y a des agents de sécurité qui vivent plus dangereusement que des policiers qui exercent dans le cadre de leurs fonctions, pour moi c'est beaucoup plus dangereux. »160* *« Ça m'a fait prendre conscience de tout ça, de toutes les spécificités du métier dans tous les détails que je ne voyais pas forcément. »160*
161.	C	Justement c'était la question suivante est-ce que vous avez d'autres activités d'autres domaines d'investissement autres que la formation en sécurité privée que ce soit de loisirs ou associatif ou professionnel ?	Dimension intégrative
162.	I	Alors professionnel puisque mon fils est dirigeant de société de sécurité privée, il a monté sa boîte de sécurité privée d'accord parce que c'est moi qui l'avais fait virer vers le cap, le CQP, il a eu un emploi et au bout de quelques années, il a décidé de passer son CQP dirigeant ça fait 2 ans 2 ans et demi qu'il a monté sa boîte de sécurité donc à l'occasion, il me sollicite, donc à	*« Alors professionnel puisque mon fils est dirigeant de société de sécurité privée, il a monté sa boîte de sécurité privée d'accord parce que c'est moi qui l'avais fait virer vers le cap, le CQP, il a eu un emploi et au bout de quelques années, il*

		l'occasion, je vais travailler pour lui voilà donc, j'ai toujours un lien avec le terrain et c'est ça qui est bien. (Interruption de l'échange, l'interviewé doit parler à son fils reprise de l'entretien quelques minutes plus tard). (1 :32 :33)	*a décidé de passer son CQP dirigeant ça fait 2 »162* *« ...donc à l'occasion, je vais travailler pour lui voilà donc, j'ai toujours un lien avec le terrain et c'est ça qui est bien. »162*
163.	C	D'accord oui du coup je disais effectivement sur le côté professionnel vous pour filer un coup de main très bien, est-ce que vous avez d'autres domaines dans lesquels vous êtes investi hormis le secteur de la sécurité privée ?	
164.	I	Non, a priori non. Après moi c'est des loisirs hein !!! c'est très prenant, je dois reconnaître que c'est un métier si vous vous investissez c'est très, très fatigant. Ça demande énormément d'investissement personnel la formation. Animé, on n'est pas assis sur le banc en face, on n'est pas tranquille, c'est-à-dire sa demande énormément d'investissement énormément d'énergie, beaucoup d'énergie, en plus en faisant des trajets ben, moi je forme sur tout le PACA, je passe de 3h sur la route tous les jours, dans certains cas. Vous rentrez après une journée d'animation de cours ah ! c'est chaud, c'est chaud. C'est très fatigant, après on a besoin de récup, ce n'est pas évident, après bon, j'ai été énormément sollicité donc, je ne disposais pas de beaucoup de temps libre. Après c'est des loisirs, après bon la lecture moi, je m'intéresse à certains sujets philosophique, sociétaux je lis beaucoup à ce niveau-là, à la spiritualité, à tous ces domaines-là voilà. Une activité de loisirs, je fais de la pêche sous-marine, je suis un passionné de pêche sous-marine, mais passionné et j'essaye, ce n'est pas évident parce que maintenant, je n'ai plus que mes weekends, si, à l'occasion, j'ai un jour en semaine qui est libre, je m'adonne à cette passion qui me permets justement de ouf (souffler) de me détendre, de relaxer.	*« Non, a priori non. Après moi c'est des loisirs hein !!! c'est très prenant, je dois reconnaître que c'est un métier si vous vous investissez c'est très, très fatigant. Ça demande énormément d'investissement personnel la formation. »164* *« Après c'est des loisirs, après bon la lecture moi, je m'intéresse à certains sujets philosophique, sociétaux je lis beaucoup à ce niveau-là, à la spiritualité, à tous ces domaines-là voilà. Une activité de loisirs, je fais de la pêche sous-marine, je suis un passionné de pêche sous-marine, mais passionné et j'essaye, ce n'est pas évident parce que maintenant, je n'ai plus que mes weekends, si, à l'occasion, j'ai un jour en semaine qui est libre, je m'adonne à cette passion qui me permets justement de ouf (souffler) de me détendre, de relaxer. »164*
165.	C	Très bien, comment est-ce que vous concilier le travail qui est un rythme très soutenu et la vie de famille par exemple c'est-à-dire est-ce qu'il y a un style de vie qui est lié un peu à la pratique de ce métier de formateur sécurité ?	
166.		Bah il est clair que c'est très prenant, si vous êtes en centre de formation bon déjà, il y a un investissement qui affecte, quand on s'investit bien dans son cours, on est quand même fatiguée en fin de journée, ça bon, il y' a plein de métiers où c'est la même chose. Si vous exercez dans différents endroits où vous n'êtes pas en CDI en tant que formateur, forcément de la vie familiale peut en pâtir , elle peut en pâtir dans la mesure où vous y passer, moi régulièrement c'est les journées de 13-14 heure, d'accord? entre le temps de formation ou vous en avez on va dire 2h de route des fois, certaines fois en 2h de route aller 2 heures de route retour est-ce qu'il y a la circulation, il y a les bouchons, la préparation de cours, la préparation du matériel, si vous allez en utiliser pendant la formation entre autres extincteurs et compagnie, ça demande énormément de temps, ça fait de grosses, grosses journées qui fait que forcément ça empiète sur le temps qu'on a à disposition pour sa famille. Bon là, ça va, je suis célibataire en ce moment, ce n'est pas gênant, je peux m'investir autant que je veux. Il n'y a pas si longtemps encore quand j'étais en ménage, c'est vrai que quand j'appelais bon je suis à Nice, j'ai une formation sur 2 jours, je vais rester sur place voilà ce n'est pas	« Si vous exercez dans différents endroits où vous n'êtes pas en CDI en tant que formateur, forcément de la vie familiale peut en pâtir, elle peut en pâtir dans la mesure où vous y passer, moi régulièrement c'est les journées de 13-14 heure, »166 « Bon là, ça va, je suis célibataire en ce moment, ce n'est pas gênant, je peux m'investir autant que je veux. Il n'y a pas si longtemps encore quand j'étais en ménage, c'est vrai que quand j'appelais bon je suis à Nice, j'ai une formation sur 2 jours, je vais rester sur place voilà ce n'est pas évident. »166

		évident. Lorsque l'on peut être amené à aller loin ça peut être les formations qui vont vous amener à des centaines de kilomètres.	
167.	C	Je vois, aujourd'hui au niveau des perspectives qu'est-ce que vous voyez comme perspectives professionnelles, est-ce que vous envisagez de continuer, de vous regarder, ou simplement de changer de carrière ?	Parcours Pros/Perspectives personnelles
168.	I	Alors je n'envisage pas de changer parce que ça va faire 4,5 ans que j'exerce donc pas si longtemps que ça ben ça me plaît ce que je disais la dernière fois, je m'éclate, je m'éclate toujours je m'éclate, si j'arrivais à la lassitude, comme j'ai vu des formateurs lasser, usé qui n'avait plus la niaque oui, comme je l'ai toujours dit dans ma vie le jour je n'aurais plus envie, je change. Pour l'instant ça me plaît, je n'envisage pas de changer au contraire. Par contre, je me demande s'il faudra peut-être ... Qu'on va m'imposer, comme je le disais précédemment d'avoir des spécificités encore autre pour pouvoir exercer, on va peut-être me demander d'être formateur dans certains domaines pour lesquelles, je ne forme pas encore ça peut arriver et je me dis que ça risque d'être possible. Quelque part après c'est bien, ça fait une remise en cause, ça va m'obliger à aller dans d'autres domaines parce que moi, j'ai tout découvert, au départ, je suis parti sur l'incendie, j'ai fait beaucoup d'incendies, c'est un domaine que j'ignorais. Je suis parti après dans le secourisme, après dans le secourisme, j'ai appris des trucs que je n'avais pas creuser comme ça avant. Donc ça a été des découvertes, ça a été beaucoup de découverte en même temps.	« *Alors je n'envisage pas de changer parce que ça va faire 4,5 ans que j'exerce donc pas si longtemps que ça ben ça me plaît ce que je disais la dernière fois, je m'éclate, je m'éclate toujours je m'éclate, si j'arrivais à la lassitude, comme j'ai vu des formateurs lasser, usé qui n'avait plus la niaque oui, comme je l'ai toujours dit dans ma vie le jour je n'aurais plus envie, je change* »168 « *Par contre, je me demande s'il faudra peut-être ... Qu'on va m'imposer, comme je le disais précédemment d'avoir des spécificités encore autre pour pouvoir exercer, on va peut-être me demander d'être formateur dans certains domaines pour lesquelles, je ne forme pas encore ça peut arriver et je me dis que ça risque d'être possible.* »168
169.	C	Très bien, très bien, je pense qu'on a un peu fait le tour du guide d'entretien maintenant c'est savoir si vous vous avez quelque chose à ajouter des choses auxquelles moi je n'aurais pas forcément pensé ?	
170.	I	Ah bon ! je pense qu'on a fait pas mal le tour, pas mal le tour après c'est comment vous disiez ce qui est dommage c'est qu'il n'y a pas eu de le groupement de regroupement cette notion de dire le collectif et autres, c'est vrai que ça manque, moi, j'ai l'impression d'être tout seul quelque part je suis seul au monde, je me démerde c'est à moi à me faire, je n'ai pas forcément de... avec mes collègues l'échange n'est pas forcément facile parce qu'on est en compétition. Malheureusement, il y a cet esprit de compétition et donc ce n'est pas évident. Actuellement, là, je suis dans un centre de formation, je suis seul, un centre de formation que j'ai aidé à monter, je suis le seul formateur alors quand j'y vais, je suis tout seul. Le langage sécurité, il n'y a que moi qui le tiens, moi qui aime bien échanger entre formateur, je ne peux pas, je ne peux pas voilà ! On a le sentiment d'être un peu isolé un peu isolé voilà ça c'est clair point c'est le truc que je regrette sinon je ne regrette pas de faire ça moi.	« *...ce qui est dommage c'est qu'il n'y a pas eu de regroupement cette notion de dire le collectif et autres, c'est vrai que ça manque, moi, j'ai l'impression d'être tout seul quelque part je suis seul au monde, je me démerde c'est à moi à me faire, je n'ai pas forcément de... avec mes collègues l'échange n'est pas forcément facile parce qu'on est en compétition.* »170 « *On a le sentiment d'être un peu isolé un peu isolé voilà ça c'est clair point c'est le truc que je regrette sinon je ne regrette pas de faire ça moi.* »170
171.	C	D'accord merci, je vous remercie pour votre temps.	
172.	I	Mais je vous en prie, j'espère que ça vous aura apporté quelque chose.	
173.	C	C'était vraiment très enrichissant au moins j'ai eu un discours un peu différent et c'est quelque chose que je recherchais beaucoup, en tout cas merci beaucoup.	

174.	I	D'accord ben je vous en prie et puis si vous avez besoin de quoique ce soit, vous pouvez m'appeler au même envoyer un message je vous rappelle derrière si je peux.	

4.7 Lisa

N°	C/I	Verbatims Lisa 07/12/2018, 1h 30min 9sec dans son bureau	Pre analyse
1.	C	Je récapitule quelques questions par rapport à toi, au métier de formateur à tes motivations, ton parcours, la représentation du métier de la formation et la question des qualifications, voilà en quelques mots la teneur de l'entretien. Il n'y a pas de limite, tu vois qu'est-ce qui te convient, qu'est-ce qui ne te convient pas. Si j'ai des questions qui sont un peu trop entre guillemets personnelles, qui dérangent, il n'y a pas de souci tu es libre de ne pas répondre et on pourra passer à la suite des discussions	*Parcours : perso /pro*
2.	I	Ok	
3.	C	La première chose que je vais te demander c'est de te présenter ton parcours, qu'est-ce qui t'a amené jusqu'ici, tout ce que tu pourras me dire de ton parcours jusqu'ici ?	
4.	I	Tout ce que j'ai fait jusqu'ici, tout plein de choses. L'objectif de départ ce n'était pas la formation du tout, je voulais être vétérinaire. Ce n'était, voilà, c'est très, très loin. Le parcours étudiant français est très mal fait. En gros, en France on veut des élites, on ne veut pas des gens qui sont… on ne parle pas de motivation. On parle d'élite au niveau scolaire.	*« L'objectif de départ ce n'était pas la formation du tout, je voulais être vétérinaire »4*
5.	C	Des gens qui n'ont plus besoin de l'école en fait...	
6.	I	Oui c'est ça, ce n'est pas quelqu'un qui veut faire le métier, c'est quelqu'un qui est capable d'ingurgiter un maximum d'informations en très peu de temps. Ça n'a rien à voir voilà et mon parcours scolaire est un peu atypique parce que j'ai deux bacs, j'ai un bac pro et un bac S voilà ça fait que j'ai été exclu direct classes préparatoires de veto parce que en fait pour eux j'ai redoublé deux fois	*« ...mon parcours scolaire est un peu atypique parce que j'ai deux bacs, j'ai un bac pro et un bac S voilà ça fait que j'ai été exclu direct classes préparatoires de veto parce que en fait pour eux j'ai redoublé deux fois »6*
7.	C	Ah oui !!!	
8.	I	Parce que pour eux j'ai fait deux premières de terminale donc j'ai redoublé 2 fois,	
9.	C	Et ça c'est motif à être exclu de classe préparatoire ?	
10.	i	Ah ben ça ! ils n'ont rien voulu savoir. En fait c'est, tu as redoublé, tu es exclu de classe préparatoire. Première année médecine, là je vais me rabattre sur le concours des vétos ensuite et en médecine, j'ai eu dentaire. Je ne voulais absolument pas faire dentiste. Donc là ben voilà et à cette époque-là j'ai découvert par hasard les pompiers et j'ai commencé à faire des patrouilles à cheval chez les pompiers l'été.	*« Première année médecine, là je vais me rabattre sur le concours des vétos ensuite et en médecine, j'ai eu dentaire. Je ne voulais absolument pas faire dentiste... à cette époque-là j'ai découvert par hasard les pompiers et j'ai commencé à faire des patrouilles à cheval chez les pompiers l'été. »10*
11.	C	Pendant combien de temps ?	
12.	I	J'ai fait ça pendant deux étés, à la fin du deuxième été, je suis rentrée en tant que pompier volontaire, je faisais ça parallèlement à mais études, c'était plutôt pas mal.	*« J'ai fait ça pendant deux étés, à la fin du deuxième été, je suis rentrée en tant que pompier volontaire, je faisais ça parallèlement à mais études, c'était plutôt pas mal. »12*

13.	C	D'accord	
14.	I	Et quand j'ai eu dentaire et non médecine je me suis dit, non ! je ne recommence pas une année de plus parce que là, il faut recommencer une année de… une année de médecine, une première année de médecine du coup ben j'ai commencé à travailler j'ai été ambulancière.	*« …quand j'ai eu dentaire et non médecine je me suis dit, non ! je ne recommence pas une année… du coup ben j'ai commencé à travailler j'ai été ambulancière. »14*
15.	C	Ambulancière chez les pompiers ?	
16.	I	Non dans le privé, ambulance privée et à côté je prenais des vacations chez les pompiers en volontaire. Il s'est passé, je crois un an, un an et demi comme ça. Qu'est-ce qui s'est passé derrière, je me souviens plus, enfin si, il y a eu un conflit avec mon employeur à cette époque-là et du coup, j'ai perdu mon boulot d'ambulancière et je me suis retrouvé au chômage. C'est très cool le chômage en fait, du coup, je gagnais vachement d'argent quand j'étais au chômage. Non mais c'est vrai en plus carrément, je gagnais vachement de sous au chômage. Mes vacations de pompier volontaire, c'était géniale, c'est complètement défiscalisé. C'est du net d'impôts, ce n'est pas déclaré donc je pouvais toucher et mes vacations de pompiers et mon chômage, c'était royal et puis bah là je me suis dit tiens, je ferais bien un truc en utilisant, parce que je suis cavalière, en utilisant mes chevaux pour faire du coaching sur les ados en difficulté etc. Bon il est très vite apparu que à 20 ans c'était un peu short, je manquais un peu de maturité et d'expérience pour pouvoir faire ça et donc du coup en ce moment-là, j'ai une conseillère des parcours professionnel qui m'a dit :ce serait bien que tu fasses un peu de formation avant pour pouvoir être un peu dans le milieu et là ils m'ont trouvé un poste à la croix rouge en formateur de secourisme, je faisais 20h semaine ça a duré ça, j'ai fait 3 ans, j'ai fait 2 ans à 20h semaines après j'ai été embauché temps plein	*« …à côté je prenais des vacations chez les pompiers en volontaire. Il s'est passé, je crois un an, un an et demi comme ça. »16* *« …il y a eu un conflit avec mon employeur à cette époque-là et du coup, j'ai perdu mon boulot d'ambulancière et je me suis retrouvé au chômage. »16* *« …j'ai une conseillère des parcours professionnel qui m'a dit : ce serait bien que tu fasses un peu de formation avant pour pouvoir être un peu dans le milieu et là ils m'ont trouvé un poste à la croix rouge en formateur de secourisme, je faisais 20h semaine ça a duré ça, j'ai fait 3 ans, j'ai fait 2 ans à 20h semaines après j'ai été embauché temps plein »16*
17.	C	Ok d'accord donc sur du 20h semaine en tant que formateur psc1 secourisme…	
18.	i	Au début, je faisais les journées JAPD : les journées d'appel de préparation à la défense. Je faisais de l'initiation aux premiers secours et puis assez vite en fait ils m'ont proposé de passer le formateur psc1 et je l'ai passé, d'ailleurs qui soit dit en passant, ça a été la meilleure formation que j'ai jamais faite ah ouais, c'était absolument génial donc et après j'avais besoin d'un formateur SST aussi donc j'ai fait la passerelle pour passer formateur SST du coup j'avais les deux cartes et pendant 2 ans et demi je ne fais que ça formation psc1 et SST.	*« Au début, je faisais les journées JAPD : les journées d'appel de préparation à la défense. Je faisais de l'initiation aux premiers secours et puis assez vite en fait ils m'ont proposé de passer le formateur psc1 et je l'ai passé, »18* *« j'avais besoin d'un formateur SST aussi donc j'ai fait la passerelle pour passer formateur SST du coup j'avais les deux cartes et pendant 2 ans et demi je ne fais que ça formation psc1 et SST. »18*
19.	C	Et à côté volontaire pompier ?	
20.	I	Voilà !	
21.	C	D'accord	
22.	I	Ensuite qu'est-ce que je fais derrière ? j'ai passé le monitorat d'équitation 2 ans de formation et puis là on arrive en 2010 sur ma dernière année où j'ai pris une grosse gamelle à cheval ça m'a un peu tué l'année et en 2010 on est parti sur paris avec mon compagnon parce que lui est muté au niveau professionnel et moi bah ! j'ai suivi pour pas rester ici et c'est	*« j'ai passé le monitorat d'équitation 2 ans de formation et puis là on arrive en 2010 sur ma dernière année où j'ai pris une grosse gamelle à cheval ça m'a un peu tué l'année »22* *« 2010 on est parti sur paris avec mon compagnon parce que lui est muté au niveau professionnel et moi bah ! j'ai suivi pour pas*

		là que j'ai mis le pied dans la sécurité en fait, ce n'était pas du tout prévu comme ça.	*rester ici et c'est là que j'ai mis le pied dans la sécurité en fait, ce n'était pas du tout prévu comme ça. »22*
23.	C	D'accord, Je vois	
24.	I	Je pense d'ailleurs que ce n'était pas un métier que je connaissais, je ne savais même pas que ça existait en fait, ah non !!! et donc du coup j'ai passé le CQP-APS qui, à l'époque, se faisait en deux semaines tout le monde avait gagné de toute façon !!!! c'était comme ça, pour voir, parce que j'avais un poste de ssiap 1 sur paris sur lequel il y avait une nécessité d'avoir le CQP-APS aussi	*« Je pense d'ailleurs que ce n'était pas un métier que je connaissais, je ne savais même pas que ça existait en fait »24* *« ...j'ai passé le CQP-APS qui, à l'époque, se faisait en deux semaines tout le monde avait gagné de toute façon !!!! c'était comme ça, pour voir, parce que j'avais un poste de ssiap 1 sur paris sur lequel il y avait une nécessité d'avoir le CQP-APS aussi »24*
25.	C	Pour avoir deux qualificatifs sur le même poste	*Impression sur le métier de SSIAP*
26.	I	En plus c'était un agrément secret défense donc je suis parti sur paris en gros j'ai fait mes armes là-bas j'ai découvert le métier de ssiap parce que je ne savais pas ce que c'était et je me suis dit ah c'est ça ! c'est en fait en gros c'est se branler les couilles toute la journée !	*« En plus c'était un agrément secret défense ...en gros j'ai fait mes armes là-bas j'ai découvert le métier de ssiap parce que je ne savais pas ce que c'était »26* *« ...je me suis dit ah c'est ça ! c'est en fait en gros c'est se branler les couilles toute la journée ! »26*
27.	C	Oh ! oh ! oh !!!	
28.	I	Non mais franchement, c'est ça sortant des pompiers	
29.	C	Tu ne faisais rien…	
30.	I	Je me suis dit mais c'est quoi ce boulot !!!	
31.	C	Ils sont bien payés quand même…	
32.	I	Bien payé ??? 1300 balles	
33.	C	A rien faire…	
34.	I	Mais non a rien faire mais c'est long !!! 24 heures sans rien faire, c'est long 24 h donc j'ai tenu 1 mois au bout d'un mois, j'ai parlé un petit peu avec mon conjoint. J'ai dit écoute ce site là, ça ne va pas pouvoir le faire. Je lui ai dit parce que je ne peux pas ne rien faire, ce n'est pas possible, je m'ennuie ! oui, mais tu te rends compte quand même le 24 heures, tout le monde se bat pour l'avoir, parce que tu travailles que 7 jours par mois ! oui mais ce n'est pas grave si ce n'est pas du 24 heures.	*« ...j'ai tenu 1 mois au bout d'un mois, j'ai parlé un petit peu avec mon conjoint. J'ai dit écoute ce site là, ça ne va pas pouvoir le faire. »34* *« ...je ne peux pas ne rien faire, ce n'est pas possible, je m'ennuie » 34*
35.	C	D'accord tu avais plutôt envie de retrouver un peu de l'action ???	
36.	i	Ah oui moi, il faut que ça bouge quoi donc du coup, il y avait un seul poste qui était possible, c'était carrefour. Pas en arrière caisse, parce que là, il y avait un vrai service sécurité incendie, en 12h. On ne joue pas les héros là hein ! mais c'est vrai que c'était vachement plus sympa, il y a de l'inter parce que voilà… et puis bon… J'ai fait un an, on est revenu ici. Ici, j'ai fait un peu d'agent de sécurité en télésurveillance, entre-temps, j'ai passé mon ssiap 3 puis mon ssiap 2 je l'ai fait dans l'autre sens. J'ai commencé à bosser un peu pour les boîtes de formation en tant que formateur ssiap. Parce que la formation ça reste quand même finalement mon corps de métier de base, c'est ce que je préfère.	*« ...il y avait un seul poste qui était possible, c'était carrefour. Pas en arrière caisse, parce que là, il y avait un vrai service sécurité incendie, en 12h »36.* *« j'ai fait un peu d'agent de sécurité en télésurveillance, entre-temps, j'ai passé mon ssiap 3 puis mon ssiap 2 je l'ai fait dans l'autre sens… J'ai commencé à bosser un peu pour les boîtes de formation en tant que formateur ssiap. Parce que la formation ça reste quand même finalement mon corps de métier de base, c'est ce que je préfère. »36*
37.	C	Du coup c'est après avoir passé le ssiap 3 ici à Montpellier que tu as commencé à faire de la formation en sécurité ?	

38.		Oui ! j'ai commencé à bosser pour les boîtes de formation qui avaient besoin de formateur, un peu en jury d'examen. Après en tant que formateur parce qu'il faut mettre un pied d'abord dans les boîtes et bon j'ai eu la chance et pas la chance de commencer avec un public très difficile parce que j'étais sur Nîmes avec un public de pôle emploi qui était là parce qu'on leur avait dit de venir, pas parce qu'ils voulaient passer l'examen donc c'était déjà assez compliqué	*« ...j'ai commencé à bosser pour les boîtes de formation qui avaient besoin de formateur, un peu en jury d'examen. Après en tant que formateur parce qu'il faut mettre un pied d'abord dans les boîtes... j'ai eu la chance et pas la chance de commencer avec un public très difficile parce que j'étais sur Nîmes avec un public de pôle emploi qui était là parce qu'on leur avait dit de venir, »38*
39.	C	Oui c'est compliqué à gérer…	
40.	I	Donc voilà ! avec une bonne partie qui ne parlait pas forcément bien français, alors que c'est un prérequis. Donc oui, les méthodes pédagogiques du ssiap qui sont uniquement du cours magistral sont vite passée à la trappe. Je me souviens être sorti de ma première journée de formation en me disant oulala !!! ça ne va pas le faire (rire beaucoup de rire) je vais faire comment avec eux ? Voilà puis bon, après on a monté notre propre structure on a un centre de formation, pour le moment on n'a pas l'agrément ssiap puisque ce n'est pas encore… c'est encore tôt !	*« ...avec une bonne partie qui ne parlait pas forcément bien français, alors que c'est un prérequis. Donc oui, les méthodes pédagogiques du ssiap qui sont uniquement du cours magistral sont vite passée à la trappe. Je me souviens être sorti de ma première journée de formation en me disant oulala !!! ça ne va pas le faire... on a monté notre propre structure on a un centre de formation, pour le moment on n'a pas l'agrément ssiap puisque ce n'est pas encore… c'est encore tôt ! »40*
41.	C	Il faut attendre un délai ?	*Mise en place du centre de formation !*
42.	I	Enfin ce n'est pas une histoire délai à respecter, c'est que je n'ai pas le temps, c'est le temps qui me manque, voilà.	
43.	C	Je vois... Ok donc déjà à peu près toutes les relances. On a dit que ce que tu préfères faire déjà dès le départ se faire formateur ça a commencé depuis la formation de psc1 et autres ?	
44.	I	En fait j'ai découvert à ce moment-là que j'avais la fibre après on est formateur on ne le devient pas.	*« En fait j'ai découvert à ce moment-là que j'avais la fibre après on est formateur on ne le devient pas. »44*
45.	C	D'accord c'est important tu peux m'en dire un peu plus par rapport à ça ?	*Qualité de départ/ vocation*
46.	i	Ben c'est un peu comme les managers on est manager à la base, on peut apprendre plein de méthode pour le faire mais si, on n'a pas la fibre on n'arrivera jamais et pour le formateur, pour moi c'est pareil. C'est soit on a la fibre de transmettre et de d'avoir envie d'emmener ses élèves d'un point A à un point B et les élever, soit alors on est là encore pour leur balancer du savoir et en fait on n'y met pas le cœur quoi.	*« ...c'est un peu comme les managers on est manager à la base, on peut apprendre plein de méthode pour le faire mais si, on n'a pas la fibre on n'arrivera jamais et pour le formateur, pour moi c'est pareil. C'est soit on a la fibre de transmettre et de d'avoir envie d'emmener ses élèves d'un point A à un point B et les élever, soit alors on est là encore pour leur balancer du savoir et en fait on n'y met pas le cœur »46*
47.		D'accord, j'ai compris ! du coup ça ouvre sur la prochaine question qui porte sur ton rapport à ce métier de formateur sur ce que ça représente pour toi aujourd'hui ce que ça représente pour toi à la base quelle idée tu t'en faisais et ce que ça représente pour toi aujourd'hui ?	*Rapport au métier/ représentations*
48.		Je pense que quand on débute c'est très dur parce qu'il y a ce côté du regard qui, en fait, où on n'est pas forcément super à l'aise encore. Pire ! quand on est en formation de formateur parce qu'en fait on est jugé, alors qu'après devant les stagiaires, c'est différent parce qu'ils ne savent pas ce qu'on	*« Je pense que quand on débute c'est très dur parce qu'il y a ce côté du regard qui, en fait, où on n'est pas forcément super à l'aise encore... quand on est en formation de formateur parce qu'en fait on est jugé, alors*

		va dire, ce qu'on doit dire en fait. Ils n'ont pas le contenu du programme à la limite, si je dis des bêtises, ce n'est pas très grave on peut toujours se rattraper (rire) alors que pendant la formation (de formateur) c'est beaucoup plus dur. C'est vrai que ce côté, ce premier contact là, de se retrouver devant un public, ce n'était pas forcément le truc le plus…	*qu'après devant les stagiaires, c'est différent parce qu'ils ne savent pas ce qu'on va dire, ce qu'on doit dire en fait. »48*
49.		Facile ?	
50.		Oui, à la base ce n'était pas ce qu'il y a ... et puis bon je crois qu'en fait on s'aguerrit beaucoup...	*« puis bon je crois qu'en fait on s'aguerrit beaucoup... »50*
51.		Avec le temps ???	
52.		Oui et puis finalement les formations JAPD c'est pas mal aussi avec 4 groupes c'est pas mal de public après d'enchaîner du psc1 et du SST. Chaque fois, c'est 2 jours, parce que c'était 2 jours avant le psc1 C'est pareil, parce qu'en fait j'ai été aguerri très vite.	*« ...finalement les formations JAPD c'est pas mal aussi avec 4 groupes c'est pas mal de public après d'enchaîner du psc1 et du SST C'est pareil, parce qu'en fait j'ai été aguerri très vite. »52*
53.		D'accord et ta première formation tant que formatrice ssiap comment ça s'est passé ? Dans quel état d'esprit tu étais ?	
54.		Bon après j'avais mangé beaucoup de formation secourisme avant donc au niveau du contact public, je n'avais pas d'inquiétude. Par contre le seul exemple que j'avais, c'était mes formations que moi j'avais suivi en tant qu'élève ssiap, donc la représentation que j'en avais, c'était très magistral en fait le ssiap. C'est le formateur parle, les élèves écoutent et il gratte quoi, et là j'avais un public pas facile puisque, j'avais un public défavorisé, un public de la zup de Nîmes public masculin...	*j'avais mangé beaucoup de formation secourisme avant donc au niveau du contact public, je n'avais pas d'inquiétude. Par contre le seul exemple que j'avais, c'était mes formations que moi j'avais suivi en tant qu'élève ssiap, donc la représentation que j'en avais, c'était très magistral en fait le ssiap… j'avais un public pas facile puisque, j'avais un public défavorisé, un public de la zup de Nîmes public masculin... »54*
55.		Ah ça a une influence ?	
56.		Oui parce que c'est un public ou normalement, on parle culturellement, la femme n'est pas en position de commandement !	*Oui parce que c'est un public ou normalement, on parle culturellement, la femme n'est pas en position de commandement !*
57.		Ah d'accord…	
58.		Donc c'était un petit peu difficile à ce niveau-là, la place n'était pas forcément super évidente sachant que j'avais d'autres collègues formateurs qui s'étaient cassés avant la figure sur des groupes similaires qui parfois c'était pris des tables, vraiment c'était un peu oui !!! Oui c'est un peu chaud quand même. Je suis sortie de cette première journée d'abord épuisée en me disant je n'y arriverai jamais. Je n'arriverai jamais à faire mes deux semaines et avoir un taux de réussite à l'examen puisque on a ça aussi on a cette sanction de la fin de l'examen avoir un taux de réussite à l'examen qui soit satisfaisante surtout que les formateurs précédents ils n'arrivaient pas à dépasser 10 %, pour moi 10 pourcents pour moi c'est un minable donc voilà il y avait un petit peu cette pression.	*« C'était un petit peu difficile à ce niveau-là, la place n'était pas forcément super évidente sachant que j'avais d'autres collègues formateurs qui s'étaient cassés avant la figure sur des groupes similaires qui parfois c'était pris des tables...Je suis sortie de cette première journée d'abord épuisée en me disant je n'y arriverai jamais. Je n'arriverai jamais à faire mes deux semaines et avoir un taux de réussite à l'examen puisque on a ça aussi on a cette sanction de la fin de l'examen avoir un taux de réussite à l'examen qui soit satisfaisante surtout que les formateurs précédents ils n'arrivaient pas à dépasser 10 %, pour moi 10 pourcents pour moi c'est un minable donc voilà il y avait un petit peu cette pression. »58*
59.		De vouloir amener le maximum à la réussite ???	
60.		Bah oui !	

61.		D'accord ! et ta perception par rapport à ce métier là aujourd'hui entre tes débuts et maintenant, pour toi ça a changer un peu ?	
62.		En fait même maintenant, j'ai abandonné le cours magistral qui est un peu classique dans tous les centres de formation, je ne suis pas fan. Pour moi, même si, j'admets, on perd un peu le contrôle du groupe, ce n'est pas très grave. On peut avoir un échange un peu plus sympathique. Pour moi en fait, la formation c'est un peu du donnant donnant. C'est à dire que moi, j'apporte des connaissances par contre eux ils en ont aussi et eux ils apportent beaucoup de choses aussi les stagiaires. C'est eux qui font la richesse de la formation, ce n'est pas nous…	*« En fait même maintenant, j'ai abandonné le cours magistral qui est un peu classique dans tous les centres de formation, je ne suis pas fan...même si, j'admets, on perd un peu le contrôle du groupe, ce n'est pas très grave. On peut avoir un échange un peu plus sympathique. Pour moi en fait, la formation c'est un peu du donnant donnant… ils apportent beaucoup de choses aussi les stagiaires. C'est eux qui font la richesse de la formation, ce n'est pas nous… »62*
63.		T'en parlais tout à l'heure du fait qu'on est formateur, on ne le devient pas et qu'il faut y mettre du cœur, on va parler des valeurs que toi tu aimerais véhiculée ou que tu véhicule à travers ta pratique de formatrice ssiap. Qu'est-ce que tu aimerais véhiculée, qu'est-ce que tu véhicule à travers tes interventions ?	
64.		La curiosité déjà, parce que même après dans le quotidien, tous les jours si l'agent lui il n'est pas curieux, il n'avancera jamais en fait dans son métier, dans sa connaissance du métier. Je pense qu'il faut qu'ils aient conscience qu'on n'en sait jamais trop, on a toujours à apprendre et j'apprends encore et même parfois, j'apprends de mes stagiaires, c'est ça qui est marrant	*« La curiosité déjà, parce que même après dans le quotidien, tous les jours si l'agent lui il n'est pas curieux, il n'avancera jamais en fait dans son métier...Je pense qu'il faut qu'ils aient conscience qu'on n'en sait jamais trop, on a toujours à apprendre et j'apprends encore et même parfois, j'apprends de mes stagiaires, c'est ça qui est marrant. »64*
65.		C'est vrai que c'est important d'avoir ce lien-là d'échange c'est vrai, je suis formateur mais je ne suis pas omniscient !	
66.		Je ne suis pas dieu ou quoi !!!	
67.		Echanger un peu et apprendre les uns des autres c'est très important. A part le fait de développer la curiosité des stagiaires, qu'est-ce qui te semble important de mettre en place dans ton métier de formateur ?	
68.		Je pense qu'en fait au SSIAP alors là, on va vraiment parler du formateur on n'est pas armé. En fait on n'a pas de boîte à outils de formateur aucune technique pédagogique dans le parcours pour être formateur ssiap, il faut être quoi ? il faut être juste ssiap. On n'est pas formateur, il y a quand même une certaine boîte à outil pédagogique qui permet de s'adapter au public (qu'ils n'ont pas) qu'on a en face qui permet de s'adapter aux types de circonstances parce que parce que parfois bah ce qu'on dit, ils ne comprennent pas. Le SSIAP, ce que l'on veut apporter comme savoir, c'est hyper technique en fait et quand c'est le ssiap 1, ils arrivent dans un monde qu'ils ne connaissent pas et en l'espace de 2 semaines on en fait des gens qui ne connaissaient rien ceux qui sont censés être des agents on essaie de leur donner un maximum de savoir qui est extrêmement technique et 2 semaines ça me paraît d'ailleurs extrêmement court pour du SSIAP parce qu'on leur demande beaucoup en fait en deux semaines. On leur demande énormément en deux semaines, alors bon ils ne retiennent certainement pas tout. Je pense que derrière ceux qui ne pratiquent pas poufff !!!	*« Je pense qu'en fait au SSIAP alors là, on va vraiment parler du formateur on n'est pas armé. En fait on n'a pas de boîte à outils de formateur aucune technique pédagogique dans le parcours... On n'est pas formateur, il y a quand même une certaine boîte à outil pédagogique qui permet de s'adapter au public (qu'ils n'ont pas) qu'on a en face qui permet de s'adapter aux types de circonstances parce que parfois bah ce qu'on dit, ils ne comprennent pas. Le SSIAP, ce que l'on veut apporter comme savoir, c'est hyper technique en fait et quand c'est le ssiap 1, ils arrivent dans un monde qu'ils ne connaissent pas et en l'espace de 2 semaines on en fait des gens qui ne connaissaient rien ceux qui sont censés être des agents... On leur demande énormément en deux semaines, alors bon ils ne retiennent certainement pas tout. Je pense*

			que derrière ceux qui ne pratiquent pas poufff !!! »68
69.		Ah ça je confirme totalement, à part les fondamentaux je peux dire que…	
70.		Ne serait-ce que le SSI par exemple, en fait on a 2 semaines pour leur apprendre du chinois.	
71.		C'est beaucoup effectivement, tu en as fait récemment de formation SSIAP en tant que formatrice récemment ou pas ?	*Pratiques pro*
72.		J'ai fait des modules pas toute la formation	
73.		C'est largement suffisant pour la question. En quoi Consiste vraiment le travail de formateur sur le plan pratique hors des textes ? imaginons que moi, je suis jeune formateur, je débute et je dois te remplacer sur un module et que tu ne sois pas en mesure de dispenser pour x-y raison et tu dois me briefer pour faire le module à ta place sans que personne ne se rende compte de la substitution, quelles sont les consignes que tu pourrais me donner ?	
74.		Ça va être compliqué déjà (fou rire)	
75.		Je t'écoute, brief moi !	
76.		Alors briefer, briefer enfin sans que personne ne se rende compte de la substitution c'est impossible.	
77.		Bon le moins possible alors	
78.		Avec un intervenant différent ce sera différent. Souvent c'est compliqué, en fait, c'est par rapport au support pédagogique c'est-à-dire qu'on veut rester dans le cadre d'un support pédagogique qui est fourni par l'organisme de formation souvent sauf que ce support pédagogique le formateur se fait très souvent balader parce support parce qu'il ne le connaît pas parce que ce n'est pas lui qui l'a fait. Pour moi déjà la première chose à faire ce serait déjà de s'approprier le support pédagogique pour être capable ensuite de (cherche ses mots)	*« Souvent c'est compliqué, en fait, c'est par rapport au support pédagogique c'est-à-dire qu'on veut rester dans le cadre d'un support pédagogique qui est fourni par l'organisme de formation souvent sauf que ce support pédagogique le formateur se fait très souvent balader parce support parce qu'il ne le connait pas, parce que ce n'est pas lui qui l'a fait. Pour moi déjà la première chose à faire ce serait déjà de s'approprier le support pédagogique pour être capable ensuite de (cherche ses mots) »78*
79.		De dispenser le contenu…	
80.		Oui, et d'être super au point sur le module vraiment avoir approfondie tous les points pour que nous, On soit un peu au clair avec ce qu'on va apporté.	*« D'être super au point sur le module vraiment avoir approfondie tous les points pour que nous, On soit un peu au clair avec ce qu'on va apporter. » 80*
81.		Pour ne pas risquer de dire des bêtises ?	
82.		En fait ce n'est pas l'histoire de connaître, mais de comprendre. C'est bien beau de dire bah tout à l'heure on a parlé de comportement au feu de donner des normes techniques mais si on ne comprend pas nous formateur, si on ne comprend pas, pour moi forcément les stagiaires ils ne comprendront pas. Je pense qu'en fait le travail du formateur c'est avant tout d'arriver à creuser de se poser la question tout le temps pourquoi on en est arrivé là, pourquoi on doit avoir telle ou telle norme, pourquoi…	*« Ce n'est pas l'histoire de connaître, mais de comprendre… si on ne comprend pas, pour moi forcément les stagiaires ils ne comprendront pas. Je pense qu'en fait le travail du formateur c'est avant tout d'arriver à creuser de se poser la question tout le temps pourquoi on en est arrivé là, pourquoi on doit avoir telle ou telle norme, pourquoi… »82*
83.		Donc tu chercherais plus à comprendre le contenu d'abord et ensuite essayer de le transmettre…	
84.		Bah une fois qu'on aura compris ce sera beaucoup plus facile de le transmettre	*« …une fois qu'on aura compris ce sera beaucoup plus facile de le transmettre »84*

85.		Imaginons que j'arrive dans une session de formation que je veux faire exactement comme toi, quand tu arrives en salle de formation, tu fais quoi en premier ?	
86.		On se dit bonjour !!! (Rire) après ça dépend, si on en est au premier jour ou pas, quand on a nos premiers jours comme ça par contre quand je prends une formation je prends toujours le temps de me présenter de savoir qui je suis et de les connaître un petit peu Savoir qui ils sont pourquoi ils sont là parfois même s'ils ont des questions ou des peurs parce-que le stagiaire, souvent il est là et il n'ose pas trop dire que cette formation lui fait peur, parfois que c'est l'examen final qui fait peur parce qu'on ne lui a pas déjà tout expliqué quand on en est au premier jour, moi j'y vais et je leur explique tout y compris le déroulé de l'examen final comme ça il y a plus de tabou	*« ...quand je prends une formation je prends toujours le temps de me présenter de savoir qui je suis et de les connaître un petit peu Savoir qui ils sont pourquoi ils sont là parfois même s'ils ont des questions ou des peurs parce-que le stagiaire, souvent il est là et il n'ose pas trop dire que cette formation lui fait peur, parfois que c'est l'examen final qui fait peur parce qu'on ne lui a pas déjà tout expliqué moi j'y vais et je leur explique tout y compris le déroulé de l'examen final comme ça il y a plus de tabou »86*
87.		C'est important pour toi ça ce moment-là d'apprendre à connaître de stagiaire d'apprendre à cerner leurs peurs et tout ça ?	
88.		Ben oui parce que c'est là que moi je vais pouvoir m'adapter ensuite.	*« ...c'est là que moi je vais pouvoir m'adapter ensuite. »88*
89.		Ok après cette étape on en arrive à l'étape où il faut prendre en main la classe, il faut prendre en main le groupe, comment est-ce que tu t'y prends ?	
90.		Je ne sais pas en fait, c'est une question qui n'est pas facile en fait !! parce que je ne sais pas en fait.	*Je ne sais pas en fait, c'est une question qui n'est pas facile en fait !! parce que je ne sais pas en fait. »90*
91.		Voilà imaginons ! je suis là, tu dois me faire en cours etc.	
92.		Je ne sais pas ! après qu'on ait vu comment ça allait se passer, le programme et puis bah on attaque sur le premier module. je leur explique l'objectif du module et après on attaque le dérouler. Mais ça reste enfin je n'aime pas trop la partie du cours où il y a que moi qui parle en fait du coup j'essaie de savoir ce qu'eux, ils savent déjà. Après plus ça va, plus on est dans l'apprentissage par les connaissances. En fait souvent ils arrivent, ils ont déjà quelques bases. Il y a des choses qu'ils savent et ne le savent pas qu'ils le savent d'ailleurs.	*« Je ne sais pas ! après qu'on ait vu comment ça allait se passer, le programme et puis bah on attaque sur le premier module. je leur explique l'objectif du module et après on attaque le dérouler... je n'aime pas trop la partie du cours où il y a que moi qui parle en fait du coup j'essaie de savoir ce qu'eux, ils savent déjà. Après plus ça va, plus on est dans l'apprentissage par les connaissances. En fait souvent ils arrivent, ils ont déjà quelques bases. Il y a des choses qu'ils savent et ne le savent pas qu'ils le savent d'ailleurs. »92*
93.		Ils le voient et ils ne savent pas vraiment pourquoi il est là…	
94.		C'est ça, donc déjà important de ces situations là, ça me permet d'avancer. Parfois, il y a même certains chapitres qui peuvent se résumer à ce qu'ils savent eux hein !	*« ...donc déjà important de ces situations là, ça me permet d'avancer. Parfois, il y a même certains chapitres qui peuvent se résumer à ce qu'ils savent eux hein ! »94*
95.		D'accord en cas d'imprévu tu fais quoi ?	
96.		C'est-à-dire	
97.		Car dans une formation il y a souvent des imprévus…	
98.		Ceux qui foutent le bordel je leur balance des feutres (humour)	
99.		Ah bon !!! carrément	
100.		(rire) non c'est quand même assez poufff ! Dans l'ensemble, ça se passe assez bien. On rigole souvent, après si jamais ça part vraiment en vrille, il suffit d'arrêter de parler pendant un	*« Dans l'ensemble, ça se passe assez bien. On rigole souvent, après si jamais ça part vraiment en vrille, il suffit d'arrêter de parler*

		certain temps en fait ils sont là et ils attendent au bout d'un moment ils te regardent il font "qu'est-ce qu'elle fait en fait?"	*pendant un certain temps en fait ils sont là et ils attendent au bout d'un moment ils te regardent ils font "qu'est-ce qu'elle fait en fait ?" »100*
101.		Elle attend le calme en fait,	
102.		Et j'ai vraiment rarement eu de problème en formation.	
103.		Et par rapport à ton cours souvent quand on explique un peu on a l'impression que la personne en face compris...	
104.		Mais elle te dit oui ! oui…	
105.		Alors qu'elle n'a rien compris quand tu te rends compte de ce cas-là, comment est-ce que tu rectifie ?	
106.		Alors c'est difficile en SSIAP de faire du personnalisé parce que là ils sont nombreux donc c'est difficile. Par contre, j'ai développé certaines petites choses, tous les matins en fait on revoit les modules de la veille sous la forme de jeux de mots croisés, sous la forme de parfois de questionnaire un peu synthèse. Il a l'avantage, quand ils sont sur le questionnaire donc des choses à remplir, c'est que pendant ce temps-là, moi je suis libre. Je peux passer sur chacun et de pouvoir en fait réexpliquer si je me rends compte qu'il y en a un certain nombre qui n'ont pas compris je reviens dessus pour l'ensemble. Par contre si j'en ai qu'un qui a pas compris je vais expliquer à celui-là.	*« c'est difficile en SSIAP de faire du personnalisé parce que là ils sont nombreux donc c'est difficile. Par contre, j'ai développé certaines petites choses, tous les matins en fait on revoit les modules de la veille sous la forme de jeux de mots croisés, sous la forme de parfois de questionnaire un peu synthèse. Il a l'avantage, quand ils sont sur le questionnaire donc des choses à remplir, c'est que pendant ce temps-là, moi je suis libre. Je peux passer sur chacun et de pouvoir en fait réexpliquer si je me rends compte qu'il y en a un certain nombre qui n'ont pas compris je reviens dessus pour l'ensemble. Par contre si j'en ai qu'un qui n'a pas compris je vais expliquer à celui-là. »106*
107.		Donc pendant ce laps de temps-là dans la classe tu es plus mobile que statique ?	
108.		Oui c'est ça ! cette période-là me permet d'avoir, je dirais une petite heure en fait où je suis à l'individuel donc du coup, c'est plus facile puis après c'est vrai qu'une fois qu'on l'a fait une fois, 2 fois, 3 fois, il y a une barrière qui se casse du coup, ils ont plus de facilité à venir à dire ça je n'ai pas compris Alors que si l'on garde la barrière formateur vous vous êtes les élèves, et un gros surtout on ne passe pas cette frontière il n'ose pas venir dire qu'ils n'ont pas compris	*« Oui c'est ça ! cette période-là me permet d'avoir, je dirais une petite heure en fait où je suis à l'individuel donc du coup, c'est plus facile puis après c'est vrai qu'une fois qu'on l'a fait une fois, 2 fois, 3 fois, il y a une barrière qui se casse du coup, ils ont plus de facilité à venir à dire ça je n'ai pas compris. »108*
109.		D'accord donc en fait le but c'est de créer une certaine proximité avec les stagiaires ?	
110.		Oui moi il gagne des trucs hein ! avec mes publics à la noix là, ils gagnent des kinder chocobon quand il y avait des bonnes réponses ça marche super bien	*« Oui moi il gagne des trucs hein ! avec mes publics à la noix là, ils gagnent des kinder chocobon quand il y avait des bonnes réponses ça marche super bien »110*
111.		C'est normal hein de toute façon les bonbons…	
112.		Toute façon, le renforcement positif ça marche vachement mieux que le renforcement négatif.	*« Toute façon, le renforcement positif ça marche vachement mieux que le renforcement négatif. »112*
113.		Ça c'est sûr !	
114.		Puis après ce qui est rigolo ce ne sont pas des bébés quoi ! c'est des adultes, c'est comme des bébés mais en fait, ils les étales sur la table comme ça, ils disent moi j'en ai 5 et toi tu en as pas du tout, ce qui est génial, c'est que celui qui n'en n'a pas le lendemain, lui il a bûcher pour essayer d'en avoir aussi. Je me suis rendue compte que du coup c'est assez efficace.	*« Puis après ce qui est rigolo ce ne sont pas des bébés quoi ! c'est des adultes, c'est comme des bébés mais en fait, ils les étales sur la table comme ça, ils disent moi j'en ai 5 et toi tu en as pas du tout, ce qui est génial, c'est que celui qui n'en n'a pas le lendemain, lui il*

		C'est con mais voilà, c'était mon investissement dans la formation.	*a bûcher pour essayer d'en avoir aussi. Je me suis rendue compte que du coup c'est assez efficace. C'est con mais voilà, c'était mon investissement dans la formation. » 114*
115.		Donc oui qu'est-ce que je pourrais te dire encore pendant ce temps-là encore qu'est-ce que tu penses avoir comme temps d'interactions avec les stagiaires en pourcentage, comme ça à pied de levé ?	
116.		C'est difficile à chiffrer après je pense qu'on dépasse facilement le 50 %	
117.		D'accord bon, on a dit tout à l'heure que ce sera difficile pour moi de te remplacer sans que personne s'en rende compte...	
118.		Moi je ne peux pas remplacer un formateur sans que personne ne le sache, ce n'est pas possible…	*« Moi je ne peux pas remplacer un formateur sans que personne ne le sache, ce n'est pas possible… »118*
119.		D'accord comment on devient formateur d'agent de sécurité ssiap ou cqp ?	*Formation-qualification*
120.		Bah !!! Je ne sais pas en fait on est parachuté là (rire)	
121.		Ça va beaucoup m'aider ça…	
122.		C'est vrai en plus, je ne sais pas un centre de formation qui est un peu dans la merde qui te dit est-ce que tu ne peux pas maintenant que tu es ssiap 3 et faire de la formation ? en gros c'est ça.	*« …un centre de formation qui est un peu dans la merde qui te dit est-ce que tu ne peux pas maintenant que tu es ssiap 3 et faire de la formation ? en gros c'est ça. »122*
123.		Ok d'accord, en termes de qualification qu'est-ce qu'il faut vraiment pour avoir…	
124.		En termes de qualification ???	
125.		Qu'est-ce qu'il faut comme qualification pour devenir formateur, est-ce qu'il en faut ?	
126.		Ouais ben elle n'existe pas aujourd'hui.	
127.		Ah d'accord pour devenir formateur ssiap il n'y a pas les qualifications à avoir ?	
128.		Enfin si, il faut être ssiap…	*« Enfin si, il faut être ssiap… »128*
129.		Ah d'accord ! même le ssiap 1	
130.		Normalement le ssiap 1 peut enseigner le ssiap 1. C'est bête hein mais ce qu'il faut c'est qu'il y ait un référent ssiap 3 dans le centre de formation et c'est tout.	*« Normalement le ssiap 1 peut enseigner le ssiap 1. C'est bête hein mais ce qu'il faut c'est qu'il y ait un référent ssiap 3 dans le centre de formation et c'est tout. »130*
131.		D'accord ! d'accord ça veut dire que tous ceux qui ont eu leur qualification ssiap 1 à un moment donné peuvent faire des formations…	
132.		C'est débile, ils ne sont pas formateurs ... En faite le problème, il est là ! c'est que le texte réglementaire est pas mal fait pour que ça puisse être comme ça. Alors on dit dans l'absolu que les ssiap 2, ils ont une formation de "formateur"	*« En faite le problème, il est là ! c'est que le texte réglementaire est pas mal fait pour que ça puisse être comme ça. Alors on dit dans l'absolu que les ssiap 2, ils ont une formation de "formateur" »132*
133.		D'accord…	
134.		Oui !!! alors, il faut y aller vite fait quand même, en gros on leur a appris à faire un module d'information ce n'est pas un module de formation et ça leur a occupé quoi 3 jours sur 2 semaines de formation et ils ne savent pas faire.	*« …en gros on leur a appris à faire un module d'information ce n'est pas un module de formation et ça leur a occupé quoi 3 jours sur 2 semaines de formation et ils ne savent pas faire. »134*
135.		Du coup j'aimerais une précision par rapport à ça en fait, ce serrait quoi en fait les différences entre avoir une formation de formateur et le module d'information ?	

136.		C'est la boîte à outils qu'on a derrière…	*« C'est la boîte à outils qu'on a derrière… »136*
137.		D'accord et…	
138.		Parce qu'en fait on peut être très bon technicien mais on peut être très mauvais formateur	*« on peut être très bon technicien mais on peut être très mauvais formateur »138*
139.		C'est vrai…	
140.		J'ai eu plein de prof qui était comme ça…	
141.		Comme Très bon formateur et très mauvais technicien après…	
142.		Aussi... C'est une histoire de commercial après (rire) en général quand même…	
143.		Qui est-ce qui a la bonne boîte à outils alors ? c'est lui qui a une formation de formateur complète ou c'est lui qui a eu cette formation-là sur le module d'information ?	
144.		C'est lui qui a une formation complète.	
145.		Qu'est-ce qu'il y a d'important en fait dans cette formation de formateur, les connaissances, les compétences ?	
146.		C'est les deux. Bon déjà, on ne parle pas en fait des canaux d'apprentissage en fait, c'est vrai que tout le monde n'apprend pas de la même manière, n'ont pas la même mémoire. C'est à nous formateurs en fait de faire en sorte de solliciter les différents canaux pour que ça rentre à un moment donné. D'être capable aussi de toujours s'adapter alors que quand on n'est pas formateur et qu'on n'a pas la boîte à outils, peu importe notre public, on va dérouler notre cours. Moi, j'ai des cours comme ça. Quand j'étais à la fac, il montait sur l'estrade, il balançait son…avant c'étaient des transparents, bon maintenant ce sont des PowerPoint, avec des slides avec 50 lignes par slide, il lit ce qu'il y a marqué sur le PowerPoint, au bout de 3h au revoir monsieur-dame. J'ai terminé mon cours. Voilà, bah il y en a plein comme ça de formateur.	*« …on ne parle pas en fait des canaux d'apprentissage en fait, c'est vrai que tout le monde n'apprend pas de la même manière, n'ont pas la même mémoire. C'est à nous formateurs en fait de faire en sorte de solliciter les différents canaux pour que ça rentre à un moment donné. D'être capable aussi de toujours s'adapter alors que quand on n'est pas formateur et qu'on n'a pas la boîte à outils, peu importe notre public, on va dérouler notre cours. »146*
147.		D'accord ! dans ton cas tu l'as appris le métier de formateur à travers la formation on l'a vu tout à l'heure au début c'était…	
148.		Alors c'est dans le psc1. Le psc1 c'est déjà la seule formation qui a un tronc commun de formation de formateur en gros on apprend des méthodes pédagogiques sans connaître la technique c'est-à-dire qu'on me demande d'appliquer la méthode pédagogique a complètement autre chose que ce pour quoi on est là déjà.	*« Alors c'est dans le psc1. Le psc1 c'est déjà la seule formation qui a un tronc commun de formation de formateur en gros on apprend des méthodes pédagogiques sans connaître la technique c'est-à-dire qu'on me demande d'appliquer la méthode pédagogique a complètement autre chose que ce pour quoi on est là déjà. »148*
149.		Donc c'est transversal…	
150.		Déjà c'est assez rigolo et ensuite j'ai passé un BPJEPS et là j'ai reçu une formation de formateur pour ça construire une séquence pédagogique une séquence de cours avec des variable pédagogique un objectif d'apprentissage aussi…	*« j'ai passé un BPJEPS et là j'ai reçu une formation de formateur pour ça construire une séquence pédagogique une séquence de cours avec des variable pédagogique un objectif d'apprentissage aussi… »150*
151.		Le BPJEPS c'était quand ????	
152.		En 2008	
153.		Quelle période ? parce que j'essaie de situer ça dans les événements biographiques !	
154.		Entre la croix rouge et le ssiap	
155.		D'accord !!!	

156.		Et là avec des publics qui sont très différents parce qu'on passe du jeune enfant à l'adulte	
157.		Du coup tu n'as pas passé de formation de formateur spécifique aux métiers de la sécurité, au métier de ssiap ?	
158.		Si j'ai le ssiap 1 2 3	*« Si j'ai le ssiap 1 2 3 »158*
159.		Ah non ce n'est pas ça en fait, de formation spécifique pour enseigner le métier de sécurité ?	
160.		Non, formation de formateur ?	*« Non, formation de formateur ? »160*
161.		Ah d'accord !!!	
162.		Est-ce que ça existe ?	
163.		C'est ça le problème en fait	
164.		Je n'étais pas au courant (rire)	
165.		C'est pour ça justement que je voulais que ce soit présent dans l'entretien	
166.		En tout cas à ma connaissance ça n'existe pas	
167.		D'accord il n'y a pas de… et là du coup je vais anticiper un peu qu'on en parle qu'est-ce que tu penses de nouveaux textes qui sont sortis par rapport à la formation en sécurité privée globalement que ce soit pour les agents ssiap où les APS ?	
168.		Il y a maintenant l'obligation pour le centre de formation d'avoir des formateurs qui ont suivi de session de formation de formateur ou de formateur qui justifie d'une expérience professionnelle d'un certain nombre d'années quel est ta position par rapport à tout ça ?	
169.		C'est vrai ??? parce que là, je vais parler en tant que stagiaire parce que, j'ai recyclé mes formations dernièrement. Ils ont suivi des formations de formateur ces gens-là ?	*« C'est vrai ??? parce que là, je vais parler en tant que stagiaire parce que, j'ai recyclé mes formations dernièrement. Ils ont suivi des formations de formateur ces gens-là ? »169*
170.		Normalement !!! depuis 2016 c'est ce que les textes disent…	
171.		C'est une formation de tutorat, c'est ça, en fait en fait c'est une formation de tutorat avec un autre formateur du centre c'est ça. Je ne vois pas ce qu'ils ont pu suivre comme formation, ça n'existe pas en fait.	*C'est une formation de tutorat, c'est ça, en fait en fait c'est une formation de tutorat avec un autre formateur du centre c'est ça. Je ne vois pas ce qu'ils ont pu suivre comme formation, ça n'existe pas en fait. »171*
172.		ça n'a pas trop changé dans leur pratique ?	
173.		Ça n'a rien changé du tout	*Ça n'a rien changé du tout »173*
174.		D'accord, en tant que formatrice, tu travail en équipe souvent tu travailles avec un collectif de formateur ou où c'est plutôt j'arrive dans une salle de formation parce que la boîte m'a sollicité, je fais ma formation, je rentre chez moi ?	*Travail d'équipe/transactions relationnelles*
175.		Alors quand j'étais à la Croix-Rouge, on bossait en collectif parce que là, voilà, on était une équipe. Après, quand j'interviens dans le centre de formation, j'interviens en tant que freelance. C'est plus difficile, après il y a des centres de formation qui bossent qu'avec des freelances.	*« Quand j'interviens dans le centre de formation, j'interviens en tant que freelance. C'est plus difficile, après il y a des centres de formation qui bossent qu'avec des freelances. »175*
176.		D'accord donc il n'y a pas vraiment d'équipe constituée de formateur présent sur le centre ?	
177.		Non…	*« Non… »177*
178.		D'accord, ok! est-ce que tu collabore avec d'autres formateur pour améliorer tes pratiques ou pour discuter des problématiques que tu rencontres plus ou moins sur tes formations?	

179.		Déjà un je n'ai pas le temps voilà ! après oui, je suis en rapport avec des formateurs mais on est plus dans la partie technique que dans la partie formation.	*« Déjà un je n'ai pas le temps voilà ! après oui, je suis en rapport avec des formateurs mais on est plus dans la partie technique que dans la partie formation. »179*
180.		Technique c'est-à-dire plutôt sur le cœur de métier que sur les problématiques de formation ?	
181.		Oui (acquiesce de la tête) ,Il y a un certain tabou sur les pratiques de formation	*« Il y a un certain tabou sur les pratiques de formation »181*
182.		Ah bon ???	
183.		Ouais !!!	
184.		Parles-m 'en un peu…	
185.		Les formateurs sont un peu enfin certains que je connais, ils ont tous la sensation d'être champion du monde en fait donc	*« Les formateurs sont un peu enfin certains que je connais, ils ont tous la sensation d'être champion du monde en fait donc »185*
186.		D'accord, donc pas de remise en question de la pratique ?	
187.		Non (de la tête)	
188.		Et toi dans ta pratique est-ce qu'il y a des moments où tu te poses des questions sur…	*Rapport à sa pratique*
189.		Ah bah ! si le message ne passe pas, obligé c'est un moment donné, de toute façon, j'ai appris 1 jours en formation justement que quand le message ne passait pas c'était toujours de la faute de l'émetteur.	*« Si le message ne passe pas, obligé c'est un moment donné, de toute façon, j'ai appris 1 jours en formation justement que quand le message ne passait pas c'était toujours de la faute de l'émetteur »189*
190.		Hum ! ils le disent en communication aussi…	
191.		Un moment donné c'est à qui de se remettre en question ? bah c'est au formateur. Parce que c'est lui l'émetteur.	*« Un moment donné c'est à qui de se remettre en question ? bah c'est au formateur. Parce que c'est lui l'émetteur »191*
192.		Et comment est-ce que tu fais un peu pour réajuster est-ce que tu te replonge un peu plus dans la partie technique où est-ce que tu travailles un peu plus sur ta partie communicationnelle ? (41:10)	
193.		Ça dépend, ça dépend en fait de ça dépend du contexte ça dépend de ce qui a été compris. Parfois ce qui n'a pas été compris, c'est souvent quelque chose que moi à la base, je n'ai pas super bien compris, donc là, forcément si moi je n'ai pas bien compris, ça va m'être difficile de l'expliquer, d'être capable de vulgariser entre guillemets.	*« en fait de ça dépend du contexte ça dépend de ce qui a été compris. Parfois ce qui n'a pas été compris, c'est souvent quelque chose que moi à la base, je n'ai pas super bien compris, donc là, forcément si moi je n'ai pas bien compris, ça va m'être difficile de l'expliquer, d'être capable de vulgariser entre guillemets »193*
194.		D'accord du coup à ton niveau tu suggérerais quoi en général pour améliorer un peu la pratique des formations dans le milieu de la sécurité privée en général qu'est-ce qui pourrait être fait ou qu'est-ce qu'il devrait être fait pour améliorer la qualité des formations sécurité privée ?	*Professionnalisation/ pratiques de formation souhaitées*
195.		Déjà il n'y a pas assez de feedback. On ne jauge pas assez de la compréhension qu'il y a en face.	*« Déjà il n'y a pas assez de feedback. On ne jauge pas assez de la compréhension qu'il y a en face. »195*
196.		D'accord et comment est-ce que ça pourrait être mis en place ? parce que pour jauger de la compréhension je pense qu'il y'a déjà les évaluations…	
197.		Non mais les évaluations on parle de quoi on parle de qcm voilà	
198.		Donc c'est...	

199.		Ce n'est pas suffisant. Les QCM qu'est-ce que c'est, on sait tous, en une semaine on les connaît tous par cœur, en fait on sait que telle question, on lit la question on sait que c'est la réponse est après les réponses on ne connaît même pas après on ne les a même pas lus. Non je pense que le message est passé à partir du moment où le stagiaire est capable de nous expliquer c'est que lui il a appris.	*« je pense que le message est passé à partir du moment où le stagiaire est capable de nous expliquer c'est que lui il a appris. »199*
200.		En fait il faudrait d'autres formes d'évaluation que les qcm en fait ?	
201.		En fait, il faudrait plus de dialogue et dans les formations ce que on a rarement. Après je viens d'une autre planète parce que la formation secourisme vient d'une autre planète que la formation sécu. Dans le secourisme on est plus dans le stagiaire est capable de faire et d'expliquer ce qu'il est en train de le faire. Donc là on sait qu'il a compris. Quand il fait les gestes d'expliquer ce qu'il fait et pourquoi il le fait. En sécu, on le met devant un boîtier rouge qu'on lui demande c'est quoi ? rien (grimace) et là tu lui dis c'est un déclencheur manuel. Mais il n'est pas capable de savoir, on ne lui explique pas à quoi ça sert. Quand on lui explique après on ne prend pas le temps de savoir ce que lui a compris, à quoi ça sert, comment ça fonctionnait. Après, c'est certainement aussi dû au fait qu'on a 2 semaines pour un programme qui est comme ça (elle ouvre grand les bras pour signifier le volume du programme).	*« En fait, il faudrait plus de dialogue et dans les formations ce que on a rarement. Après je viens d'une autre planète parce que la formation secourisme vient d'une autre planète que la formation sécu. Dans le secourisme on est plus dans le stagiaire est capable de faire et d'expliquer ce qu'il est en train de le faire. Donc là on sait qu'il a compris. Quand il fait les gestes d'expliquer ce qu'il fait et pourquoi il le fait. En sécu, on le met devant un boîtier rouge qu'on lui demande c'est quoi ? rien (grimace) et là tu lui dis c'est un déclencheur manuel. Mais il n'est pas capable de savoir, on ne lui explique pas à quoi ça sert. Quand on lui explique après on ne prend pas le temps de savoir ce que lui a compris, à quoi ça sert, comment ça fonctionnait. Après, c'est certainement aussi dû au fait qu'on a 2 semaines pour un programme qui est comme ça »201*
202.		Donc si je comprends bien, il faut élargir dans le temps aussi pour avoir plus de temps de…	
203.		Il y a peut-être un juste milieu à trouver dans tout ça.	*« Il y a peut-être un juste milieu à trouver dans tout ça. » 203*
204.		Donc déjà prendre plus le temps de la discussion, élargir le temps de la formation revoir le mode d'évaluation…	
205.		Oui!	
206.		Ok, et les formations de formateurs est-ce que ce serait intéressant de les avoir spécifiquement aux métiers de la sécurité d'avoir un cursus de formation de formateur … (elle soupire à l'évocation de cette question comme s'il y'avait beaucoup à dire)	
207.		Ça n'a pas forcément besoin d'être spécifique est-ce que le métier de formateur dans l'absolu... un formateur, tu es capable d'enseigner n'importe quoi, normalement. A partir du moment où, il a les outils, après c'est juste une histoire de contenu. Le contenu en fait bah, il suffit qu'on le boss en tant que formateur. Par contre, le contenant, là, il faudrait que tout le monde ait un contenant qui tiennent un peu la route. Parce qu'il n'y a pas que le cours magistral.	*« Ça n'a pas forcément besoin d'être spécifique est-ce que le métier de formateur dans l'absolu... un formateur, tu es capable d'enseigner n'importe quoi, normalement. A partir du moment où, il a les outils, après c'est juste une histoire de contenu. Le contenu en fait bah, il suffit qu'on le boss en tant que formateur. »207*
208.		Du coup si j'ai bien compris, il faudrait qu'ils aient suivi des formations de formateurs en général ? est-ce qu'un formateur qui n'a jamais travaillé dans le milieu de la sécurité peut devenir formateur en sécurité même si on lui donne les supports nécessaires ?	

209.		Pourquoi pas ?	*« Pourquoi pas ? »209*
210.		Et l'expérience dans tout ça l'expérience de terrain ?	
211.		Mais en fait, je dis pourquoi pas parce que je suis sûr qu'il y en a qui seraient meilleurs que certains qui ont soi-disant l'expérience.	*« je dis pourquoi pas parce que je suis sûr qu'il y en a qui seraient meilleurs que certains qui ont soi-disant l'expérience. »211*
212.		Du coup ce n'est pas gage de qualité d'avoir…	
213.		L'expérience ??? non ! là actuellement je suis en formation, pas en tant que formateur mais en tant que stagiaire. Je passe la formation préventionniste à l'école nationale supérieure des sapeurs-pompierss. Je suis déçu, quand je dis je suis déçu, c'est que je suis déçu. Je m'attends à une formation où je vais avoir devant moi les meilleurs techniciens de chaque domaine. Ouais ok et bah, c'est une catastrophe, c'est une catastrophe en fait. Ah oui effectivement, j'ai un exemple comme ça sur la partie électricité, on a eu un mec, c'est un bureau d'étude élec ! ah ben lui on peut dire lui, il maîtrise grave, c'est un ingénieur électricité (un peu ironique) on n'a rien compris à ce qu'il a dit. Il a parlé pendant 3h, pendant 3 heures on a dormi.	
214.		D'accord le discours il n'était pas adapter…	
215.		C'était un autiste, en fait il était à fond dans ce truc électrique. L'électricité lui, pour lui, c'était sa vie quoi. Sauf qu'il était incapable de faire partager en fait. Bon voilà, au bout de 10 minutes, il avait perdu 45 stagiaires il ne s'en est pas rendu compte et il a continué pendant les 2h45 qu'il restait ou bien, il s'en est rendu compte et il s'est dit moi, je suis payé pour ça, on s'en fout, je ne sais pas. Toujours est-il que bon voilà !	
216.		Il faut aller revoir, il faut aller chercher par soi-même après…	
217.		Ouais bof ou bien alors tant pis tant pis !!!	
218.		Du coup l'évaluation, le temps de formation, les temps d'échanges, une formation de formateur…	
219.		Avec une caisse à outils	
220.		Donc une vraie formation de formateur plus étalée est plus élaborée… à ton avis cette formation de formateur, elle devrait durer combien de temps à peu près par exemple tu mettrais quoi une durée de formation de formateur techniques pédagogiques aux techniques d'enseignement au séquençage ?	
221.		Oh je pense qu'en 4 semaines c'est faisable !	*« Oh je pense qu'en 4 semaines c'est faisable »221*
222.		En 4 semaines c'est faisable ?	
223.		C'est déjà pas mal.	
224.		Après je ne dis pas qu'ils sortent en mode, ils sont super bon mais après ils ont déjà un minimum…	
225.		Mais ils ont des outils…	
226.		Voilà ! ils ont des outils après il faut être capable sur le terrain. De toute façon après, je pense qu'on pourra aller chercher un peu plus. C'est-à-dire c'est dans le programme même de la formation, parce que le programme de la formation, il est vachement vague aussi. Donc en fait, il est totalement adaptable en fonction du centre de formation qui fait un peu à sa sauce alors que si on avait une certaine uniformité déjà beh ça permettrait d'avoir une qualité qui serait déjà peut-être un peu plus uniforme d'un centre de formation à l'autre. Alors	*je pense qu'on pourra aller chercher un peu plus. C'est-à-dire c'est dans le programme même de la formation, parce que le programme de la formation, il est vachement vague aussi. Donc en fait, il est totalement adaptable en fonction du centre de formation qui fait un peu à sa sauce alors que si on avait une certaine uniformité déjà beh ça permettrait d'avoir une qualité qui serait*

		oui ! il laisse certainement une latitude d'adaptation au formateur. Je ne suis pas forcément pour, je n'ai pas dit que j'étais contre non plus. Parce qu'effectivement, il y a des moments où il faut qu'on puisse adapter. Finalement, je vais toujours faire le parallèle avec le secourisme entre le SST et le PSC1. Le PSC1 où il y a un référentiel pédagogique qui existe et qui est très structuré avec des fiches pédagogiques qui sont fait déjà. En fait, le formateur, il a déjà la boîte à outils, de toute façon il a appris à se servir de cette boîte à outils en formation et après il a les fiches pédagogiques qui vont avec Donc en fait on lui a mâché le travail. Il arrive en formation, il a juste à dérouler sa fiche pédagogique. Le problème qui se pose aujourd'hui, c'est que ce soit en SST ou dans les autres formations en sécurité c'est la même chose je connais peu de formateur qui arrive avec une fiche pédagogique	*déjà peut-être un peu plus uniforme d'un centre de formation à l'autre. »226* *« je vais toujours faire le parallèle avec le secourisme entre le SST et le PSC1. Le PSC1 où il y a un référentiel pédagogique qui existe et qui est très structuré avec des fiches pédagogiques qui sont fait déjà. En fait, le formateur, il a déjà la boîte à outils, de toute façon il a appris à se servir de cette boîte à outils en formation et après il a les fiches pédagogiques qui vont avec »226* *« je connais peu de formateur qui arrive avec une fiche pédagogique. »226*
227.		D'accord c'est vrai que…	
228.		Ils ont un PowerPoint qui leur sert des fiches pédagogiques mais ce n'est pas ça une fiche pédagogique en fait. Ce n'est pas le contenu, c'est comment je vais amener le contenu. Mais ils ne savent pas faire une fiche péda	*Ce n'est pas le contenu, c'est comment je vais amener le contenu. Mais ils ne savent pas faire une fiche péda »228*
229.		Oui déjà il faut avoir conscience de cela et ensuite avoir la formation. Depuis les derniers textes là de 2016-2017 ils essaient de faire…, les ministères essaie de de poser un peu les grandes lignes de la formation, essaie de faire un référentiel et ils ont pour chaque formation détaillé les modules avec des objectifs et tout mais le reste est à l'appréciation du formateur et à l'appréciation des centres de formation. Ce qui m'a un peu frappé, c'est qu'il y a un paragraphe, c'est dans les annexes de 2016 ou 2017 qui dit que les centre de formation pour déposer des dossiers de formateur qui ont suivi des formations de formateurs et qui a la foi justifie d'une expérience de formation ou qui justifie d'une expérience de tel de tel nombre d'années dans tel domaine. Le problème c'est que quand j'ai cherché, je n'avais pas trouvé de formation de formateur autre que celui de formateur d'agent cynophile. Donc c'est un peu le but de toute la recherche en fait qui est un peu de savoir est-ce qu'il existe aujourd'hui des formations de formateurs que ce soit pour le SSIAP ou que ce soit pour l'APS ou pour l'APR …	
230.		Il existe des formations de formateurs pour le secourisme oui	
231.		Oui mais cette formation là c'est parce qu'elle est chapeautée par l'INRS ?	
232.		Oui pour le SST mais la formation de formateur pour le PSC1 elle est même encore plus poussée.	
233.		D'accord bon la professionnalisation du métier de formateur. Si je te parle professionnalisation des formateurs qu'est-ce que ça évoque pour toi ?	*Représentation de la professionnalisation*
234.		Bah je fais exclusivement de la formation.	*« Bah je fais exclusivement de la formation. »234*
235.		C'est vrai qu'on parle beaucoup de professionnalisation des agents de sécurité, ça s'est traduit par la formation, la mise en place d'une qualification, la mise en place d'une carte professionnelle des exigences au niveau du casier judiciaire	

		et tout ça, est-ce que la même chose est prévue pour les formateurs en sécurité privée ou SSIAP ?	
236.		Elle fait signe que non	
237.		J'ai besoin de l'entendre…	
238.		Non	
239.		Non il n'y en a pas	
240.		Non, j'ai entendu plein de trucs soi-disant que le CNAPS devais récupérer la partie ssiap aussi et que du coup il allait aussi faire la même chose qu'ils ont fait sur le cqp aussi pour les SSIAP. Alors je l'ai entendu de la bouche d'un formateur quand j'ai fait mon recyclage SSIAP 2 ça c'était cette année. Je n'y crois pas vraiment en fait. Parce que le SSIAP sont gérées par le SDIS. Ça m'étonnerait fort que les pompiers laissent ça au CNAPS. Maintenant peut-être.	
241.		Donc il pourrait y avoir des tractations pour récupérer la gestion du SSIAP ?	
242.		Mais ça ne changera rien au final. S'ils ne vont pas payer une taxe.	
243.		Ah bon !!!	
244.		Ben ouais ! Les employeurs d'agent de sécurité payent une taxe au CNAPS. C'est pour payer les frais de fonctionnement de la structure CNAPS.	
245.		Du coup quand on parle de professionnalisation des formateurs, pour toi c'est un processus qui est en marche ou qui reste encore dans le domaine de l'hypothétique ? (55 :06) que ce soit à travers la mise en place de la formation ou la reprise du contrôle par le CNAPS est-ce que c'est quelque chose qui reste pour toi hypothétique où	
246.		C'est encore totalement du domaine de l'hypothétique, j'ai un peu l'impression que chacun fait à sa sauce en fait, un peu comme sur les examens je crois.	*C'est encore totalement du domaine de l'hypothétique, j'ai un peu l'impression que chacun fait à sa sauce en fait, un peu comme sur les examens je crois. »246*
247.		Il n'y a pas d'organisation, de vision politique, culturelle…	
248.		J'entends pas mal de choses mais au niveau du SSIAP notamment où ils nous sortent un peu dans le texte réglementaire que les commissions sécurité vont durcir sur le contrôle des agents en poste pour vérifier leurs connaissances. Alors ça, c'est déjà prévu dans les textes réglementaires depuis longtemps que les commissions de sécurité vérifient les qualifications des agents en poste. Alors je suis responsable sécurité, des commissions de sécurité, j'y assiste. Ia commission de sécurité n'a jamais vérifier les qualifications des agents en poste. Quand bien même elle en ferait un, j'ai posé la question justement à l'école des sapeurs-pompierss, de savoir qu'est-ce qu'elle ferait si jamais elle se rend compte que l'agent n'est vraiment pas au niveau ? puis que dans l'absolu, il n'y a qu'eux qui soient capables de retirer un diplôme. Alors il paraît que ça s'était fait une fois, sur une faute grave qui a entraîné je ne sais plus quoi, des dégâts voilà. Mais ils remettent, en fait, la charge sur les organismes de formation en disant que ces agents sont recyclés tous les 3 ans et donc bah si, ils sont recyclés tous les 3 ans, ça veut dire que les organismes de formation les maintiennent compétent. Voilà mais un organisme de formation ne va pas retirer ses	

		diplômes à l'agent. Ah moi j'ai les deux casquettes, j'ai la casquette du formateur, j'ai la casquette de l'organisme de formation et j'ai la casquette de l'employeur. Si demain j'envoie mes salariés en recyclage et que l'organisme de formation, ça s'est déjà produit dans le passé, m'appelle en me disant tu sais un tel euh !!! Franchement ça ne le fait pas quoi. Moi je réponds toute façon, c'est toi qui es responsable, si tu ne me le valide pas, tu ne le valide pas.	
249.		Et s'il n'est pas validée qu'est-ce que l'employeur fait ???	
250.		Et comment on fait ??? mais c'est ça le problème on ne peut pas le licencier par contre on ne peut pas l'employé puisqu'il n'a pas la possibilité de travailler en tant que SSIAP. Quel est le dispositif qui est mis en place justement pour ces personnes-là qui ne seraient pas au niveau ? bah il n'y en a pas donc les organismes de formation bah ils valident des recyclages sur des agents qui ne sont plus au niveau, qui ne sont plus au niveau parfois depuis longtemps. Après en tant qu'employeur qu'est-ce qu'on doit faire ? On doit quand même se rendre compte des compétences de nos employés donc j'ai un petit peu fais des comme ça… je fais un petit peu de test pour voir ce que ça donnait. Ça a été une catastrophe	
251.		Il n'y a pas eu de réponse satisfaisante ?	
252.		Non, non quand je fais ça, j'ai eu peur, c'est-à-dire que quand j'ai fait ce test, j'ai eu peur. Sur des ssiap 2, j'ai fait des tests de ssiap 1 et ils n'ont pas la moyenne. Donc là, je suis très inquiète quand c'est comme ça. Moi le dispositif en tant qu'employeur que je peux employer, que je peux utiliser pour mettre à niveau mes agents si jamais je les renvoie en formation, parce que je peux dire il est incompétent, je le renvoie en formation initiale.	
253.		Oui mais là il faut payer…	
254.		Oui il faut payer autre ce côté financier qui peut éventuellement être pris en charge par les OPCA etc. Où ça peut être une démarche qualité dans l'entreprise. Mais ça va être pris comment pas mon salarié ? C'est pris pour une sanction aussi. En même temps, il refait une formation de 2 semaines qui n'est pas certificative, puisqu'il ne passe pas l'examen, il l'a déjà. Ça veut dire que pendant 2 semaines, il peut venir et dormir tout va bien. Donc là, il y a un vrai souci aussi sur ça. En fait l'évaluation de la qualité de la formation, elle se fait aussi finalement sur les former. Elle se fait sur le terrain sauf qu'en fait on les renvoie tous les 3 ans dans les organismes de formation qui sont censés à ce moment-là aussi jauger de l'efficacité de la formation initiale et de ce qui s'est passé ensuite et qui en fait ne jaugent rien du tout (organismes de formation). Ils jaugent qu'ils sont nuls parfois mais n'en tirent pas les conséquences. Et donc là il y a un vrai souci aussi sur ces dispositifs-là.	
255.		Donc oui c'est compliqué cette histoire de professionnalisation de la formation…	
256.		Là en fait je ne sais pas en fait cette professionnalisation existe dans d'autres branches ou en tant que formateur on est soumis aussi tous les 3 ans à un recyclage.	*« Là en fait je ne sais pas en fait cette professionnalisation existe dans d'autres branches ou en tant que formateur on est*

			soumis aussi tous les 3 ans à un recyclage. »256
257.		Ah !! en tant que formateur ???	
258.		Oui ! en secourisme tous les 3 ans on est soumis à recyclage. Tous les 3 ans on est réévaluer avec quelqu'un de la CARSAT, on peut nous retirer notre diplôme.	*Oui ! en secourisme tous les 3 ans on est soumis à recyclage. Tous les 3 ans on est réévaluer avec quelqu'un de la CARSAT, on peut nous retirer notre diplôme.*
259.		Si ce n'est pas satisfaisant ?	
260.		Si ce n'est pas satisfaisant.1 :01 Donc nous renvoyer en formation initiale. Si on n'a pas fait assez de formation, c'est la même chose. Il faut justifier aussi des minimums de formation, ce qui est logique. Parce que si pendant 3 ans on n'a rien fait on perd. Donc le dispositif est peut-être un peu mieux prévu. De toute façon jusque-là ça a toujours été un peu le bordel dans la sécurité donc on continue un petit peu plus. De toute façon si déjà à la base, la formation ça ne va pas, ça ne peut pas aller après sur le terrain.	*Donc nous renvoyer en formation initiale. Si on n'a pas fait assez de formation, c'est la même chose. Il faut justifier aussi des minimums de formation, ce qui est logique. Parce que si pendant 3 ans on n'a rien fait on perd. Donc le dispositif est peut-être un peu mieux prévu… De toute façon si déjà à la base, la formation ça ne va pas, ça ne peut pas aller après sur le terrain.*
261.		C'est compliqué, du coup pour lancer cette professionnalisation-là, qu'est-ce qu'il faudrait développer chez les formateurs comme compétences ? qu'est-ce que les formateurs doivent avoir comme compétence pour s'inscrire dans une démarche de professionnalisation ?	*Préconisation proposition pour la professionnalisation*
262.		Alors déjà on oublie c'est qu'ils ont fait pour la sécurité privée, le fait de valider la compétence après un certain nombre d'années d'expérience. Ça on oublie parce que ça ne veut pas dire que c'est bien.	*« Alors déjà on oublie c'est qu'ils ont fait pour la sécurité privée, le fait de valider la compétence après un certain nombre d'années d'expérience. Ça on oublie parce que ça ne veut pas dire que c'est bien. »262*
263.		L'expérience déjà ça…	
264.		Ben ça on le sait, on le sait que ; alors oui, alors oui ça fait 10 ans que je suis formateur, ok. Mais ça ne veut pas dire que ça fait 10 ans que tu es bon. Donc déjà je pense qu'il y a un moment où il va peut-être falloir évaluer les formations en place. Après et après seulement on va évaluer soit évaluée par un système de VAE, je ne sais pas, mais une vraie évaluation d'expérience.	*« alors oui ça fait 10 ans que je suis formateur, ok. Mais ça ne veut pas dire que ça fait 10 ans que tu es bon. Donc déjà je pense qu'il y a un moment où il va peut-être falloir évaluer les formations en place. Après et après seulement on va évaluer soit évaluée par un système de VAE, je ne sais pas, mais une vraie évaluation d'expérience. »264*
265.		Et quelles sont les compétences qui doivent être prises en compte au cours de cette vae augmente quand on fait une formation de formateur quelles compétences est-ce qu'on devrait évaluer chez les futurs formateurs ?	
266.		Alors la partie technique pour moi est très, très secondaire. Puis que ça peut s'acquérir en fait au final. Je pense qu'il faut évaluer la partie où est-ce que le formateur est capable de construire une séquence pédagogique, un fil conducteur, de définir des objectifs, des sous objectifs. C'est de savoir comment est-ce qu'il va amener les stagiaires à arriver à ces objectifs. Comment je pars de là et je vais jusqu'au point b.	*« Alors la partie technique pour moi est très, très secondaire. Puis que ça peut s'acquérir en fait au final. Je pense qu'il faut évaluer la partie où est-ce que le formateur est capable de construire une séquence pédagogique, un fil conducteur, de définir des objectifs, des sous objectifs. C'est de savoir comment est-ce qu'il va amener les stagiaires à arriver à ces objectifs. Comment je pars de là et je vais jusqu'au point b. »266*
267.		Donc ses compétences vraiment pédagogiques quoi ? et la communication…	
268.		Celle-là sera invité aussi parce que si jamais on a à faire une personne qui n'est pas communicante ça reste compliqué.	

269.		C'est vrai là tout à l'heure tu me disais pour la mise en place de laisser de côté l'histoire la validation par l'expérience…	
270.		La validation pur et dur c'est-à-dire sans évaluation de la compétence réellement. Elle a été expérimentée plusieurs fois dans le domaine de la sécurité, je pense qu'elle n'est pas payante. Que ce soit au niveau du ssiap ou que ce soit au niveau de l'agent de sécurité (CQP). Qu'est-ce qu'ils ont fait la même chose quand ils sont passés de l'ERP-IGH au SSIAP.	*« La validation pur et dur c'est-à-dire sans évaluation de la compétence réellement. Elle a été expérimentée plusieurs fois dans le domaine de la sécurité, je pense qu'elle n'est pas payante. »270*
271.		Comment est-ce que cette professionnalisation pourra se mettre en place au-delà de…	
272.		Déjà il y a un problème de structure. C'est-à-dire qu'au niveau national au niveau régional, il faut des référents. Pour créer quelque chose comme ça, il faut à un moment donné une structure, des référents pédagogiques qui uniformisent en fait au niveau national, le côté pédagogique formateur de formateur en sécurité.	*« Déjà il y a un problème de structure. C'est-à-dire qu'au niveau national au niveau régional, il faut des référents. Pour créer quelque chose comme ça, il faut à un moment donné une structure, des référents pédagogiques qui uniformisent en fait au niveau national, le côté pédagogique formateur de formateur en sécurité. »272*
273.		Est-ce qu'en tant que formatrice aujourd'hui tu rencontres des difficultés, des oppositions particulières ou des tensions particulières auxquelles tu es confrontée, ou que tu constates dans le milieu de la formation ?	*Tensions liées à la professionnalisation*
274.		Après par moment moi le point qui se pose un peu c'est justement tout à l'heure on en parlait de l'expérience, j'ai vu dans le domaine de la sécu là où je travaillais le centre de formation ou j'anime beaucoup formation ssiap, sur le cqp, il y avait des anciens policiers qui intervenait mais parce que c'était le policier c'était soi-disant les cadors quoi en fait après à chacun de rester un petit peu dans son domaine quoi, après, il y a pas vraiment il y a pas réellement de guerre.	*«, j'ai vu dans le domaine de la sécu là où je travaillais le centre de formation ou j'anime beaucoup formation ssiap, sur le cqp, il y avait des anciens policiers qui intervenait mais parce que c'était le policier c'était soi-disant les cadors quoi en fait après à chacun de rester un petit peu dans son domaine quoi, après, il n'y a pas vraiment il n'y a pas réellement de guerre. »274*
275.		En fait donc c'est parce qu'ils ont un peu cette casquette-là de la sécurité publique ils sont un peu... C'est de la concurrence ?	
276.		Ce n'est pas de la concurrence, c'est un côté un petit peu je me la pète quoi.	*« Ce n'est pas de la concurrence, c'est un côté un petit peu je me la pète quoi. »276*
277.		D'accord on va leur faire savoir…	
278.		Après ce ne sont pas les seuls hein ! il y a, il y a aussi les pompiers.	
279.		Mais les pompiers sont indirectement liés à ce secteur par le ssiap	
280.		Oui ce sont eux qui les valident oui, oui. Je leur ai d'ailleurs gentiment rappeler quand j'étais en formation à paris.	
281.		On va aborder les identités maintenant ce sont des questions globales que je vais poser qu'est-ce qui te permet aujourd'hui de te définir en tant que formatrice pour toi personnellement ?	*Perception de soi formatrice professionnelle*
282.		Pour moi c'est un jeu, la formation c'est un jeu.	*« Pour moi c'est un jeu, la formation c'est un jeu. »282*
283.		Donc tu joues…	
284.		Oui.	

285.		Mais pour toi en tant que formatrice quels sont les éléments de ton quotidien de ta personnalité, des acquis dont tu disposes qui te permettent de te définir en tant que formatrice ? qu'est-ce que tu mettrais en avant pour dire moi je suis formatrice parce que ça, parce que ça?	
286.		Parce que j'ai envie en fait que mes stagiaires réussissent parce que c'était un milieu qui est souvent plus avec des gens qui ont des petits niveaux scolaires c'est un peu comme si ça arrive à l'examen et qu'ils l'ont souvent c'est leur premier examen qu'ils arrivent à avoir.	*«Parce que j'ai envie en fait que mes stagiaires réussissent parce que c'était un milieu qui est souvent plus avec des gens qui ont des petits niveaux scolaires c'est un peu comme si ça arrive à l'examen et qu'ils l'ont souvent c'est leur premier examen qu'ils arrivent à avoir. »286*
287.		Et ça pour toi c'est une satisfaction ?	
288.		Oui clairement.	
289.		Le formateur en sécurité privée et dans ton cas formateur ssiap est-ce qu'on pourrait le considérer comme un formateur lambda ?	
290.		Oui ! c'est un formateur. C'est un formateur lambda il n'a pas de trait distinctif particulier, il ne devrait pas !!!	*« Oui ! c'est un formateur. C'est un formateur lambda il n'a pas de trait distinctif particulier, Il ne devrait pas !!! »290*
291.		Ça c'est intéressant il ne devrait pas…	
292.		Après il y a toujours comme on l'a dit tout à l'heure ce qu'ils ont l'expérience entre guillemets oui moi je suis responsable sécurité de tel établissement ou alors, j'ai 10 ans de sapeur-pompier, oui !!! en fait mais non tu n'es pas là pour ça. Tu es là pour mettre au niveau tes stagiaires et pour les emmener jusqu'à l'examen, ton objectif, il est là. Ce n'est pas parce qu'au départ tu es sculpteur de flamme à la brigade des sapeurs-pompierss de paris que tu vas réussir à avoir un meilleur taux de réussite que les autres. Je pense qu'il faut rester humble en fait.	*« Ce n'est pas parce qu'au départ tu es sculpteur de flamme à la brigade des sapeurs-pompierss de paris que tu vas réussir à avoir un meilleur taux de réussite que les autres. Je pense qu'il faut rester humble en fait. »292*
293.		Donc du coup il ne devrait pas y avoir de particularités où de trait distinctif vis-à-vis des autres formateurs, ça reste un formateur d'adultes comme un autre…	
294.		Oui c'est ça c'est de la formation professionnelle donc il ne faudrait pas euh… l'objectif d'un formateur c'est c'est quand même bien d'élever ses stagiaires à un niveau supérieur quel qu'ils soient.	*« l'objectif d'un formateur c'est c'est quand même bien d'élever ses stagiaires à un niveau supérieur quel qu'ils soient. »294*
295.		Ouais donc le prendre d'un point a à un point b…	
296.		Bah ouais !!! (1 :11 :22) et d'y arriver	
297.		Du coup tu mets quand même une certaine obligation de résultat pas seulement une obligation de moyen…	
298.		L'obligation de résultat, à un moment donné tu aurais mis tout ce que tu peux en œuvre pour y arriver maintenant à la fin ce n'est pas toi qui passes l'examen.	
299.		C'est clair…	
300.		Tu as fait en sorte qu'ils aient toutes les armes pour pouvoir y aller.	
301.		Donc une vraie obligation de moyen pour que ses stagiaires…	
302.		Toute ton énergie là-dedans pour qu'ils réussissent	
303.		Selon toi est-ce qu'il existe aujourd'hui une reconnaissance officielle entre guillemets du métier de formateur en sécurité privée ?	*La reconnaissance*

304.		Déjà c'est un milieu qui est quand même très confidentiel, sécurité privée ce n'est pas forcément très, très médiatisé. Euh !! donc moi je dirais que non, il n'y a pas vraiment de reconnaissance. La reconnaissance elle est comment mes stagiaires, ils réussissent point. Et quand je les retrouve à l'heure en poste après ça c'est, c'est-à-dire ça a marché.	*« ...moi je dirais que non, il n'y a pas vraiment de reconnaissance. La reconnaissance elle est comment mes stagiaires, ils réussissent point. Et quand je les retrouve à l'heure en poste après ça c'est, c'est-à-dire ça a marché. »304*
305.		D'accord donc il n'y a pas vraiment de reconnaissance officielle, par contre la reconnaissance de la part de stagiaires…	
306.		Oui de la part de mes stagiaires…	
307.		Comment est-ce que ça se perçoit ça, comment est-ce que tu perçois cette reconnaissance-là de la part des organismes ou des stagiaires ?	
308.		À l'extérieur dans les organismes ça dépend du tarif que tu pratiques (rire). Ça c'est assez rédhibitoire le tarif en général. Ah bon toi c'est 200, moi j'en ai un autre qui fait à 150 donc ce sera 150. Voilà en gros ça marche comme ça.	*« À l'extérieur dans les organismes ça dépend du tarif que tu pratiques (rire). Ça c'est assez rédhibitoire le tarif en général. Ah bon toi c'est 200, moi j'en ai un autre qui fait à 150 donc ce sera 150. Voilà en gros ça marche comme ça. »308*
309.		D'accord ben les stagiaires ils en pense quoi comment ça se manifeste ?	
310.		Les stagiaires, c'est quand ils ont leur examen. Ils sont trop heureux ah bah oui j'en ai qui pleurent hein parce qu'ils se sont mis une espèce de pression. Il y en a certains qui arrive en formation en se disant, je ne l'aurai jamais. Parce que je n'ai jamais réussi à avoir un examen dans ma vie.	*« Les stagiaires, c'est quand ils ont leur examen. Ils sont trop heureux ah bah oui j'en ai qui pleurent hein parce qu'ils se sont mis une espèce de pression. Il y en a certains qui arrive en formation en se disant, je ne l'aurai jamais. Parce que je n'ai jamais réussi à avoir un examen dans ma vie. »310*
311.		Si la reconnaissance des organismes basée sur les tarifs pratiqués est-ce qu'il y a des organisations un groupement de formateur sécurité privée ?	
312.		Il y a des forums comme ça mais après ça reste confidentiel (discret) aussi un peu. Donc ce n'est pas médiatisé, ce n'est pas ... Non et puis souvent chacun reste sur sa position, dans son coin ce n'est pas forcément constructif.	*« Il y a des forums comme ça mais après ça reste confidentiel (discret) aussi un peu. Donc ce n'est pas médiatisé, ce n'est pas... Non et puis souvent chacun reste sur sa position, dans son coin ce n'est pas forcément constructif. »312*
313.		Bon je vais un peu déborder, on finit ça, je te laisse travailler. On avait dit qu'il n'y avait pas d'organisation de formateur qui serait dédié à la défense des intérêts de formateur...	
314.		Pas à ma connaissance.	*« Pas à ma connaissance. »314*
315.		Est-ce qu'une telle organisation pourrait avoir un impact positif sur le secteur ?	
316.		Je ne sais pas en fait ça dépend de l'objectif général de la chose.	*« Je ne sais pas en fait ça dépend de l'objectif général de la chose. »316*
317.		Comment est-ce que les formateurs sont perçus dans le milieu de la sécurité à ton avis ?	
318.		Comment ils sont perçus, je ne sais pas. Je pense qu'on est juste des outils en fait (grimace) c'est un passage obligatoire je crois.	*« Comment ils sont perçus, je ne sais pas. Je pense qu'on est juste des outils en fait (grimace) c'est un passage obligatoire je crois. »318*

319.		Est-ce que la personnalité du formateur doit jouer un rôle dans sa pratique ?	
320.		Elle en joue un, après ce qu'elle doit ? Je ne sais pas mais elle en joue un c'est sûr et	
321.		Qu'est-ce que tu penses de ça toi ?	
322.		Après c'est peut-être pour ça aussi que c'est important que sur une formation, il n'y a pas forcément toujours le même intervenant parce que les stagiaires ont peut-être des affinités avec un formateur et pas avec l'autre pour peut-être avoir une meilleure compréhension. C'est la personnalité, elle met forcément une empreinte sur la formation ça c'est... on ne peut pas y couper.	
323.		Donc c'est quelque chose d'incontournable ?	
324.		Pour moi c'est normal même, je dirais.	
325.		On a parlé de la reconnaissance et la perception au niveau des structures et des agents de sécurité maintenant plus personnellement au niveau de la famille, les amis comment est-ce que tu te sens perçu toi ?	*Dimension intégrative*
326.		Oh bah moi ça va, moi ça va (rire aux éclats). Ce n'est pas quelque chose qui... Je pense que ce n'est pas quelque chose qu'ils connaissaient Après dans ma famille, mon père est fier. Parce que quelque part lui son objectif, c'est qu'on réussisse donc voilà ! Ma mère est dans le milieu de la formation donc, d'ailleurs elle a été aidante aussi à certains moments quand je me pose des questions, quand il y a des remises en question à avoir comme elle à tendance... en fait, elle travaille avec des publics qui ne sont pas souvent facile donc, elle travaille avec des sourds malentendants ou ceux qui ont des troubles du langage etc. Donc c'est vrai que ça m'aide aussi parfois. Parfois on en discute parce qu'il y a certaines adaptations pédagogiques où je ne suis pas forcément sûre de mon coup où, je me dis tiens, j'ai une idée mais qu'est-ce que tu en penses ? est-ce que tu penses que ça peut marcher ? Elle me dit, tu peux faire comme ça... et finalement on n'est pas du tout dans le même domaine, mais en fait des adaptations et les méthodes ben elles sont transversales.	*Je pense que ce n'est pas quelque chose qu'ils connaissaient Ma mère est dans le milieu de la formation donc, d'ailleurs elle a été aidante aussi à certains moments, quand je me pose des questions, quand il y a des remises en question à avoir Parfois on en discute parce qu'il y a certaines adaptations pédagogiques où je ne suis pas forcément sûre de mon coup finalement on n'est pas du tout dans le même domaine, mais en fait des adaptations et les méthodes ben elles sont transversales.*
327.		C'est intéressant en fait que tu soulèves ça, parce que j'avais complètement oublié de t'en parler est-ce qu'on peut faire l'hypothèse que le fait que ta maman soit dans ce secteur-là t'as un peu plus préparé ou donner l'envie d'aller vers la transmission, la formation…	
328.		Non parce que en fait à l'époque Maman et prof de français à la base mais elle n'exerce pas en fait en tant que prof de français en fait Mon objectif n'était pas de prendre un modèle parental, du tout (rire) après ça s'est présenté, ça s'est présenté. Il s'avère... toujours est-il que je m'épanouis dedans donc il n'y a pas de... je ne vois pas pourquoi finalement je vais fermer cette porte alors que finalement je m'éclate ?	*Mon objectif n'était pas de prendre un modèle parental, du tout (rire) après ça s'est présenté, ça s'est présenté. Il s'avère... toujours est-il que je m'épanouis dedans donc il n'y a pas de... je ne vois pas pourquoi finalement je vais fermer cette porte alors que finalement je m'éclate ? »328*

329.		D'accord on a vu que quand tu es arrivée à paris tu connaissais pas du tout le milieu de la sécurité privée est-ce qu'aujourd'hui en tant que formatrice, ton regard a changé sur ce milieu de la sécurité, le milieu SSIAP ?	*Rapport au métier*
330.		Ça ne l'a pas amélioré hein…	*« Ça ne l'a pas amélioré hein… »330*
331.		Ça peut être dans un sens comme l'autre…	
332.		Ça ne l'a pas amélioré, je pense qu'il y a aussi beaucoup de choses à faire sur le côté professionnel des agents dans tous les sens. Quel qu'ils soient d'ailleurs, que ce soit purement de la sécurité privée que du ssiap, il y en a encore trop qui font ça en fait par défaut. Parce qu'ils ne peuvent rien faire d'autre, parce que finalement ça a certainement réputation à être quelque chose où on trouve du boulot facilement et du coup c'est facile en fait, c'est accessible donc. Il y a un peu ce côté-là où ce n'est pas terrible, ce n'est pas forcément un milieu qui est hyper reluisant.	*« Ça ne l'a pas amélioré, je pense qu'il y a aussi beaucoup de choses à faire sur le côté professionnel des agents dans tous les sens. Quel qu'ils soient d'ailleurs, que ce soit purement de la sécurité privée que du ssiap, il y en a encore trop qui font ça en fait par défaut 332*
333.		Hormis le domaine de la sécurité privée qu'est-ce que tu fais d'autre dans la vie pour t'épanouir, je vois ta barrette en forme de cheval, qu'est-ce que ça représente pour toi tout ça les chevaux, l'équitation ?	*Dimension intégrative*
334.		Ça c'est mon hobby depuis toujours donc c'est mon échappatoire.	*Ça c'est mon hobby depuis toujours donc c'est mon échappatoire.*
335.		Qu'est-ce que ça t'apporte ? je veux en entendre un peu plus. Est-ce que tu en fait fréquemment ? Est-ce que tu as le temps d'en faire fréquemment?	
336.		De moins en moins malheureusement voilà on a des responsabilités du chef d'entreprise à partir de là les heures et ne sont plus spécialement compter. Donc je n'ai pas forcément beaucoup de temps, c'est un regret, après quand, je peux monter effectivement oui ça me permet d'oublier une partie, d'oublier le temps en ce moment-là. Il y a ça il y a le ski qui est pas mal aussi	*De moins en moins malheureusement voilà on a des responsabilités du chef d'entreprise à partir de là les heures et ne sont plus spécialement compter*
337.		Du ski ?	
338.		Enfin le snowboard	
339.		Ah parce qu'il y a une différence de personnalité entre les gens qui font du ski et ceux qui font du snowboard…	
340.		Je suis skieuse à la base hein	
341.		Je préfère faire du snowboard maintenant ?	
342.		Oui	
343.		Pourquoi ?	
344.		Je ne sais pas je trouve ça plus agréable (rire). Mais c'est vrai que ce côté quand on va à la montagne ça me permet de j'ai vraiment cette sensation au fur à mesure qu'on monte en altitude mais que en fait, le souci, il reste là (elle montre le sol). Ça c'est vachement cool. Bon je sais qu'au bout d'une semaine, je vais les reprendre mais pour le moment ils sont bien là-bas.	
345.		Et la vie de famille la vie de tous les jours, comment est-ce que tu concilie tout ça avec le travail?	
346.		Nous on travaille ensemble donc en fait on ramène le travail à la maison. Donc on ne fait pas vraiment de break quand on rentre à la maison on ramène le boulot à la maison, là on en parle à la table. C'est cool quand on se raconte nos journées c'est la même (un peu de sarcasme).	*« Nous on travaille ensemble donc en fait on ramène le travail à la maison. Donc on ne fait pas vraiment de break quand on rentre à la maison on ramène le boulot à la maison, là*

			on en parle à la table. C'est cool quand on se raconte nos journées c'est la même *346*
347.		Comment est-ce que tu vis ça ? ça va, c'est supportable ?	
348.		Oui ! oui ça fait 15 ans donc ça va, qu'on se rencontre au boulot on a toujours travaillé ensemble dans l'absolu.	
349.		Est-ce que le fait de travailler dans la sécurité privée dans la formation est-ce que ça fait un certain mode de vie spécifique ???	
350.		Je ne crois pas, après ça ne change pas grand-chose finalement par rapport aux pompiers.	*« Je ne crois pas, après ça ne change pas grand-chose finalement par rapport aux pompiers »350*
351.		Les horaires décalés…	
352.		Après Voilà ! C'est ça en fait bon... J'ai une amie qui s'est mise très récemment en couple avec un médecin qui bosse aussi en 24h, elle ne comprend pas en fait pourquoi, il y a des nuits où il n'est pas là. Je lui dis attends, il bosse 8 jours par mois, le reste du temps tu l'as pour toi et en fait c'est parce que nous on a l'habitude de ce genre d'horaire donc en fait non ça va le calendrier, le planning, il est au jour le jour. Il y a une programmation, si jamais il y a beaucoup d'heures à faire. Il y a une programmation qui dit voilà jusqu'à telle date c'est comme ça et après j'ai 3 jours	*« …nous on a l'habitude de ce genre d'horaire donc en fait non ça va le calendrier, le planning, il est au jour le jour. Il y a une programmation, si jamais il y a beaucoup d'heures à faire. Il y a une programmation qui dit voilà jusqu'à telle date c'est comme ça et après j'ai 3 jours. »352*
353.		C'est sûr c'est 3 jours c'est important...	
354.		Mais ce n'est pas... Par contre si on met quelque chose pendant c'est 3 jours-là, là par contre, je suis mais…(grimaces). (1:24:45)	
355.		Pour le moment on a dit que le centre de formation, il est débutant…	
356.		Il est débutant, c'est encore un bébé, ça ne fait que 1 ans et demi d'existence. Pour le moment l'agrément est que sur le SST, bon, je fais un peu de formation manipulation des extincteurs, ce genre de chose mais ça ne reste pas de la formation, ce n'est pas considéré comme de la formation. C'est de l'information, oui l'objectif c'est de pouvoir le développer. Maintenant, il faut aussi avoir du temps pour ça et là pour le moment, la partie gestion de la sécurité incendie et des agents prend beaucoup de temps. On n'a pas trop, trop de temps à consacrer à la recherche de contrat notamment…	*« Il est débutant, c'est encore un bébé, ça ne fait que 1 ans et demi d'existence. Pour le moment l'agrément est que sur le SST, bon, je fais un peu de formation manipulation des extincteurs, ce genre de chose mais ça ne reste pas de la formation, ce n'est pas considéré comme de la formation. C'est de l'information, oui l'objectif c'est de pouvoir le développer. Maintenant, il faut aussi avoir du temps pour ça et là pour le moment, la partie gestion de la sécurité incendie et des agents prend beaucoup de temps. On n'a pas trop, trop de temps à consacrer à la recherche de contrat notamment… »356*
357.		Le marché de formation…	
358.		Et même si on avait le marché, demain je ne sais pas si j'arriverai à dégager 15 jours pour une formation ssiap 1 par exemple. Parce qu'aujourd'hui, je n'ai pas la personne ressource en fait. En fait on est encore à la recherche de la personne ressource qui permettra de soulager un peu sur la partie technique, voilà.	*« Et même si on avait le marché, demain je ne sais pas si j'arriverai à dégager 15 jours pour une formation ssiap 1 par exemple. Parce qu'aujourd'hui, je n'ai pas la personne ressource en fait »358*
359.		Donc si je comprends bien ta perspective c'est de développer les activités de formation…	
360.		Oui-oui l'objectif c'est ça. En fait l'objectif c'est que là actuellement, moi, je suis responsable sécurité unique de tout le triangle. Donc c'est un boulot à temps plein et à côté de ça	*« Oui-oui l'objectif c'est ça. En fait l'objectif c'est que là actuellement, moi, je suis responsable sécurité unique de tout le*

		on a la société à gérer, les agents à gérer et on organise aussi deux salons à l'année et ça dans l'équipe de direction on est deux avec une assistante. On n'est pas assez en fait, moi j'ai besoin d'avoir une personne ressource sur laquelle dégager une partie de mes missions techniques. Je pense l'avoir trouvé aujourd'hui mais c'est encore un bébé. C'est-à-dire au jour d'aujourd'hui, c'est un ssiap 2. Il faut le former, je pense qu'il en est capable mais à la limite c'est bien. Il vient de rentrer dans la société, ça fait une semaine qu'il est là. Je l'ai trouvé en formation d'ailleurs celui-là, après c'est une histoire de feeling. Parfois voilà on sent la personne ou pas. Je pense qu'il a les capacités pour évoluer, mais aujourd'hui, il n'est pas prêt. Il n'a pas les armes encore, il faut commencer à l'armée. C'est quelqu'un qui sera opérationnel réellement d'ici, en tout cas sur la partie que je souhaite lui déléguer, lui, il dit 3 ans, je pense qu'il est très pessimiste, moi je dirais plutôt 1 ans.	*triangle. Donc c'est un boulot à temps plein et à côté de ça on a la société à gérer, les agents à gérer et on organise aussi deux salons à l'année et ça dans l'équipe de direction on est deux avec une assistante. »360*
361.		Où c'est toi qui es un peu trop optimiste…	
362.		Non ! je pense qu'il a réellement les capacités pour. Lui s'est fixé d'autres objectifs en fait, il s'est fixé l'objectif de passer ssiap 3 dans 3 ans. Je pense que dans un an il en est capable. Mais parce qu'il ne vient pas la sécurité, c'est quelqu'un, il est ingénieur informatique, il est programmeur. Il a un vécu, un parcours déjà. Il a déjà pris pas mal de baffes au niveau professionnel aussi donc, il a déjà des armes, il ne sait pas lui. Il ne s'en rend pas compte encore qu'il les a mais en fait, il est déjà armé pour. C'est une personne intéressante.	
363.		Bon je pense qu'on a fait le tour du guide d'entretien, maintenant après est-ce qu'il y a quelque chose que tu aimerais ajouter sur la professionnalisation des formateurs où son identité professionnelle qu'est-ce qui le défini ? qu'est-ce qui le caractérise ?	*Préconisation proposition pour la professionnalisation*
364.		Je pense qu'effectivement il est temps qu'on mette en place une structure, mais ça risque d'être compliqué. En fait, changer pour quelque chose en cours de route est plus compliqué que de changer à l'origine. Après faire passer une réforme en cours de route, on voit bien ce que ça donne. Donc quand c'est quelque chose qui est à l'origine... ça risque d'entraîner quand même quelques	*« Je pense qu'effectivement il est temps qu'on mette en place une structure, mais ça risque d'être compliqué. En fait, changer pour quelque chose en cours de route est plus compliqué que de changer à l'origine. Après faire passer une réforme en cours de route, on voit bien ce que ça donne. Donc quand c'est quelque chose qui est à l'origine... ça risque d'entraîner quand même quelques »364*
365.		Remous…	
366.		Ouais !	
367.		Mais tu souhaiterais que ça arrive quand même ?	
368.		Oui si c'est pour un mieux, maintenant, il faudrait que ce soit réellement structurée. Mais j'ai un peu peur de la manière dont ça peut être fait. Pour le moment, ils ne sont pas très doués quand même pour changer ce genre de chose en route. On voit quand même que dans le dispositif ce qui a été créé à l'origine sont quand même très efficace. Après ceux qui sont créés en cours de route, il y a toujours cette période de latence où on ne sait pas trop quoi faire de ce qui est passé avant, parce qu'il y a un avant. On ne peut pas vraiment gommer en fait mais, il faut amener l'avant vers l'après et cet avant est souvent réfractaire envers l'après, donc là on ne sait pas trop.	*« Oui si c'est pour un mieux, maintenant, il faudrait que ce soit réellement structurée. Mais j'ai un peu peur de la manière dont ça peut être fait. Pour le moment, ils ne sont pas très doués quand même pour changer ce genre de chose en route. »368* *« Après ceux qui sont créés en cours de route, il y a toujours cette période de latence où on ne sait pas trop quoi faire de ce qui est passé avant, parce qu'il y a un avant. On ne peut pas vraiment gommer en fait mais, il faut*

			amener l'avant vers l'après et cet avant est souvent réfractaire envers l'après, donc là on ne sait pas trop. »368
369.		D'accord ben écoute c'était un plaisir d'échanger avec toi j'avais dit 1h je suis désolé mais j'ai débordé j'ai vraiment débordé merci beaucoup.	

4.8 Jérémy

N°	C/I	Entretien Jérôme 23/10/2019 1h 48 min20 sec entretien réalisé à 20h après ses cours.	Pré Analyse
1.	C	Entretien oblige, je dois te préciser que c'est un entretien enregistré et anonymiser entièrement	
2.	I	Si tu ne veux pas l anonymiser ça ne me gêne pas ! si tu veux mettre le nom tu peux !	
3.	C	Ok il n'y a pas de problème, du coup cet entretien va porter sur la question de professionnalisation et d'identité professionnelle des formateurs en sécurité privée ! pour commencer il faut savoir que tu es libre de reprendre à toutes les questions et celle qui te pose problème ou que c'est un peu plus personnel tu peux ne pas y répondre il n'y a pas de souci s'il y a s'il y a quelque chose que tu ne comprends pas aussi n'hésite pas à m'arrêter et comme ça on essaie de se comprendre mieux. La première question que je me pose et si on parlait un peu de ton parcours ?	Parcours Pro
4.	I	Donc moi tout jeune, je me suis engagé dans l'armée, ça a été une expérience ratée, je ne me suis pas du tout conformé au cadre militaire, je suis sorti. Comme je suis sorti de l'armée, je suis retourné à ce que je connaissais le mieux c'est-à-dire le dojo, et là les camarades entraînement que je connaissais de quelques années, de la préadolescence, de l'adolescence et de l'âge adulte. Quelques-uns de ceux-là m'ont proposé de travailler dans la sécurité privée, donc de monter une société. On avait une idée assez claire de la chose, on voulait faire une société, un centre de formation. On avait un projet, on était plusieurs. Donc ça s'est fait, on a monté la société de sécurité qui s'appelait "perdure " ensuite on a monté le centre de formation "Elite protection institut". Suite à ça il y a eu un drame, il y a un de mes camarades qui est décédé. Du coup il était le gérant et moi j'étais le directeur des ressources humaines, de la société perdure. J'ai pris la direction de la société perdure, je me suis retrouvé confronté à sa famille clairement ... Notamment le père de cette personne. Du coup, j'ai revendu mes parts, j'ai remonté une autre société qui s'appelait "titanium" que j'ai gardé pendant 6 ans et ensuite que j'ai revendu à une grosse société de la région marseillaise qui m'a repris avec les personnels pendant un temps à un poste de responsabilité. Toujours en responsabilité d'exploitation, suite à ça, j'ai arrêté. J'ai travaillé un petit peu en free-lance à gauche à droite, alors j'ai terminé sur un poste de directeur commercial et des responsables d'exploitation de la division événementiel. en fait toute ma carrière dans la sécurité privée elle a été énormément orienté sur la sécurité événementiel donc manifestation, concert, soirée étudiante, à l'époque, il n'y avait pas encore les boites qui s'étaient positionnées sur le marché, donc tu avais les sociétés de sonorisation, de location de salle et de sécurité. Il y avait un marché qui était conséquent surtout pour une ville comme Marseille, on arrivait à faire encore deux trois soirées par semaine, alors c'était des courtes périodes, mais je ne garantissais pas tout à fait du temps plein mais un ¾ temps au moins sur l'événementiel où j'arrivais... En plus à cette époque-là j'arrivais à financièrement intéresser les gars, donc c'était pas mal. En 2007 lors d'un voyage au japon en lien avec ma pratique des arts martiaux, je me suis posé pas mal de questions, c'est le moment où	« *Donc moi tout jeune, je me suis engagé dans l'armée, ça a été une expérience ratée, je ne me suis pas du tout conformé au cadre militaire, je suis sorti...je suis retourné à ce que je connaissais le mieux c'est-à-dire le dojo, et là les camarades entraînement que je connaissais de quelques années, de la préadolescence, de l'adolescence et de l'âge adulte. Quelques-uns de ceux-là m'ont proposé de travailler dans la sécurité privée, donc de monter une société. On avait une idée assez claire de la chose, on voulait faire une société, un centre de formation. On avait un projet, on était plusieurs. Donc ça s'est fait, on a monté la société de sécurité qui s'appelait "perdure " ensuite on a monté le centre de formation "Elite protection institut".* »4 « *J'ai pris la direction de la société perdure, je me suis retrouvé confronté à sa famille clairement ... Notamment le père de cette personne. Du coup, j'ai revendu mes parts, j'ai remonté une autre société qui s'appelait "titanium" que j'ai gardé pendant 6 ans et ensuite que j'ai revendu à une grosse société de la région marseillaise…* »4 « *En 2007 lors d'un voyage au japon en lien avec ma pratique des arts martiaux, je me suis posé pas mal de questions…cqp des agents APS pour moi c'était une sottise parce que le cqp APS ne répondait pas du tout*

		il est sorti le cqp sur les agents de sûreté aéroportuaire, cqp des agents APS pour moi c'était une sottise parce que le cqp APS ne répondait pas du tout forme, il ne convenait pas du tout à la formation d'un agent de sécurité privée, résultats, je ne reconnaissais pas du tout mon métier dans cette formation, j'ai décidé d'arrêter. Voyant l'obligation de formation, je me suis tourné vers la formation, c'est à ce moment-là que je suis rentré comme formateur et j'ai commencé à exercer comme formateur dans les métiers de la sécurité.	*forme, il ne convenait pas du tout à la formation d'un agent de sécurité privée, résultats, je ne reconnaissais pas du tout mon métier dans cette formation, j'ai décidé d'arrêter. Voyant l'obligation de formation, je me suis tourné vers la formation, c'est à ce moment-là que je suis rentré comme formateur et j'ai commencé à exercer comme formateur dans les métiers de la sécurité.* »4
5.	C	Après 2007 ?	
6.	I	Non, non 2010 je fais ma VAE de formateur en 2 ans j'ai commencé à travailler à peu près en 2012 quand j'ai eu mon DUFA.	« *Non, non 2010 je fais ma VAE de formateur en 2 ans j'ai commencé à travailler à peu près en 2012 quand j'ai eu mon DUFA.* »6
7.	C	D'accord déjà ce que je vois c'est que dès la base, dès le départ du projet, l'idée c'était aussi de faire de la formation…	
8.	I	Oui, oui tout à fait, on l'a fait, on faisait la formation de chauffeur de taxi parce qu'ils avaient un module tout ce qui était sécurité sur lequel je suis intervenu sur tout ce qui était transport de matière illicite. J'avais un module qui était là-dessus donc ça c'est bien avant la formation, mon associé n'était pas encore décédé et on a aussi former les agents de protection rapprochée du conseil des Bouches-du-Rhône ce contrat, au départ on a formé les gars là-dessus alors quand je dis on s'est plutôt « mes grand frères>> les personnes qui m'avaient intégré dans le projet, c' étaient des personnes qui avaient déjà de l'expérience en APR, moi j'avais accompagné deux politique locaux, enfin, j'avais pas vraiment d'expérience, j'avais 20 ans, j'ai fais deux fois, le bénévole pour les politiques locaux, je n'étais pas former en APR plus tard, je le suis devenu. Sur cette formation d'agent de protection rapprochée moi j'intervenais mais dans le cadre logistique pas dans la formation face à face avec les apprenants.	« *Oui, oui tout à fait, on l'a fait, on faisait la formation de chauffeur de taxi parce qu'ils avaient un module tout ce qui était sécurité sur lequel je suis intervenu sur tout ce qui était transport de matière illicite. J'avais un module qui était là-dessus donc ça c'est bien avant la formation,* »8 avant l'obligation de formation de la LOPSI. « *on a aussi former les agents de protection rapprochée du conseil des Bouches-du-Rhône ce contrat, au départ on a formé les gars là-dessus alors quand je dis on s'est plutôt « mes grand frères>> les personnes qui m'avaient intégré dans le projet,* »8 « *Sur cette formation d'agent de protection rapprochée moi j'intervenais mais dans le cadre logistique pas dans la formation face à face avec les apprenants.* »8
9.	C	Est-ce qu'il y a un truc en particulier qui a influencé, au fond on a parlé tout à l'heure de 2007 avec l'arrivée du CQP APS et tout est-ce que c'est ce que tu as vraiment motivé à tu orienté plus vers la formation ?	Motivation/influence
10.	I	Alors ce qui s'est passé quand j'étais au japon, c'est une période où j'ai fait un peu le point sur moi-même. Donc la sécurité privée ça a duré de 95 à 2007 au moment où je me remets en question, j'ai eu la chance de... Alors j'ai fait, je surveille de parking, j'ai surveillé des conteneurs de dynamite. J'ai fait tout ce qu'on pouvait faire dans ce métier là que ce soit du poste de surveillant de parking à des matières dangereuses, des contrôles d'entrée, de sortie de marchandises. J'ai fait de la protection rapprochée, je me suis beaucoup occupé des licenciements litigieux, notamment j'ai rempli c'est des missions de	« *Alors ce qui s'est passé quand j'étais au japon, c'est une période où j'ai fait un peu le point sur moi-même…Un, J'avais vraiment l'impression d'avoir fait le tour et deux voir que la formation, ce n'était pas ce que moi j'aurais attendu en tant que chef d'entreprise puisque j'étais sur des poste à responsabilité dès le départ, je*

		protection rapprochée dans ce cadre-là. Un, J'avais vraiment l'impression d'avoir fait le tour et deux voir que la formation, ce n'était pas ce que moi j'aurais attendu en tant que chef d'entreprise puisque j'étais sur des poste à responsabilité dès le départ, je me suis dit que peut-être en étant dans la formation, je pourrais changer quelque chose. La motivation elle était là.	*me suis dit que peut-être en étant dans la formation, je pourrais changer quelque chose. La motivation elle était là.* »10
11.	C	Donc c'était dans le but de faire la différence, profiter du système pour essayer de rectifier le tir…	
12.	I	De faire quelque chose et puis en plus je savais que la formation ça gagnait bien sa vie et moi en 2010 ce qu'on me proposait c'était une équivalence CQP. Pas que j'étais contre, mais, moi, j'avais l'habitude de gérer des plannings, faire du contrôle sur site. Je ne me voyais pas avoir un diplôme d'agent de sécurité basique entre guillemets. La filière, elle n'était pas encore très bien intégrée, il n'y avait pas encore la licence de sécurité qui était sortie. Elle est sortie par très longtemps après mais elle n'était pas encore là en tout cas pas dans sa forme actuellement où elle donne. Et puis pour moi, j'avais envie de passer à autre chose, J'avais fait mon temps dans la sécurité.	« *De faire quelque chose et puis en plus je savais que la formation ça gagnait bien sa vie et moi en 2010 ce qu'on me proposait c'était une équivalence CQP. Pas que j'étais contre, mais, moi, j'avais l'habitude de gérer des plannings, faire du contrôle sur site. Je ne me voyais pas avoir un diplôme d'agent de sécurité basique entre guillemets.* »12 « *Et puis pour moi, j'avais envie de passer à autre chose, J'avais fait mon temps dans la sécurité.* »12
13.	C	D'accord donc passé de la sécurité tous les jours à la formation c'était plus valorisant que le CQP …	
14.	I	Alors au niveau d'avoir le CQP oui mais le quotidien dans la sécurité privée, je ne l'ai jamais trouvé dévalorisant, j'ai toujours aimé mon métier, moi, au départ j'avais la vision de l'armée qui ne m'avait pas convenu, malgré tout, dans la sécurité, j'ai pu apprécier l'humain en fait. J'avais pendant une époque en charge le magasin SEPHORA donc j'ai pu comprendre comment s'organisait le vol par exemple et comprendre un peu le principe propre à ce métier qu'il n'y a qu'un voleur qui peut arrêter un voleur. Je me suis rendu compte que ça pouvait être un bon métier. Mais un tas de leviers autour de tout ça qui retiennent la chose.	« *Alors au niveau d'avoir le CQP oui mais le quotidien dans la sécurité privée, je ne l'ai jamais trouvé dévalorisant, j'ai toujours aimé mon métier, moi, au départ j'avais la vision de l'armée qui ne m'avait pas convenu, malgré tout, dans la sécurité, j'ai pu apprécier l'humain en fait.* »14
15.	C	Du coup les métiers les formateurs au départ quand tu t'y es intéressé qu'est-ce que ça représentait pour toi au niveau personnel, au niveau professionnel ? (10 : 08)	Rapport au métier/représentations personnels-professionnelles
16.	I	Pour moi c'était faire ce que je faisais déjà dans le cadre des arts martiaux, transmettre du savoir et dire mon expérience de ce métier, c'était de partager, de discuter. C'est un peu là qu'il y a eu une confluence parce que là, du coup, je me suis retrouvé plus à m'intéresser aux sciences de l'éducation qu'à la sécurité à proprement parlé. Même si bon j'ai exercé, j'ai développé toute la partie événementielle de ce travail, aujourd'hui, ça m'arrive encore d'avoir des groupes d'agents de sécurité sur ce domaine bien précis là, sur les stratégies conflictuelles, sur l'autodéfense. L'autodéfense, pas je te tords le bras, je te donne des coups non, non, l'autodéfense professionnelle : repousser, contenir pas la violence, surtout pas l'escalade de la violence mais bien la maîtrise de la violence et voilà.	« *Pour moi c'était faire ce que je faisais déjà dans le cadre des arts martiaux, transmettre du savoir et dire mon expérience de ce métier, c'était de partager, de discuter.* »16 « ...*je me suis retrouvé plus à m'intéresser aux sciences de l'éducation qu'à la sécurité à proprement parlé.* »16
17.	C	Du coup on peut dire que c'était à peu près le moyen de de concilier un peu le fait de rester proche de l'activité...	
18.	I	Clairement ! surtout au début de mon activité de formateur, je voulais rester près de la sécurité, pas en rester loin. Aujourd'hui, je	« *Clairement ! surtout au début de mon activité de formateur, je voulais rester près de la sécurité, pas en rester loin.*

		m'en éloigne de plus en plus. Mais au début, je voulais rester près de mon métier de base, tout à fait.	*Aujourd'hui, je m'en éloigne de plus en plus. Mais au début, je voulais rester près de mon métier de base, tout à fait.* »18
19.	C	Ok ! aujourd'hui, le métier de formateur, qu'est-ce que tu peux m'en dire ? qu'est-ce que ça représente pour toi aujourd'hui, qu'est-ce que tu en penses ?	
20.	I	Alors pour moi le métier de formateur aujourd'hui est voué à disparaître, pas disparaître en tant que fonction mais disparaître dans sa forme. Notamment sur les agents de sécurité, c'est quelque chose que je t'ai dit lorsque l'on s'est rencontré que je pense profondément. D'ailleurs j'ai fait un exercice d'approfondissement universitaire là-dessus où malheureusement dans la forme ah, c'est un point de vue et ce n'est pas toujours une vérité, puisque, j'ai été formateur et je suis issu de là, mais je croise beaucoup de formateur d'agent de sécurité qui ne sont pas issus de la sécurité privée et du coup, je trouve que certaines pratiques, elles sont castratrices de nos agents de sécurité. Je prends un exemple tout bête, c'est comme quand un agent de sécurité, on lui met dans son programme tout de suite la légitime défense, sauf qu'en réalité dans le droit, la légitime défense, elle arrive très loin, avant ça, le juge d'instruction, il va déterminer l'état d'esprit, la réalité de la chose, il va déterminer un tas de conséquences et la légitime défense, elle va arriver beaucoup plus loin dans une procédure, dans la qualification et un agent de sécurité on ne lui donne pas ses armes là! on lui dis tout de suite ah ! légitime défense. Alors, je ne dis pas qu'il ne faut pas lui en parler, je pense qu'il faut aussi lui donner tout le processus judiciaire des situations auxquelles il va se confronter, les outils de présentation des choses, lui, il les présente à sa manière. Quand on n'a pas expliqué ça à quelqu'un et qu'on lui a juste dit la légitime défense, bah ! moi, il a tapé, j'ai tapé et je suis dans mon droit. Là on crée les situations où on pousse à les mettre à la faute et ça pour moi, c'est un vrai problème dans la formation. C'est des principes qui sont simples, qui ne sont pas ... je n'ai jamais vu sur un référentiel de CQP, de cap agent de sécurité et même sur le bac pro qu'on a maintenant ... je suis impatient de voir le référentiel du BTS qui risque de sortir sur ce sujet-là. Mais on n'en parle pas, il n'y a pas de ... il y a la légitime défense le droit mais n'importe quel juriste une personne qui est un peu… sais que les textes, ce n'est pas la loi, c'est ce qui permet d'instrumentaliser des situations. Pour moi les agents de sécurité on ne les mets pas assez face à ça dans la formation	« *Alors pour moi le métier de formateur aujourd'hui est voué à disparaître, pas disparaître en tant que fonction mais disparaître dans sa forme.* »20 « *…c'est un point de vue et ce n'est pas toujours une vérité, puisque, j'ai été formateur et je suis issu de là, mais je croise beaucoup de formateur d'agent de sécurité qui ne sont pas issus de la sécurité privée et du coup, je trouve que certaines pratiques, elles sont castratrices de nos agents de sécurité.* »20 « *Là on crée les situations où on pousse à les mettre à la faute et ça pour moi, c'est un vrai problème dans la formation…Pour moi les agents de sécurité on ne les mets pas assez face à ça dans la formation* »
21.	C	D'accord du coup pour toi le métier est appelé à évoluer, à changer de forme ???	
22.	I	Pour le formateur en sécurité oui ! dans le sens où, je pense qu'ils doivent réellement suivre le mouvement général qui s'imprime à la formation aujourd'hui et laissez les apprenants s'approprier les contenus eux et revenir le plus à des études de cas concret, plutôt qu'à du bachotage. Ce n'est pas un secret, mais passer le cqp avec un quiz box ça n'a pas de sens. Le code de la route le fait, mais c'est juste pour une partie de la certification, derrière il y a ...un quiz box et derrière une ronde au niveau de la certification ça ne me paraît pas cohérent.	« *Pour le formateur en sécurité oui ! dans le sens où, je pense qu'ils doivent réellement suivre le mouvement général qui s'imprime à la formation aujourd'hui et laissez les apprenants s'approprier les contenus eux et revenir le plus à des études de cas concret, plutôt qu'à du bachotage.* »22
23.	C	D'accord c'est assez léger…	

24.	I	C'est pour moi très léger, les traitements par exemple de la main courante. Je suis chef d'entreprise, j'ai eu des soucis sur des sites behh ! Première chose qu'on regarde, c'est la main courante et à ce niveau-là, je trouve que le travail, il n'est pas fait. Beaucoup de centre de formation oui, j'arrivais dans les PC simulés et la main courante est vierge. C'est assez étonnant d'avoir une formation d'agent de sécurité et d'avoir une main courante vierge sur le dispositif quoi, c'est-à-dire que jamais on a vérifié s'ils étaient en capacité et surtout comment ils justifient... Combien d'années on a vu RAS ça veut dire rien à signaler, il y a toujours quelque chose à signaler. Il se passe toujours quelque chose, peut-être c'est bizarre de... RAS sans arrêt, il y a… un agent de sécurité, il sait qu'il se passe toujours quelque chose.	
25.	C	Après est-ce qu'il juge utile…	
26.	I	Utile de le noter, après ça c'est autre chose. Mais dans la formation, je pense que ça c'est important pour pas justement leur donner une contrainte et leur dire que leur métier ah ben non finalement, ils vont juste surveiller une porte ce n'est pas ça, agent de sécurité, ça a une fonction, c'est un vieux métier hein agent de sécurité, c'est une vraie fonction on ne s'en rend pas compte.	
27.	C	Ça vrai ! quels sont pour toi les valeurs que tu essaies de véhiculer qu'est-ce que tu essaies de transmettre comme valeurs à travers ta formation ? sur quelles valeurs est-ce que tu mets l'accent ?	Valeurs portée
28.	I	La valeur que j'aime est derrière la transmission que j'ai, on va éviter les trucs comme l'honnêteté machin etc. Surtout que dans ce métier-là, ça n'a pas de sens, on est dans un ... pour moi l'agent de sécurité, il est dans les gris en permanence. Il ne peut pas ... Les services institués comme la police, la gendarmerie pourquoi les choses sont noires ou blanches, dans la sécurité ce n'est jamais noir ou blanc c'est toujours gris. On est dans l'entre deux et on gravite dans cet univers-là. Une de valeurs importantes pour moi qu'un agent de sécurité doit avoir c'est le respect, le respect de soi-même, le respect de son environnement, le respect des autres ce qui ne veut pas dire forcément le sens aiguisé de la justice toutes ces valeurs qui ne nous appartient pas en réalité, mais qu'il soit vraiment dans le respect dans sa pure traduction, le respect des lieux puisque ma fonction, c'est de protéger les lieux et les personnes qui y sont attachées. Donc, on parle vraiment de lieux et des lieux privées le respect des usagers, le respect de moi-même, dans ce métier on doit avoir le respect de sa tenue c'est une forme de respect pour soi-même. Je pense que à choisir une valeur c'est celle-là que je choisirai.	« *Une de valeurs importantes pour moi qu'un agent de sécurité doit avoir c'est le respect, le respect de soi-même, le respect de son environnement, le respect des autres ce qui ne veut pas dire forcément le sens aiguisé de la justice toutes ces valeurs qui ne nous appartient pas en réalité, mais qu'il soit vraiment dans le respect dans sa pure traduction, le respect des lieux puisque ma fonction, c'est de protéger les lieux et les personnes qui y sont attachées.* »28
29.	C	Au niveau de tes pratiques par exemple, qu'est-ce que tu peux me dire de la pratique réelle de formateur ? A supposer que je doive te remplacer lors d'une session de formation, je dois tout faire comme toi. En arrivant dans la salle de formation par exemple, qu'est-ce que je fais en premier ? à quoi est-ce que je m'intéresse dans la pratique de tous les jours ?	Pratiques Pro
30.	I	Alors concrètement, je m'intéresse à leur employabilité. On a quand même des gens qui arrivent dans la sécurité privée, on a globalement deux profils enfin globalement deux c'est pas vrai, il y en a plus mais globalement deux: on a d'un côté je m'excuse du terme, ce sera peut-être ça à anonymiser mais peut-être trouvé un autre terme, comment	« Alors concrètement, je m'intéresse à leur employabilité. »30 « *on a globalement deux profils enfin globalement deux c'est pas vrai, il y en a plus mais globalement deux: on*

		les apprentis “cow-boys” ceux qui viennent là par dépit d'être rentré dans un corps institué et ceux-là, il faut leur apprendre à redescendre et leur expliquer que non, ils ne sont pas là pour faire régner l'ordre ni la justice. Ils sont là pour informer, prévenir, anticiper, alerter bah après une fois que c'est déclenché, c'est déclenché, il faudra gérer à ce moment-là mais avant tout, le travail c'est d'anticiper, prévenir, alerter, informer et informé c'est souvent laissé de côté. (20 :32) de ma vision et d'un autre côté on a une masse de public qui vient en formation, ils font ça parce qu'ils savent qu'il y a du boulot, ils font ça parce qu'ils n’ont pas l'appréhension de faire ce métier. Ils ne sont pas du tout dans une représentation erronée, ce ne sont pas des après des apprentis cowboy, ils vont avoir tendance à dénigrer. Le souci c'est qu’au milieu on n’a rien, on n’a pas de gens qui sont là pour faire ce métier-là et mon travail, ce que moi j'essaie de faire quand je fais la formation, c'est de tirer d'un côté et de l'autre pour les amener au milieu. Et si tu devais venir me remplacer, moi je te dirais, je te ferai déjà part du comportement de tout un chacun, les représentations qu'ils ont et éventuellement des conflits qui sont possibles dans le groupe parce que c'est quelque chose avec lequel je joue beaucoup aujourd'hui, dans d'autres sujets de formation moins, mais dans la sécurité, c'est un peu étonnant de dire ça, mais je joue beaucoup sur le conflit qui peut se déclarer. Parce que justement on a ce public qui sont différents. Le fait qu'il comparent leurs représentations à ça, il y en ait un qui disent ah moi je suis sécurité/ garde du corps machin ... Et de l'autre côté qu’il y en ait qui au contraire font juste ça parce que c'est un moyen de faire des heures, de gagner de la thune et d'être tranquille. Les conflits et l'affrontement des représentations permet de recentrer tout le monde. C'est ce que je te transmettrais si tu devais me faire remplacer.	*a d'un côté…les apprentis “cow-boys” ceux qui viennent là par dépit d'être rentré dans un corps institué et ceux-là, il faut leur apprendre à redescendre et leur expliquer que non, ils ne sont pas là pour faire régner l'ordre ni la justice…et d'un autre côté on a une masse de public qui vient en formation, ils font ça parce qu'ils savent qu'il y a du boulot, ils font ça parce qu'ils n’ont pas l'appréhension de faire ce métier. Ils ne sont pas du tout dans une représentation erronée, ce ne sont pas des après des apprentis cowboy, ils vont avoir tendance à dénigrer. Le souci c'est qu’au milieu on n’a rien, on n’a pas de gens qui sont là pour faire ce métier-là et mon travail, ce que moi j'essaie de faire quand je fais la formation, c'est de tirer d'un côté et de l'autre pour les amener au milieu. »30* « *…je te ferai déjà part du comportement de tout un chacun, les représentations qu'ils ont et éventuellement des conflits qui sont possibles dans le groupe parce que c'est quelque chose avec lequel je joue beaucoup aujourd'hui, dans d'autres sujets de formation moins, mais dans la sécurité, c'est un peu étonnant de dire ça, mais je joue beaucoup sur le conflit qui peut se déclarer. Parce que justement on a ce public qui sont différents. Le fait qu'il comparent leurs représentations à ça, il y en ait un qui disent ah moi je suis sécurité/ garde du corps machin … Et de l'autre côté qu’il y en ait qui au contraire font juste ça parce que c'est un moyen de faire des heures, de gagner de la thune et d'être tranquille. Les conflits et l'affrontement des représentations permet de recentrer tout le monde. C'est ce que je te transmettrais si tu devais me faire remplacer. » 30*
31.	C	D'accord donc déjà apprendre à connaître le groupe…	
32.	I	Les individus…	
33.	C	D'accord les individus dans le groupe. Les moments de vigilance particulier, quand je rentre, quand je commence la formation…on parlait tout à l'heure de faire attention aux différents conflits qui	

		peuvent exister dans le groupe, mais à quoi d'autre est-ce que je dois être particulièrement vigilant ?	
34.	I	Incarner dans notre image, dans notre attitude, incarné c'est qui pour chacun de nous, parce qu'elles sont toutes différentes, mais c'est qui pour nous est un agent de sécurité. Quand on forme, en forme par l'exemple. Moi quand j'ai arrêté la sécurité en 2010, il n'y avait pas encore la main courante électronique qui était complètement posé. Quand elle est arrivée, il a fallu que je vois comment elle marche, qu'est-ce qui pouvait y avoir comme chose ? Ce qui était important c'était dans le, pour moi, c'est vraiment incarné ce que je pense être un bon agent de sécurité et dans mon attitude et dans mon élocution. Du coup, aussi étonnant que cela puisse être, sur d'autres sujets (formations) je tutoie facilement mes apprenants , dans la formation de sécurité je les vouvoie.	« *Incarner dans notre image, dans notre attitude, incarné c'est qui pour chacun de nous, parce qu'elles sont toutes différentes, mais c'est qui pour nous est un agent de sécurité.* »34 « *Ce qui était important c'était dans le, pour moi, c'est vraiment incarné ce que je pense être un bon agent de sécurité et dans mon attitude et dans mon élocution. Du coup, aussi étonnant que cela puisse être, sur d'autres sujets (formations) je tutoie facilement mes apprenants, dans la formation de sécurité je les vouvoie.* »34
35.	C	Est-ce une façon de garder l'habitude ?	
36.	I	Exactement, c'est garder l'habitude et leur montrer oui, je travaille beaucoup dans la sécurité événementiel avec des étudiants donc quand j'avais 20 ans c'était bizarre au début oui, mais j'ai vite compris pourquoi, il fallait que je les vouvoies puis quand je suis arrivé vers 30-35 ans puisque j'y ai travaillé jusqu'à 35 ans, je me suis rendu compte que le fait de vouvoyer les personnes des fois où (dont) les capacités de raisonnement, des fois, est altérée, le fait de se retrouver face à une forme de politesse, c'est les mettre face à une situation qui les sort d'un cadre. Pour moi un agent de sécurité ne doit pas tutoyer un public, que le vouvoyer, pour moi incarner c'est ça. Incarner la posture que je veux leur transmettre.	« *Exactement, c'est garder l'habitude et leur montrer oui…Pour moi un agent de sécurité ne doit pas tutoyer un public, que le vouvoyer, pour moi incarner c'est ça. Incarner la posture que je veux leur transmettre.* » 36
37.	C	D'accord j'aimerais qu'on revienne un peu sur cette capacité des jouer un peu sur les conflits qui peuvent exister dans le groupe, en cas d'incompréhension que ce soit entre le formateur et le groupe de formé ou entre les formés eux même, quelle doit être mon attitude, qu'est-ce que je devrais faire pour essayer de tirer ???	
38.	I	Essayez toujours de dédramatiser, et de ramener à la réalité pour moi. Toujours de ramener et de dire oh vous êtes juste en formation, donc juste, vous travaillez. C'est un travail, réussir à limiter au maximum les affects.	« *Essayez toujours de dédramatiser, et de ramener à la réalité pour moi. Toujours de ramener et de dire oh vous êtes juste en formation, donc juste, vous travaillez. C'est un travail, réussir à limiter au maximum les affects.* »38
39.	C	Limiter au maximum les affects c'est-à-dire, ne pas trop prendre personnellement ???	
40.	I	C'est de dramatiser, prendre énormément de recul face à la fonction qu'on occupe et surtout, en tout cas de mon point de vue, leur faire entendre dans la sphère de la formation et plus tard dans le cadre de leur métier, c'est que agent de sécurité c'est avant tout incarné un rôles, ce qui nous ai dit, ce qu'on vit, ce qui se passe, on remplit une fonction donc, il n'est pas question d'aller à une extrême pour ce métier-là, déjà, c'est pas ce qu'on nous demande. Nous, c'est prévenir, informer, alerter, on ne parle pas de défendre corps et âme une porte ou un parking où je ne sais pas quoi de bien comprendre que souvent on peut être cible de quelque chose, on se retrouve devant une porte à une soirée étudiante, il y a des gens qui ne sont	« *C'est de dramatiser, prendre énormément de recul face à la fonction qu'on occupe et surtout, en tout cas de mon point de vue, leur faire entendre dans la sphère de la formation et plus tard dans le cadre de leur métier, c'est que agent de sécurité c'est avant tout incarné un rôles, ce qui nous ai dit, ce qu'on vit, ce qui se passe, on remplit une fonction donc, il n'est pas question d'aller à une extrême pour ce métier-*

		pas conviés qu'il faut refuser, le ton peut monter. A ce moment-là, surtout ne pas le prendre personnellement parce que l'incident qui arrive, n'est jamais bon. II y aura toujours des conséquences. Donc arriver à prendre un maximum de recul sur la situation, c'est pareil en formation. Parce que justement on a le, en tout cas pour moi c'est quelque chose qui est assez présent, on a d'un côté l'apprenti cow-boy qui croit qu'il rentre au raid des fois et l'autre qui fait ça par dépit parce que ce n'est pas compliqué d'avoir le CQP, c'est facile et que ça va permettre de gagner du fric, c'est un métier qui embauche, il y a du travail, même si malheureusement on peut pas gagner de l'argent comme on en gagnait avant, ça c'est autre chose. Du fait de leur faire comprendre que ces représentations-là, bah c'est un petit peu toutes les représentations qu'a tout le monde, donc on remplit une fonction, on remballe ses prétentions et on pense que on vient, alors j'aime pas trop parce que ça pourrait être perçu comme malsain, mais c'est on vient jouer un rôle on vient remplir une fonction , on incarne cette fonction mais on prend beaucoup de recul , quand je me fais traiter d'enculé, ce n'est pas moi qui me fait traiter d'enculés, c'est la fonction que j'occupe. J'essaie de jouer là-dessus parce que j'ai trop vu dans mon boulot des agents de sécurité qui était à l'origine des situations de conflit, c'est quelque chose que dans mes 15 ans où j'ai exercé ce métier je l'ai vu, j'ai vu des services de police municipaux à ... un petit bled à côté de Marseille qui n'avaient jamais eu de concert de rap, un jour, ils ont eu un concert de rap, ils ne comprenaient pas ce qui s'est passé mais en fait un agent de police municipale était à l'origine de tous les conflits qu'il y avait avec les usagers de ce concert simplement parce que son attitude était perçu et il s'y prenait très, très mal. C'est des situations que j'ai beaucoup connu.	*là, déjà, c'est pas ce qu'on nous demande.* »40 « *Donc arriver à prendre un maximum de recul sur la situation, c'est pareil en formation.* »40 « ...*donc on remplit une fonction, on remballe ses prétentions et on pense que on vient, alors je n'aime pas trop parce que ça pourrait être perçu comme malsain, mais c'est on vient jouer un rôle on vient remplir une fonction, on incarne cette fonction mais on prend beaucoup de recul* »40 La pratique du formateur s'est organiser autour de valeurs et perceptions très fortes des activités de sécurité privée.
41.	C	D'accord, d'un point de vue beaucoup plus didactique pédagogique comment est-ce que j'introduis une notion, par exemple, si je veux travailler sur les questions événementielles ou sur le module spécifique de la palpation, comment est-ce que j'introduis une nouvelle notion quand j'arrive face à ce groupe, comment est-ce que toi tu t'y prends ?	
42.	I	Je crée une situation problème, l'idée... notamment pour la palpation, j'ai eu à faire ça pour les ASA (Agent de Sûreté Aéroportuaire) alors que moi personnellement je n'ai jamais été agent de sûreté aéroportuaire. J'ai travaillé dans la sécurité privée, professionnellement, je n'ai jamais effectué de palpation quand je travaillais et ...on ne prenait jamais ce...on ne faisait pas. Ah oui !!! sur certains concerts on l'a eu fait, j'ai dit des bêtises, on l'a eu fait mais assez rarement avec beaucoup de distance. En fait je pars, notamment de sur la palpation, je leur fais faire avant de le corriger, de dire ce qu'il faut faire ou ne pas faire, je leur fais faire sans les corriger et après une fois qu'ils ont fait, je montre et par jeu de rôle, j'essaie de leur montrer qu'est-ce que tel ou tel déplacement ou mauvaise action pourrait provoquer chez l'usager ça c'est le...dans mes...C'est assez étonnant parce qu'ailleurs, je travaille sur d'autres sujets, je ne travaille pas du tout comme ça mais dans la sécurité, j'essaie de toujours partir de la pratique parce que j'ai beaucoup d'expérience pour dire voilà quand on fait ça, moi à un moment donné, j'ai fait ça il s'est passé ça et ça. Pourquoi quand je fais une soirée, je prends toujours un extincteur, je le mets derrière la porte parce que c'est beaucoup moins dangereux qu'un gaz lacrymogène	« *En fait je pars, notamment de sur la palpation, je leur fais faire avant de le corriger, de dire ce qu'il faut faire ou ne pas faire, je leur fais faire sans les corriger et après une fois qu'ils ont fait, je montre et par jeu de rôle, j'essaie de leur montrer qu'est-ce que tel ou tel déplacement ou mauvaise action pourrait provoquer chez l'usager* »42 « *C'est assez étonnant parce qu'ailleurs, je travaille sur d'autres sujets, je ne travaille pas du tout comme ça mais dans la sécurité, j'essaie de toujours partir de la pratique parce que j'ai beaucoup d'expérience pour dire voilà quand on fait ça, moi à un moment donné, j'ai fait ça il s'est passé ça et ça.* »42

		en plus c'est plus efficace. Voilà, j'ai pas mal d'expérience sur lesquels, j'essaye par l'exemple de montrer la logique, de leur donner aussi les armes oui, pour moi, il y a vraiment un point important de la formation des agents de sécurité oui, j'ai eu la chance en tout cas pour moi d'avoir été formé de cette manière, de leur donner toujours les moyens d'interpréter ce qui se passe. Pour moi c'est le plus important pour un agent de sécurité, et je pense qu'aujourd'hui une grande partie de leur frustration et de leur… des agents de sécurité qui ne font pas leur boulot, c'est quelque chose de quotidien qu'on voit, il est lié à ça. Ils n'ont pas acquis le cadre pour agir, ils ne se rendent pas compte du poids que ça peut avoir quand il va arriver une crise, un souci dans lequel il va falloir qu'ils s'expliquent. S'ils interprètent bien les choses, ils seront bien quoi et souvent les choses sont mal interprétées. (31 :48)	« *Voilà, j'ai pas mal d'expérience sur lesquels, j'essaye par l'exemple de montrer la logique, de leur donner aussi les armes oui, pour moi, il y a vraiment un point important de la formation des agents de sécurité oui, j'ai eu la chance en tout cas pour moi d'avoir été formé de cette manière, de leur donner toujours les moyens d'interpréter ce qui se passe.* »42
43.	C	Par les choses sont souvent mal interprété, tu veux dire la situation professionnelle qui se pose ou le cadre légal de cette situation ?	
44.	I	La situation professionnelle, le cadre légal très concrètement j'ai plusieurs fois été confronté à des situations, j'ai eu un agent de sécurité qui volait du gasoil sur un chantier dont la société où j'étais avec la charge de surveiller j'ai eu un agent de sécurité qui s'est fait retourner le genou dans un concert, j'ai eu un agent de sécurité qui tabasse et des jeunes qui étaient saouls parce que lui-même n'était pas très clair... J'ai eu des situations entraîner derrière l'intervention de service de l'ordre mais concrètement sur la légalité de la situation, moi perso, je ne suis pas juriste, ce n'est pas à moi de décider ce qui est bon ou pas bon par contre ce qui m'intéresse, en tout cas ce qui m'intéressait à l'époque, c'est que les gens avec qui je travaillais soient capable de d'interpréter la situation, pas dire enjoliver, parce que ce n'est pas le cas, mais avec suffisamment de recul pour donner des faits qui ne soient pas rédhibitoire aux procès, je suis agent de sécurité, ok donc déjà tu es un corps institué, la situation d'autodéfense ne marche pas… ehh! oui donc déjà, il faut bien se rendre compte que la situation d'autodéfense ne marchera pas parce que je suis un corps institué mais la légitime défense ne va pas marcher non plus…	
45.	C	Ça devient discutable…	
46.	I	Et tout ça c'est des chaînes à la situation ah ! moi, il m'a cassé les pieds, je l'ai poussé contre le mur, je lui ai éclaté la tête. Là il est venu, il y'a eu un problème, il m'a sauté dessus, j'ai voulu me protéger comme j'ai pu, je l'ai repoussé pour l'éloigner de moi, il est tombé et s'est fait mal aïe, aïe, aïe !!! ce n'est pas pareil hein !	
47.	C	Dis comme ça, ce n'est pas pareil…	
48.	I	Et c'est je pense la…	
49.	C	La seconde version et plus facile à faire passer	
50.	I	Et elle passe bien. Parce que clairement les forces de l'ordre, elles ne sont jamais contre les forces de sécurité privée…	
51.	C	Enfin pour certains…	
52.	I	Pour certains, malheureusement, il y a des cons partout.	
53.	C	Du coup une fois qu'on est lancé dans le cours il faut maintenant capter l'attention des stagiaires, garder leur attention, les intéressés quand on sait que les formations sécurité privée peuvent être assez longues, assez lourdes les journées sont assez longues surtout avec toutes les informations que l'on doit assimiler, comment est-ce que	

		je fais pour doser entre l'apport d'information, capter l'attention et garder l'attention ?	
54.		Je différencie les canaux, j'essaie déjà de ne pas travailler avec un power point. Le power point va être bon quand il s'agit d'informations qu'ils doivent apprendre par cœur la 83-629, je dis des trucs qui me passent par la tête, surtout qu'il y a pas mal de choses aujourd'hui qui ont changé. Par exemple sur la 83-629, je fais toujours une parenthèse autour de ça en parlant un peu des origines de la loi, les camemberts d'Isigny, la grève dans l'usine, quand on parle du cadre légal juridique qu'on a déjà évoqué rapidement, quand on s'est rencontré. Je n'hésite pas à faire un petit détour avec Vidocq pour l'histoire, pour les sortir. Surtout Powerpoint, vidéo, jeux de rôle j'essaye au maximum de capter, ça je le fais pour toutes les formations, d'autant plus avec une formation d'agent de sécurité j'essaie de les stimuler sur plusieurs canaux, pas uniquement, j'essaye toujours à ce qu'il y ait de l'auditif, du visuel et du kinesthésique essayer de faire en sorte d'avoir une accroche. Je ne suis pas fan de cette théorie comme ci ou comme ça qui dit qu'il y a certaines personnes qui sont par contre je suis assez fan de…	« *Je différencie les canaux, j'essaie déjà de ne pas travailler avec un power point. Le power point va être bon quand il s'agit d'informations qu'ils doivent apprendre par cœur* »54 « *Je n'hésite pas à faire un petit détour avec Vidocq pour l'histoire, pour les sortir. Surtout Powerpoint, vidéo, jeux de rôle j'essaye au maximum de capter, ça je le fais pour toutes les formations, d'autant plus avec une formation d'agent de sécurité j'essaie de les stimuler sur plusieurs canaux, pas uniquement, j'essaye toujours à ce qu'il y ait de l'auditif, du visuel et du kinesthésique essayer de faire en sorte d'avoir une accroche* »54
55.	C	Tout le monde a les 3…	
56.	I	Voilà !!!! ils vont faire un métier essentiellement debout, ils vont faire des rondes, ils vont faire des rondes, la sécurité c'est un métier de mouvement... Pour moi passer 7 heures assis sur une chaise ce n'est pas tenable. Donc j'essaie d'avoir un maximum de jeux mobile de formation.	« ...*la sécurité c'est un métier de mouvement... Pour moi passer 7 heures assis sur une chaise ce n'est pas tenable. Donc j'essaie d'avoir un maximum de jeux mobile de formation.* »56
57.	C	D'accord, a des moments, comme on le disait tout à l'heure, dans les formations d'adultes, il y aura forcément des moments de dissipation comment est-ce qu'on fait pour gérer ça ? parce que d'un côté le temps imparti pour la formation est limité de notre côté on a affaire à des adultes qu'on ne peut pas contraindre au silence comment ce qu'on fait pour gérer cette situation-là ?	
58.		C'est de la gestion de groupe il faut arriver à repérer les leaders, arrivé à repérer les ambulanciers, il faut arriver à faire le... quand le groupe se dissipe, c'est qu'il s'ennuie en fin de mon expérience et de ce que j'en sais, c'est qu'un groupe... Aujourd'hui je fais une formation de master 2 dès que le groupe il se perd et ça commence à chahuter dans la salle c'est clairement parce qu'il y a un ennui qui est provoqué par une discussion que le reste du groupe a. Pour les agents de sécurité c'est la même chose perso, je n'hésite pas à prendre une pause supplémentaire, c'est une liberté que je m'octroie, alors chez certains partenaires c'est mal perçu, mais je ne leur laisse pas vraiment le choix et si vraiment je suis limité mais en général quand chahute et que ça dissipe , avant de devenir autoritaire mais pas autoritaire dans le sens "taisez-vous, je suis là!!!" c'est le rappel pourquoi moi je suis là et pourquoi eux, ils sont là! et que j'ai surtout pas envie de jouer au grand frère ou au papa en général ça suffit ça. C'est arrivé, après les formations d'agent de sécurité, je ne sais pas ce qu'il en est à Montpellier mais à Marseille ça peut être très compliqué en termes de, alors là j'utilise l'autre casquette, en tant que conseiller qualité j'ai audité un organisme de formation le CQP qui avec le changement de procédure pour CQP il y a un an, un an et demi, avant, ils passaient sur quiz box maintenant, ils passent sur ordinateur, ils sont passés de 100 % de réussite à 0 % donc, je suis	« *C'est de la gestion de groupe il faut arriver à repérer les leaders, arrivé à repérer les ambulanciers, il faut arriver à faire le... quand le groupe se dissipe, c'est qu'il s'ennuie en fin de mon expérience et de ce que j'en sais* »58 « ...*je n'hésite pas à prendre une pause supplémentaire, c'est une liberté que je m'octroie, alors chez certains partenaires c'est mal perçu, mais je ne leur laisse pas vraiment le choix* »58 « ...*avant de devenir autoritaire mais pas autoritaire dans le sens "taisez-vous, je suis là !!!" c'est le rappel pourquoi moi je suis là et pourquoi eux, ils sont là ! et que je n'ai surtout pas envie de jouer au grand frère ou au papa en général ça suffit ça.* »58 « …les formations d'agent de sécurité, c'est l'un des rares endroit où j'ai déjà exclu des apprenants. Parce que quand

		allé les audité. Donc je sais que certaines formation sécurité on a laissé SDIS et les marins-pompiers de Marseille qui refusent d'y aller parce qu'ils se sont fait menacer, on a eu ces problèmes-là sur Marseille, moi je n'ai jamais connu ça et dans les formations d'agent de sécurité, c'est l'un des rares endroit où j'ai déjà exclu des apprenants. Parce que quand ça a atteint une limite qui pour moi qui n'est pas gérable bah il faut lâcher l'affaire. Parce que à un moment donné je vais faire tous les efforts pour changer l'activité faire en sorte qu'il ne s'ennuient pas, c'est vrai que 7h c'est long et que ça peut être bah pour quelqu'un qui n'est pas dans une posture où il vient juste pour avoir une carte pro et faire quelques heures je peux comprendre cette posture là je lui en parle assez rapidement dans la formation, je lui dit écoute, moi je comprends ça, j'espère juste pouvoir te montrer autre chose si maintenant tu ne saisis pas ça, bon ben tu vas ailleurs…	ça a atteint une limite qui pour moi qui n'est pas gérable bah il faut lâcher l'affaire. »58
59.	C	C'est un choix aussi d'être là dans la formation…	
60.	I	En tant que formateur et là je parle formateur pour tout ce que j'enseigne, pas que la sécurité privée, voilà je veux bien accepter quelques travers on en a tous, moi quand je suis apprenant, je suis infernale, je dis que des conneries pendant 2h, donc je veux bien avoir quelqu'un qui fasse comme moi, il n'y a pas de problème mais dans certaines limites. Il ne faut pas que ça dépasse un certain stade. Surtout que dans ce métier-là apprendre à gérer les limites c'est un peu le cœur du métier, capable de s'en saisir et qu'on n'arrive pas à cette extrémité.	Prenant son propre exemple de stagiaire, le formateur fait preuve d'une certaine tolérance vis-à-vis de la dissipation, cependant, il y'a selon lui des limites à ne pas franchir. Ses limites sont atteintes lorsque le comportement d'un individu impact la formation pour tout le groupe.
61.	C	Alors la question que je voulais aussi poser par rapport aux pratiques c'est un peu quels sont les tours de mains qu'il faut avoir un peu pour arriver à faire un cours qui soit efficient et efficace en termes de temps et d'apport, c'est quoi les petits tours de mains que tu mets en œuvre, que tu affectionne ?	
62.	I	La surprise !!! Les cas concrets, les expériences. Il y a une image que j'ai souvent utilisé dans les formations, une année j'ai gagné énormément d'argent à Marseille pour surveiller un green de golf, il y avait un hippodrome, c'est vachement intéressant notamment pour les profils qui s'imagine la sécurité être autre chose, l'hippodrome de Marseille en fait a installé un practice de golf donc un endroit où on vient faire des put. Il faut savoir que le green de golf ça coûte très cher et le problème c'est que l'hippodrome est au bord de la mer et à chaque fois qu'ils semaient, il y avait les goélands qui venaient manger les graines du green de golf donc on avait un agent de sécurité 24 heures sur 24 pendant 3 semaines, le temps que le green prenne dans la terre, armé d'un fusil à plomb et à chaque fois qu'un goéland arrivait, il lui coûtait un coup de pistolet à plomb pour le faire partir. Ce genre d'histoire et d'anecdotes qui permettent de ramener tout le monde au centre.	*La surprise !!! Les cas concrets, les expériences…Ce genre d'histoire et d'anecdotes qui permettent de ramener tout le monde au centre.* »62
63.	C	Ça permet à la fois d'offrir une pause et d'intéresser…	
64.	I	Clairement oui l'anecdote et d'étude de cas concret toujours le moment à avoir le tour de main et les surprendre. Il faut d'un côté leur montrer que le métier ce n'est pas d'être dans un corps institué de forces de l'ordre, c'est anticiper, prévenir, informer, alerter d'un côté et d'un autre côté, leur montrer que ça n'est pas moins amusant, qu'être agents de sécurité c'est vivre des situations qui nous font rire toute notre vie c'est avoir des expériences multiples et variées sur la nature humaine sur ce qu'on rencontre sur un tas de chose qui sont...	« *Clairement oui l'anecdote et d'étude de cas concret toujours le moment à avoir le tour de main et les surprendre. Il faut d'un côté leur montrer que le métier ce n'est pas d'être dans un corps institué de forces de l'ordre, c'est anticiper, prévenir, informer, alerter d'un côté et d'un autre côté,*

		On est au cœur même de situations qui sont humainement hyper enrichissante, je ne connais pas d'agent de sécurité qui a 0 de culture, je ne connais pas d'agent de sécurité qui ne soit épanouie au moins dans le jeu vidéo, dans la lecture, dans la culture... On a des gens qui sont là qui font des raisonnements des fois surprenant, très surprenant !!!	*leur montrer que ça n'est pas moins amusant, qu'être agents de sécurité c'est vivre des situations qui nous font rire toute notre vie c'est avoir des expériences multiples et variées sur la nature humaine sur ce qu'on rencontre sur un tas de chose qui sont... »64*
65.	C	J'ai remarqué que l'expérience joue un grand rôle dans ton activité, dans ta pratique, tu peux m'en parler un peu ? (43 :43)	
66.	I	Dans celle-là, dans la formation d'agent de sécurité, c'est assez paradoxal par rapport à mon parcours perso. Parce que, moi aujourd'hui, je travaille sur les questions d'autoformation, sur des principes de classe inversée, d'appropriation j'aide, je ne suis pas formateur pour le coup, j'aide des gens à se former à des choses que moi je ne maîtrise pas. Donc, là pour le coup, l'expérience, elle n'est plus du tout d'actualité. Ce qui est très étrange, c'est que pour moi, ça se ressemble beaucoup parce que, quand je suis formateur pour les agents de sécurité, je suis réellement dans ma posture de formateur, enseignant, sachant, moi je sais. C'est moi qui vous diffuse le contenu, je me sers de mon expérience pour qu'eux ils puissent acquérir… beh qu'est-ce qui se passe dans les situations que je leur expose. Quand je suis dans une posture où je ne connais pas, par exemple, je forme des BTS tourisme au cadre juridique et organisationnel, bon a priori, je n'ai pas travaillé dans le tourisme, bah je ne cherche pas forcément à maîtriser les contenus, je cherche des situations qui vont pouvoir leur permettre eux de s'approprier les contenus. Alors, c'est assez rigolo mais d'un côté oui l'expérience, elle joue un rôle immense et de l'autre, c'est de l'expérience simuler aussi, parce que je ne la connais pas mais, je me sers de mon métier, de ce que je connais dans la sécurité. D'ailleurs que ce soit avec les BTS tourisme, des agents de propreté, des aides à domicile ou des agents logistique ou je travaille beaucoup sur les questions du savoir-être, parce que l'agent de sécurité, c'est un métier de communication et de savoir être. Du coup je me suis spécialisé dans les autres métiers sur ces questions-là. C'est réellement la situation problème, pour moi, je suis vraiment didacticien et la situation-problème ce n'est pas... j'ai vraiment une démarche, dans mes séquences, didactique professionnelle le processus continue d'apprentissage ça ne s'arrête pas là, il faut que derrière qu'on lui donne les moyens, que son expérience lui permette d'approfondir ses connaissances. Mais c'est vrai que quand je parle des agents de sécurité je parle d'expérience j'avais envisagé de créer un dispositif d'autoformation aux agents de sécurité et je suis parti sur un dispositif global d'autoformation parce que je ne sais pas si ... Je ne sais pas.	« *Dans celle-là, dans la formation d'agent de sécurité, c'est assez paradoxal par rapport à mon parcours perso. Parce que, moi aujourd'hui, je travaille sur les questions d'autoformation, sur des principes de classe inversée, d'appropriation j'aide, je ne suis pas formateur pour le coup, j'aide des gens à se former à des choses que moi je ne maîtrise pas. Donc, là pour le coup, l'expérience, elle n'est plus du tout d'actualité. Ce qui est très étrange, c'est que pour moi, ça se ressemble beaucoup parce que, quand je suis formateur pour les agents de sécurité, je suis réellement dans ma posture de formateur, enseignant, sachant, moi je sais. C'est moi qui vous diffuse le contenu, je me sers de mon expérience pour qu'eux ils puissent acquérir…* »66 « *...j'ai vraiment une démarche, dans mes séquences, didactique professionnelle le processus continue d'apprentissage ça ne s'arrête pas là, il faut que derrière qu'on lui donne les moyens, que son expérience lui permette d'approfondir ses connaissances. Mais c'est vrai que quand je parle des agents de sécurité je parle d'expérience* »66
67.	C	Même au niveau des référentiels on est passé de 5 pôles de compétences à 15, je pense que de mettre en place un dispositif global ça peut être compliqué à mettre en œuvre mais rien n'empêche d'essayer de sur 2 modules pour commencer et puis voilà.	
68.	I	Sur des parties bien précises oui !!!	
69.	C	Après on pourra passer sur le thème 3 s'agit des qualifications. Quels sont les qualifications requises pour être formateur d'agent de sécurité privée aujourd'hui ? comment est-ce qu on y accède ?	Formation -qualification
70.	I	Les qualifications requises d'un point de vue légal ou celle que moi j'estime être les bonnes ?	« *Les qualifications requises d'un point de vue légal ou celle que moi*

			j'estime être les bonnes ? »70 cette question qui nous est posé donne à voir le fossé qui sépare la demande institutionnelle en termes de compétences et de qualification et le point de vu personnel du formateur sur le sujet. Nous comprenons d'ores et déjà que le formateur a d'autres attentes, d'autres critères en ce qui concerne la validation des compétences du formateur.
71.	C	Celle que tu estimes être les bonnes mais aussi celles qui sont requises par le cadre légal.	
72.		Alors si je ne me trompe pas il faut un diplôme de niveau 3 dans l'enseignement est compris dans l'enseignement sportif, si je ne me trompe pas, il faut un diplôme de RNCP niveau 3 et une expérience dans le métier. Je ne sais même pas, s'il ne faut pas avoir sa carte professionnelle en sécurité. Moi, je sais que j'interviens sans, je n'ai pas de carte professionnelle. Après j'aimerais bien sur le module précis, j'ai des exemples de formateur à côté de moi qui la maintiennent leur carte professionnelle en activité. Les qualifications, il faut les qualifications d'un formateur. Je ne pense pas qu'être agent de sécurité et avoir une grosse expérience pour moi ne suffit pas, je pense vraiment qu'il faut les compétences d'un formateur. Au début de mon activité quand on faisait les formations pour élite protection institut, je me suis rendu compte avec le temps que c'était bien ou mal de toute façon la formation des fois on croit que c'est bien mais en fait on n'est pas toujours garantie d'un bon résultat mais, je pense que la pédagogie, la didactique, l'évaluation, la capacité du formateur à prendre énormément du recul, comment il évalue ses stagiaires. Sur le centre de formation que j'ai audité, j'avais mis en évidence que le formateur, qui était quelqu'un de très bien avec de bonnes valeurs, je ne le mets pas du tout en cause, mais il faisait systématiquement de l'effet pygmalion c'était celui qui lui ressemble et qui était le bon dans la classe. Lui il était d'origine maghrébin, barbu donc le bon élève de la classe c'est être maghrébin barbu et il reproduisait réellement l'effet pygmalion, qui pour moi un formateur, la première des choses en tout cas, il faut faire super attention. Lui s'appelle […] il a 40 ans 2 enfants en fait il a comme moi en fait il est bon, il est bon ou c'est toi qui estimes qu'il est bon parce qu'il te ressemble ? Et cet effet là une formation de formateur ça permet de prendre du recul par rapport à ça et d'être capable d'évaluer justement.	« *Alors si je ne me trompe pas il faut un diplôme de niveau 3 dans l'enseignement est compris dans l'enseignement sportif, si je ne me trompe pas, il faut un diplôme de RNCP niveau 3 et une expérience dans le métier. Je ne sais même pas, s'il ne faut pas avoir sa carte professionnelle en sécurité.* »72 « *Je ne pense pas qu'être agent de sécurité et avoir une grosse expérience pour moi ne suffit pas, je pense vraiment qu'il faut les compétences d'un formateur… je pense que la pédagogie, la didactique, l'évaluation, la capacité du formateur à prendre énormément du recul, comment il évalue ses stagiaires… une formation de formateur ça permet de prendre du recul par rapport à ça et d'être capable d'évaluer justement.* »72
73.	C	D'accord, et dans ton cas, comment est-ce que tu as appris par quel processus tu es arrivé à formateur ?	
74.	I	La VAE. Alors moi, j'avais l'entreprise de sécurité où a minima, je faisais de la formation sur le lieu de travail. Donc quand je prenais un nouveau chantier j'avais des agents, a minima je leur montrerai comment la ronde elle fonctionnait, qu'est-ce qu'il fallait faire en cas de souci, qu'est-ce qu'il fallait faire en cas de cela etc. Pareil pour l'événementiel, je faisais de la formation quand j'avais des nouveaux qui intégraient ma société, à côté de ça, je suis professeur d'arts martiaux sur Marseille donc j'ai un dojo et dans ce dojo on enseigne la bagarre et les soins corporels. Donc j'ai conçu une formation au soins corporelle dans ce dojo assez maladroite au départ, et j'ai	« *La VAE. Alors moi, j'avais l'entreprise de sécurité où a minima, je faisais de la formation sur le lieu de travail. …je faisais de la formation quand j'avais des nouveaux qui intégraient ma société, à côté de ça, je suis professeur d'arts martiaux sur Marseille…j'ai réalisé ma VAE sur c'est 3 champs d'activité et en réalisant ma VAE, même si c'était la*

		réalisé ma VAE sur c'est 3 champs d'activité et en réalisant ma VAE, même si c'était la formalisation de mon travail, je me suis rendue compte que ce que je faisais se rattachait à des théories liés aux sciences de l'éducation et c'est là que j'ai, pendant la formalisation de ma VAE, c'est là que je me suis rendu compte que en réalité même si ce n'est pas une formation la VAE, j'ai confirmé mes compétences voir je les ai développé à ce moment-là. C'est à ce moment-là que je suis devenu réellement formateur.	*formalisation de mon travail, je me suis rendue compte que ce que je faisais se rattachait à des théories liées aux sciences de l'éducation* »74
75.	C	C'est clair parce que les travaille déjà de rechercher les compétences…	
76.	I	Et de les retranscrire ça donne déjà accès à de l'information que l'on n'a pas quand on n'est que dans l'empirique.	
77.	C	Est-ce que toujours dans ton activité quand tu interviens en tant que formateur en sécurité privée, quelle est la relation que tu entretiens avec les organismes de formation ?	Travail d'équipe-relations professionnelles
78.	I	Avec les autres collègues dans les centres de formation, au niveau collectif comment ça se passe ?	
79.		Alors (prend une profonde respiration comme pour dire qu'il y'a beaucoup à dire) avec les organismes de formation, là où je bosse le plus souvent c'est… et avec eux j'ai pas de souci dans le sens où dès le départ j'ai commencé à travailler avec pour travailler en univers carcéral, j'ai rapidement fait mes preuves, j'ai rapidement posé mes jalons donc tout ce qui est organisme de formation, je ne cherche même pas savoir, je viens, je fais mes formations c'est moi mes stagiaires, ils étudient mes résultats, ils étudient ma cote de popularité via les enquêtes de satisfaction, elle est bonne donc il n'y a pas de souci et ça s'arrête là. Avec mes collègues chez eux conflictuelle, ce n'est pas vraiment conflictuel, bah tu en auras un entretien, plutôt de bons rapports mais forcément des prises de vues différentes dans le sens où c'est beaucoup d'anciens policier ou d'anciens pompiers et ils vivent très mal le fait que quand on en parle pour moi ils ne sont pas, je ne dis pas qu'ils sont illégitimes parce qu'ils font ça depuis des années, et ils ont des résultats, ils le font très bien. Quand je discute avec eux, de mon point de vue, ils ne connaissent pas mon métier, je veux dire de mon point de vue, ils devraient faire formateur de flics, pas formateurs d'agent de sécurité. C'est pour moi un truc, vraiment, je l'entends encore, je le vois encore quand je passe dans les classes " ah moi j'avais le droit vous, vous n'avez pas le droit" du coup, je sais tu me l'as dit que ta question c'est identité professionnelle, je trouve que ce n'est pas top pour acquérir une identité professionnelle comme réflexion. Du coup avec eux, c'est toujours un peu des railleries parce qu'eux, ils ont tendance à m'identifier comme si j'étais presque du côté des apprenants dans le sens où mon raisonnement, il est plus proche de celui des apprenants que du leur.	« A*vec les organismes de formation, là où je bosse le plus souvent c'est… et avec eux j'ai pas de souci dans le sens où dès le départ …j'ai rapidement fait mes preuves, j'ai rapidement posé mes jalons donc tout ce qui est organisme de formation, je ne cherche même pas savoir, je viens, je fais mes formations c'est moi mes stagiaires, ils étudient mes résultats, ils étudient ma cote de popularité via les enquêtes de satisfaction, elle est bonne donc il n'y a pas de souci et ça s'arrête là.* »79 « *Avec mes collègues chez eux conflictuelle, ce n'est pas vraiment conflictuel, …plutôt de bons rapports mais forcément des prises de vues différentes dans le sens où c'est beaucoup d'anciens policier ou d'anciens pompiers et ils vivent très mal le fait que quand on en parle pour moi ils ne sont pas, je ne dis pas qu'ils sont illégitimes parce qu'ils font ça depuis des années, et ils ont des résultats, ils le font très bien. Quand je discute avec eux, de mon point de vue, ils ne connaissent pas mon métier, je veux dire de mon point de vue, ils devraient faire formateur de flics, pas formateurs d'agent de sécurité... ils ont tendance à m'identifier comme si j'étais presque du côté des apprenants dans le sens où mon raisonnement, il est plus proche de celui des apprenants que du leur.* »79

80.		Donc il y a des clans ?	
81.		Ah oui clairement !!! sauf que très, très honnêtement et là je pense que le principal responsable c'est le SNES où le métier il est représenté par un syndicat national des entreprises de sécurité et pas par un syndicat d'agent de sécurité et en plus avec un vrai problème, j'ai eu ma boîte pendant 6 ans quand il y avait un problème sur un site la police elle ne me convoquait pas à moi !!! moi je suis une entreprise de sécurité, j'ai une obligation de moyen. L'agent de sécurité, il porte la responsabilité pénale de son activité. D'ailleurs aujourd'hui c'est encore plus clair qu'à mon époque où c'est moi qui produisais la carte professionnelle suite à la demande que je faisais moi à la préfecture pour l'embauche et aujourd'hui il est carrément détenteur de sa carte professionnelle donc quand il y a un souci oui si la boîte elle doit être interrogé pour x raison sur la mise en œuvre du contrat, le respect des EPI ça va être fait mais pour le reste, elle a une obligation de moyen la boîte. C'est elle, c'est lui qui coordonne tout, alors aujourd'hui, je ne sais pas trop comment ça se passe, je ne regarde pas ça de près. Ça ne m'intéresse pas, je vois que le CNAPS ils sont toujours emmerder avec les bêtises qu'ils font en tout cas il y en a en pas mal qui sortent. Mais on voit bien qu'il y a des organes qui ne représente pas les agents de sécurité.	« *Ah oui clairement !!! sauf que très, très honnêtement et là je pense que le principal responsable c'est le SNES où le métier il est représenté par un syndicat national des entreprises de sécurité et pas par un syndicat d'agent de sécurité et en plus avec un vrai problème…L'agent de sécurité, il porte la responsabilité pénale de son activité. Mais on voit bien qu'il y a des organes qui ne représente pas les agents de sécurité.* »81
82.	C	Ça c'est un fait mais bon après, déjà les agents de sécurité ne sont pas syndicalement représentés, ce sont les entreprises qui le sont et en plus de ça les formateurs non plus, il y a un syndicat pour les organismes de formation mais un syndicat qui représente les formateurs par exemple, il n'existe pas c'est l'une des questions que j'allais te demander mais bon après je pense que… (56 :00)	Perception de soi formateur professionnel
83.	I	Après, moi du coup, en termes d'identité qui m'est propre à moi, si je comprends bien le sens de ta question sinon n'hésite pas à m'arrêter. Je suis plus en train de fonder une identité de formateur plutôt qu'une identité de formateur d'agent de sécurité. Moi, aujourd'hui, je place la pédagogie et la didactique au-dessus, c'est ce que je te disais un peu, quand je disais qu'en tant que formateur d'agent de sécurité, je mets beaucoup de mon expérience mais que pour le reste, je n'en ai pas vraiment et je n'ai pas forcément de mauvais résultats. Je trouve que le formateur... Pour moi la posture du formateur elle est importante et pas que dans ce cadre-là. Est-ce que le formateur d'agent de sécurité au final n'est pas un formateur comme les autres ?	« *Je suis plus en train de fonder une identité de formateur plutôt qu'une identité de formateur d'agent de sécurité. Moi, aujourd'hui, je place la pédagogie et la didactique au-dessus, … Pour moi la posture du formateur elle est importante et pas que dans ce cadre-là.* »83
84.	C	C'était l'une de mes questions c'est l'une des questions que j'allais te poser maintenant …	
85.	I	Pour moi oui le formateur en sécurité et un formateur comme les autres je pense que ... je fais les critiques sur les collègues qui sont d'anciens policiers qui forment des agents de sécurité mais je pense que ça ne convient pas parce qu'ils ne sont pas dans la bonne posture, d'ailleurs je ne les remet pas en cause en tant que professionnel, je les remets en cause dans le discours "moi je peux vous vous ne pouvez pas" c'est comme ça, quand on se présente dans une classe si on arrive en disant, moi je sais tout, moi je sais, c'est Edison qui a inventé l'électricité. Aujourd'hui on a un gamin qui a Wikipédia tu dis attends, attends ce n'est pas Edison c'est Tesla regardez, regardez, c'est marqué là. Par contre quand on arrive dans une classe et qu'on dit moi je ne sais pas, mais j'ai une petite idée de comment on pourrait savoir. Notre posture à nous si on l'adapte à la situation	« *Pour moi oui le formateur en sécurité et un formateur comme les autres …Notre posture à nous si on l'adapte à la situation dans laquelle on est, je pense très clairement qu'un ancien flic s'il sortait de sa posture, il serait un tout aussi bon formateur* »85

		dans laquelle on est, je pense très clairement qu'un ancien flic s'il sortait de sa posture, il serait un tout aussi bon formateur mais il faudrait pour ça qu'il sorte de sa posture mais dans son cas il n'est ni agent de sécurité ni formateur. Donc là, pour moi ça coince.	
86.		D'accord, je comprends ton raisonnement, je comprends ta logique. Pour toi qu'est-ce que tu suggérerais pour améliorer l'accès au métier de formateur en termes de qualification ?	Préconisation proposition pour la professionnalisation
87.		Créer une qualification des formateurs d'agent de sécurité pour pouvoir, pas pour dire que pour former des agents de sécurité, il faut être agent de sécurité mais pour pouvoir créer une filière dynamique à l'intérieur des agents de sécurité, pour pouvoir leur proposer une évolution professionnelle un métier qu'aujourd'hui il n'y a pas. Ce que je trouve comme un des effets négatifs de la formation dans la sécurité, en tout cas de mon ressenti, on a voulu assainir la chose, moi je suis spectateur de la chose. On n'a rien assainie du tout, il y a toujours autant de travail non déclaré oui, il y a toujours autant de contournement de la réglementation avec des agent d'accueil oui, toujours, j'y assiste dans mon quotidien sans problème. On a absolument pas régler les problèmes que ce soit avec la carte professionnelle avec tout le reste, ça n'a absolument rien solutionner et pire que ça c'est qu'on a prétendu assainir la chose alors que moi j'ai connu des agents de sécurité qui en équivalent aujourd'hui en euros arrivaient à gagner en équivalent de 2000 de 2500 € par mois, c'est en faisant beaucoup d'heures oui, certes en se donnant du mal, certes en faisant des missions compliquées, j'ai fait des missions de protection rapprochée pour des entretiens de licenciement, on ne parle pas de VIP, on ne parle pas de stars non, non on parle de situation de contexte très tendue et c'est très bien payé. Aujourd'hui, je ne connais pas un agent de sécurité qui gagne plus de 1400/1500€, 1700 € quand c'est un ASA (Agent de Sûreté Aéroportuaire). Mais de mon point de vue c'est pareil là on ne parle pas des agents de sécurité puisque c'est une mission de police l'ASA, c'est la première mission de police privatisé un agent de sureté aéroportuaire, c'est un agent de... Alors là au niveau de la formation, il y aurait des choses à dire avec l'ENAC qui se met au milieu mais pour moi la création d'une formation de formateur spécialité agent de sécurité ce serait quelque chose de positif pour pouvoir proposer à des agents de sécurité, arrivé à un certain âge, de passer cette transition surtout que c'est un métier qui, dans les conditions qu'il est fait aujourd'hui en tout cas, aujourd'hui, je suis conseiller qualité de la formation, je pense que d'une manière générale on va arriver à une pénurie de formateur parce que ça fait déjà des années que ça plane sur le métier la certification obligatoire des formateurs. Il y a déjà des certificateur qualité, alors, c'est là que ça va être rigolo, dans la sécurité on est déjà COFRAC (Comité Française d'Accréditation). Les modèles des agents de sécurité en réalité se répand à tous les organismes de formation mets le modèle des agents de sécurité, la certification des agents de sécurité, risque à un moment donné de se percuté avec le RNCQ (Référentiel National de la certification Qualité) qui est plus globale et qui va dire bon votre titre niveau 3 de prof de boxe thaï euuuhh!!! écouter dans cette réforme ce n'est pas passé, on a déjà l'IFAC (Institut de Formation d'Animation et de Conseil) qui demande la certification de formateur et la mise à niveau de compétence sur le plan de formation des entreprises. Du coup, il va y avoir une carte à jouer là-dessus parce que de toute	« *Créer une qualification des formateurs d'agent de sécurité pour pouvoir, pas pour dire que pour former des agents de sécurité, il faut être agent de sécurité mais pour pouvoir créer une filière dynamique à l'intérieur des agents de sécurité, pour pouvoir leur proposer une évolution professionnelle un métier qu'aujourd'hui il n'y a pas.* »87 « *…on a voulu assainir la chose, moi je suis spectateur de la chose. On n'a rien assainie du tout, il y a toujours autant de travail non déclaré oui, il y a toujours autant de contournement de la réglementation avec des agent d'accueil oui, toujours, j'y assiste dans mon quotidien sans problème.* »87 « *mais pour moi la création d'une formation de formateur spécialité agent de sécurité ce serait quelque chose de positif pour pouvoir proposer à des agents de sécurité, arrivé à un certain âge, de passer cette transition surtout que c'est un métier qui, dans les conditions qu'il est fait aujourd'hui en tout cas, aujourd'hui… je pense que d'une manière générale on va arriver à une pénurie de formateur parce que ça fait déjà des années que ça plane sur le métier la certification obligatoire des formateurs.* »87 « *Les modèles des agents de sécurité en réalité se répand à tous les organismes de formation mets le modèle des agents de sécurité, la certification des agents de sécurité, risque à un moment donné de se percuté avec le RNCQ (Référentiel National de la certification Qualité) qui est plus globale et qui va dire bon votre titre niveau 3 de prof de boxe thaï euuuhh !!! écouter dans cette réforme ce n'est pas passé, on a déjà l'IFAC (Institut de Formation d'Animation et de Conseil) qui demande la certification de formateur et la mise à niveau de compétence sur le plan de*

		façon à un moment donné si ce n'est pas passé à cette réforme, ça passera à la prochaine ou celle d'après.	*formation des entreprises. Du coup, il va y avoir une carte à jouer là-dessus parce que de toute façon à un moment donné si ce n'est pas passé à cette réforme, ça passera à la prochaine ou celle d'après.* »87
88.	C	En somme à un moment donné, il faudra ou faire les choses ou ne pas les faire !!!!	
89.	I	Exactement !!! mais on est parti pour le faire hein ! les 3 dernières réformes elles vont dans le même sens donc là il n'y a pas de raison. Donc là du coup on est à une étape à un moment donné il va falloir une formation spécifique... Il va le falloir ce qui serait bien c'est qu'on profite pour proposer de faire prendre l'ascenseur social les agents de sécurité et de leur proposer quelque chose, qu'ils arrêtent de les contraindre…	« *Donc là du coup on est à une étape à un moment donné il va falloir une formation spécifique... Il va le falloir ce qui serait bien c'est qu'on profite pour proposer de faire prendre l'ascenseur social les agents de sécurité et de leur proposer quelque chose, qu'ils arrêtent de les contraindre…* »89
90.	C	À finir agent de sécurité quoi ???	
91.	I	Exactement !!!	
92.	C	D'accord, du coup on continue un peu sur la même thématique on parle beaucoup de la professionnalisation, comment le disais tout à l'heure, on s'est beaucoup intéressé à assainir les milieux de la sécurité et tout et on a beaucoup laissé de côté les formateurs pourtant depuis 83, il y a une obligation de formation pour les agents de sécurité mais les formateurs de sécurité ont été oubliées jusqu'à récemment, jusqu'à fin 2017 quel est ton ressenti par rapport à tout cela, à tout ce temps où on a pas parlé des formateurs ?	Tensions liées à la professionnalisation
93.		On dit les formateurs on n'en a pas parlé mais pire que ça on a fait les formations sans eux. Moi j'ai l'impression en tout cas c'est comme ça que je l'ai vécu en 2010 quand j'ai claqué la porte, claqué la porte c'est l'image, ce que j'ai regardé ce CQP et je me disais mais mon Dieu !!!! eh communication, j'avais vu, communication c'était 2h de communication. Ils vont faire un métier où ils vont communiquer, ils vont faire de la gestion de conflit en permanence, tu avais rien là-dessus et par contre la loi machin on en mettait des tartines comme ça !!!! et puis pareil on a de-personnifier ça, quand tu regardes le programme du premier cqp aps la de 83, alors, je sais que maintenant, très sincèrement je ne me suis pas intéressé à tout ça mais la 83-629 (**Loi n°83-629 du 12 juillet 1983 réglementant les activités privées de sécurité)** c'était complètement de-personnifier, tu avais la loi, les articles. C'est qu'une entreprise de sécurité, elle, était obligé d'afficher. Pourquoi il y a cette loi, qu'est-ce qui s'est passé ? combien de fois mois, je me suis retrouvé à faire une prestation pour un client parce qu'il y avait un mouvement de grève mais heureusement que je connaissais l'histoire de mon métier, que je savais ce que je pouvais faire, ce que je ne pouvais pas faire. Heureusement que quand j'avais un client qui venait qui me disait ah ben non tu comprends on ne peut pas porter plainte parce que on les connaît les gars et que j'avais un agent de sécurité qui s'était fait retourner les genoux dans le mauvais sens, heureusement je connaissais un peu mon truc j'ai dit attends, attends, si tu ne portes pas plainte, c'est moi qui porte plainte contre toi ce n'est pas parce que tu es mon client!!!! moi, j'ai un mec, je ne sais pas s'il va marcher demain et pour élever ses gosses et toi, tu me dis que tu ne vas pas	*« On dit les formateurs on n'en a pas parlé mais pire que ça on a fait les formations sans eux. Moi j'ai l'impression en tout cas c'est comme ça que je l'ai vécu en 2010 quand j'ai claqué la porte…j'ai regardé ce CQP et je me disais mais mon Dieu !!!! eh communication, j'avais vu, communication c'était 2h de communication. Ils vont faire un métier où ils vont communiquer, ils vont faire de la gestion de conflit en permanence, tu n'avais rien là-dessus et par contre la loi machin on en mettait des tartines comme ça !!!! »93* *« Pourquoi il y a cette loi, qu'est-ce qui s'est passé ? combien de fois mois, je me suis retrouvé à faire une prestation pour un client parce qu'il y avait un mouvement de grève mais heureusement que je connaissais l'histoire de mon métier, que je savais ce que je pouvais faire, ce que je ne pouvais pas faire…la formation complètement de-personnifier, on a pris des contenus… c'est là qu'on voit qui a fait la*

		porter plainte? j'ai dit mais non, non ! et la formation complètement de-personnifier, on a pris des contenus… c'est là qu'on voit qui a fait la formation parce que c'est du coup en disant voilà ahh ça, c'est obligatoire alors on va leur apprendre ça mais on ne leur a pas appris le contexte à leur disant le voilà attention les gars! c'est pour ça que je tenais des propos un peu agressif sur cet organisme dans le sens où on voit bien qu'on a pas demandé l'avis des intéressés, de ceux qui sont sur le terrain, on n'a pas fait d'enquête de terrain ben, on n'a pas fait dans la liste d'activités des agents de sécurité à cette époque-là, il a fallu qu'on arrive à une extrémité ou on s'est rendu compte que des fois l'agent de sécurité, il était là bien avant tout le monde ... et qui finalement on fait évoluer, je ne pense pas que ce soit une mauvaise chose, je pense même que la question de l'armement des agents de sécurité est une bonne chose.	*formation…mais on ne leur a pas appris le contexte à leur disant le voilà attention les gars! »93* *« …on voit bien qu'on n'a pas demandé l'avis des intéressés, de ceux qui sont sur le terrain, on n'a pas fait d'enquête de terrain ben, on n'a pas fait dans la liste d'activités des agents de sécurité à cette époque-là, il a fallu qu'on arrive à une extrémité ou on s'est rendu compte que des fois l'agent de sécurité, il était là bien avant tout le monde ...* »93
94.	C	Déjà dans le questionnement, c'est une bonne chose, déjà est ce qu'on peut ? c'est déjà un pas je trouve… (1 :06 :50)	
95.	I	Le plus important ça va être de trouver la place de l'arme, est-ce que c'est un E.P.I ? (Équipement de première Intervention), pour moi et de mon point de vue la solution c'est de dire que c'est un E.P.I. Du coup que ça limitation dans le calibre ou dans sa nature que ce soit avec la technologie non létale aujourd'hui qu'on connaît est-ce que ce n'est pas à ça qu'il faut qu'on pense ?	
96.	C	Ça c'est un questionnement qui va rester ouvert. Aujourd'hui selon toi quelle serait la meilleure manière de mettre en œuvre cette professionnalisation pour les formateurs vu qu'elle est déjà en cours ?	Préconisation proposition pour la professionnalisation
97.		Vérifier au maximum qu'on fait intervenir les bonnes personnes bien des ergonomes, de didacticiens des spécialistes de l'activité mais pas des pseudos professionnels de la sécurité. Souvent je vois des, j'ai eu l'occasion de le voir à plusieurs reprises, je vois des gens qui s'improvise agent de sécurité, ils ne le sont pas. On a connu en France, le pire c'est qu'on a un passé comme ça, je pense au capitaine Barril ou ce genre de chose, qui s'est improvisé chef d'une entreprise de sécurité. Le gars, il n'a jamais été complètement désamorcer, il est allé faire un coup d'Etat, je ne sais pas où (référence à son rôle dans la crise Rwandaise). C'est une histoire vraie, le gars, il était à la tête d'une grosse compagnie de sécurité. Là, dernièrement, j'en vois un qui a l'air d'être un gars super intéressant sauf que je ne suis absolument pas d'accord à ce qu'on prenne de l'idée à ce mec-là pour parler à des agents de sécurité. Le mec, je crois qu'il était commando marine, un placard magnifique oui-oui, il forme des commandos-marine pas des agents de sécurité. Ce n'est pas son métier, je suis désolé. Pareil, je ne pense pas que ce soit forcément des agents de sécurité qui doivent mais de vrais professionnels qui se posent des vraies questions de la formation, de l'analyse du travail, des gens comme Vergnaud. G, des gens qui ont fait de la didactique professionnelle, qui ont travaillé sur la transmission des savoirs qui eux vont pouvoir dire voilà il se passe ça et ça. Je suis persuadé que d'un coup les formation d'agent de sécurité elle serait différente. Malgré tout même si elle s'améliore, en tout cas de ce que je vois où, de ce que j'aperçois, je trouve qu'elles vont dans le bon sens par rapport à ce qui a été fait en 2010 quand j'en suis sorti mais on voit qu'il y a une espèce d'empreintes dessus qui n'est pas de ce métier-là. Il faut que ce métier revienne à sa vraie fonction. Le premier agent de sécurité c'est un bagnard (référence à Vidocq), je ne fais	« *Vérifier au maximum qu'on fait intervenir les bonnes personnes bien des ergonomes, de didacticiens des spécialistes de l'activité mais pas des pseudos professionnels de la sécurité.* »97 « *Pareil, je ne pense pas que ce soit forcément des agents de sécurité qui doivent mais de vrais professionnels qui se posent des vraies questions de la formation, de l'analyse du travail, des gens comme Vergnaud. G, des gens qui ont fait de la didactique professionnelle, qui ont travaillé sur la transmission des savoirs qui eux vont pouvoir dire voilà il se passe ça et ça. Je suis persuadé que d'un coup les formations d'agent de sécurité elle serait différente.* »97 « *…de ce que j'aperçois, je trouve qu'elles vont dans le bon sens par rapport à ce qui a été fait en 2010 quand j'en suis sorti mais on voit qu'il y a une espèce d'empreintes dessus qui n'est pas de ce métier-là.* »97 « *Je pense vraiment que pour professionnaliser il faut suivre cette piste et il faut réformer le CNAPS. On ne peut pas demander à des gens qui*

		l'apologie de la malhonnêteté ou quoi que ce soit. Je dis juste que dans notre métier, le recours pour faire effacer son casier judiciaire, il existe, c'est depuis deux siècles, c'est comme ça, on peut faire ça. C'est un métier agent de sécurité privée, il y a une gestion des choses qui n'est pas celle d'un agent de force publique. Je pense vraiment que pour professionnaliser il faut suivre cette piste et il faut réformer le CNAPS. On ne peut pas demander à des gens qui ne sont pas du métier de gérer ce métier alors, on ne peut pas non plus prendre n'importe quel agent de sécurité pour diriger le CNAPS, ce n'est pas ce que j'ai dit. Mais si on professionnalise réellement le métier on va pouvoir avoir des strates démonter, et fait ressortir les gens l'itinéraire pour aller vers ces organismes-là. À Marseille, j'ai rencontré des agents de sécurité particulièrement honnête et pendant 15 ans, j'ai vu la BAC nord ce qu'elle faisait dans la ville. Donc l'honnêteté n'est pas une vertu (propre)du ministère de l'intérieur. Même si, je pense réellement que le chapeautage doit rester au ministère (de l'intérieur) l'organe soit tenu par le ministère ça c'est logique et c'est normal sinon ce serait la privatisation des choses qui ne sont pas à privatiser. Par contre, je ne vois pas ce que des flics, ils font la quoi. Je ne comprends pas. Le peu de contact que j'ai pu avoir avec eux dans les organismes de formation, c'est du grand n'importe quoi est-ce que, de toute façon aujourd'hui moi je vois, je te l'ai dit tout à l'heure, j'ai audité sur la question de la qualité de la formation, j'ai audité un centre que ce n'est même pas acceptable qu'il ait une autorisation administrative de former, même pas de former des agents de sécurité, de former tout court. Je veux dire, il avait des apprenants qui menaçaient des pompiers pour avoir leur SSIAP. Partant de là, le gars il vendait des diplômes d'agent de sécurité à 450 €, les mecs 15 jours du SSIAP, ils ne venaient pas, ils venaient la veille du passage des marins-pompiers et vas-y, ça passe quoi.	*ne sont pas du métier de gérer ce métier alors, on ne peut pas non plus prendre n'importe quel agent de sécurité pour diriger le CNAPS, ce n'est pas ce que j'ai dit.* »97
98.	C	Ok, on va continuer sur le thème suivant. Une question assez large, quels sont les éléments qui permettent de te définir aujourd'hui en tant que formateur d'agent de sécurité privée ? qu'est-ce qui pourrait par exemple te permettre de dire au jour le jour je suis formateur d'agent de sécurité, je me définis en tant que formateur de sécurité ?	Perception de soi formateur professionnelle
99.	I	Alors ça par contre ça va être une vraie difficulté pour moi parce que je ne me définis pas comme formateur d'agent de sécurité. J'ai voulu faire de la formation pour être un formateur d'agent de sécurité privée, aujourd'hui mon activité, c'est du conseil à la qualité d'organismes de formation. Dans la formation à la sécurité, quelques-uns, mais... De la formation de formateur, de la formation de tuteur, mon kiff et mon ambition aujourd'hui, c'est de développer le dispositif que je mets en place d'accompagnement à l'autoformation donc sur des certifications que je ne vise pas, sur un petit peu tous les métiers. Une des raisons pour lesquelles je vais reculer de mettre en place un dispositif d'autoformation pour les agents de sécurité privée, c'était justement toute la constante administrative mais aujourd'hui avec le RNCQ, cette contrainte, elle n'existe plus puisque tous les organismes vont être COFRAC. Donc allé poser la lettre au CNAPS pour être organisme de formation sécurité privée ce ne sera plus un problème donc effectivement à ce moment-là, je risque de le proposer telle la forme que j'avais précisé au départ mais je ne me définis pas comme un formateur d'agent de sécurité. Je me définis comme un concepteur, un coordinateur et éventuellement un animateur de formation mais de plus en plus	« *Alors ça par contre ça va être une vraie difficulté pour moi parce que je ne me définis pas comme formateur d'agent de sécurité. J'ai voulu faire de la formation pour être un formateur d'agent de sécurité privée, aujourd'hui mon activité, c'est du conseil à la qualité d'organismes de formation. Dans la formation à la sécurité, quelques-uns, mais...* »99 « *Je me définis comme un concepteur, un coordinateur et éventuellement un animateur de formation mais de plus en plus comme un conseiller qualité parce qu'aujourd'hui 70 % de mon activité c'est du conseil à la qualité de la formation. L'animation de formation c'est 20 % danser 20 % il y en a 10-15 % qui sont de formation au savoir-être pour la logistique, pour l'aide à*

		comme un conseiller qualité parce qu'aujourd'hui 70 % de mon activité c'est du conseil à la qualité de la formation. L'animation de formation c'est 20 % danser 20 % il y en a 10-15 % qui sont de formation au savoir-être pour la logistique, pour l'aide à domicile donc il me reste entre 5 et 10% pour les formations d'agent de sécurité et ce sur des domaines bien précis : la gestion de conflit, le processus conflictuel et l'autodéfense donc tout le reste je n'interviens plus.	*domicile donc il me reste entre 5 et 10% pour les formations d'agent de sécurité et ce sur des domaines bien précis : la gestion de conflit, le processus conflictuel et l'autodéfense donc tout le reste je n'interviens plus. »99 identité professionnelle du formateur liée à la fréquence de la pratique effective de la formation.*
100	C	D'accord, la reconnaissance officielle, la reconnaissance du métier de formateur selon toi aujourd'hui c'est une réalité ?	La reconnaissance de l'Etat/du secteur
101	I	Oui !!! pour moi non seulement elle va devenir de plus en plus vrai mais en plus le formateur va devoir réellement évoluer. Aujourd'hui je vois dans les audits que je peux subir chez mes clients par les certificateurs, aujourd'hui les questions... Tu vois c'était super intéressant de te reprendre... Parce qu'aujourd'hui quand tu es face à un auditeur les questions c'est comment vous évaluer les acquisitions de vos apprenants, je ne vois pas comment un formateur qui n'a pas une petite notion de l'évaluation, il va pouvoir répondre à ça. On connaît notre métier, on sait que le subjectif des choses mais il faut arriver de 1 à le contraindre et surtout donner une réponse dire ben voilà moi je suis un petit blanc de 45 ans et si c'est un petit blanc qui… ça ne marchera plus ça. Pourtant dans les faits, c'est ce qui se passe. L'effet pygmalion, tu prends le professeur d'école, j'ai surpris ma fille qui est dans sa scolarité et d'un coup, elle me parle d'une prof, qu'est-ce qui se passe ? elle était contente, puis quand j'ai rencontré la prof, bon ma fille a une légère, comme son père elle mange bien un petit peu de surpoids, une petite obésité, elle ne s'en porte pas plus mal parce qu'elle est très à l'aise avec son corps en fait mais bref on s'en fout. Mais d'entrée je regarde ma fille, je regarde la nana c'était les mêmes je me retrouve avec une fille…	*« Oui !!! pour moi non seulement elle va devenir de plus en plus vrai mais en plus le formateur va devoir réellement évoluer. »101* *« Parce qu'aujourd'hui quand tu es face à un auditeur les questions c'est comment vous évaluer les acquisitions de vos apprenants, je ne vois pas comment un formateur qui n'a pas une petite notion de l'évaluation, il va pouvoir répondre à ça. »101*
102	C	Qui s'identifiait à sa prof ???	
103	I	Surtout la prof l'identifiait parce que ma fille pendant des années, elle a eu des mauvaises notes, je crois c'était en histoire et là d'un coup, elle se retrouvais 14-15-16-18 en fait, voilà du coup, je ne pense pas que c'était ma fille qui s'identifiait, c'est ma fille qui avait les bonnes notes parce que la prof s'identifiait et que ça collait. Du coup ça m'arrangeait et j'ai pu en discuter avec ma fille, du coup maintenant elle le sait.	
104	C	Selon toi dans la construction de l'identité professionnelle, dans le cheminement des formateurs en tant que groupe professionnel est-ce qu'avoir un regroupement, un collectif type syndicat pourrait être quelque chose d'opportun ?	Organisation collective
105	I	C'est pareil, je suis parti pris, je suis animateur du réseau UGS qui est une association des formateurs des universités du grand sud, donc à la base, c'est surtout les universités d'Avignon et de Toulouse, on récupère tous les étudiants du réseau RUMEF (Réseau National des Universités préparant aux Métiers de la Formation), DUFA (Diplôme Universitaire de Formateur d' Adultes), les licences GRH option formateurs d'adulte et DUFRES (Diplôme responsable de formation) et on se regroupe au sein de cette association où on crée, où depuis que j'y suis on a créé un organisme de formation interne pour les formateurs où on forme à l'utilisation des LMS (Learning Managment Systeme) à l'analyse transactionnelle à un tas d'outils	« *Pour moi c'est essentiel, je pense que le croisement des activités c'est important. C'est pour ça que je mets la fonction de formateur avant le métier, même si... le formateur technique enfin, on ne peut pas remplacer le formateur technique, on peut changer sa forme, on peut le changer en formateur en situation de travail et je pense que c'est sa forme dans laquelle il risque de se retrouver. »105*

		qui peuvent servir les formateurs. Pour moi c'est essentiel, je pense que le croisement des activités c'est important. C'est pour ça que je mets la fonction de formateur avant le métier, même si... le formateur technique enfin, on ne peut pas remplacer le formateur technique, on peut changer sa forme, on peut le changer en formateur en situation de travail et je pense que c'est sa forme dans laquelle il risque de se retrouver. Ça peut être une des pistes dont on parlait tout à l'heure, les types justement quand ils commencent à avancer leur carrière d'évolution possible, surtout les entreprises de sécurité on a quand même des gens qui préparent l'intégration des personnes en formant sur la situation de travail du coup vraiment se rattacher avec d'autres formateurs qui vont dire formateur ... Bon il y a plein de formation, formateur ceci, formation cela, et c'est ce regroupement qui fait la richesse pour le formateur. Oui je pense qu'il faut... Il faudrait que ce soit organisé. Mais du coup travaillé sur l'identité professionnelle du formateur sacré chantier parce qu'autant pour le formateur d'agent de sécurité, c'est intéressant parce qu'on est sur un champ limité mais les formateurs c'est compliqué, il n'y en a pas deux les mêmes hein !	« *...les types justement quand ils commencent à avancer leur carrière d'évolution possible, surtout les entreprises de sécurité on a quand même des gens qui préparent l'intégration des personnes en formant sur la situation de travail du coup vraiment se rattacher avec d'autres formateurs qui vont dire formateur ...et c'est ce regroupement qui fait la richesse pour le formateur. Oui je pense qu'il faut...Il faudrait que ce soit organisé.* »105
106	C	Donne la perception du public sur vous, dans le milieu de la sécurité comment est-ce que le formateur est perçu selon toi ?	Identité pour soi/identité pour autrui
107	I	de la même manière que j'ai décri les apprenants, il y'a une partie des apprenants où c'est : ils devient le modèle, il occupe sa place d'autorité, c'est à dire les apprenants acceptent de se mettre sous son autorité parce qu'ils se disent... c'est une part, ce n'est pas la plus importante des deux parts; d'un autre côté, il est vu, ce n'est pas joli de dire ça, mais je suis d'accord avec les apprenants, comme le formateur bon marché, tu vois le gars qui est "bon voilà ça va il fait ses cours et puis…" le social de ce métier, il est tellement malmené, on va vers ce métier... le rapport humain fait qu'on y va parce qu'on ne peut pas faire autre chose donc du coup, on ne peut pas mettre le formateur à la place qu'il devrait occuper. Donc de suite il faut qu'on le fasse descendre de son piédestal parce que de toute façon c'est un boulot de merde, on va surveiller des voitures quoi, ce n'est pas important. Du coup le gars qui est un peu investi dans son métier… j'ai déjà perçu ça en formation, ils me mettaient dans cette case-là, une partie du groupe. Je pense être assez fin pour pouvoir le percevoir et modifier les choses et mettre en place un, deux, trois réalités qui leur fassent prendre conscience. Je pense que le formateur par les apprenants, je ne dis pas la majorité, je pense qu'il est perçu comme ça. (Avec une grimace) le formateur d'agents de sécurité, c'est un formateur qui a échoué en fait. Je ne pourrai pas dire si c'est juste ou pas mais en tout cas moi c'est comme ça que je le vois hormis pour la part de ceux qui se sont investis qui ont... Cela je pense que au contraire pour eux, ils occupent leur place de formateur, pour ceux-là.	« *il y'a une partie des apprenants où c'est : ils devient le modèle, il occupe sa place d'autorité, c'est à dire les apprenants acceptent de se mettre sous son autorité parce qu'ils se disent... c'est une part, ce n'est pas la plus importante des deux parts; d'un autre côté, il est vu, ce n'est pas joli de dire ça, mais je suis d'accord avec les apprenants, comme le formateur bon marché, tu vois le gars qui est "bon voilà ça va il fait ses cours et puis…" le social de ce métier, il est tellement malmené, on va vers ce métier... le rapport humain fait qu'on y va parce qu'on ne peut pas faire autre chose donc du coup, on ne peut pas mettre le formateur à la place qu'il devrait occuper. Donc de suite il faut qu'on le fasse descendre de son piédestal parce que de toute façon c'est un boulot de merde, on va surveiller des voitures quoi, ce n'est pas important.* »107 « *Je pense que le formateur par les apprenants, je ne dis pas la majorité, je pense qu'il est perçu comme ça. (Avec une grimace) le formateur d'agents de sécurité, c'est un formateur qui a échoué en fait. C'est comme ça que je le vois hormis pour la part de ceux qui se sont investis qui ont... Cela je pense que au contraire pour eux, ils occupent leur place de formateur, pour ceux-là.* »107

108	C	Le travail individuel le métier de formateur c'est-à-dire sa personnalité, c'est personnel quelle est la place que son individualité va occuper dans son métier de tous les jours ?	Pratiques pro
109	I	Moi je le ramène un peu à l'incarnation du métier. Son individualité, elle va être, souvent, en tout cas de ce que j'assiste, il y' a peu de formateurs d'agents de sécurité qui ont la maîtrise de leur contenu, on est un petit peu comme dans l'univers des centres de formation en logistique où le centre de formation créé le contenu et le donne à un animateur de formation pour qu'il le diffuse Et ça pose question, diffuser un contenu qui n'est pas le tien, c'est comme si tu joues une fausse note en musique, elle peut passer inaperçu, mais elle peut être entendue et saccagé l'œuvre. C'est un peu pareil, je pense que le formateur doit garder la maîtrise de son contenu, il ne doit pas…	« *Moi je le ramène un peu à l'incarnation du métier il y' a peu de formateurs d'agents de sécurité qui ont la maîtrise de leur contenu, Et ça pose question, diffuser un contenu qui n'est pas le tien, c'est comme si tu joues une fausse note en musique, elle peut passer inaperçu, mais elle peut être entendue et saccagé l'œuvre. C'est un peu pareil, je pense que le formateur doit garder la maîtrise de son contenu,* »109
110	C	L'emprunter ???	Travail d'équipe.
111	I	Ouais !!! moi je ne m'en sers pas des contenus qu'on me donne.	« *Ouais !!! moi je ne m'en sers pas des contenus qu'on me donne.* »111
112	C	Et ça se passe bien avec les centres de formation ???	
113	I	Ils ne le savent pas forcément, bon après comme je te disais, j'ai quand même la chance d'avoir une certaine liberté d'action et mes apprenants réussissent le test sans aucun souci donc…	« *Ils ne le savent pas forcément, bon après comme je te disais, j'ai quand même la chance d'avoir une certaine liberté d'action et mes apprenants réussissent le test sans aucun souci donc…* »113
114	C	Il n'y a pas de problème on est encore dans le gris là…	
115	I	Ouais c'est exactement ça ! après s'ils me disent de leur donner le contenu, je leur donne le contenu après si on me dit tu à tel Powerpoint ? Je réponds oui, oui je l'ai ; il doit passer. Mais j'en ai d'autres, j'ai les miens.	
116	C	Vu qu'on a déjà un peu parlé de la perception des stagiaires et des centres de formation, on a aussi un peu parlé du rôle social de formateur lors des formations tu peux m'en dire quelques mots ?	Perception de soi formateur professionnel/rôles du formateur
117	I	Son rôle social dans le groupe ou dans la représentation de groupe ?	
118	C	Son rôle social dans le groupe déjà puis dans le métier en général.	
119		Dans le groupe, il occupe une fonction de médiateur, dans le métier je ne pense pas que ce soit le cas. Même si j'ai eu que des situations où, j'ai eu des apprenants qui revenaient, qui repassaient qui me demandaient un rôle de conseiller, le dans le groupe il a vraiment un rôle de médiateur. Il doit assurer la médiation du groupe, être capable de le manipuler dans le bon sens. Comment manipuler, la manipulation malsaine non, mais manipulé comme un chimiste qui manipule des éprouvettes. Il doit manipuler le groupe dans ce sens-là. Après dans la représentation, c'est important qu'il ait ce rôle de conseil même si... Pour pouvoir rester en lien. Je te disais, je forme sur des sujets desquelles je ne suis pas professionnel, mais du coup je me tiens... Alors que ce n'est pas mon métier, c'est d'autant plus facile quand c'est mon métier parce qu'aujourd'hui, j'ai encore du réseau dans les entreprises de sécurité. Je sais que j'ai des amis qui sont là et là et là. Quand j'ai formé en prison sur les techniques de nettoyage, la première chose que j'ai fait c'est de faire un stage chez onet.	« *Dans le groupe, il occupe une fonction de médiateur, dans le métier je ne pense pas que ce soit le cas…Il doit assurer la médiation du groupe, être capable de le manipuler dans le bon sens…Après dans la représentation, c'est important qu'il ait ce rôle de conseil même si...Pour pouvoir rester en lien.* »119
120		Pour essayer de te familiariser un peu avec les métiers ???	

121		Au moins même si ma posture ce n'était pas de dire moi, je connais le métier, je vais vous montrer, ce n'était pas possible. Alors surtout avec des détenus, même si c'était le cas, ce n'était pas possible. La formation en prison, c'est passionnant, j'espère y retourner cette année, j'adore ça. Vraiment, c'est l'une de mes plus belles expériences de formation, c'est la formation avec les détenus. Ça a été vraiment une expérience enrichissante mais là pour le coup ce ne sont pas des agents de sécurité. Du coup, même si ma posture c'était de dire, mais là, voilà regarder cette machine moi je ne sais pas m'en servir, par contre, j'ai une petite idée de comment savoir. On a fini quand on a nettoyé toute la prison avec la machine et que tous mes gars, ils ont réussi leur CQP APH alors que je n'avais pas forcément l'expérience. Mais j'avais quand même commencé par aller voir, c'était quoi le métier et je suis allé faire des enquêtes, je suis allé interroger des agents de nettoyage avant d'aller me retrouver... Dans ma posture j'étais clair, je n'étais pas... j'étais réellement dans une posture de coach facilitateur voilà je suis là pour vous aider pour que vous produisez de la compétence. Maintenant, ce n'est pas moi qui vais faire le boulot du coup, c'est vous parce que je ne suis pas forcément... Et ça a très bien fonctionné. Mais ce lien de retour à l'activité, le formateur est obligé de faire ça. C'est une compétence, elle fond en 5 ans, si pendant 5 ans tu n'es pas sur le métier, d'ailleurs un jury de compétence de sécurité ou de cqp d'agent de propreté ou de TP et de formateurs, si ça fait 5 ans qu'il n'est plus en activité, il ne peut plus être jury. La compétence, elle fond, donc il faut la maintenir.	« *Dans ma posture j'étais clair, je n'étais pas... j'étais réellement dans une posture de coach facilitateur voilà je suis là pour vous aider pour que vous produisez de la compétence. Maintenant, ce n'est pas moi qui vais faire le boulot du coup, c'est vous parce que je ne suis pas forcément... Et ça a très bien fonctionné.* »121 « *C'est une compétence, elle fond en 5 ans, si pendant 5 ans tu n'es pas sur le métier, d'ailleurs un jury de compétence de sécurité ou de cqp d'agent de propreté ou de TP et de formateurs, si ça fait 5 ans qu'il n'est plus en activité, il ne peut plus être jury. La compétence, elle fond, donc il faut la maintenir.* »121
122	C	Question reconnaissance, quelles sont les formes de reconnaissance que tu perçois un peu ?	La reconnaissance de l'Etat/du secteur
123	I	Les cadeaux des apprenants, les messages ??? (Ironie)	
124	C	Que ce soit des cadeaux ou autres…	
125	I	Alors c'est vrai que ... là on parle du métier de formateur en général hein, notamment dans la partie agent de sécurité on voit bien que les salaires sont tirés dans le bas, alors que les budgets de formation ne sont pas eux de tirer vers le bas, c'est ça où je pense que cette réforme, elle, est justement intéressante. Je pense qu'elle va permettre de créer des tensions et du dialogue avec les formateurs. Moi je trouve que le métier de formateur a une belle reconnaissance générale, je ne parle plus seulement du métier de formateur en sécurité, je parle de formateur en général, je pense qu'on a une belle reconnaissance. Alors j'ai commencé à bosser en 2012 on est en 2019 et je trouve que de plus en plus. De plus en plus on est reconnu, je trouve.	« *Moi je trouve que le métier de formateur a une belle reconnaissance générale, je ne parle plus seulement du métier de formateur en sécurité, je parle de formateur en général, je pense qu'on a une belle reconnaissance.* »125
126		Spécifiquement le formateur d'agent de sécurité est-ce qu'il bénéficie de cette même reconnaissance ?	
127		Ça je te le disais tout à l'heure, de mon point de vue... est-ce lié à la société en générale ou c'est vraiment lié aux apprenants ? j'ai assisté à ça, j'ai vu ça, chez… j'interviens dans la formation d'agent de sécurité mais j'ai fait aussi chez eux de la formation de formateur et de la formation de tuteur. Je forme les formateurs de chez… donc je viens dans les locaux, j'interviens aussi ponctuellement sur la formation des BTS tourisme sur le cadre juridique, je te l'ai déjà dit, quand je le vois bien le côté bon marché, je le vois de la part des apprenants. Est-ce que c'est au niveau général ? J'ai envie de dire non. Quand je me suis présenté comme formateur d'agent de	« *...de mon point de vue... est-ce lié à la société en générale ou c'est vraiment lié aux apprenants ? ...je le vois bien le côté bon marché, je le vois de la part des apprenants. Est-ce que c'est au niveau général ? J'ai envie de dire non. Quand je me suis présenté comme formateur d'agent de sécurité, je n'ai jamais ressenti de... j'ai senti le taux de la reconnaissance en face de moi*

		sécurité, je n'ai jamais ressenti de... j'ai senti le taux de la reconnaissance en face de moi contrairement à certains des apprenants. En règle générale, moi je trouve qu'on est, limité de plus en plus reconnue, je trouve que ça monte. Après c'est subjectif.	*contrairement à certains des apprenants. En règle générale, moi je trouve qu'on est, limité de plus en plus reconnue, je trouve que ça monte. Après c'est subjectif. »127*
128	C	Allez la dernière partie c'est bientôt fini, là des questions plus persos : le regard, le regard de la famille des proches un peu sur le formateur en sécurité privée, qu'est-ce que tu peux m'en dire ?	Représentation du secteur d'activité le regard de l'entourage
129	I	Euh ! formateur d'agent de sécurité privée ma famille, elle, le comprenait parce qu'elle a vu que je travaille là-dedans, aujourd'hui, elle ne comprend plus. Mon père il ne comprend pas ce que je fais, il me dit qu'est-ce que tu fais ? il ne comprend pas, au départ ce qu'il dit c'est d'où ça vient ? qu'est-ce que tu fais ? de la part de mes proches, il y a un rejet. Spécifiquement de la part de ma mère, elle je la sens fière..., surtout que moi je ne suis pas allé à l'école jeune. Agent de sécurité, ce n'est pas le métier des gens qui ont fait beaucoup d'école au départ. Et du coup voilà…	« *Euh ! formateur d'agent de sécurité privée ma famille, elle, le comprenait parce qu'elle a vu que je travaille là-dedans, aujourd'hui, elle ne comprend plus. Mon père il ne comprend pas ce que je fais, il me dit qu'est-ce que tu fais ? il ne comprend pas, au départ ce qu'il dit c'est d'où ça vient ? qu'est-ce que tu fais ? de la part de mes proches, il y a un rejet. Spécifiquement de la part de ma mère, elle je la sens fière..., surtout que moi je ne suis pas allé à l'école jeune. Agent de sécurité, ce n'est pas le métier des gens qui ont fait beaucoup d'école au départ.* »129
130	C	Après tant que tu étais dans la formation d'agent de sécurité privée c'était une sorte de continuité ???	
131	I	La rupture pour moi ça a été le départ de la sécurité vers la formation c'est un point, je te disais, j'ai réfléchi à la question quand j'étais au japon, mais moi quand j'ai arrêté la sécurité, j'ai quitté femme, j'ai quitté métier, j'ai quitté situation, j'ai pris mon scooter mon ordinateur, je suis parti et j'ai tout refais. C'est là qu'il y a eu la rupture, le changement a fait que j'ai clairement changer de classe sociale très clairement alors peut-être pas dans les gains, mais aujourd'hui qui gagne réellement de l'argent ? (Rhétorique) et puis de toute façon quand tu en gagnes, tu en a jamais assez, mais c'est à ce moment-là que ça s'est passé. Le temps que j'étais dans la sécurité même si, j'étais chef d'entreprise, même si j'avais été... mais oui j'étais agent de sécurité quoi même si, j'avais été responsable d'exploitation etc. mais j'étais agent de sécurité. Alors qu'en tant que formateur, mon environnement, il a changé je ne peux pas le nier.	« *La rupture pour moi ça a été le départ de la sécurité vers la formation c'est un point… C'est là qu'il y a eu la rupture, le changement a fait que j'ai clairement changer de classe sociale… Le temps que j'étais dans la sécurité même si, j'étais chef d'entreprise, même si j'avais été... mais oui j'étais agent de sécurité quoi même si, j'avais été responsable d'exploitation etc. mais j'étais agent de sécurité. Alors qu'en tant que formateur, mon environnement, il a changé je ne peux pas le nier.* »131
132	C	D'accord, ton regard à toi quand tu es passé des activités de sécurité privée c'est-à-dire de métier au quotidien à formateur est-ce que ton regard a changé ?	
133	I	De ma posture sur le métier ?	
134	C	Oui sur le métier sur le secteur en général en fait ?	
135	I	Oui ! je me suis rendu compte que si j'avais certaines choses à refaire, je ne referais pas pareil, et malgré le regard négatif que j'avais sur la formation, je me suis rendu compte que ça pouvait être un bon l'évier. J'ai démarré j'avais 20 ans et j'ai démarré en plus, j'ai fait un an d'agent de sécurité sur le port autonome de Marseille et j'ai monté ma boîte.	« *Oui ! je me suis rendu compte que si j'avais certaines choses à refaire, je ne referais pas pareil, et malgré le regard négatif que j'avais sur la formation, je me suis rendu compte que ça pouvait être un bon l'évier* »135
136	C	Tu n'as pas perdu trop de temps sur…	
137	I	Voilà je me suis retrouvé ... si j'avais été formé, je n'aurais pas fait les mêmes bêtises. Ça m'aurait sortie des situations que j'ai vécu qui ne sont pas inintéressantes qui font aussi ce que je suis, mais ça	« ... *si j'avais été formé, je n'aurais pas fait les mêmes bêtises.*

		m'aurait aidé. Au final, même mal foutu, mal géré avec toutes les critiques que j'ai pu faire, c'est quand même bien de former les gens.	*Au final, même mal foutu, mal géré avec toutes les critiques que j'ai pu faire, c'est quand même bien de former les gens.* »137
138	C	D'accord hormis la formation sécurité privée quels sont les autres domaines dans lesquels tu es impliqué ?	Dimension intégrative
139	I	Le conseil qualité, la formation de formateur, la formation de tuteur et le savoir-être professionnel on va dire c'est les 4 champs qui sont importants.	« *Le conseil qualité, la formation de formateur, la formation de tuteur et le savoir-être professionnel on va dire c'est les 4 champs qui sont importants.* »139
140	C	Ça c'est le quotidien professionnel ? En termes de loisirs on a parlé tout à l'heure d'arts martiaux…	
141	I	Oui ! arts martiaux, un petit peu d'escalade en couple et principalement arts martiaux je suis tombé dedans et je pratique depuis enfants et je n'ai jamais arrêté.	« *Oui ! arts martiaux, un petit peu d'escalade en couple et principalement arts martiaux je suis tombé dedans et je pratique depuis enfants et je n'ai jamais arrêté.* »141
142	C	Quand on y rentre, on ne peut plus en sortir !!!	
143	I	Exactement !!!	
144	C	Comment est-ce que tu concilie tous ces espaces un peu ?	
145		Alors ma grosse chance que j'ai, c'est que moi, je suis un indépendant. Je travaille pour les organismes mais toujours au titre d'indépendant, donc j'ai la capacité de gérer mon planning. Je ne travaille pas les mercredis puisque, c'est une journée que je consacre à l'administratif et au cours enfants du dojo. J'ai la chance d'avoir un environnement familial qui supporte tout ça. Je pense que ma compagne est assez satisfaite que je ne sois pas souvent là, j'espère que ce n'est pas parce qu'elle a un amant! mais non, non on le vit très bien on parle beaucoup on échange beaucoup parce qu'on a toujours quelque chose à se dire puisqu'on a jamais passé notre journée ensemble du coup on communique beaucoup et on n'a pas la télé donc on est à la télé on ne prend pas du temps avec ça quand on est à la maison c'est pour s'occuper des enfants de la maison on est assez organisé de ce côté-là on sélectionne assez le goût heureusement c'est qu'on a à faire et après en tant qu'indépendant j'ai quand même toujours, je peux donner l'impression de faire beaucoup de choses, mais il faut savoir que, bon comme je te disais, moi les formations sécurité là, ça fait 2 mois que je n'ai pas fait donc, tu vois pour venir au master, je peux facilement mets libérée une semaine ce mois-ci je suis intervenu deux fois sur les BTS j'ai fait 5 entrepôt logistique des dossiers data dock et en vérité tout ça, ça remplit mais caisses... J'arrive à trouver le temps parce que on pourrait dire que je suis presque consultant par contre je n'aime pas cette image, je suis vraiment un professionnel de la formation mais je fais beaucoup de choses mais je ne gagne pas beaucoup d'argent donc je n'ai pas de... Sur le sujet de la qualité, je suis très bien positionné à Marseille, j'ai accompagné beaucoup d'OF (organismes de Formation) mais c'est allé depuis 2017 je ne fais pas un gros chiffre d'affaires en tant qu'indépendant, je me situe voilà… je suis indépendant je tourne entre 30000 et 40000 € par ans et ça englobe toutes mes activités. C'est largement suffisant pour vivre voir de toute façon aujourd'hui les formations des agents de sécurité c'est quelque chose que j'ai arrêté volontairement ce n'est pas quelque chose que je suis où...	« *Alors ma grosse chance que j'ai, c'est que moi, je suis un indépendant. Je travaille pour les organismes mais toujours au titre d'indépendant, donc j'ai la capacité de gérer mon planning. Je ne travaille pas les mercredis puisque, c'est une journée que je consacre à l'administratif et au cours enfants du dojo. J'ai la chance d'avoir un environnement familial qui supporte tout ça.* »145 « *…non on le vit très bien on parle beaucoup on échange beaucoup parce qu'on a toujours quelque chose à se dire puisqu'on n'a jamais passé notre journée ensemble du coup on communique beaucoup et on n'a pas la télé donc on est à la télé on ne prend pas du temps avec ça quand on est à la maison c'est pour s'occuper des enfants de la maison on est assez organisé de ce côté-là* »145 « *…tu vois pour venir au master, je peux facilement mets libérée une semaine ce mois-ci je suis intervenu deux fois sur les BTS j'ai fait 5 entrepôt logistique des dossiers data dock et en vérité tout ça, ça remplit mais caisses... Sur le sujet de la qualité, je suis très bien positionné à Marseille, j'ai accompagné beaucoup d'OF (organismes de Formation) mais c'est allé depuis 2017 je ne fais pas un gros*

		L'animation de formation en général c'est quelque chose que j'ai arrêté volontairement pour m'occuper de mon dispositif d'autoformation du conseil qualité, de la formation de formateurs, parce que très honnêtement, je préfère former des formateurs que former des agents de sécurité aujourd'hui, en termes de relationnel avec les apprenants, ce n'est pas la même chose, je n'ai pas le même... même si j'aime transmettre le métier que j'ai exercé pendant 15 ans il y a quand même ces deux pôles et cette lutte, tu vois, c'est toujours plus intéressant de former des gens qui ont envie d'être là et j'ai la capacité de faire ce choix je l'ai fait un peu à regret des fois parce que moi je ne regrette pas mon métier j'ai passé 15 ans tu le vois dans ce que je retranscris, je ne me suis jamais senti flic, je ne me suis jamais senti militaire, je me suis toujours senti agent de sécurité avec les bons côtés, avec les mauvais. j'ai aimé ce métier vraiment mais, il y a une vie après ce métier quoi et j'ai cette chance de passer à autre chose.	*chiffre d'affaires en tant qu'indépendant, je me situe voilà… je suis indépendant je tourne entre 30000 et 40000 € par ans et ça englobe toutes mes activités.* »145 « …*de toute façon aujourd'hui les formations des agents de sécurité c'est quelque chose que j'ai arrêté volontairement ce n'est pas quelque chose que je suis où... L'animation de formation en général c'est quelque chose que j'ai arrêté volontairement pour m'occuper de mon dispositif d'autoformation du conseil qualité, de la formation de formateurs, parce que très honnêtement, je préfère former des formateurs que former des agents de sécurité aujourd'hui, en termes de relationnel avec les apprenants, ce n'est pas la même chose, je n'ai pas le même... même si j'aime transmettre le métier que j'ai exercé pendant 15 ans il y a quand même ces deux pôles et cette lutte, tu vois, c'est toujours plus intéressant de former des gens qui ont envie d'être là et j'ai la capacité de faire ce choix je l'ai fait un peu à regret…* »
146	C	Et le fait d'avoir un toute cette palette d'activité est-ce que ça ajoute un peu plus à ta pratique de formation d'agent de sécurité ?	
147	I	C'est essentiel, c'est essentiel un formateur, il doit avoir une pratique épanouissante à côté. D'ailleurs c'est une des questions aujourd'hui j'ai eu à me poser, elle est posée de toute façon on quand on parle de bien-être au travail est-ce que c'est quelque chose qui est commun à tous les métiers, j'ai été agent de sécurité, j'avais des mecs investis et d'autres qui s'en foutaient. Aujourd'hui quand tu es formateur la machine à café tu entends "je ne sais pas, ils ne comprennent rien" et notamment dans les formations d'agent de sécurité, et peut-être que tu leur explique mal peut-être que ce n'est pas eux qui ne comprennent pas, peut-être que c'est toi qui leur expliques mal. (C'est ce qu'il aurait envie de dire aux formateurs dans cette situation). Moi mon bien-être si je n'ai pas de dojo, tu as vu quand on s'est rencontré... Là je vais passer une semaine sans cours, tu vois là, j'ai pris un pantalon d'escalade, je me suis dit je vais aller dans un parc faire trois mouvements. Là je sais je m'entraîne 5 fois par semaine avec le cours enfant, mais je ne suis pas dans une discipline type boxe donc ce n'est pas très cardio. Ça se tient physiquement, ça se tient assez facilement mais il faut que j'aie ça. Il faut que dans la discipline, en tout cas, on considère que les pratiquants d'arts martiaux peuvent faire du soin aux gens, il décharge les mauvaises énergies. Le prêtre, il peut faire du soin parce qu'il est relié, le médecin il peut faire du soin parce que c'est son métier. Le pratiquant d'arts martiaux peut faire du soin parce qu'il dégage les mauvaises énergies. La formation quelle qu'elle soit c'est de la tension quand tu es apprenant dans une formation, je vois aujourd'hui, il y a des	« *C'est essentiel, c'est essentiel un formateur, il doit avoir une pratique épanouissante à côté. D'ailleurs c'est une des questions aujourd'hui j'ai eu à me poser, elle est posée de toute façon* »147 « *Là je vais passer une semaine sans cours, tu vois là, j'ai pris un pantalon d'escalade, je me suis dit je vais aller dans un parc faire trois mouvements. Là je sais je m'entraîne 5 fois par semaine avec le cours enfant, mais je ne suis pas dans une discipline type boxe donc ce n'est pas très cardio. Ça se tient physiquement, ça se tient assez facilement mais il faut que j'aie ça.* »147 « *La formation quelle qu'elle soit c'est de la tension quand tu es apprenant dans une formation, je vois aujourd'hui, il y a des moments où je lâche la séquence, je pars sur autre chose, j'ai besoin de... je ne peux pas les écouter pendant 7h. Par contre le formateur qui est là lui il ne peut pas,*

		moments où je lâche la séquence, je pars sur autre chose, j'ai besoin de... je ne peux pas les écouter pendant 7h. Par contre le formateur qui est là lui il ne peut pas, lui il est là 3h il ne peut pas faire autrement qu'être là. Dans les métiers, quand tu fais dans le privée formateur d'agent de sécurité, tu n'es pas là à 3h, tu es là 7h parce que c'est la journée de formation et pendant 7h, toi tu es là. Alors certes hein, il y a pire. Tourner sur un parking pendant 7h, c'est pire mais toi, ta tension psychologique, ta tension physique elle est là. Il faut qu'à côté de ça, alors pour moi, c'est les arts martiaux mais, je pense que ce serait aussi bien la guitare, la poterie, l'escalade, le yoga, toute activité épanouissante. Un formateur, il a besoin de ça pour gérer ses phases d'inhibition pour qu'il ne se trouve jamais dans une phase où, il soit bloqué qu'il ne sache pas quoi faire et qu'il ait une bonne conscience corporelle, je ramène bien le... pas de sport mais corporelle. Qu'il comprenne que se mettre en mouvement ça va décoincer le truc. J'ai l'exemple d'une collègue, ça n'allait vraiment pas, une formatrice en plus performante que les apprenants adoraient qui réussit son truc. C'est au moment donné ou elle s'est mise à suivre des cours de clown que ça a tout décoincer, elle avait son truc à côté du boulot, qui la sortait du boulot quoi, qui la mettait ailleurs. Alors on dit pour le formateur mais c'est vrai pour tout être humain. Mais pour le formateur particulièrement, je pense que c'est important qu'il y' ait un moment donné où il soit de l'autre côté et le fait de suivre des cours de karaté par exemple je sais que quand je bouge c'est un plaisir d'aller suivre des cours dans d'autres clubs parce que tu ne donnes, pas tu reçois et c'est bien, c'est important. (1 :43 :50)	*lui il est là 3h il ne peut pas faire autrement* qu'être là »147 « *Alors certes hein, il y a pire. Tourner sur un parking pendant 7h, c'est pire mais toi, ta tension psychologique, ta tension physique elle est là. Il faut qu'à côté de ça, alors pour moi, c'est les arts martiaux mais, je pense que ce serait aussi bien la guitare, la poterie, l'escalade, le yoga, toute activité épanouissante. Un formateur, il a besoin de ça pour gérer ses phases d'inhibition pour qu'il ne se trouve jamais dans une phase où, il soit bloqué qu'il ne sache pas quoi faire et qu'il ait une bonne conscience corporelle,* »147
148	C	On est à la dernière question, c'est la question des perspectives, dans quelques temps comment est-ce que tu vois le métier de formateur en sécurité privée ? je sais qu'on en avait déjà un peu parlé... Si tu peux m'en dire un peu plus comment est-ce qu'il va évoluer ou comment est-ce qu'il devrait évoluer selon toi ?	Préconisation proposition pour la professionnalisation
149	I	De mon point de vue le métier, alors si on parle vraiment dans le fond, la prévision moi que je fais, mais c'est général sur tous les métiers de la formation, c'est que les formateurs techniques vont devenir, alors je n'aime pas trop le mot tuteurs, des formateurs en situation de travail. On le voit avec tout le... l'ANACT (Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail) l'association pour le bien-être au travail, l'amélioration des conditions de travail, de plus en plus on s'aperçoit que de toute façon, les plateaux techniques ne remplissent pas le contrat. C'est la situation de travail reste importante on le voit là avec la réforme et le développement de l'AFEST (Action de Formation En Situation de Travail) et partant de là je pense que le formateur technique donc le formateur d'agent de sécurité, le formateur cuisinier, le formateur boucher le formateur qui délivre une expertise va plus devenir un formateur en situation de travail plutôt intégrer du côté de l'entreprise plutôt qu'intégrer du service de formation et on le voit aussi sur les budget de l'économie de la formation. Sur l'articulation de cette réforme, la place du stage, la place des parcours individualisés, par exemple avec l'arrivée du nouveau CPF (Compte Personnel de Formation) ça va être compliqué pour un organisme de formation, sur les trajectoires, une personne, elle a des droits au chômage, elle ne veut pas forcément attendre 6 mois pour faire sa formation. Si demain elle travaille 6 mois et qu'elle a 6 mois de droit, c'est maintenant qu'elle doit faire sa formation d'agent de sécurité	« *De mon point de vue le métier, alors si on parle vraiment dans le fond, la prévision moi que je fais, mais c'est général sur tous les métiers de la formation, c'est que les formateurs techniques vont devenir, alors je n'aime pas trop le mot tuteurs, des formateurs en situation de travail.* »149 « *de plus en plus on s'aperçoit que de toute façon, les plateaux techniques ne remplissent pas le contrat. C'est la situation de travail reste importante on le voit là avec la réforme et le développement de l'AFEST (Action de Formation En Situation de Travail) et partant de là je pense que le formateur technique donc le formateur d'agent de sécurité, le formateur cuisinier, le formateur boucher le formateur qui délivre une expertise va plus devenir un formateur en situation de travail plutôt intégrer du côté de l'entreprise plutôt qu'intégrer du service de*

		parce qu'après, elle n'aura plus de droit, je prends cet exemple hein, et l'organisme de formation, il, va être tenu de reprendre à ça. Et pour les entreprises, avoir le formateur en interne en situation de travail, c'est pour eux un moyen de récupérer quelque chose qu'ils perdent parce qu'à la fin du plan de formation, les entreprises de sécurité et les atteignent facilement les plus de 50 et donc le plan de formation c'est fini. Donc la tractation n'a pas encore commencé, mais je pense qu'il va y avoir une tractation entre les OPAC (Organismes Prestataires Concourant à l'Acquisition des Compétences) qui ne sont plus des O.F (Organismes de Formation). Les O.F dans le texte deviennent des OPAC des organismes concourant à l'acquisition des compétences.	*formation et on le voit aussi sur les budget de l'économie de la formation.* »149 « ...*pour les entreprises, avoir le formateur en interne en situation de travail, c'est pour eux un moyen de récupérer quelque chose qu'ils perdent parce qu'à la fin du plan de formation, les entreprises de sécurité et les atteignent facilement les plus de 50 et donc le plan de formation c'est fini. Les O.F dans le texte deviennent des OPAC des organismes concourant à l'acquisition des compétences.* »149
150	C	Donc ils vont en faire une partie ???	
151	I	Ils vont en faire une partie, et la partie pratique et théorique sera sur l'entreprise. Si tu regardes un contrat pro, c'est comme ça que c'est articuler. Un contrat pro il est géré par un tuteur aujourd'hui le cahier tuteur, il prend de plus en plus de place dans la certification. Pour moi, l'évolution du formateur technique c'est de devenir un formateur en situation de travail et l'évolution de formateur « plus généraliste>> c'est de devenir un facilitateur. Je ne vois pas aujourd'hui pourquoi on continuerait à former sur des contenus qui sont disponibles en tout temps et en tout lieu.	« *Ils vont en faire une partie, et la partie pratique et théorique sera sur l'entreprise. Si tu regardes un contrat pro, c'est comme ça que c'est articuler. Un contrat pro il est géré par un tuteur aujourd'hui le cahier tuteur, il prend de plus en plus de place dans la certification. Pour moi, l'évolution du formateur technique c'est de devenir un formateur en situation de travail et l'évolution de formateur « plus généraliste>> c'est de devenir un facilitateur.* »151
152	C	C'est vrai qu'on peut accéder à des contenus plus facilement…	
153	I	Je pense que on a plus intérêt à former les gens à se saisir de ces contenus-là et aller les chercher plutôt que te le rendre disponible surtout qu'enfin c'est Meirieu qui disait que le seul savoir qu'on acquiert vraiment et qu'on s'approprie vraiment, c'est celui qu'on obtient par une auto formation.	« *Je pense que on a plus intérêt à former les gens à se saisir de ces contenus-là et aller les chercher plutôt que te le rendre disponible surtout qu'enfin c'est Meirieu qui disait que le seul savoir qu'on acquiert vraiment et qu'on s'approprie vraiment, c'est celui qu'on obtient par une auto formation.* »153
154	C	Je pense que c'était aussi l'approche un peu de Rousseau avec ses classes dans la nature, en extérieur…	
155	I	Tout à fait !!!	
156	C	Bon moi je pense qu'on a fait le tour de mon guide d'entretien, c'était long et fastidieux !!!	
157	I	Non, non c'était intéressant, j'ai été ravi d'y répondre, ça m'a rappelé plein de souvenirs, c'était cool !!!	
158	C	Merci !!!	

4.9 Éric

N	C/ I	Verbatim Éric	Pré analyse
1	c	Alors bonjour je vais vous laisser jeter un coup d'œil obus d'entretien pour juste pour voir si tout va bien, si ça vous convient. ce sera un entretien enregistrer et anonymiser à la retranscription.	
2	c	Du coup je vous demander de vous présenter un peu nous présenter votre parcours	Parcours pro
3	I	Mon parcours : le bac, militaire, agent de sécurité ERP I, ERP 2 transformer en SSIAP i et 2 SSIAP 3 c'est le service en 2011 assistant d'exploitation de sécurité dans une boîte de sécurité privée eh ! Rupture conventionnelle un an de fac pour passer un diplôme en qualité sécurité environnement et responsable pédagogique qualité Community manager chez […] depuis septembre 2015 ; voilà	A rejoins très tôt l'armée, à la fin de son engagement ce formateur s'est reconverti dans les métiers de la sécurité où il a choisi de se spécialiser dans a branche sécurité Incendie. C'est dans ce contexte qu'il a passé les qualifications SSIAP 1et 2 anciennement ERP 1 et 2. Au cours de sa carrière dans la sécurité privée, il a également obtenu la qualification de SSIAP 3 (responsable sécurité pour les établissements recevant du public) et a occupé le poste d'assistant d'exploitation au sein d'une société privée de sécurité en 2011. A la suite d'une rupture conventionnelle, il décide de s'inscrire à la fac pour passer un diplôme universitaire en qualité sécurité et environnement. Depuis le mois de septembre 2015, il occupe le poste de responsable formation au sein d'un centre de formation professionnelle en sécurité privée à Montpellier. Nous percevons un parcours professionnel assez dynamique caractérisé par beaucoup de changement et d'évolution parfois au sein des mêmes structure et à d'autre occasions dans des pauses pour acquérir de nouvelles compétences.
4	C	Comment êtes-vous arrivé à ce monde de la formation sécurité privée?	
5	I	évolution naturelle…	Le parcours vers le métier de formateur relève pour lui d'une continuité logique de son parcours professionnel antérieur. ***« évolution naturelle »5***
6	C	vous avez suivi un parcours….	
7	I	évolution naturelle, Les opportunités de la vie et les différentes formations ont fait que je suis arrivé naturellement dans ce bureau avec ma très chère directrice.	C'est donc en saisissant les différentes opportunités professionnelles aux bons moments que le formateur a su se construire un tel parcours ***« Les opportunités de la vie et les différentes formations ont fait que je suis arrivé naturellement dans ce bureau »7***
8	C	Ok du coup c'est une évolution naturelle mais ce n'était pas quelque chose que vous aviez forcément prévu à la base…	

9	I	ben déjà à l'armée j'étais chef de section donc je faisais de la formation. Donc voilà j'avais déjà un doigt là-dedans sans le savoir. Le chef d'équipe à le devoir de former ses équipes. En tant que chef de service pareil. Quand j'étais chef sécu, je travaillais déjà un partenariat avec risk partenaires. En tant que jury et jurés pour les examens de SSIAP 1. J'ai eu fait 2- 3 formation en dépannage pour risque partenaire de par ma qualité de ssiap 3 et quand j'ai eu fait mon année de fac et tout ça etc… Le gérant m'a proposé un poste que j'ai accepté.	Les activités de formation ont toujours étés présente dans le parcours professionnel de notre interlocuteur. Cependant, c'est bien plus tard dans sa carrière que l'opportunité d'en faire son activité principale s'est présentée à lui. En effet en fonction des différents postes occupés, que ce soit à l'armée ou encore dans le secteur privé de la sécurité, il avait la responsabilité de veiller la formation continue des personnes sous son autorité. Pendant sa carrière de responsable sécurité, il a eu l'occasion d'intervenir sur quelques formations au pour le compte de la société qui l'emploi aujourd'hui comme responsable formation et réfèrent pour les formations en sécurité incendie. ***« J'ai eu fait 2-3 formation en dépannage pour risque partenaire de par ma qualité de ssiap 3 et quand j'ai eu fait mon année de fac et tout ça etc… Le gérant m'a proposé un poste que j'ai accepté. »***9
10	C	est-ce qu'il y a quelque chose en particulier c'est-à-dire un déclic qui vous a poussé à choisir le métier de formateur en sécurité privée?	
11	I	le déclic, non ça s'est fait naturellement, Pas de déclic comme je vous l'ai dit une évolution naturelle	Le formateur n'évoque pas d'évènement particulier ou de désire particulier l'ayant poussé vers le métier de formateur. ***« Pas de déclic comme je vous l'ai dit une évolution naturelle »11*** devenir formateur n'a été pour lui qu'une suite logique de son parcours antérieur sans projet particulier de tendre vers cette activité.
12	C	deuxième thématique les rapports au métier qu'est-ce que ce métier représente pour vous aujourd'hui ?	Représentations /rapport au métier etc.
13	I	c'est la construction de savoir, j'ai l'avantage d'être passée par tous les postes de la sécurité un petit peu dans la sûreté mais pas beaucoup et dans l'incendie ce qui me permet d'étayer mes cours par mon expérience personnelle, de différentes expériences que j'ai vécu et bien faire passer le message que c'est un métier qui se professionnalise qu'on a plus besoin de baltringues dans la profession. Donc ça je le dis d'entrée, j'attends un comportement de mes stagiaires aussi professionnelles que s'il était déjà en poste.	Le métier de formateur revient pour lui à participer à la construction des savoirs et attitudes professionnels chez les stagiaires. L'expérience professionnelle accumulée aux cours de tout son parcours lui permet aujourd'hui de proposer aux stagiaires une approche plus détaillée et plus axée sur les besoin et réalités du monde de la sécurité privée. Le formateur selon lui doit faire passer le message que les activités privées de sécurité tendent à se professionnaliser et qu'il n'y a plus besoin de « baltringue » ***« bien faire passer le message que c'est un métier qui se professionnalise qu'on a plus besoin de baltringues dans la profession. Donc ça je le dis d'entrée, j'attends un comportement de mes stagiaires aussi professionnelles que s'il était déjà en poste. »13***
14	C	D'accord, vous disiez que dans l'armée vous aviez déjà un pied dedans sans le savoir quelle idée vous faisiez-vous de ce métier de formateur ?	
15	I	Pas d'idée particulière c'est un métier comme un autre	Même pendant son parcours dans l'armée où il avait la responsabilité de veiller à la formation de

			ses subalternes, le métier de formateur ne lui évoquait rien de spécial ***« Pas d'idée particulière c'est un métier comme un autre »15***
16	C	D'accord c'est métier comme une autre et aujourd'hui cette perception a un peu changé ?	Evolution de la représentation ???
17	I	(Hésitations, souffle Quand nous sommes stagiaires ben on voit le formateur qui dispense son cours etc. c'est qu'on ne sait pas c'est tout le métier, tout le travail qu'il y a en amont: Préparation de cours mettre à jour les slides, les PowerPoint, faire la veille réglementaire. Tout ce que je faisais déjà en tant que chef sécu, Mais là vraiment très ciblée sur la sécurité incendie parce que moi je fais que les cours sur la sécurité incendie, donc oui; c'est un métier assez complet faut avoir: une certaine maîtrise de l'informatique, une certaine maîtrise du PowerPoint, Word ,Excel etc... et c'est assez complet comme boulot.	A cette question nous constatons une certaine hésitation de la part de notre interlocuteur. Cette hésitation est probablement du au fait que le formateur n'avait jusqu'ici jamais pris le temps de réfléchir à ce que ce métier pouvait bien représenter ou du moins qu'il n'a jamais eu à le mettre en mots, Avec le temps, il constate que le métier de formateur comporte d'autres aspects qui ne sont pas forcément visible de l'extérieur. Pour lui le métier de formateur ***« c'est assez complet comme boulot »17*** cette complexité est très liée, selon lui à la large éventail d'activités et de compétences à mettre en œuvre avant même d'être dans une situation de face à face avec les stagiaires. ***« Quand nous sommes stagiaires ben on voit le formateur qui dispense son cours etc... c'est qu'on ne sait pas c'est tout le métier, tout le travail qu'il y a en amont »17***
18	C	D'accord, il a changé aujourd'hui ce métier, évoluer aujourd'hui ce métier quels sont les interrogations que vous posez aujourd'hui?	Evolution perçu du métier ?
19	I	Moi je suis tout jeune dans l'absolu oui ça fait 2 ans que je fais la formation est pas à temps complet parce que j'ai d'autres activités au sein de risque partenaires hein .Je change les…je débouche les chiottes entre autres (fait de l'humour) Non l'évolution elle-même je l'ai pas trop vu. c'est enregistré ça va être sympa quand vous allez montrer à vous prof	Notre interlocuteur ne perçoit pas vraiment de changement majeur dans le métier de formateur en sécurité privée. Il met cette im-perception sur le compte de sa relative jeunesse dans ces activités de formation, il se peut également que ce soit dû au fait qu'il n'intervienne que sur les modules incendie et qu'il ait d'autres activités au sein de la société. ***« Moi je suis tout jeune dans l'absolu oui ça fait 2 ans que je fais la formation est pas à temps complet parce que j'ai d'autres activités… Non l'évolution elle-même je l'ai pas trop vu. »19***
20	C	non mais les profs ils n'ont pas accès audio de toute façon ne vous en faites pas. aujourd'hui rapport valeur de métier quelles sont les messages que vous véhiculez à particulier?	Valeurs véhiculés !!!
21	I	Déjà ce que c'est un métier difficile agent de sécurité c'est pas simple il faut avoir déjà une certaine résistance à l'agression aussi physiques, verbales que le moral déjà Vis-à-vis de certaines personnes et bah qu'il faut rester droit dans ses bottes parce qu'ils sont en tenue, ils sont en représentation permanente. S'Il sort son téléphone alors qu'il est en arrière caisse dans un magasin, il va être jugé tout de suite comme un incompétent etc. faut qu'il véhicule une bonne image pour lui-même, pour la société et pour la profession parce que là, ils sont agent de sécurité, il rayonne pour leur profession et leurs boites.	En tant que formateur sont but est de préparer les futurs agents de sécurité à la dureté de ce secteur. Pour lui développer des capacités de résilience chez ses stagiaires est primordial. Il est également important pour lui de faire prendre conscience que le secteur privé de la sécurité est constamment scruté et que le moindre geste des agents est interprété et connoté. Selon lui les stagiaires doivent prendre conscience qu'ils ont l'image de tout une profession à protéger en adoptant un comportement responsable et professionnel.

22	C	Ok, dans ce métier de formateur aujourd'hui qu'est-ce qui vous semble important? qu'est-ce que vous valorisez?	Ce qui est important !!!
23	I	bahh! Justement c'est lui faire passer ses valeurs de respect, de déontologie. d'être un bon agent de sécurité quoi.	Pour ce formateur, le plus important c'est d'encourager les stagiaires à respecter les règlements, s'inscrire dans des pratiques professionnelle empreint de déontologie, de respect (vis-à-vis de soi-même mais aussi et surtout vis-à-vis des autres) ***« justement c'est lui faire passer ses valeurs de respect, de déontologie. d'être un bon agent de sécurité quoi ».23***
24	C	Nous allons faire un petit exercice, imaginons que demain vous ayez une formation et que vous êtes dans l'incapacité d'assurer cette formation et que je doive vous remplacer avec toutes les qualifications, quelles sont les consignes que Vous me donnerez pour vous remplacer et faire cours comme vous vous l'auriez fait?	Instruction au sosie !!!/description de la pratique professionnelle
25	I	Alors le cours comme moi je l'ai fait eh ben déjà le powerpoint c'est un support. On ne peut pas lire son PowerPoint bêtement assis sur sa chaise moi je suis assez dynamique durant la formation et en se servant du support de cours. C'est assez théorique tous ces bouquins, donc c'est assez théorique, il ne faut pas hésiter à se mettre en situation à faire part de son expérience personnel en tant que chef sécu, chef d'équipe ou simple agent. il faut que ça soit vivant comme disait ma directrice ne pas être monotone, ne pas rester le cul sur sa chaise. voilà! montrer qu'on est passionné, qu'on sait de quoi on parle et le transmettre avec humour et délicatesse.	Selon interviewé, le formateur se doit d'être dynamique. Pour lui, le powerpoint est un support de cours, un aide-mémoire qu'il faut éviter de lire en guise de cours ***« On ne peut pas lire son PowerPoint bêtement assis sur sa chaise »25***.il est également partisan de l'évocation des expériences professionnelles dans le but d'illustrer des propos, prises de positions ou concepts théorique plus ou moins complexes ***« il ne faut pas hésiter à se mettre en situation à faire part de son expérience personnel en tant que chef sécu chef d'équipe ou simple agent. »25***. Les techniques d'animation de groupe sont pour lui également très important, en effet dans sa pratique en tant que formateur il tient faire de telle sorte que les stagiaires ne s'endorment pas et qu'ils ne s'ennuient pas notamment grâce à la variation des intonations de la voix et à l'humour. Enfin lors d'une séance de formation il lui semble important de faire preuve de passion et d'expertise dans son domaine afin de pouvoir les retransmettre aux stagiaires ***« voilà! montrer qu'on est passionné, qu'on sait de quoi on parle et le transmettre avec humour et délicatesse » 25***.
26	C	C'est important pour vous c'est caractéristique là?	
27	I	Après la formation de Ben du formateur ce que moi j'amène à la formation c'est mon vécu mon ressenti. ça se déroule, je ne me torture pas l'esprit la veille pour savoir ce que je vais te dire, ce que je vais faire parce que je commence à connaître mes cours. c'est un déroulé naturel et voilà, j'amène la... je transmet le savoir entre guillemets Je suis le sachant eh il y a des contractions mais aussi il faut savoir être ferme si votre classe entre guillemets part	Pour lui le parcours de formation du formateur joue également un rôle important. Dans son cas, il privilégie l'expérience professionnelle dont il dispose ***« ce que moi j'amène à la formation c'est mon vécu mon ressenti »27***. Le fait de connaitre le programme aide beaucoup dans sa démarche ***« je ne me torture pas l'esprit la veille pour savoir ce que je vais te dire, ce que je vais faire parce que je commence à connaître mes***

		en sucette, il faut pas hésiter à la mettre dans les clous Et voilà c'est inné je sais pas…	***cours »27***. En tant que formateur il se met dans une posture affirmative de sachant qui a pour objectif de transmettre un savoir. Pour lui les contradictions son possible mais la fermeté est de rigueur. Ainsi dans une situation où le groupe est un peu trop dissipé il n'hésiterait pas à reprendre les choses en main afin de faire revenir l'ordre ***« je transmet le savoir entre guillemets Je suis le sachant eh il y a des contractions mais aussi il faut savoir être ferme si votre classe entre guillemets part en sucette il faut pas hésiter à la mettre dans les clous Et voilà c'est inné je sais pas… ».27***
28	C	remettre dans les clous c'est important…	
29	I	bah mettre des bafff… (humour)	
30	C	euuhh c'est pas un peu interdit par la lois???	
31	I	mettre des baff??? tant qu'il n'y a pas de marques ça va!!!	
32	C	ah d'accord je savais pas!!!	
33	I	non remettre dans les clous c'est verbalement, j'ai pas le droit de balancer des trucs	
34	C	mais comment est-ce que vous vous y prenez concrètement pour maintenir une certaine discipline dans ma classe un certain état d'esprit de travail?	Comment faire revenir l'ordre ???
35	I	Ils sont là pour bosser, ils sont là pour avoir une qualification donc généralement ça se passe bien et après si il y a un élément perturbateur on le recadre directement, en lui expliquant que c'est un métier dur et métier professionnel on a pas besoin de ce genre de comportement en cours. En même temps nous, on se fait pas trop de soucis Parce que je fais des formations exclusivement (essentiellement serait plus juste) pour le SSIAP 3 donc le chef de service donc c'est des gens qui sont posées qui connaissent et qui ont déjà un certain vécu professionnel qui savent que c'est une formation dure une formation chère même si parfois elle est financé par Pôle emploi donc ils ne s'amusent pas à faire n'importe quoi.	Lors des sessions de formation, le formateur n'a généralement pas besoin de se soucier de l'ordre et de la discipline. Ceci est dû, selon lui, au fait qu'«***ils sont là pour bosser, ils sont là pour avoir une qualification donc généralement ça se passe bien »35*** dans les rares cas où il y'aurait un élément perturbateur, il lui suffit généralement de procéder à un rappel des enjeux et réalités liés aux métiers de la sécurité privée ***« si il y a un élément perturbateur on le recadre directement, en lui expliquant que c'est un métier dur et métier professionnel on a pas besoin de ce genre de comportement en cours »35.*** Intervenant essentiellement dans les formations destinées aux chefs de services sécurité, la problématique de la discipline est quasi inexistante dû au fait que le public en face est plus mature, qu'il a une plus grande expérience des réalités du secteur et que la formation à ce niveau est assez chère et assez dense
36	C	d'accord, est-ce qu'il y a des moments où des situations où qu'elle je dois faire attention?	
37	I	c'est-à-dire?	

38	C	est-ce qu'il y a des choses qui peuvent survenir ou de comportement qui surviennent lors d'une session de formation vous avez vécu, est-ce qu'il y a des choses auxquelles je dois être particulièrement attentif?	
39	I	non pas particulièrement…	
40	C	donc quand je rentre dans la classe pour la formation vous avez dit tout à l'heure qu'il ne faut pas rester ... ne pas avoir un discours monotone etc... est-ce que vous pouvez revenir sur les attitudes que je dois adopter vis-à-vis des stagiaires quand je suis sensé leur donner cours?	Attitudes et postures du formateur
41	I	ben une attitude correcte courtoise ne pas utiliser son téléphone pendant le cours faire ce qu'on leur demande c'est être attentif courtois et être à l'écoute.	En termes d'attitudes et de posture, le formateur se doit de donner l'exemple et montrer aux stagiaires qu'il est important de rester courtois et ouvert au dialogue. Pour former des professionnelle il met donc un point d'honneur à adopter une attitude professionnelle !!!
42	C	Comment est-ce que j'introduis un travail aux nouvelles notions?	Introduction d'une nouvelle notion
43	I	On peut faire un rappel sur ce qu'on a vu la veille d'accord hier nous avons vu ça et ça aujourd'hui nous allons voir Différentes matières c'est pour faire la liaison de ce qu'on a fait la veille et fait la liaison avec ce qu'on verra le lendemain et leur présenter un plan de la formation et le déroulé après votre cours avec les pauses etc... le rythme est toujours à peu près le même.	Pour introduire de nouvelles notion le formateur fais d'abord un rappel des notions déjà vu la veille et fait le lien avec le programme de la journée. Il présente également le déroulé de la formation en précisant les moments de pause.
44	C	Les pauses elles sont importantes où on peut…	
45	I	Oui sinon après on peut... déjà qu'ils en prennent plein le citron, si on ne fait pas de pause, je vais les achever. Donc pause pour souffler pour boire un café parce que sinon je vais les perdre et puis moi aussi parce que c'est important.	Les pauses sont aussi de moments important de la formation. Ce sont des moments indispensables à la fois pour les stagiaires et le formateur en raison du rythme de la formation et de la densité de notions et compétences à accumuler.
46	C	Justement ne pas le perdre je suppose que vous voulez dire ne pas perdre leur attention?	Retenir l'attention
47	I	Pour ne pas perdre leur attention et comme ce sont des cours assez denses on a que 6 semaines pour appréhender tous ces bouquins toute cette réglementation. Il y a 7 bouquins en tout et pour tout donc oui il faut c'est un travail quotidien d'où l'importance du retour d'expérience.	La quantité des textes règlementaires autour de la profession rend la formation théorique très éprouvante. Les pauses sont donc utilisées pour favoriser l'assimilation des nouvelles notions et permettre une meilleure concentration lors des cours.
48	C	Est-ce qu'il y a une routine particulière ou une situation particulière que je mets en place avec les stagiaires ou des choses que vous avez déjà mises en place?	
49	I	Une routine !!! déjà la signature de feuille de présence le matin et après rien de plus généralement, ils doivent ramener des croissants au formateur et ça c'est un truc qui se fait aussi.	La seule pratique routinière dont le formateur nous fais part porte sur l'émargement de la feuille de présence au début de chaque journée de formation.
	C	Ça c'est bien aussi c'est bien formateur quand même quand on a des croissants du matin	
50	I	Oui après il faut aller courir c'est moins bien!!!	

51	C	Parlons maintenant des qualifications comment devient-on formateur d'agent de sécurité aujourd'hui?	Formations-qualifications
52	I	Alors moi je ne suis pas formateur d'agent de sécurité. J'interviens juste sur la partie incendie dans le cqp pour avoir des connaissances en sécurité incendie pour avoir les qualifications de ssiap 3. Alors après moi je suis plus SSIAP, sécurité incendie et assistance à personne que sécurité et sûreté en elles même, je ne touche pas trop.	L'interviewé ne se considère pas comme formateur en sécurité en tant que telle. Selon lui, il n'est qu'intervenant sur les modules spécifiques à la sécurité incendie et ce même dans la formation CQP APS. Il reste généralement dans son champ de compétence qui est la sécurité incendie et ne s'occupe généralement pas de l'aspect sureté ***« Alors moi je ne suis pas formateur d'agent de sécurité. j'interviens juste sur la partie incendie dans le cqp pour avoir des connaissances en sécurité incendie pour avoir les qualifications de ssiap 3 ».52***
53	C	Justement pour dispenser le module sur lequel vous devez intervenir est-ce qu'il faut avoir des formations spécifiques?	Formation/ compétences spécifiques
54		Oui à l'incendie je fais les journées et puis équipier de première intervention et premiers secours je reste toujours dans ma partie	Son domaine de compétence étant la sécurité incendie, le formateur préfère s'en tenir à ce métier précis des activités privées de sécurité.
55	C	Aujourd'hui dans votre travail quotidien de formateur est-ce qu'il y a une certaine collaboration avec des formateurs plus aguerris ou même des primo-arrivants que vous soutenez ?	Transaction relationnelle/ collaboration/rapport à autrui ????
56	I	Oui il y a une collaboration parce que la majorité des formateurs qui interviennent en tant que ssiap font partie de mon réseau ce sont des gens que j'ai côtoyer dans ma carrière professionnelle où que j'ai eu à former en tant que ssiap	Etant responsable formation du centre et référant pour la branche sécurité incendie. Ce formateur dispose d'un réseau de collaborateur assez important. Les autres formateurs qui interviennent de façon ponctuelle dans le centre sont d'anciens collègues qu'il a côtoyés pendant sa carrière dans la sécurité privée ou même des formateurs que lui-même a eu à former sur le terrain.
57		Interruption entrée de l'assistante administrative !!!	
58	C	Que proposez-vous pour améliorer l'accès aux métiers de la formation améliorer cette professionnalisation ???	Accès à la formation de formateur/qualification des formateurs
59	I	C'est déjà assez dur de rentrer dans cette profession pas au niveau SSIAP1 mais au niveau ssiap 2 ssiap 3 c'est beaucoup plus dur parce que c'est une formation qui est chapeauté par les SDIS, par les pompier quoi donc, ils sont en train de serrer la vis de plus en plus les taux de réussite des examens ssiap 3 et autour de 33 % et en ces temps je dirais 25 pourcents donc, il n'y aura pas d'amélioration parce que justement il faut le dire sur cette accès à la formation, quoi que je propose ce sera non.	Le formateur dévie de notre question pour évoquer les difficultés à entrer dans les formations plus poussées en sécurité privée. Selon lui l'accès au niveau 1 de la formation en sécurité incendie est assez aisé, mais à partir du niveau 2 à 3 la donne change. En effet, ces formations aux métiers à responsabilité sont beaucoup plus difficiles d'accès et les taux de réussite aux examens sont assez bas. Selon lui quel que soit la proposition qu'il pourrait faire, ce ne sera pas pris en compte alors il s'abstient.
60	C	Justement c'est pour ça qu'on en parle beaucoup dans la sécurité privée et la formation qu'est-ce que cela vous	Professionnalisation

		évoque aujourd'hui quand on parle de professionnalisation de formateur en sécurité ?	
61	I	Ben c'est une bonne chose parce que j'ai commencé dans la sécurité à l'aube du 21e siècle et il y avait pas mal de cassos et de baltringue qui jouaient les cowboys ; mais d'avoir la professionnalisation, c'est déjà moins dangereux pour ces gens-là quoi que récemment il y en a encore un qui est mort parce qu'il faisait le con sur la bagnole de son copain Le fait de professionnaliser cette profession justement c'est mieux parce que ça leur met plus en plus de limites ça leur évite de faire des conneries puis vis-à-vis de la population ça fait du bien de savoir que ce sont des agents formés qui a un code de déontologie à respecter donc c'est une bonne chose.	Malgré une reformulation qui tend à remettre le formateur au centre des échanges, le formateur évoque à nouveau la question de la professionnalisation pour les agents de sécurité. Il est quand même intéressant de noter qu'il conçoit la professionnalisation des agents d'abord comme un moyen de les protéger eux-mêmes mais aussi de rassurer la population autours en faisant en sorte que les agents respectent les règlementations et le code déontologie du secteur.
62	C	D'accord ça c'est ce qui relève des agents de sécurité, mais qu'en est-il des formateurs ?	
63	I	Ben le formateur ce qui est dommage, c'est qu'on fait passer maintenant en arrière-plan tout ce qui tourne autour des expériences savoir être et savoir-faire par une avalanche de document administratif à fournir. Voilà on a un formateur qui est flic depuis plus de 25 ans et qui doit prouver qu'il a 2 ans d'expérience en tant que policier par exemple donc voilà c'est un peu trop.	S'agissant des formateurs, notre interlocuteur nous fait part de son désarroi quant à la façon dont cette professionnalisation est abordée. Pour lui ***« ce qui est dommage, c'est qu'on fait passer maintenant en arrière-plan tout ce qui tourne autour des expériences savoir être et savoir-faire par une avalanche de document administratif à fournir »63***
64	C	Ok, cette professionnalisation aujourd'hui elle est en cours même si elle n'est pas totalement adaptée aujourd'hui, quels sont les aspects importants que vous voyez dans cette position de formateur ? qu'est-ce qui selon vous peut constituer un aspect important de cette professionnalisation ?	Aspect/enjeux important !!
65	I	Ça améliore entre guillemets la crédibilité du centre de formation d'avoir des formateurs qui sont dans les clous pour dispenser la formation ça aussi l'avantage de faire disparaître les centres de formations qui étaient un petit peu borderline à embaucher des formateurs sans trop de compétences et ben du coup maintenant de par cette professionnalisation des formateurs ça élimine la concurrence quoi.	Le fait aujourd'hui d'avoir des formateurs qui répondent à un certains standard est un plus qui permet, selon l'interviewé, d'améliorer ***« entre guillemets la crédibilité du centre de formation »65*** En s'inscrivant dans ce processus de professionnalisation des formateurs, notre interlocuteur constate également que ce pourrait être un bon moyen pour épurer le secteur de la formation en sécurité privée en contraignant les centres qui ne respectent pas les règles à la cessation d'activité ce qui au passage élimine la concurrence ***« ça aussi l'avantage de faire disparaître les centres de formations qui étaient un petit peu borderline à embaucher des formateurs sans trop de compétences »65***.
66	C	Pensez-vous que le fait de durcir l'accès au métier de formateur, au travail de formateur va impacter sur certains organismes de formation en termes de coût et d'activité ?	Impacts financiers de la professionnalisation !!!
67	I	Ben déjà s'il survit au fait de lui trouver de formateur former parce qu'il faut qu'ils se forment donc il y'en a déjà quelques-uns qui commencent à activer l'alarme parce qu'ils n'ont plus d'autorisation exercer. Donc c'est encore trop tôt pour le dire ça date juillet donc on n'a pas eu trop d'expérience de ce côté-là.	Le formateur préfère rester prudent sur cette question pour lui le secteur n'a pas suffisamment de recul pour pouvoir mesurer l'impact de cette nouvelle réglementation sur l'activité des centres de formation. Il constate néanmoins que certains centres se trouvent d'ores et déjà en difficulté car ne disposant plus d'autorisation d'exercer par

			manque de formateurs certifiés ***« s'il survit au fait de lui trouver de formateur formé parce qu'il faut qu'ils se forment donc, il y'en a déjà quelques-uns qui commencent à activer l'alarme parce qu'ils n'ont plus d'autorisation exercer »67.***
68	C	On parlait de l'arrêter juillet là comment est-ce que vous percevez la mise en œuvre de cette professionnalisation ?	Perceptions de la mise en œuvre !!!
69	I	C'est bordélique voilà on nous sort un décret en juillet pour être dans les clous au mois de septembre, c'est pas possible, c'est pas possible surtout que juillet août forcément c'est la période morte qu'il n'y a rien à faire.	Visiblement très insatisfait de la mise œuvre de cette réforme, le formateur trouve que le temps impartis aux différents organismes de formation pour se mettre en conformité est trop court et surtout mal calculé car entre la diffusion de la réforme et sa mise en application effective il s'est passé 2 mois de vacances d'été ce qui constitue une période « morte »
70	C	Vous le vivez en quelque sorte comme une contrainte ?	
71	I	Ah bah clairement on a quand même autre chose à branler se mettre en conformité pour des conneries hein !!! on trouve ça très bien mais c'est vrai que ça tombe mal quoi. Ce n'était pas le moment, surtout qu'on prépare la rentrée et c'est clairement pas le moment de nous pondre un décret dans l'absolu on est passé de 3 modules à 15 modules d'examen, le sketch quoi.	Malgré le fait que le contenu de la réforme soit bien perçu par le formateur, il n'en reste pas moins qu'il la considère aujourd'hui comme une contrainte visant à mettre les centres de formation et les formateurs au pas. Notamment à travers la révision du programme de formation du CQP APS qui passe de 3 modules à 15 modules. Le point de désaccord le plus important réside toute fois dans le timing qui pour notre interviewé a été très mal choisi ***« Ce n'était pas le moment, surtout qu'on prépare la rentrée et ce n'est clairement pas le moment de nous pondre un décret dans l'absolu on est passé de 3 modules à 15 modules d'examen, le sketch quoi »71***.
72	C	Pour vous le principe d'avoir 2 ans d'expérience de suivre une formation spécifique êtes-vous en accord avec ses principes ?	
73	I	En accord avec le principe oui ça a été mis en œuvre trop rapidement les organismes qui géraient tout ce qui est examens n'ont pas suivi donc du coup on a annulé des examens en mois d'août au mois de septembre je sais plus. Ç'a été trop rapide, personne n'a suivi derrière et ça a mis beaucoup de cafouillage.	Les principes qui fondent cette réforme rencontrent l'adhésion du formateur, il ne manque cependant pas de rappeler les complications que cela a généré pour tous les acteurs de la formation en sécurité privée (centres de formation, organismes certificateurs etc.) certains examens ont dû être annulé ***« les organismes qui géraient tout ce qui est examens n'ont pas suivi donc du coup on a annulé des examens en mois d'août au mois de septembre je sais plus »73***
74	C	Qu'est-ce que vous proposeriez alors pour améliorer la mise en œuvre ?	
75	I	Bah c'est trop tard c'est mis en œuvre déjà	
76	C	Qu'est-ce que vous auriez suggéré alors qu'est-ce que vous préférez ?	

77	I	À mon niveau pas grand-chose de plus, peut-être plus de temps et consignes claires d'entrer est-ce qu'il y a eu deux ou trois décrets qui sont sortis d'un derrière les autres donc plus de clarté voilà plus de clarté dans la mise en œuvre de la professionnalisation	Le formateur aurait souhaité avoir plus de temps pour permettre aux acteurs chacun pour ce qui le concerne de mettre en conformité avec les nouvelles exigences. Il apparait aussi qu'il y'a eu une certaine confusion créer par la publication successive de plusieurs décrets ***« peut-être plus de temps et consignes claires d'entrer est-ce qu'il y a eu deux ou trois décrets qui sont sortis d'un derrière les autres donc plus de clarté »77.***
78	C	Du coup quand même des tensions vous en percevez dans le milieu de la formation chez les formateurs ?	Tension dû à la mise en œuvé de la professionnalisation
79	I	Oui-oui c'est le formateur parce que le formateur qui est là depuis un certain temps et qui du jour au lendemain on leur demande de prouver leurs compétences sinon, ils perdent leur boulot. Donc effectivement ce n'est pas super.	Pour notre interlocuteur la tension qui est palpable dans le secteur de la formation en sécurité privée aujourd'hui vient surtout du fait que des formateurs aguerris voient leurs compétences professionnelles remis en cause par l'institution qui jusqu'là, les avait ignorer et sont contraint de fournir des documents administratifs prouvant leurs capacités sous peine de se retrouver au chômage ***«le formateur qui est là depuis un certain temps et qui du jour au lendemain on leur demande de prouver leurs compétences sinon, ils perdent leur boulot »79***
80	C	Dernier grand thème : l'identité professionnelle de formateur en quoi consiste le travail de formateur en sécurité ?	Perception du travail de formateur !
81	I	C'est ce que je vous ai dit tout à ***l'heure c'est de l'immersion dans ses cours on ne peut pas compter sur les autres pour le faire*** c'est le formateur qui fait le cours donc il faut savoir ce qu'il y a dans le support de cours dans le support de cours des stagiaires ***il faut s'approprier le cours savoir le mettre à sa sauce et le diffuser de façon intéressante***.	Selon notre interviewé le travail du formateur réside essentiellement dans la diffusion de son cours. Pour ce faire il est impératif pour ce dernier de s'approprier les éléments de connaissance contenu dans les supports de cours (ses propres diapos et les supports de cours remis aux stagiaires). Il s'agit aussi pour le formateur de trouver le moyen de transmettre son savoir de façon à le rendre digeste pour les stagiaires en face ***« c'est le formateur qui fait le cours donc il faut savoir ce qu'il y a dans le support de cours dans le support de cours des stagiaires il faut s'approprier le cours savoir le mettre à sa sauce et le diffuser de façon intéressante »81***
82	C	Aujourd'hui qu'est-ce qui vous permet de vous définir vous comme formateur en sécurité qu'est-ce qui pourrait vous permettre de vous définir comme formateur en sécurité ? hormis votre parcours qu'est-ce qui est vraiment essentielle dans ce qui fait que vous êtes formateur en sécurité ?	Perception de soi formateur ?
83	I	Je ne comprends pas votre question	
84	C	Qu'est-ce qui dans votre parcours dans ce que vous faites qui vous permet de vous dire clairement défini comme formateur en sécurité parce que cela parce que cela	
85	I	***Parce que je fais de la formation ensuite le fait que certains de mes stagiaires réussissent réussi ce qui n'est pas évident non plus***. Comme le disait la directrice c'est	Certains éléments bien identifiés par le formateur lui permettent aujourd'hui de se qualifier comme tel. Il s'agit d'abord de la pratique de l'activité.

		aussi le fait que ***ce n'est pas tant les stagiaires qui m'appellent mais plutôt les chefs service qui m'appellent quand ils ont une interrogation, qu'ils ne percutent pas ou qu'ils veulent avoir mon avis etc..*** Formateur au fond c'est que, c'est toujours le même réseau pas beaucoup donc que je sois chef sécu ou formateur, il y aura toujours cette même relation avec les autres. Dans l'absolu c'est pareil c'est à peu près la même veille réglementaire.	Le fait de préparer les interventions, dispenser les cours, évaluer les stagiaires le fait que ceux-ci réussissent à des examens au taux d'admission assez faible, etc. Sont pour lui des éléments qui participent à la reconnaissance de sa qualité de formateur ***« Parce que je fais de la formation ensuite le fait que certains de mes stagiaires réussissent réussi ce qui n'est pas évident non plus »85***. Le second élément réside dans la reconnaissance professionnelle dont il jouit auprès des différents chefs de services et professionnels encore actif dans le domaine de la sécurité ***« ce n'est pas tant les stagiaires qui m'appellent mais plutôt les chefs service qui m'appellent quand ils ont une interrogation, qu'ils ne percutent pas ou qu'ils veulent avoir mon avis etc. »85.***
86	C	Peut-on considérer le formateur en sécurité privée comme n'importe quel autre formateur d'adultes ou il a des caractéristiques particulières ?	
87	I	Bah oui puisqu'il faut être majeur pour suivre la formation c'est donc de la formation d'adultes.	La définition de la qualité du formateur en sécurité privée est très liée à aux caractéristiques du public en formation. Le formateur en sécurité privée est en l'occurrence un formateur d'adulte.
88	C	Il est pareil à n'importe quel autre formateur où il a quelque chose de particulier ?	
89	I	Tout dépend du public s'il y a de trou du cul de 20 ans qui foutent le bordel c'est pas la même manière des gens qui ont 40 -50 ans donc il faut savoir s'adapter et savoir tenir son cours quel que soit le public.	Le formateur en sécurité privée est amené à côtoyer des publics très différents, il doit donc faire preuve d'une grande capacité d'adaptation.
90	C	Donc ça c'est une qualité que le formateur en sécurité doit avoir ?	
91	I	Oui bien sûr	
92	C	Est-ce que vous percevez une certaine reconnaissance de la part de l'état vis-à-vis du métier de formateur ou du formateur en lui-même ?	Reconnaissance institutionnelle
93	I	L'état il s'en bat les steaks hein tu penses, non il n'y a pas de reconnaissance, c'est un boulot. Il est entrain de mettre les formes et puis on doit suivre c'est tout.	Le formateur ironise, pour lui l'institution n'accorde aucune reconnaissance au formateur en tant que telle. Pour lui cette institution impose des reformes au secteur qui ne peut rien faire d'autre que se mettre au pas.
94	C	C'est pas pour valoriser le métier de formateur ou le formateur…	
95	I	***Non ce n'est pas pour valoriser le formateur, ça se saurait si les politiques voulaient valoriser qui que ce soit. Non j'ai pas d'attente particulière.***	Il n'y voit définitivement aucune intention politique de valoriser ce métier de formateur en sécurité privée. Pour lui il n'y a rien à attendre de la classe politique en matière de reconnaissance pour ce métier de formateur.
96	C	Êtes-vous au courant de l'existence d'un collectif de formateurs ou un organisme qui regroupe des formateurs ?	Regroupements professionnels ?
97	I	Nous on fait partie d'un syndicat mais je sais que c'est un syndicat de centre de formation plus que de formateur eux	Le formateur n'a pas connaissance d'un regroupement de formateur. Le seul

		même, qui travaille sur les décrets et qui prend position auprès du ministère etc. Mais les formateurs, je pense qu'ils n'ont pas trop le temps de se prendre la tête pour ça	regroupement auquel il peut faire référence est un regroupement des organismes de formation qui participe à l'élaboration des textes de lois auprès des institutions.
98	C	Est-ce que vous pensez que ce serait important d'avoir un regroupement ou un collectif de formateur quand même pour la défense de leur métier ?	Possibilité de regroupement ???
99	I	Ça risque d'être compliqué parce qu'il y a beaucoup d'autoentrepreneur qui se monte parce que formateur c'est un métier d'auto entrepreneur, c'est chacun pour sa gueule. Dans le secteur de la sécurité privé c'est assez concurrentiel, il y'en a beaucoup qui se lancent là-dedans à vrai dire qu'il y ait un collectif où tout le monde s'entende, je ne suis pas sûr, je suis assez pessimiste là-dessus.	Le formateur nous confie être assez pessimiste sur le fait que les formateurs puissent se regrouper au sein d'une structure pour valoriser leur métier. Selon lui le fait que ce métier soit essentiellement composé d'autoentrepreneur ne favorise pas du tout cet esprit de regroupement ***« formateur c'est un métier d'auto entrepreneur, c'est chacun pour sa gueule »99***. La forte concurrence qu'il y'a dans ce secteur peut aussi est considérer comme un frein au rassemblement ***« je ne suis pas sûr, je suis assez pessimiste là-dessus »99.***
100	C	Selon vous comment les formateurs en sécurité son perçu aujourd'hui dans le monde de la sécurité privée, quelle image ils renvoient ?	Perception du formateur pour autrui ?
101	I	C'est partager soit ils sont vénérés en tant que tel, soit ils sont décriés parce qu'ils se mettent plein les poches avec les différents recyclages qui sont imposées par le gouvernement. C'est un ambivalent c'est tout	La perception du formateur dans le milieu de la sécurité privée souffre d'une certaine ambivalence selon lui. Il peut à la fois être bien perçu et reconnu comme un expert dans son domaine ou être perçu comme un opportuniste qui profite des réformes imposées par l'institution pour vendre de la formation. Selon lui le regard porté sur les formateurs en sécurité privée se résume à ces deux points de vu ***« soit ils sont vénérés en tant que tel, soit ils sont décriés parce qu'ils se mettent plein les poches avec les différents recyclages qui sont imposées par le gouvernement. C'est un ambivalent c'est tout. »101***
102	C	Le travail individuel du formateur sa manière personnelle de faire, quelle place accordez-vous à la personnalité du formateur ?	
103	I	Bah c'est essentiel quand un formateur pas charismatique qui n'a pas d'envie pas d'expérience c'est dur de faire passer son message il faut quelqu'un d'assez atypique qui vous fasse aimer c'est dont il discute	Le formateur se doit d'être impliqué dans son activité de formateur afin de pouvoir intéresser son public. Pour se faire il lui est indispensable de développer une certaine personnalité couplée à son expérience professionnelle afin d'acquérir une certaine attractivité.
104	C	C'est important ça de faire aimer…	
105	I	Ah bah clairement ! si vous ne faites pas aimer ce que vous enseignez ça sert à rien vous ne vous intéressez pas aux élèves aux stagiaires ! non ben voilà quoi	L'une des exigences vis-à-vis du formateur consiste à « faire aimer » son contenu. La capacité du formateur à répondre à cette exigence démontre selon notre interlocuteur que le formateur prend en compte les attentes des stagiaires ***« si vous ne faites pas aimer ce que***

			vous enseignez ça sert à rien vous ne vous intéressez pas aux élèves aux stagiaires ! »105.
106	C	Comment percevez-vous de la reconnaissance de la part de vos stagiaires ?	Reconnaissance des stagiaires
107	I	Oui bah oui ! c'est vrai qu'il y a des affinités qui se créent pendant la formation donc groupes sérieux avec qui ça se passe bien, je ne sais pas façon de gérer mon groupe, sont reconnaissants de la tenue du groupe et puis y ceux que j'ai ramassé deux trois fois, ils sont beaucoup moins bienveillant à mon égard on va dire parce que je leur ai mis leur nez dans leur pipi devant tout le monde du coup, il couine un peu.	La reconnaissance des stagiaires vis-à-vis du formateur dépend souvent de l'ambiance générale entretenue lors de la formation. Le formateur constate que les stagiaires qui font preuve de sérieux au cours de leur formation ont développer avec lui des affinités tandis que ceux qui au cours de la formation se sont vu mettre à l'amende du fait de leur mauvais comportement ont conservé à son égard une certaine animosité. Chose qui ne semble pas vraiment affecté notre interlocuteur.
108	C	D'accord par rapport à votre entourage par rapport à l'extérieur qu'elle regard vous percevez ?	Regard de l'entourage
109	I	Oh ! ils s'en foutent, c'est un boulot comme un autre il n'y a pas de vénération autre que ce que j'ai reçu par ailleurs	Pour lui l'environnement personnelle n'a pas forcement de point de vue arrêté sur son métier de formateur ***« Oh ! ils s'en foutent, c'est un boulot comme un autre »109***
110	C	Est-ce que le fait de passer par ce parcours de l'armée à la sécurité privée a changer votre regard sur le monde de la sécurité privé en particulier ?	Evolution de la perception du secteur
111	I	Mon regard c'est toujours le même parce que dans l'absolu, il y a toujours des margoulins que ce soit dans les boîtes de sécurité ou les centre de formation c'est ce qu'on essaie de changer d'ici chez nous à … c'est-à-dire d'inculquer une certaine déontologie un certain respect de soi et de la profession c'est pour ça qu'on s'interdit de critiquer les autres centres de formation on est toujours dans la déontologie c'est ça qu'on essaie de faire passer d'être droit dans ses bottes quoi que se passe. Mais non dans l'absolu l'homme reste toujours ce qu'il est il y aura toujours les mêmes déviances on va dire.	De son entré dans le monde de la sécurité privée à nos jour le formateur nous soutiens que son regard est toujours le même. Dans sa pratique quotidienne au centre de formation, il essaie d'œuvrer à l'assainissement de ce secteur en mettant l'accent sur la transmission de valeurs comme le respect de la déontologie, de soi, de sa profession et des autres. Loin d'être crédule, notre interlocuteur nous rappelle que ***« dans l'absolu l'homme reste toujours ce qu'il est, il y aura toujours les mêmes déviances on va dire. »111***
112	C	Intéressant …	
113	I	J'espère parce que j'ai parlé hein…	
114	C	Hormis la formation sécurité privée quel domaine d'activité aujourd'hui est-ce qu'il y a d'autres espaces ou domaine professionnels associatif ou seulement de loisirs dans lequel vous vous investissez ?	Autres espaces d'investissement/centres d'intérêt
115	I	Oui je suis de réserve militaire et je n'en dirai pas plus	En plus de ces activités de formation et ses responsabilités administratives au centre de formation, notre interlocuteur est également réserviste de l'armé. Toutefois il ne souhaite pas aborder le sujet. Nous décidons de respecter ce choix et de ne pas pousser plus loin.

116	C	A Part cela est-ce que vous êtes investi dans autre chose ??	
117	I	Pas le temps	
118	C	Comment trouvez-vous l'équilibre entre le travail dans la formation cqp privé et vos activités de réserves militaires et la vie de famille ?	
119	I	Déjà j'ai tous mes weekends ce qui est fort appréciable, j'essaie de partir avant 18h du travail pour profiter de ma fille le soir et de ma famille je pars tôt le matin et je pars tôt le soir. Pour l'instant ça se passe bien.	Le secteur de la formation en sécurité privée lui convient bien pour le moment en ce sens qu'il arrive à consacrer du temps à sa vie de famille.
120	C	Et c'est quelque chose que le secteur de la formation vous donne en plus je reformule est-ce que c'est quelque chose que vous trouvez beaucoup plus facilement dans ce secteur ?	
121	I	Dans mes emploi précédent effectivement en tant que chef sécu et chef d'exploitation j'étais joignable h24 même en tant qu'agent de sécu parce que les agents de sécurité travail le weekend c'est vrai que c'est dur de faire la coupure avec le boulot parce qu'on est toujours sollicité et c'est vrai que être dans un centre de formation qui n'est pas ouvert le weekend ça facilite grandement de repos le weekend et c'est vrai que le soir on n'est pas embêté non plus par le téléphone tout se gère au quotidien avec les stagiaires.	Le formateur reconnaît que dans son parcours antérieur le rythme et les horaires de travail étaient assez soutenu. Il trouve que les métiers de la formation lui laissent plus de temps pour souffler. Quand il y'a des besoins ou des problèmes, les solutions sont apportées exclusivement aux heures de bureau et dans le centre de formation ***« effectivement en tant que chef sécu et chef d'exploitation j'étais joignable h24 même en tant qu'agent de sécu parce que les agents de sécurité travail le weekend »121***
122	C	La dernière question pour moi c'est comment ce que vous voyez votre avenir professionnel dans quelques temps ? comment voyez-vous le secteur de la formation sécurité dans quelques temps ?	
123	I	Vu le contexte de la sécurité actuel, je pense que les centres de formation ont de beaux jours devant eux. Après à titre personnel, je suis plutôt quelqu'un d'assez affectif tant que je me sens bien dans la boîte, je reste et puis, le jour où ça me casse les couilles clairement, je partirai. Voilà donc c'est une question de ressenti.	Le formateur se considère comme étant quelqu'un d'affectif qui fait ses choix de carrière en fonction de ses ressenti. Pour lui tant que la direction prise par le centre de formation lui convient il sera heureux d'y rester et de continuer à œuvrer au rayonnement du secteur privé de la sécurité, à partir du moment où il ne se sentirait plus à sa place, il n'aura aucune difficulté à se diriger vers autre chose. Pour lui les organismes de sécurité ont encore un bel avenir dans le paysage de la formation d'adulte en générale et dans celui de la sécurité privée en particulier.
124	C	Voilà je pense qu'on a fait le tour autour de mon guide d'entretien tu sais à quoi moi j'ai pu penser concernant la professionnalisation et la construction identitaire du formateur en sécurité privé est-ce qu'il y a des choses que vous souhaiteriez ajouter ou des choses que moi j'aurais oublié ?	
125	I	Non je pense qu'on a fait le tour c'était assez complet donc si vous expurger un peu mes écarts de langage	

1 2 6	C	Pense que c'est une bonne chose les écarts de langage ça montre un peu la spontanéité de l'échange. Du coup voilà je pense qu'on va s'arrêter là merci de votre temps.	

4.10 Sandra

n	c/i	Verbatim Durée 40 min	Pré analyse
1	I	Il n'y a rien de bien compliqué là-dedans	
2	c	Non c'est un entretien qui sera enregistré et anonymisé à la retranscription	
3	i	Qu'est-ce que vous en faites de l'enregistrement	
4	c	L'enregistrement il est gardé pour moi uniquement pour moi et après aussi au cas où le jury de thèse me demande de prouver ou de montrer des preuves et ça passera ça pour avoir votre autorisation relation sinon l'enregistrement et les éléments pour moi ils auront accès à la retranscription qui anonymisées	
5	i	D'accord c'est quoi votre travail de thèse et comment ça s'appelle	
6	c	Je travaille sur la professionnalisation et la construction de la construction identité professionnel de formateur en sécurité privée	
7	i	D'accord et c'est dans quel secteur ?	
8	c	C'est dans le secteur de sciences de l'éducation spécialité conseil formation en éducation	
9	i	D'accord	Parcours pro
10	i	Que vous dire de mon parcours ? moi j'ai un parcours un peu atypique. .je tente le CAPES puis j'ai travaillé dans le secteur privé donc j'étais prof de français, histoire-géo, d'espagnol, de dessin (...) dans le secteur privé. Voilà, pendant de longues années, des CAP jusqu'au BTS puis pendant les vacances scolaires j'ai passé ce qu'on appelait à l'époque ERP 1. Mon père travaillait déjà dans le secteur de la sécurité en tant que formateur. Donc j'ai passé le ERP 1 un puis j'ai passé le SST. J'ai bien accroché puis tiens pourquoi pas le monitorat secourisme ? Puis j'ai donné des cours de secourisme voilà pendant mes temps de vacances scolaire et puis voilà mon père prenant de l'âge m'a proposé et moi voulant changer d'activité aussi parce qu'à un moment donné je travaillais dans le secteur hospitalier à ce moment, donc j'avais envie de changer un peu. Donc il m'a proposé de venir travailler dans le centre de formation. J'ai accepté Du coup du cours de secourisme au départ puis j'ai fait toutes les formations inhérentes à la sécurité et à la santé au travail tout ce qui est prap ibc ETC	Après avoir tenté le concours du CAPES, notre interlocutrice s'est orientée vers l'enseignement privée où elle exerça pendant de longues années comme professeur de Français, histoire-géographie, dessin etc. pour les niveaux CAP et BTS. C'est au travers de l'activité de son père, déjà formateur en sécurité privée, qu'elle commence peu à peu à s'intéresser à ce secteur. Elle passera donc les qualifications ERP1 (Etablissement Recevant du Public niveau 1) puis les modules de secourisme. Elle décide par la suite de continuer sur ce dernier thème en passant les qualifications pour devenir monitrice SST (sauveteur secouriste du travail). A la suite d'expérience de travail assez pénible dans le secteur hospitalier et sur invitation de son père, elle va se réorienter vers la formation professionnelle dans le secteur des activités privées de sécurité. Elle commence par dispenser des cours de secourisme puis enchaine avec les qualifications à la formation liées à la sécurité et à la santé au travail. C'est ainsi qu'elle devient également formatrice PRAP-IBC (prévention des risques liés à l'activité Physique-industries bureau et commerce)

11	c	Donc au formateur ce n'était pas le choix de départ c'est ce que c'est ce qui est venu un peu après	
12	i	Ah bon c'est pas ce que je viens de dire ?	
13	c	J'essaie de reformuler	
14	i	J'ai fait de la formation depuis le départ. Une formation dans le privé en tant que prof voilà d'accord mais après je suis devenue formatrice en sécurité, pour moi, ça reste de la formation.	La formation a toujours été un axe important du projet de carrière de notre interviewée. Bien qu'ayant exercé dans différents secteurs et différentes thématiques, elle reste convaincue que l'activité de formation reste la même ;
15	c	Je parlais plus du secteur de la sécurité	
16	i	Ah d'accord Dans la sécurité. Mais la formation c'est quand même la base de tout pour moi	Malgré les divers changements de secteur, la formatrice a su maintenir une certaine cohérence dans son évolution de carrière en s'inscrivant toujours dans le versant transmission.
17	c	Deuxième question qu'est-ce que cela représente pour vous le métier de formateur en sécurité privée ? Quelle idée vous vous faisiez de ce métier de formateur sécurité privée ?	Rapport au métier/représentations
18	i	Ben sécurité privée ; déjà un métier de formateur tout court, Pour moi c'est très important c'est tout le côté pédagogique la façon dont on présente les choses. Ça c'est très important que ce soit de la sécurité ou d'autres matières voilà il y a peu de changement après qu'est-ce que la sécurité ? Vaste débat.	Nous constatons ici que le fait d'être formatrice en sécurité privée n'a aucune incidence sur sa conception du métier de formateur. Selon elle, l'aspect le plus important du métier de formateur reste l'aspect pédagogique indifféremment du secteur d'activité. ***« C'est tout le côté pédagogique la façon dont on présente les choses. »18***
19	c	Est-ce que le secteur particulier la sécurité influe sur vos pratiques en tant que formatrice ? Est-ce qu'il y a des particularités quand on est formatrice en sécurité privée ? Est-ce qu'il y a des particularités en sécurité privés dont il faut être conscient ?	Le secteur d'activité n'a pas d'incidence particulière sur sa perception de la formation. L'objectif de la pratique reste le même !
20	i	Moi je ne vois pas de différence quand on fait un cours on fait le même on a un objectif et on va mener un stagiaire d'un point A à un point B de la même manière. Après les stagiaires sont peut-être différent ça OK, mais après les formateurs... après il y a eu des évolutions dans la sécurité privée Ça dépend des matières mais pour moi je ne vois pas de différence particulière.	Le fait de dispenser de la formation en sécurité privée, pour elle, ne joue pas un rôle déterminant. Même si elle admet que les caractéristiques des publics en formation sont souvent différentes, l'objectif d'une formation reste selon elle la même chose « ***on a un objectif et on va mener un stagiaire d'un point A à un point B de la même manière »20***
21	c	Quelles sont les valeurs que vous en avant par exemple, À quoi est-ce que vous accordez vraiment de l'importance lors d'une formation sécurité privée ?	Valeurs
22	i	J'allais dire les valeurs plus fortes que tout un chacun doit mettre en œuvre c'est l'intégrité, être carré	Dans son approche de la formation en sécurité privée, cette formatrice prend le parti de mettre l'accent sur les valeurs d'intégrité morale et de respect des consignes.
23	c	Être carré... c'est-à-dire ? Suivre le règlement à la lettre…	
24	i	C'est ça, Il y a un règlement à suivre effectivement et là, l'esprit critique est un petit peu moins à mettre en avant que dans un Cours de français par exemple. Donc on ne discute pas le règlement. On applique et on relève les	Selon elle le travail attendu d'un agent de sécurité consiste essentiellement à relever et notifier les manquements aux directives de sécurité sur un lieu de travail.

		manquements au règlement voilà. Bêtement et simplement sur une feuille de papier. Après c'est au supérieur de faire en sorte que tout soit rétabli.	
25	c	Du coup on va faire un petit exercice c'est juste pour savoir en quoi consiste exactement le travail de formateur en sécurité privée et que je doive vous remplacer vous demain lors d'une séance de formation quels sont les conseils ou quels sont les directives que vous pouvez me donner pour que je puisse vous remplacer et que personne ne s'avise du changement ? Comment est-ce que vous vous y prenez pour commencer ?	Pratiques professionnelles
26	i	Vous débutez ?	
27	c	Disons que je débute.	
28	i	Vous ne pouvez pas débuter comme ça vous devez faire une formation particulière une formation spécifique. La formation sécurité privée ça ne s'improvise pas, voilà ce que je vais vous répondre. Ensuite vous avez un déroulé pédagogique très précis vous avez deux heures pour telle matière avec tant de petits chapitres à traiter donc…	Pour avoir la qualification de formateur, il est aujourd'hui nécessaire de suivre des formations spécifiques et obtenir les qualifications nécessaires. Notre interlocutrice est catégorique « ***La formation sécurité privée, ça ne s'improvise pas*** »28 Avant de prétendre dispenser une formation en sécurité privée, il faut déjà répondre à ces impératifs. Il est également important de suivre un déroulé pédagogique précis afin de pouvoir aborder toutes les thématiques dans le temps impartis.
29	c	Comment vous introduisez ? par exemple quand vous avez deux heures d'intervention face à un public en formation.	Introduction d'une nouvelle notion !
30	i	Ben on présente la session qui va débuter combien de temps elle va durer quels sont les objectifs et par quels moyens les obtenir. C'est-à-dire quels types d'évaluation on va pouvoir faire pour voir si tout est acquis.	En guise de prise de contact, la formatrice dans la description de ses pratiques, prend le temps de présenter la session de formation (durée, objectifs et méthodologie). Elle présente ensuite les types d'évaluation qui seront mise en place pour déterminer le niveau d'acquisition des connaissances. ***« On présente la session qui va débuter combien de temps elle va durer quels sont les objectifs et par quels moyens les obtenir. »30***
31	c	Pendant ces 2 heures où pendant la journée de formation il y a des moments de vigilance particulière qu'il faut avoir ? à quoi faut-il faire attention ?	Points de vigilances !
32	i	ça dépend des matières, la vigilance d'un formateur se tient à capter l'attention de son public c'est tout, sur tout ce qui est épuisant.	Selon elle les moments de vigilance pour un formateur en exercice varient selon la matière dispensée. Dans sa pratique générale, elle accorde un grand soin au fait de capter l'attention des stagiaires le plus longtemps possible lors de ses interventions. Cet exercice constitue selon elle, la partie la plus épuisante du travail de formateur. ***« Ça dépend des matières, la vigilance d'un formateur se tient à capter l'attention de son public c'est tout, sur tout ce qui est épuisant »32***

33	c	Justement comment vous vous y prenez pour capter l'attention et surtout pour la garder sur le temps de la séance ou de la session ?	Méthode mise en œuvre pour capter l'attention
34	i	On essaie plusieurs... ça dépend de courant, toujours pareil déjà ne pas rester statique derrière son bureau, derrière son ordinateur. Ça c'est la première chose parce que voilà... ne pas avoir un ton monocorde, faire participer forcément les stagiaires, lancer des questions attente de réponse construire le cours avec eux c'est mieux plutôt, plutôt que d'énoncer son cours derrière son bureau. C'est les stagiaires qui construisent les cours avec vous.	Dans sa pratique quotidienne, la formatrice privilégie un format de cours assez dynamique pour attirer l'attention des stagiaires. Elle met donc en garde contre le fait de rester statique dans un coin du bureau ou derrière un ordinateur mais également contre le fait d'avoir un ton monocorde. En ce qui la concerne elle mise sur le fait de construire son intervention avec le public qu'elle a en formation. Il s'agit alors de faire participer les stagiaires en leur posant des questions et attendant les réponses. Ce qu'elle cherche alors à faire c'est d'impliquer les stagiaires dans leur formation.
35	C	Donc cette notion de mobilité dans la classe c'est quelque chose qui est important pour vous, c'est quelque chose qu'il faut que je fasse ?	
36	i	Et ben pour ne pas avoir une classe morte oui, la mobilité physique ou la mobilité de la parole c'est un outil	La mobilité (physique et de parole) constitue dans sa pratique un outil déterminant à ne pas négliger au risque de se retrouver avec ***« pour ne pas avoir une classe morte*** »36
37	C	Vous avez parlé tout à l'heure de construire le cours avec les stagiaires... mais moi j'ai préparé mon cours je viens avec comment est-ce que je fais ça ?	Impliquer les stagiaires
38	i	On lance des questions comme ça à la volée, ils répondent et petit à petit on les amène à montrer l'objectif du cours et à leur apporter des réponses manquantes pour construire leurs savoirs.	Le moyen utilisé par notre formatrice dans le but d'impliquer les stagiaires repose sur le questionnement. Elle se sert de cet outil pour progressivement amener les stagiaires à découvrir les objectifs de l'intervention et petit à petit à construire et structurer leurs savoirs.
39	C	D'accord, vous parliez d'être carré comment est-ce qu'on transmet cette valeur aux agents de sécurité qui sont en formation des gens qui sont différents qui n'ont peut-être pas cette même culture, comment est-ce qu'on fait ?	
40	i	Là c'est compliqué parce que je ne fais pas de la formation en sécurité privée pris en tant que telle je fais les présentations ou du secourisme (module obligatoire).	La formatrice nous fait ici remarquer que son domaine d'intervention ne couvre pas spécialement certains aspects de la formation de l'agent de sécurité. Ce qui nous amène à penser que la transmission de certaines valeurs passe par plusieurs formateurs ou expériences.
41	c	Dans le secourisme, je suppose qu'il faut être carré aussi parce qu'il y a des procédures non ?	
42	i	Oui mais on arrive à rigoler tout en étant carré	
43	c	Oui justement c'est ce que ce que je veux dire…	
44	i	C'est de construire des bornes, donc une vie est en jeu. La prérogative donc on va apprendre à sauver une vie donc effectivement on rigole on s'amuse à imiter la personne qui crie qui a mal et tout c'est rigolo parce que voilà mais l'enjeu est important	Néanmoins le domaine d'intervention de notre formatrice n'en est pas moins capital en ce sens qu'« ***une vie est en jeu*** »44 Pour elle l'enjeu c'est de parvenir à combiner la convivialité de la formation à la gravité des sujets abordés. Transmettre certaines valeurs lors de la formation c'est pour elle « ***La prérogative donc on***

			va apprendre à sauver une vie donc effectivement on rigole on s'amuse à imiter la personne qui crie qui a mal et tout c'est rigolo parce que voilà mais l'enjeu est important » 44
45	c	D'accord, On va passer au thème suivant qui porte sur le comment devient-on formateur d'agent de sécurité aujourd'hui. Alors est-ce qu'aujourd'hui il faut des qualifications spécifiques ou un parcours spécifique pour devenir formateur en sécurité privée ?	Devenir formateur/construire la professionnalité/formations-qualifications
46	i	Oui il y a Il y a des parcours plus adéquats que d'autres. Déjà avoir fait une carrière dans la sécurité privée c'est important, on sait déjà de quoi on parle on a quelques anecdotes à proposer. Après, il y a des formations, ça c'est nouveau, des formations tout à fait spécifiques sur 5 grands thèmes. Tout formateur doit suivre.	Selon notre formatrice, le fait pour un formateur en sécurité privée d'avoir une expérience professionnelle dans les activités privées de sécurité peut être un atout important. Selon elle l'intérêt d'avoir eu un parcours dans ce secteur réside dans le fait d'avoir des anecdotes une expérience professionnelle qui pourrait permettre d'associer des pratiques professionnelles aux concepts qui sont étudiés en formation. De nouvelles directives ministérielles imposent désormais aux formateurs en sécurité privée d'obtenir une qualification à la suite d'une formation obligatoire sur 5 grandes thématiques. A priori pour accéder à la qualité de formateur en sécurité privée, notre interlocutrice préconise d'avoir une certaine expérience des métiers de la sécurité privée et de suivre une formation de formateur rendu obligatoire depuis juins 2017.
47	C	D'accord vous avez parlé tout à l'heure des anecdotes du formateur c'est quelque chose de primordiale pour devenir formateur en sécurité privée ?	
48	i	Primordial non, on peut faire sans …	Le fait pour elle d'avoir une expérience professionnelle ne constitue pas une obligation. Il est tout à fait possible pour un novice de suivre les formations adéquates et devenir formateur en sécurité privée.
49	C	Dans ce parcours pour devenir formateur qu'est-ce que vous pourriez peut-être suggérer pour offrir une voie d'accès plus adaptée au parcours de ou un parcours de formation plus adaptée ? Qu'est-ce qui pourrait aujourd'hui favoriser l'accès au métier de formateur en sécurité privée ? (Entré d'un autre individu dans le bureau pour voir le responsable formation)	
50	i	Je n'ai pas très bien compris en fait…	
51	C	Alors ce que je veux dire c'est quoi votre avis sur la formation que pourriez-vous suggérer pour améliorer l'accès à la formation	
52	i	Pour le moment je trouve que ça a pris une bonne tournure c'est-à-dire qu'on demandait surtout un parcours professionnel, après, je parle parce que je l'ai déjà fait. Aujourd'hui, on demande une formation spécifique et une formation de formateur ça c'est très bien parce que tout ce qui est pédagogie ça manquait cruellement.	La formatrice semble satisfaite des nouvelles directives ministérielles qui imposent maintenant à tous les organismes de formation d'avoir recours uniquement aux services de formateurs pouvant justifier de formation formateur. Pour elle, il ne s'agit plus de se baser sur le parcours professionnel

		Du coup pour aller plus loin, pour moi ça va concerner plus la pédagogie. Pour moi ça manque encore pour maîtriser parfaitement le PowerPoint savoir comment on fait son cours enfin voilà maîtriser l'informatique.	d'un individu pour lui confier la tâche de former d'autres agents de sécurité. De son propre constat, l'aspect pédagogique manquait beaucoup dans les formations en sécurité privée. C'est sur ce point qu'elle souhaiterait que l'accent soit mis à la fois sur les techniques d'animation des formations et sur l'utilisation et la maitrise des différents outils didactiques comme le power point.
53	c	D'accord, là vous avez parlé de nouveaux parcours de formation qui sont mis en place, qu'est-ce que le mot professionnalisation Évoque chez vous ?	Représentation de la professionnalisation !/professionnalisation
54	i	Bah il y a les professionnels de la sécurité On est d'accord et la professionnalisation c'est-à-dire que les métiers évoluent que le métier s'améliore. c'est un métier, on ne s'improvise pas formateur.	La professionnalisation signifie surtout pour elle une évolution du métier de formateur. Elle suppose donc pour la formatrice une amélioration globale des pratiques de formation ***« c'est un métier, on ne s'improvise pas formateur.*** »54
55	c	Pour vous quels sont les aspects importants de cette professionnalisation qui est en cours dans le secteur la formation sécurité privée surtout chez les formateurs, qu'est-ce qui est vraiment important dans ce parcours dans ce processus qui est mis places ? (Interruption pour avis sur un dossier en cours, je relance...) interruption !!!	Nous avons été interrompus par l'entrée de l'assistante administrative qui venait solliciter des précisions.
56	c	Du coup vous m'avez dit les aspects importants vous ne saviez pas... on parlait des aspects importants de cette professionnalisation	Mon interlocutrice a perdu le fil… j'essaie de la ramener dans l'entretien.
57	I	Ben non parce que c'est les matières particulières, il y a un peu plus d'exercices pratiques ce qu'il manquait dans la formation Je trouve que c'est bien.	Un élément de ces nouvelles mesures lui semble plutôt important c'est la place plus important accordé à la pratique au cours de la formation même si cela est aussi lié aux différentes thématiques abordées dans la formation en sécurité privée.
58	c	Donc le côté pédagogique c'est pour vous, de ce que j'ai compris c'est aujourd'hui ce qui manque le plus pour construire un vrai professionnel de la formation en sécurité privée si j'ai bien compris…	Représentation du formateur !compétence du formateur
59	I	C'est ce qui manquait oui effectivement après c'est ce qui fait la différence entre un bon et un mauvais formateur. il y a quelqu'un qui sait de quoi il parle et quelqu'un qui sait comment en parler.	L'aspect pédagogique revêt une importance capitale pour la formatrice qui fait une distinction importante en le savoir professionnel et la capacité à transmettre ce savoir ***« c'est ce qui fait la différence entre un bon et un mauvais formateur. il y a quelqu'un qui sait de quoi il parle et quelqu'un qui sait comment en parler***. »59
60	c	Depuis 2 ans ça a commencé à changer pour le formateur dans le secteur de la sécurité privée comment est-ce que cela a été mis en place au niveau des politiques au niveau des organismes de formation comment est-ce que ce changement a été mis en place ?	
61	i	Il n'y a pas eu de de choses particulières pour nous sauf depuis l'arrêté du 27 juin 2017 avec les changements du CQP les 3 UV qui se transforme en 15 UV et puis cette obligation sur les 5 grands secteurs. Sinon il y a rien de spécial.	La mise en œuvre des nouvelles politiques en matière de formation professionnelle en sécurité privée ne semble pas trop déstabilisée notre formatrice qui en comprend la nécessité. Elle pointe surtout une nécessité de réajustement et de mise en conformité avec les nouvelles

			réglementations en matière de recrutement des formateurs.
62	C	Est-ce qu'il y a des tensions des oppositions on va dire des résistances de part et d'autre pour ou contre cette professionnalisation ces changements dans le métier de formateur ?	
63	i	Ben bien sûr qu'il y a des problèmes quand on demande à quelqu'un qui a 10 ans d'expérience de repasser des formations pour apprendre ce qu'il apprend déjà depuis un moment c'est un peu compliqué ou te prouver qu'ils sont formateur ça crée quelques petite tension.	Les difficultés auxquelles la formatrice fait référence, portent essentiellement sur la capacité des formateurs à tolérer la remise en question de leur légitimité. ***« Bien sûr qu'il y a des problèmes quand on demande à quelqu'un qui a 10 ans d'expérience de repasser des formations pour apprendre ce qu'il apprend déjà depuis un moment c'est un peu compliqué ou te prouver qu'ils sont formateurs ça crée quelques petite tension »* 63**
64	c	Quel est votre position par rapport à cela qu'est-ce que vous en pensez ?	
65	I	Je vais faire comme le gouvernement pour d'autres sujets: c'est du cas par cas (rire) ça dépend de l'expérience de tout un chacun soit en pédagogie soit dans la profession après il y a des formateurs en sécurité qui sont soit à la base de simples d'agent de sécurité, Ils sont peut-être différent de celui qui a, je ne sais pas, l'expérience d'un SSIAP 3 ou deux ou même d'un chef de secteur etc. c'est pour cela que je parle de cas par cas. (Rire)	Avec une touche de sarcasme notre interlocutrice préfère prendre la situation au cas par cas. Nous comprenons que selon elle, l'expérience professionnelle du formateur joue un rôle dans sa façon de se définir en tant que formateur et le fait que cette qualité soit remise en question ou qu'il faille justifier de cette aptitude peut être source de tension.
66	c	Nous allons parler De l'identité professionnelle de formateur en sécurité privée, Le travail du formateur en quoi cela consiste concrètement au quotidien ?	Représentation sur le métier de formateur
67	I	Benn ***c'est de faire de l'animation de cours, c'est préparer les exercices, des exercices écrits on est d'accord mais aussi des exercices pratiques***, Et là dans les exercices pratiques, ***il faut savoir s'adapter à son public voir peut-être freiner sur certaines choses et puis accéléré sur d'autres*** C'est pour ça la pédagogie dans le but d'emmener tout le monde au même au même point. Donc ça c'est sur le terrain, après c'est de la préparation de cours donc le cours informatique ***faire des slides de les améliorer en efficacité en Sorte que le message soit clair Et puis c'est de les améliorer aussi par rapport au changement, c'est se tenir au courant de ces changements de texte etc***… Mettre à jour son cours et travailler aussi sur le support écrit.	Selon la formatrice le travail de formateur porte sur plusieurs aspects. Il s'agit bien entendu de la dispense des formations mais surtout sur tout ce qui se passe en amont et pendant les cours. Ces éléments ne sont pas toujours perceptibles vu de l'extérieur. Le formateur au-delà de l'animation du cours doit concevoir les exercices théoriques mais aussi pratiques. Se faisant, il est aussi attendu de lui une grande capacité d'adaptation au public en formation dans le souci de conduire le groupe de former au même niveau de compétence. Aussi le travail de formateur requiert une veille pédagogique et réglementaire constante pour éviter d'être dépassé par la réglementation. En fin le travail de formateur porte également sur l'amélioration constante des supports de cours (papiers ou informatiques)
68	c	Ok, plus personnellement qu'est-ce qui vous Vous permet de vous définir en tant que formatrice ? Est-ce que vous vous sentez déjà professionnel ou qu'est-ce que vous permet de de vous définir en tant que formatrice ?	Perception de soi professionnel
69	i	Au secours !! ça va être dur cette question (humour, un peu hésitante) Qu'est-ce qui, qu'est-ce qui me fait dire que je suis formatrice professionnelle ?	Elle use ici de l'humour pour avoir le temps de réfléchir à sa réponse tout en soulignant la complexité de répondre à notre question.

70	c	Comment est-ce que vous le sentez ?	Face à cette question l'interviewée prend la décision de mettre son identité de formatrice en arrière-plan au profit de son identité de directrice de centre de formation. Cela pourrait-il être dû au fait qu'elle n'avait jamais porté son attention sur son identité de formatrice ?
71	I	Moi aujourd'hui je ne suis plus formatrice, je suis directrice. j'ai changé de métier là.	Elle nous signale finalement qu'au jour d'aujourd'hui elle ne se considère plus comme formatrice parce qu'elle occupe la fonction de directrice du centre de formation. Elle dit avoir changé de métier. Pourtant elle intervient encore sur certaines sessions de formation d'agents de sécurité sur le module de secourisme. Elle est également référente pour toutes les formations liées au secourisme et à la prévention des risques au travail. Nous comprenons donc que notre interlocutrice définis son identité professionnelle en fonction de sa pratique plus régulière de directrice de centre. L'identité de formatrice est aujourd'hui passée au second plan.
72	c	D'accord… donc vous…	
73	I	Voilà, la formation qu'est-ce que je pourrais dire... je veux faire une citation de Boileau	
74	C	Je prends toujours…	
75	i	En fait il faut savoir dire clairement les choses c'est pas vraiment la citation de Boileau mais c'est un peu ça utiliser des mots simples.	Elle fait ici une digression sur sa conception de la formation. Selon elle la formation pourrait se résumée à la capacité à partager la connaissance en utilisant des mots simples adapter au public que le formateur peut être amené côtoyer.
76	C	D'accord, tout à l'heure vous me disiez que la formation c'était pareil, la question que je me pose peut-on considérer le formateur en sécurité privée comme tout autre formateur d'adultes, a-t-il des caractéristiques particulières où on peut le considérer comme n'importe quel formateur d'adultes selon vous ?	Identité professionnelle du formateur
77	i	Non je ne vois pas,	
78	C	Vous ne voyez pas de différence ?	
79	i	Je peux pas vous dire ça je ne suis pas formatrice de sécurité pur et dur. Pour moi je ne vois pas de différence entre les matières. C'est quelqu'un qui a peut-être une notion de discipline un peu plus, qui a à la base une notion discipline plus affirmer qu'un autre mais c'est tout.	L'interviewée ne perçoit aucune différence majeure entre un formateur en sécurité privée et les autres formateurs d'adulte. Selon elle, cette perception pourrait s'expliquer par le fait qu'elle n'intervienne que sur un module spécifique de la formation des agents de sécurité. De son point de vue le formateur en sécurité a probablement une disciplinaire plus affirmer que d'autres formateurs d'adulte pour lesquels la notion de discipline ne serait peut-être pas un enjeu aussi important.

80	c	On parlait aussi de de l'arrêté de 27 juin 2017, que l'État met en place une certaine reconnaissance officielle du métier de formateur en sécurité privée ? Comment percer vuvuzela aujourd'hui est-ce que l'État fait preuve de reconnaissance vis-à-vis de Monsieur de formateur en sécurité privée ?	Reconnaissance officielle du formateur ???
81	I	Aujourd'hui non, je n'ai pas l'impression qu'il y a une reconnaissance particulière parce que sinon on ne ferait pas comme ça, on nous impose un texte et on a 6 mois pour faire former le formateur et entre-temps on doit former les stagiaires. Donc si on peut appeler ça une reconnaissance au départ c'est mal posé. On met la charrue avant les bœufs. On impose ses formations mais est-ce que derrière il y a la reconnaissance ? Non. Pour le stagiaire pareil parce que la formation est plus difficile, est-ce qu'il y a une reconnaissance derrière particulière de l'agent de sécurité ? Non. Est-ce qu'il y aura une augmentation de salaire ? Non. Donc non pour moi non ?	La formatrice ne perçoit pas vraiment une volonté de reconnaissance de l'Etat vis-à-vis du formateur. Elle avance pour cela l'argument de la mise en œuvre brutale des nouveaux arrêtés ministérielle. Selon elle, les nouveaux textes n'ont pas vraiment vocation à accroitre ou même favoriser la reconnaissance du formateur surtout que ces réformes ne prennent pas en compte le traitement salarial ni des formateurs ni des agents de sécurité qu'ils forment.
82	c	Donc aujourd'hui c'est poser des contraintes au milieu de sécurité un général sans la reconnaissance qui va avec ?	
83	i	Non la formation, je respecte, c'est très bien, mais je ne pense pas qu'il y ait de reconnaissance pour le formateur. Non la formation c'est très bien ça prend de la valeur effectivement. Ce qu'on enseigne aux stagiaires, c'est de mieux en mieux, mais bon de là est-ce qu'il y a une reconnaissance particulière pour le formateur je ne pense pas.	Malgré ce manque de reconnaissance vis-à-vis des formateurs, elle trouve quand même des points positifs à ces décrets. Selon elle, la formation des formateurs, la structuration de la formation à destination des agents de sécurité, l'obligation de recyclage sont autant d'éléments qui confèrent une plus grande valeur au secteur de la formation dans l'ensemble. Toute fois une reconnaissance particulière du statut de formateur n'est pas encore à l'ordre du jour.
84	c	Aujourd'hui est-ce que vous avez connaissance d'organisme ou de collectif de formateurs et quel pourrait être le rôle de ce collectif de formateur dans la professionnalisation ?	Le collectif comme référence ?
85	i	eh non pas que je sache, il existe des syndicats de centre de formation mais pas de collectif de formateur.	L'interviewée nous affirme ne pas connaitre d'organisme ou de collectif regroupant les formateur, toute fois il en existe une qui regroupe les centres de formation.
86	c	Des syndicats pour le centre de formation mais pas pour les formateurs... est-ce que c'est quelque chose qui pourrait important ? par exemple d'avoir un collectif de formateur ?	
87	i	euuuhh Oui peut-être….	La formatrice n'est pas très convaincue par la nécessité d'avoir un collectif regroupant les formateurs en sécurité privée.
88	c	Dans ce vaste champ de la sécurité privée, selon vous quelle est la place qu'a le formateur comment est-ce qu'il est perçu ? Quelle idée les gens s'en font ? Ça dépend quel gens ? Les gens à l'extérieur…	Perception du formateur par autrui
89	c	Dans le milieu de la sécurité	
90	i	Dans la sécurité les anciens stagiaires quand ils ont une question un problème avec leur chef etc… Appellent le	Le formateur dans le milieu de la sécurité est souvent perçu comme une personne ressource un

		centre de formation pour avoir la réponse, pour une information. on m'a demandé de faire si est-ce que c'est normal par exemple.	appuie conseil. Il s'agit d'un professionnel que l'on peut contacter pour être fixer sur la légalité d'une pratique ou sur une procédure particulière dans le travail.
91	c	Donc souvent c'est des recours conseil…	
	i	oui	
92	c	ok on a bientôt fini La question que je reposer aussi individuel c'est le travail personnel la personnalité du formateur a-t-elle une influence sur son activité sur sa pratique son travail?	Personnalité/investissement personnel
93	i	ben la personnalité ça transparaît toujours, quelqu'un qui est nerveux par exemple C'est peut-être moins bien que quelqu'un qui est toujours de bonne humeur où qui laisses paraître en tout cas comme ça.	Dans le travail du formateur, il est tout à fait nécessaire de cerner la personnalité du formateur car celui-ci transparait toujours, selon notre interlocutrice, dans sa pratique. La capacité du formateur à présenter un caractère avenant influe beaucoup sur la qualité de son travail.
94	c	Tout à l'heure vous me parlez des stagiaires qui vous contacter pour avoir des conseils, justement comment est-ce que vous percevez de la reconnaissance de vos stagiaires ?	Reconnaissance de la part des stagiaires.
95	i	Ah oui-oui !!! ça fait toujours plaisir quand tu appelles pour poser des questions surtout quand c'est des stagiaires qui ont... la dernièrement il y en a un qui nous a appelé ça m'a fait plaisir il avait fait son CQP ailleurs il a fait son SSIAP chez nous et nous appeler pour poser une question, une question de sûreté Donc pour moi c'est une reconnaissance tout à fait d'autant plus que nous avons des stagiaires qui ont des formations qui sont financés par la Région ici chez nous et du coup nous assurons un suivi c'est-à-dire qu'on le rappel 6 mois et 1 ans après pour savoir où ils en sont donc effectivement on est assez proche de nos stagiaires	La plus grande source de reconnaissance pour les formateurs reste les stagiaires qu'ils ont eus en formation. Notre interviewée perçoit dans les sollicitations de ses anciens stagiaires une forme de reconnaissance et ce d'autant plus s'ils la contactent pour lui poser des questions sur des modules ou des spécialités auxquels ils ont été formés ailleurs et par d'autres formateurs. C'est pour elle une marque de reconnaissance de son expertise et du centre de formation qu'elle dirige en tant que directrice.
96	c	Et c'est réciproque ?	
97	i	oui voilà comme le dirait mon formateur nous restons une grande famille…(rire)	Selon elle la relation entretenue avec les stagiaires du centre s'apparente à celle d'une grande famille.
98	c	Intéressant des questions aussi, là je rappelle comme toujours vous vous décidez à quoi vous répondez à quoi vous ne répondez pas. le regard de votre entourage par rapport au métier que vous faites au secteur dans lequel vous exercez, comment vous le percevez?	Perception de la formatrice par l'entourage
99	i	le regard extérieur euuhh là vous Vous vous adressez à une femme, quand je me présentais sur des formation, il y'a des mâchoires qui tombaient par terre Parce que les gens étaient très surpris de trouver une femme faisant la formation de sécurité voilà donc voilà pour le regard extérieur et puis on s'attendait avant une formation plus physique qui théoriques voilà donc ça a évolué quand même, ça fait un moment que ça change un petit peu et plus en plus de femmes qui demandent à faire la formation aussi .Voilà après sinon à l'extérieur pas de regard particulier, quand je dis que je suis dans le secteur de la sécurité privée tout se passe bien (rire).	Dans son parcours notre interviewée a suivi des formations professionnelles qualifiantes pour exercer les métiers de la sécurité. En tant que femme elle a dû faire face à quelques préjugés qui ne l'on pas dissuadé de continuer. Aujourd'hui elle constate que les mentalités changent beaucoup cela peut être lié aussi au fait que la conception du métier aussi change. La sécurité aujourd'hui n'est pas basée le modèle des métiers physique et il en est de même pour la formation.

			Pour elle aujourd'hui il n'y a rien de particulier à signaler quand elle affirme travailler dans le secteur de la sécurité privée.
100	c	Et qu'en est-il de la famille des amis, qu'est-ce qu'ils en pensent qu'est-ce que laisse transparaître ? Long silence	
101	i	Non rien de particulier, je vois rien de particulier rien à dire de spécial là-dessus.	Etant fille de formateur en sécurité privée, puis formatrice elle-même, elle ne perçoit aucun changement de perception dû au choix de carrière qu'elle a effectué.
102	c	Ok Hormis ce secteur-là de la formation sécurité privée Est-ce qu'il y a d'autres domaines dans lesquels vous vous investissez professionnel associatif où juste pour le loisir ?	Autres espaces d'investissement
103	i	Actuellement non, j'ai pas le temps…	La formatrice nous affirme ne pas avoir de pratiques professionnelles, ni activités associatives ou ludique en dehors de son travail. Pour elle la gestion administrative du centre mobilise toute son énergie.
104	c	D'accord donc vous êtes concentré sur votre travail…	La formatrice est réticente a communiquer sur les autres aspect de sa vie personnelle
105	i	Bah se reposer Parce que j'ai pas trop le choix j'ai que mes weekend pour me reposer et encore (rire)	Le peu de temps dont elle dispose en dehors du travail est consacré au repos.
106	c	Quand vous disiez tout à l'heure ça doit être fatiguant comment est-ce que vous conciliez cela avec votre vie de famille ? comment faites-vous pour trouver un équilibre ? Long silence	
107	i	Je ne sais pas, vie de famille sécurité privée…	
108	c	Compliqué ?	
109	i	Non, non que ce soit la sécurité privée ou un autre aujourd'hui ça ne change rien.	
110	c	j'ai eu à interroger des formateurs qui m'ont fait part de difficultés que j'avais à concilier activité de formation sécurité privée où les activités en sécurité privée qui sont un peu en décalage Avec la vie de famille c'est pour cela que je pose la question au savoir comment est-ce en équilibre un peu?	Il est à nouveau nécessaire de justifier mes questions afin d'obtenir des réponses.
111	i	Comment ça un décalage dites-moi parce que je ne vois pas…	A du mal à concevoir que l'activité de formation sécurité privée ait une influence quelconque sur la vie de famille.
112	c	Par exemple Par exemple se disent que quand les autres sont en weekend en vacances et il travaille	
113	i	Ah d'accord oui je vois mais le formateur lui, il ne travaille pas le weekend donc du coup…	

114	c	Ce serait donc l'une des raisons pour lesquelles bascule de l'activité sécurité privée vers la formation pour avoir quand-même de temps qui coïncide avec les autres…	
115	i	Ah oui-oui mais moi non j'étais prof, je reste formatrice à la rigueur avant j'avais des vacances maintenant j'en ai plus... pour moi il n'y a pas de…	Dans sa situation actuelle, elle reconnait volontiers qu'en étant enseignante dans le privé elle avait plus de temps du fait des vacances scolaire ce qui apparemment n'est pas le cas aujourd'hui.
116	c	La dernière question c'est aujourd'hui quelles sont les perspectives comment est-ce que vous voyez le métier de formateur en sécurité privée dans quelques temps ? Long silence je reformule Comment est-ce que vous aimeriez que ce soit dans quelques temps ?	Perspectives de développement professionnelle !!!
117	i	(Long silence) eh je ne sais pas. je trouve que au niveau des programmes ça bien évolué on leur demande de faire ses formations c'est pas mal. Comme on disait tout à l'heure, il y a une professionnalisation, c'est très bien. Ça permet de faire le tri dans les bons ou pas bon Maintenant il me semble que pour le centre de formation, c'est faire des choix aussi. On a une image à portée, le pourcentage de réussite à avoir etc… je trouve que ça va dans le bon sens, c'est très bien	En termes de perspective, elle semble assez confiante dans le fait que les choses vont dans le bon sens en termes de structuration de la formation professionnelle et de la formation continu. Pour elle l'effet plus visible de ce processus de professionnalisation réside dans les nouvelles obligations de formation qui vont aussi obliger les centres de formation à revoir leurs pratiques et faire des choix stratégiques pour assurer leur développement.
118	c	Ok, je pense qu'on a un peu fais le tour du guide d'entretien s'il y a quelque chose que vous souhaitez ajouter par rapport à la professionnalisation des formateurs par rapport à votre travail à vos fonctions que je n'ai pas pensé vous êtes libre de faire ? Est-ce que vous souhaitez quelque chose ?	
119	i	Non, non je vous l'ai dit ce qui manque, c'est surtout tout ce qui est d'ordre pédagogique. Donc faire la formation sur la théorie c'est bien mais c'est vrai que maîtrise de de l'informatique et tout ça c'est pas mal voilà.	En guise de conclusion, l'interviewée insiste encore une fois sur l'aspect pédagogique et invite à un accroissement des efforts en matière d'animation des cours et d'utilisation de l'outil informatique.
120	c	Ok ! Merci on va s'arrêter là merci de votre temps !	
121	i	Je vous en prie !	

4.11 Steph

N°	C/I	Verbatim	Pré Analyses
1	c	Bonjour	
2	i	Bonjour oui§	
3	c	C'est un entretien qui sera enregistrer et anonymiser à la retranscription. Personne n'aura accès aux audio, mes encadrants n'auront accès qu'aux retranscriptions en cas de vérification.	
4	i	D'accord, entendu	
5	c	C'est un entretien qui va porter exclusivement sur votre travail sur comment vous le percevez, comment vous le vivez ? vous êtes libre de répondre aux questions que vous souhaitez, celles qui vous semblent compliqué je peux les reformuler soit vous pouvez décider de ne pas y répondre. Si tout cela est ok on peut commencer.	
6	i	Ok d'accord !	
7	c	Pour commencer, que pouvez-vous me dire de votre parcours professionnel antérieur ?	Parcours pro
8	i	Entendu !	
9	i	Donc avant j'étais gendarmes officier de police judiciaire en unité de recherche. J'ai terminé comme ça, auparavant, je m'occupais des gendarmes adjoints de l'unité donc ils ont tous une formation continue, je m'occupais d'eux. Je préparais des personnes pour passer le concours de gendarmes mais aussi j'étais aussi formateur pour ceux qui voulaient passer l'OPJ l'examen d'officier de police judiciaire. voilà donc déjà au départ avant que je sois formateur dans la sécurité privée.	Nous rencontrons ici un formateur qui a longtemps exercer la profession de gendarmes. Au fil de son parcours professionnel, il a déjà eu une expérience approfondie du métier de formateur. Il était en charge de la formation continue des nouvelles recrues et de la préparation aux concours d'officiers de police judiciaire pour l'ensemble de son unité. *« **avant j'étais gendarmes officier de police judiciaire en unité de recherche. J'ai terminé comme ça, auparavant, je m'occupais des gendarmes adjoints de l'unité donc ils ont tous une formation continue, je m'occupais d'eux. Je préparais des personnes pour passer le concours de gendarmes mais aussi j'étais aussi formateur pour ceux qui voulaient passer l'OPJ l'examen d'officier de police judiciaire*** »9
10	**C**	**D'accord et vous n'avez jamais été agent de sécurité privée ?**	
11	i	Jamais, Non jamais, non, non	Notre interlocuteur nous confirme n'avoir jamais exercer aucun des métiers de la sécurité privée avant de devenir formateur dans ce domaine. Nous en déduisons naturellement qu'avoir une expérience professionnelle dans la sécurité privée n'est pas une condition obligatoire pour devenir formateur en sécurité privée.
12	**c**	**Donc vous êtes arrivée directement du monde de la sécurité public …**	

13	i	Oui tout à fait oui, oui donc moi, j'ai demandé ma carte professionnelle au CNAPS hein. J'ai plusieurs on va dire plusieurs flèches à mon arc (cordes à mon arc) j'ai on va dire tout ce qui est agent rapproché de personnes physique. J'ai également tout ce qu'on fait passer ici, tout ce qui agent de prévention et de sécurité aussi tout ce qui est DAB distributeur Automatiques de billets, j'ai aussi l'aéroportuaire par équivalence.	Bien que n'ayant pas été agent de sécurité privée auparavant, le formateur dispose de plusieurs agréments du CNAPS qui lui permettraient, d'exercer les activités de sécurité privée, s'il le souhaitait. Ceci est dû au fait qu'il dispose d'une expérience professionnelle en tant qu'officier de police judiciaire de la gendarmerie nationale. A travers la VAE, notre formateur a obtenu une large gamme de qualifications qui lui attestent les compétences nécessaires à l'exercice de plusieurs métiers de la sécurité privée. ***« j'ai demandé ma carte professionnelle au CNAPS hein. J'ai plusieurs on va dire plusieurs flèches à mon arc (cordes à mon arc) »13***
14	**c**	**D'accord à partir de ce moment est ce que quelque chose en particulier vous a inciter à faire le choix de quitter le monde de la sécurité public vers celui de la formation en sécurité privée ?**	**Motivations à la transition**
15	i	Alors je trouve que le plus beau métier c'est professeur on va dire. Donner son savoir, je trouve que c'est très beau. Si j'avais été plus sportif, je l'étais hein, je parle à l'imparfait hein. Donc professeur de sport pour moi je trouve que c'est le plus beau métier au monde. Pourquoi ? Parce que je me suis mis dans la formation parce que ça me plaisait de donner mon savoir. Donc c'est important il faut toujours laisser quelque chose à quelqu'un et c'est pour cette raison que j'ai décidé de devenir formateur.	Après un parcours assez riche dans les forces de l'ordre, notre interlocuteur s'est tourné vers le métier de la formation par ce que selon lui ***« …je trouve que le plus beau métier c'est professeur … »15*** pour lui s'engager dans la formation revient à partager son savoir et son expérience afin d'en faire profiter les autres. ***« …je me suis mis dans la formation parce que ça me plaisait de donner mon savoir. Donc c'est important il faut toujours laisser quelque chose à quelqu'un… »15*** s'il en avait eu les qualifications, il se serait plutôt orienté vers le métier de moniteur de sport ou de professeur de sport.
16	**c**	**D'accord, vu votre parcours ce n'étais pas votre premier choix de carrière, c'est quelque chose qui s'est construit au fil du temps ?**	**Construction de la motivation ???**
17	i	Oui alors, oui pourquoi ? Parce que donc après la gendarmerie ce qu'il y' a aussi, ce qui est bien c'est on travaille le jour et la nuit tous les week-ends. Ce que je dis toujours on sait quand on enlève les chaussures on ne sait pas quand on les enlève (quand on met les chaussures on ne sait jamais quand on les enlève). Donc là, ce que je peux dire c'est en qualité de vie, parce que je travaille la semaine, je ne travaille pas les fins de semaine et puis je ne travaille plus la nuit non plus et puis j'arrive à un âge 52 ans, il était temps. Je pouvais faire faire autre chose et c'est ça. Si j'avais continué une carrière gendarmerie jusqu'à 57-58 ans peut être que je ne serais pas aujourd'hui devant vous.	Le choix de la formation comme nouvelle carrière est également dû au fait que notre interlocuteur se sentait prendre de l'âge. Le rythme de vie lié à son ancien métier devenait de plus en plus difficile à tenir. La transition vers les métiers de la formation est synonyme de meilleur qualité de vie à partir du moment où ***« Donc là, ce que je peux dire c'est en qualité de vie, parce que je travaille la semaine, je ne travaille pas les fins de semaine et puis je ne travaille plus la nuit non plus… »17***
18	**c**	**Par rapport au métier de formateur, qu'est-ce que ce métier représente pour vous mise à part le fait de transmettre son savoir ? Qu'est-ce que cela représentait pour vous et qu'est-ce que cela représente pour vous aujourd'hui ?**	**Rapport au métier/représentations du métier**
19	i	Alors ce qu'il faut savoir, c'est que le malheur des uns fait le bonheur des autres excusez-moi de	Pour notre interlocuteur, la formation en sécurité privée joue un rôle important dans le dispositif global

		dire cette expression, mais lorsqu'il y' a des risques pour les personnes et les biens étant donnée cent mille gendarmes cent quarante mille policiers il faut savoir qu'il y'a quand même cent soixante mille agent de prévention et de sécurité privée donc il faut les formés. Effectivement actuellement, je dis bien actuellement, il n'y a pas une école nationale qui forme les agents de prévention et de sécurité privée ça peut arriver hein c'est pour cette raison que dans les centres comme RP on est très carré surtout à savoir déjà pour l'entrer des stagiaires, il y'a des prérequis hein donc savoir lire et écrire le français. Donc il y' a des teste qui sont… je ne veux pas dire qui sont difficile mais qui sont quand même d'un certain niveau pour avoir ces pré requis puis après l'autorisation préalable, ils font la demande au CNAPS, on envoi à Bordeaux. Dès qu'ils ont l'autorisation préalable ils suivent cette formation voilà quoi.	de sécurisation des personnes et des biens. Selon lui tant que les personnes et leurs biens seront exposés au danger, il faudra former les agents de sécurité privée, d'autant plus que ces derniers constituent un plus gros effectif que ceux de la police ou de la gendarmerie nationale pris individuellement. En l'absence d'une institution nationale pour assurer la formation professionnelle des agents de sécurité privée, il revient aux divers centres de formation d'assurer une certaine qualité de la formation qui est dispensée aux futurs agents. Pour notre formateur et le centre dans lequel il exerce, la qualité de la formation passe d'abord par la démonstration de pré requis nécessaire au suivie de la formation, à l'obtention des autorisations administratives obligatoire.
20	**c**	**Est-ce que votre perception du métier de formateur en sécurité a évolué ou …**	**Evolution du métier**
21	i	Ah benn on évolue hein… étant donné que, ce qu'il faut savoir c'est que l'examen de CQP APS certificat de qualification professionnelle agent de prévention et de sécurité avant c'était 140h maintenant c'est 185h avec 7h d'examen compris. Avant il y'avait 40 question maintenant il y'en a 98 des questions euh par unité de valeur une UV ce qui veut dire qu'il y'a des fois où il n'y a que 5 questions dans l'unité de valeur. Si la personne se plante sur 3 questions dans la même UV où il yen avais 5 n'a pas son CQP même si elle a bien répondu aux 95 autres questions. Si elle a loupé 3 questions dans une UV où il y'en avait que 5. Ça veut dire qu'il faut que la personne revienne. Comment ça fonctionne, s'il a plus de 11 donc 12, c'est la moyenne. C'est plus 8, de 8 à 12 la personne ne suit pas les cours elle revient avant l'examen parce que qu'on fait une révision. Mais en dessous de 8 elle est obligée de refaire tous les modules qui lui manquent.	A cette question le formateur nous fait part de son constat par rapport à l'évolution des modalités d'examens. Il nous explique que ce moment de la formation revêt un caractère beaucoup plus important de nos jours. Le nouveau système d'évaluation bien que plus dense offre néanmoins des aménagements qui permettent aux stagiaires de se rattraper.
22	**c**	**D'accord… mais…**	
23	i	Bon ça a drôlement évolué comme je vous l'ai dit la marre est de plus en plus élevée. Comme je disais aussi, le risque, nous on est très carré parce qu'on est un centre de formation national donc on est quand même référencé par le CNAPS, par l'ADEF qui font passés l'examen c'est eux qui nous envoient les questions et aussi un gage de qualité qui est Qualianor donc on a été suivi par Qualianor.	Pour lui cette évolution au niveau de la certification est un gage de qualité. Etant sous la supervision du CNAPS et de l'ADEF qui chapeautent la branche formation du secteur privée de la sécurité, le centre de formation ne prend aucun risque par rapport à la qualité des formations dispensées et aux conditions de déroulement des épreuves de certification d'autant plus que le centre en question bénéficie d'un certificat de qualité qui atteste de son sérieux.
24	**c**	**C'est un organisme certificateur ?**	
25	i	C'est un organisme certificateur c'est ça.	

26	**c**	**Vous en tant que formateur est ce que vous avez remarqué des évolutions pour le formateur ?**	**Plutôt dans la pratique de formation**
27	i	Oui !!! les évolutions bah nous ce qu'on fait, il faut que ce soit interactif hein !!! c'est de plus en plus c'est plus le formateur qui est là et là les jeunes écrivent. Ils regardent, ils disent, ils écrivent, ils posent des questions et il faut que ce soit une communion entre le groupe et le formateur hein… et c'est ça donc il y'a des films aussi, nous leur passons des films. Voilà, c'est ce que je dis la personne si elle écoute elle retient 10% si elle écrit, elle retient plus. Il y'a ça et puis, Il y'a le côté théorique mais aussi le côté pratique très important aussi hein donc on voit les erreurs on film les cas pratiques, on film on voit la personne si elle s'était mise en sécurité mais aussi les autres personnes et aussi les biens. Donc ça, c'est important.	Selon le formateur les évolutions les plus notables sont perçues dans les pratiques de formation. Les formations sont beaucoup plus axées sur l'interactivité entre les membres du groupe, entre le groupe et le formateur *« Les évolutions bah nous ce qu'on fait, il faut que ce soit interactif hein il faut que ce soit une communion entre le groupe et le formateur hein… »27* pour le formateur créer une osmose avec le groupe est essentiel. Au-delà de l'aspect théorique, le formateur remarque que les activités pratiques prennent de plus en plus de place dans la formation ce qui pour lui relève de la plus grande importance. Avec le développement des activités pratiques, la vidéo est de plus en plus présente dans la formation des agents de sécurité privée.
28	**c**	**D'accord vous intégrer quand même de la vidéo à vos formations…**	**Peut-être que je devrais intégrer ces réponses à la partie pratiques professionnelles ???**
29	i	Oui !!! Comme ça si la personne dit non je n'ai pas fait comme ça et hop !!! on regarde la vidéo et là de suite ah oui, c'est vrai !!! Même sur tout ce qui est intervention hein… moi, je pense que le métier en plus de la sécurité c'est qu'il faut bien se mettre par rapport euh !! il y'a aussi maintenant on a une unité de valeur, c'est initiation aux risques terroriste et donc les risques terroristes c'est la différence, donc là c'est la sureté hein tout ce qui est vol ou autres dégradations et j'en passe. Donc il y'a la sureté et la sécurité. Nous on accentue parce qu'en France on n'a encore pas cette culture et il faut avoir la culture sécurité et la culture sureté. Je m'explique, lorsqu'un groupe terroriste veut entrer chez RP, si on ne peut pas s'échapper, il faut se confiner, donc il faut une alarme spécifique à la sécurité. Si la personne appuie sur l'alarme incendie, qu'est-ce qu'ils font les gens incendie, guide fil, serre fil, ils suivent tous. Le terroriste attend au point de rassemblement, il tue tout le monde. Donc c'est cette notion en France que nous n'avons pas déjà, deux alarmes distinctes. Aussi quand on parle d'incendie se cacher sur un toit c'est pas possible dans l'incendie en revanche en sureté c'est possible de se cacher sur un toit, ne serrais ce que les portes. Les portes dans la sécurité incendie, les portes pour la sécurité incendie, il faut qu'elles s'ouvrent facilement pour qu'on puisse accéder à la sortie. Dans la sureté, il faut que la porte s'ouvre de l'autre côté pour qu'on puisse bloquer cette porte pour pas que le terroriste entre. Donc ce qui est très important, c'est ça l'évolution de	Le recours à la vidéo a de nombreux bénéfices selon le formateur. Pour lui, son importance première c'est de permettre aux stagiaires de se rendre comptes de leurs erreurs, d'en prendre conscience pour leur pratiques avenir *Oui !!! Comme ça si la personne dit non je n'ai pas fait comme ça et hop !!! on regarde la vidéo et là de suite ah oui, c'est vrai !!! Même sur tout ce qui est intervention hein… »29*. Au-delà du contexte de la formation, l'usage de la vidéo pourrait servir pour l'établissement de la preuve parce que selon notre interlocuteur nous n'avons pas encore en France la culture de la sureté. C'est-à-dire la prévention et la gestion des actes de malveillance en tout genre dans le secteur privé de la sécurité. En se servant du film le formateur est également en mesure d'illustrer des situations problème auxquelles les stagiaires pourront être confronté dans la pratique de leur futur métier notamment dans le cadre du module lié aux risques terroristes. Selon le formateur ce qui est important c'est de suivre avec attention l'évolution du travail en sécurité afin de pouvoir préparer les nouveaux arrivant tout en leur confiant la mission de faire évoluer les pratiques sur leur poste de travail *« Donc ce qui est très important, c'est ça l'évolution de notre travail. Nous on l'apprend à nos jeunes après ils prêchent la bonne parole lorsqu'ils sont sur les sites. Parce qu'il faut qu'on arrive à cette culture. »29*

		notre travail. Nous on l'apprend à nos jeunes après ils prêchent la bonne parole lorsqu'ils sont sur les sites. Parce qu'il faut qu'on arrive à cette culture.	
30	c	**Effectivement c'est une évolution à prendre en compte. Je me pose quand même certaines interrogations par rapport à l'évolution du travail et du rôle de formateur**	Le rôle du formateur ???
31	i	Bah il faut qu'on soit très professionnel euh, nous on n'est pas là pour en faire des hommes de lois non plus mais, il faut qu'ils connaissent le droit d'appréhender, la légitime défense, le flagrant délit, non-assistance à personne en danger, l'état de nécessiter, il faut qu'il sache toutes ces notions. C'est très important. Dans le métier de formateur, il y' a aussi le coté on fait plus que formateur, on fait attention à la personne, comment elle se tient pendant le cours. La personne ne doit pas être vautrer sur sa table ou autre, le téléphone c'est interdit pendant les cours, parce que les jeunes, ils sont connectés hein, ils sont addicts à leur téléphone hein. Lorsqu'il y'a des tests pour devenir agents de prévention et de sécurité, donc l'heure c'est 8 :30 la personne arrive à 8 :32 c'est trop tard, elle ne peut pas entrer. Donc déjà pour les qualités, la ponctualité c'est l'une des qualités importantes dans le métier d'agent de prévention et de sécurité.	Selon notre interlocuteur, le formateur se doit d'être le plus professionnel possible. Même s'il est chargé d'enseigner de grandes notions de droit, pour lui le but n'est pas de faire des futurs agents de sécurité privé des hommes de lois. Mis à part la mission d'enseignement des notion juridiques, le formateur se doit également de veiller à la tenue et au comportement des stagiaires tout au long de la formation *« Bah il faut qu'on soit très professionnel euh, nous on n'est pas là pour en faire des hommes de lois non plus , il y' a aussi le coté on fait plus que formateur, on fait attention à la personne, comment elle se tient pendant le cours »31*
32	c	**Justement, je voulais vous poser la question des valeurs que vous en tant que formateur vous véhiculer ou souhaiteriez véhiculer…**	Valeurs professionnelles
33	i	Alors, là on va encore plus loin, comme je vous le dis. Je leur dis vous êtes agent de prévention un jour vous êtes agent de prévention toujours. Comportez-vous bien même au-delà de votre vie professionnelle, votre vie familiale avec les voisins et tout parce que lorsque des fois, ils vous voient en tenue ils savent que vous êtes agent de prévention et de sécurité, donc les personnes, vos voisins ne conçoivent pas que vous n'ayez pas une attitude irréprochable. Je leur dis aussi attention sur la vitesse, attention à l'alcoolémie donc on en dit plus parce que si vous avez une inscription au casier judiciaire, au bulletin numéro 2 du casier judiciaire votre carte n'est pas renouvelée. Donc je leur dis toujours agent de prévention un jour agent de prévention toujours. Voilà ce que je leur dis, on va encore plus loin dans le métier, on fait encore plus tout ce qui dit l'attitude, connaitre les grades, on parle aussi des armes, des catégories et autres. Je leur dis bien que quand on appui c'est pas la gâchette c'est la détente pour pas qu'ils passent pour un mauvais ou un idiot quand ils discutent avec les forces de	Selon le formateur, l'essentiel des valeurs transmises lors de la formation tourne autour du comportement. Pour lui la personne portant un uniforme d'agent de sécurité se doit d'adopter un comportement irréprochable d'abord vis-à-vis de la loi mais également dans les autres aspects de sa vie privée *Je leur dis vous êtes agent de prévention un jour vous êtes agent de prévention toujours. »33* le formateur met aussi un point d'honneur à l'image véhiculé par les agents dans un contexte professionnel. Pour lui il est important que les stagiaires sachent faire la distinction entre les grades par exemple ou utiliser les termes techniques appropriés lorsqu'ils inter agissent avec les forces de l'ordre ou d'autres professionnels de la sécurité *« , on va encore plus loin dans le métier, on fait encore plus tout ce qui dit l'attitude, connaitre les grades, on parle aussi des armes, des catégories et autres. »33*

		l'ordres car c'est leur métier. Quand je leur montre la cartouche ce n'est pas une balle. Tout ça je leur montre bien et je leur explique bien pour qu'ils soient professionnels.	
34	c	**Et ça c'est quelque chose d'important pour vous ? cette manière de se comporter au quotidien que ce soit dans la vie privée ou dans la vie professionnelle.**	
35	i	Oui pour moi mais aussi pour eux hein ! parce qu'ils peuvent perdre leur carte professionnelle hein. Comme je le dis s'ils ont une inscription au casier judiciaire hein. Moi je leur explique là vous aller sortir avec votre certificat de qualification professionnelle. Ça ne veut pas dire que vous êtes un bon agent de prévention et de sécurité, c'est un métier qui s'apprend sur le tas, avec des collègues qui sont plus anciens qui ont plus d'expérience Je leur dis toujours, vous avez votre permis de conduire donc vous savez conduire ? ils me répondent tous oui hein ! je leur dis non ! en ayant votre permis de conduire vous avez l'autorisation de conduire sur la voie publique un véhicule à moteur. Vous saurez conduire quand vous allez conduire de plus en plus, six mois, un an, vous êtes plus à l'aise et là vous saurez conduire mais au départ on vous donne l'autorisation de conduire sur la voie publique un véhicule à moteur. Je leur explique que c'est comme le métier d'agent de prévention et de sécurité	L'attitude des futurs agents ou même des agents déjà en fonction est d'autant plus importante que leur agreement préfectoral en dépend *« Oui pour moi mais aussi pour eux hein ! parce qu'ils peuvent perdre leur carte professionnelle hein »35*. Il met l'accent sur le fait que réussir les épreuves de l'examen ne garantissent pas d'avoir le droit d'exercer le métier d'agent de sécurité ou même que l'on est un agent de sécurité accomplie. Selon lui ce métier-là s'apprend au contact des autres agents plus aguerrit *« je leur explique là vous aller sortir avec votre certificat de qualification professionnelle. Ça ne veut pas dire que vous êtes un bon agent de prévention et de sécurité, c'est un métier qui s'apprend sur le tas, avec des collègues qui sont plus anciens qui ont plus d'expérience. » 35*
36	c	**Ok, le travail de formateur on va en parler un peu plus, ce que je vais vous demander c'est de faire un petit exercice. Supposons que demain vous ayez une session de formation et que vous soyez dans l'incapacité d'assurer ce cours et que moi je doive vous remplacer par exemple. Comment je devrais m'y prendre déjà dès l'entrer dans la salle de cours ?**	Pratiques professionnelles
37	i	Donc vous ne pouvez pas être formateur parce qu'il y'a des modules qui sont bien spécifiques et il faut être formé déjà !	Il existe des préalables à acquérir avant de prétendre former des agents de sécurité. Il existe plusieurs modules pour lesquels il faut avoir suivi une formation de formateur.
38	c	**Ok, supposons que je sois autorisé**	
39	i	La première des choses c'est déjà la présentation, un tour de table vous ne connaissez pas ces jeunes. Ça c'est la première des choses. Moi je sais par rapport à ma situation militaire gendarme, je suis peut-être un peu strict mais, il le faut aussi parce qu'il faut leur montrer que là ce sont des volontaires, ils sont là pour avoir un métier. Après ce n'est pas comme à l'école où on les a obligés à aller hein que les parents leurs disent et hop à l'école. Donc je leur explique les règles et aussi le savoir vivre. Plus personne n'a fait son service militaire donc respect d'autrui	La première activité à mener avec un groupe de stagiaire que l'on ne connait pas consiste à faire un tour de table afin que chacun puisse se présenter. *La première des choses c'est déjà la présentation, un tour de table vous ne connaissez pas ces jeunes »39* Il est ici question d'essayer de connaitre le parcours des individus les motivations etc. c'est aussi l'occasion pour le formateur de rappeler aux stagiaires le caractère volontaire de leur présence en centre de formation *Il faut leur montrer que là ce sont des volontaires, ils sont là pour avoir un métier. »39*

		etc. voilà ce qui est de l'ordre de mettre le contexte déjà. C'est important je pense.	Après la présentation et une brève mise au point, le formateur enchaine généralement sur la présentation du contexte de la formation et des diverses règles auxquelles les stagiaires devront se conformer ***« Donc je leur explique les règles et aussi le savoir vivre. Plus personne n'a fait son service militaire donc respect d'autrui etc. voilà ce qui est de l'ordre de mettre le contexte déjà. C'est important je pense. »39***
40	c	**Ok, j'entre, je fais les présentations, je me mets un peu dans l'ambiance du travail, comment est-ce que je fais maintenant pour aborder ma journée de travail ? ma session de formation comment est-ce que je la mets en route ?**	Amorcer la formation
41	i	Comment vous la mettez en route ? bah avec les supports que je vous aurais laisser hein si vous avez les diplômes nécessaires avec les supports. Donc vous avez les supports avec le retro projecteur, ils ont aussi les supports, ils ont les livres donc soit ils suivent soit ils stabilotent ce qu'il y'a ce 'il faut voir celui qui est absent, absent pas physiquement, mais qui est absent et poser des questions, les réveillés. Et ce que je vous le dis hein ce sont les pauses hein, on ne peut pas travailler 3 :30 d'affiler il faut au moins une pause.	Pour entamer la formation il est nécessaire d'avoir les supports de cours adaptés et le matériel didactique opérationnel à cela s'ajoute la maitrise des modules « Bah avec les supports que je vous aurais laisser hein si vous avez les diplômes nécessaires avec les supports. »41 Les stagiaires quant à eux disposent également de support qui leur sont propre, ils peuvent donc y faire des annotations à volonté ou prendre note sur d'autres supports. Le plus important c'est de repérer rapidement les éléments qui semblent absent ou perdu et les ramener au niveau du groupe « ***l faut voir celui qui est absent, absent pas physiquement, mais qui est absent et poser des questions, les réveillés. . »41.*** Il est également important d'observer des pauses régulières afin de permettre une meilleure assimilation des notions.
42	c	**Durant ces périodes est ce qu'il y'a des moments de vigilance particulière que je dois avoir ou je dois faire attention à certaines choses en particulier ? vous parliez tout à l'heure de celui qui est un peu absent qui avait des difficultés à suivre.**	Périodes de vigilance
43	i	Bah il faut lui poser des questions, il faut le réveiller. Je pense qu'il faut toujours partir dans le jeu quoi hein dans le jeu il faut que ce soit interactif je vous l'ai dit mais il faut que pour leur plaire il faut que le jeu « allez le premier qui me l'écrit qui me le montre et là au moins ils sont attentifs ça les réveille cet échange.	Pour le formateur le point de vigilance à observer lorsqu'on anime une formation en sécurité privé, porte sur la participation des stagiaires. Selon lui il est absolument nécessaire de les engager dans une forme d'interaction. Ça peut être par le biais des jeux ou autres formes d'échanges ***« il faut le réveiller. Je pense qu'il faut toujours partir dans le jeu »43.***
44	c	**C'est important de les intéresser de cette manière-là ?**	La part de l'expérience antérieur du formateur
45	i	Ah oui !! puis de leur montrer, moi l'avantage que j'ai c'est mon vécu Comme je vous ai dit, je n'étais pas agent de prévention et de sécurité. Je leur donne toujours des comparaisons avec ce que j'ai vécu dans la gendarmerie donc là c'est comme ça et ça leur plait énormément. Sans changer je leur explique que quand on intervient quelque part il faut prendre une décision bonne la	Dans le but d'intéresser les stagiaires au cours dispenser tout en évitant la dissipation le formateur a souvent recours aux anecdotes qui relèvent de son expérience professionnelle antérieure. ***« …moi l'avantage que j'ai c'est mon vécu Je leur donne toujours des comparaisons avec ce que j'ai vécu dans la gendarmerie je leur donne des exemples, et ça ce n'est pas rien aussi, »45*** Pour lui, évoquer des

		meilleur possible hein, mais bonne et rapide à prendre. Donc c'est pour ça que je leur donne des exemples comment ça s'est passé en gendarmerie. Voilà conflit de personnes « non je suis là avant vous non. » Bah écouter pour enlever le problème on enlève la personne la plus intelligente on lui explique et voilà. Quand, je leur donne des exemples, et ça ce n'est pas rien aussi, c'est très important de donner des exemples. Ou bien même, moi, j'ai l'avantage de faire les maintiens de connaissance pour ceux qui ont leurs cartes professionnelles depuis plus de 5 ans. Donc je dialogue beaucoup, je leur donne des informations, je leur dis vous faites des vacations de 19h à7h du matin, vous faites des rondes plusieurs rondes c'est des heures minimums et vous allez faire 16 à 18km par jours. Donc, Je leur explique tout ça aussi, je ne leur vend non plus du rêve hein pour les agents de prévention et de sécurité.	anecdotes de ce type a plusieurs avantages d'abord ça permet aux groupes de souffler et de se distraire ensuite, ça permet aux stagiaires d'avoir des exemples concrets qui illustrent les notions abordées. En plus d'avoir des exemples concrets, le formateur, de par sa position, sert aussi de pont entre les anciens et les stagiaires. A ce titre, il transmet également un grand nombre d'informations de manière informelle qui servent à préparer les stagiaires au réel du terrain ***je leur donne des informations, je leur dis vous faites des vacations de 19h à7h du matin, Je leur explique tout ça aussi, je ne leur vends non plus du rêve hein pour les agents de prévention et de sécurité. »45***
46	c	**En cas d'incompréhension par exemple lors des sessions de cours, quand j'arrive pas trop à leur faire comprendre, quels outils je peux utiliser, le tour de main ?**	Le tour de main
47	i	Communiquer c'est répété, communiquer c'est important ! je leur dis toujours écouter vous n'êtes pas des poissons rouges donc je vous dis quelque chose, si vous ne retenez pas, il faut se mettre dans le fémur en leur montrant la tête. On sait que le fémur que ce n'est pas là. Communiquer c'est répété ça c'est très important. D'ailleurs pour mon anniversaire ils m'ont offert un aquarium avec un poisson rouge et comment il s'appelle ? fémur. (Rire)	Pour notre interlocuteur le plus important dans une situation de formation c'est la qualité de la communication. Selon lui, il est absolument indispensable de répéter la communication, répéter les informations que l'on souhaite transmettre.
48	**c**	**Du coup vous avez parlé de quelque chose d'important au début, c'est le respect, comment je dois me comporter, mon attitude dès mon entrée ?**	**L'attitude du formateur/posture**
49	i	Bah exemplaire, moi je fais toujours attention à l'attitude. Je ne suis jamais avachi sur ma chaise. Si je leur demande d'être assis correctement sur la chaise et pas le coude sur la table. Moi, il faut que je montre l'exemple sinon ça ne sert à rien. J'avais un stagiaire dès qu'il pouvait s'assoir un petit peu contre le mur ou dehors sur la voiture etc. il n'arrivait pas à rester debout sur place. Alors, je le laissais on était au PC, donc les gens, ils restaient assis et lui était debout. Je lui disais non l'attitude ne vas pas, t'es toujours entrain de t'assoir, entrain de poser une fesse sur la table ou autre non, non je ne veux pas de ça et du coup, il m'a écouté maintenant, il est embauché, il a un CDI. Il m'a contacté pour me dire qu'il a un CDI au musée Fabre. Donc … mr… Je vous remercie. Moi je ne leur donne pas de consigne	Autant il est important pour le formateur de veiller à l'attitude des stagiaires, autant il accorde de l'attention à sa propre posture. Pour notre interlocuteur, il est du devoir du formateur de donner l'exemple ***« Bah exemplaire, moi je fais toujours attention à l'attitude »49.***

		par rapport à cela. Moi je tutoie, y'en a qui me tutoient y'en a qui me vouvoie. Vous faites comme bon vous semble voilà ce que je leur dis.	
50	**c**	**D'accord, vous parliez tout à l'heur de les intéresser. Comment est-ce que je fais pour capter et garder leur attention tout le long de la formation ?ce n'est pas simple quand même…**	**Un autre tour de main**
51	i	Non ce n'est pas quelque chose de simple, mais je vous le dis. Alors il y'a le coté théorique han donc après on le met en pratique. Ça c'est bien. Ce qu'on fait aussi, j'aime bien aussi, bon Il faut avoir le temps mais on arrive à avoir le temps. C'est que tout le monde passe au même exercice, pour voir comment chacun réagit et après on débriefe et donc là ça leur plait. Ils écoutent, ils regardent on rectifie s'ils n'ont pas compris comme je le dis on répète. Comme ça on y arrive hein	Garder l'attention des stagiaires n'est pas chose aisée surtout pour les unes telle formation. Dans sa pratique hormis le recours aux anecdotes, le formateur affectionne également les mises en situation. Pour lui c'est un bon moyen de mettre en pratique les notions théoriques mais aussi de permettre aux stagiaires de s'auto corriger et de mieux assimiler la notion ***Alors il y'a le coté théorique han donc après on le met en pratique. Ça c'est bien. Ce qu'on fait aussi, j'aime bien aussi, C'est que tout le monde passe au même exercice, pour voir comment chacun réagit et après on débriefe et donc là ça leur plait. » 51.***
52	**c**	**Après, au niveau des questions, souvent les stagiaires quand ils sont en formation ils posent des questions qui sont atypique, des questions qui ne sont pas dans les textes …**	
53	i	Exemple…	
54	**c**	**Une situation qui n'est pas couverte par la formation, une expérience personnelle sur une mission. J'ai été confronté à une famille qui venait de se faire expulsé, la femme était enceinte, elle avait un bébé en bas âge et le mari complètement désemparer. Ils étaient étrangers et venaient d'être expulsé d'un logement. En tant qu'agents de sécurité en mission sur un site je ne savais pas comment aider ou orienter ces gens-là ! Quand un stagiaire pose des questions qui sortent du cadre de la formation comment on fait pour essayer de les orienter ?**	**Les attentions du formateur**
55	I	Oui on les oriente, il y'en avait un, il venait de Lesignant Corbière par exemple, ça fait loin, il ne pouvait pas rentrer on s'arrangeait on lui a expliquer là il dort dans un autre centre de formation Greta. Et puis à chaque fois que ça se passe comme ça. Personnellement hein !!! on le sent un peu. A la pause, je dis tiens il faut que je te parle ; tiens aujourd'hui ça va ? qu'est ce qui se passe ? on le sent si la personne n'est pas dans le cours. Je le prends à part pour savoir ce qui arrive. Après comme ils savent, quand je me présente je leur dis que je suis un ancien gendarme, il y'a une certaine confiance. Il y' en a même ils me disent st… je peux venir 2 min j'ai une question à te poser on parle sur beaucoup de chose. Après ça reste … j'évite qu'on en parle devant tout le monde. Des problèmes de chacun	Le formateur crée des relations avec le groupe et il en crée aussi avec les individus. De ce fait, il porte une attention particulière aux besoins et bien être de chacun des stagiaires afin que le groupe puisse avancer harmonieusement. La gestion du groupe est un aspect important du travail de formateur. Même si ce n'est pas directement lié au futur métier d'agent de sécurité, il est primordial pour le formateur de maintenir un climat sinon de camaraderie, au moins de collaboration au sein du groupe.

		ça ne doit pas voilà … on fait très attention aussi au départ c'est un groupe. Là j'en ai 10 maximum 12, je leur dis au départ ça va tout le monde s'entend bien mais après il y' a des frictions mais moi je ne veux pas, il faut gérer le conflit ou bien quand je vois que 2 personnes ça ne va pas hop !! je bloque et je les appels, je leurs explique. Donc on est hors contexte travail mais ça fait partie du travail !	
56	**c**	**Et c'est important pour vous ça, d'instaurer cette dynamique de groupe et cette confiance ?**	
57	i	Bien sûr ! Quand je dis au départ vous êtes tous individuel, il faut créer un groupe et si ça marche bien après on crée une famille. Et ça le fait. Moi j'ai vu des groupes sensationnels. Moi j'en ai vu ils étaient avec moi en CQP APS même après quand ils ont fait le SSIAP sur des jours le formateur il me dit je n'ai jamais vu de groupe pareil, il me dit j'avais une journée d'avance. C'était une famille, tout le monde s'entre aidait celui qui avait plus de mal et qui n'avait pas compris. Il y'avait une stimulation importante.	Le formateur va plus loin dans son désir de créer une dynamique de groupe, pour lui l'objectif c'est de créer une sorte de famille où tous les membres pourraient collaborer et s'entraider.
58	**c**	**Du coup quand il y'a friction, vous le disiez tout à l'heure quand il y'a un groupe au début ça va mais à certains moments ça peut être tendu, quelle est la place de la discipline comment est-ce que vous, je ne dirais peut-être pas imposé la discipline, comment est-ce que vous les mettez sur ce chemin ?**	**Autres tours de main ???**
59	i	Comment est-ce que fais ? je les responsabilise d'une part et d'autres part tous les jours il y'a un agent du jour L'agent du jour c'est lui qui doit regarder si ses camarades ont bien emmargé sur la feuille du jour. C'est lui qui doit regarder s'il y' a des reliefs sur la table (détritus), c'est lui qui va regarder s'il y' a des lumières qui sont rester allumées. Il fait le métier on va dire APS. Ils commencent comme ça dans l'enceinte de RP. Tous les jours ça change je leur dis s'il y'a un problème, ne pas aller voir la personne, vous allez venir me voir moi formateur et après j'explique.et ça je trouve que c'est pas mal. Ils prennent leur rôle bien à cœur en plus hein. Encore je rigolais ce matin parce qu'il y'en a un qui n'a pas signé et l'agent du jour lui dis hooo ! t'as pas signé dépêche-toi on attaque les cours là ! et moi je laissais faire, je ne disais rien.	L'une des méthodes du formateur consiste à responsabiliser ses stagiaires en leur confiant des tâches de supervision. Il met en place un dispositif dit d'agent du jour. C'est à l'agent du jour qu'il revient de veiller au respect des consignes. En cas de problème il en réfère directement au formateur ***« je les responsabilise d'une part et d'autres part tous les jours il y'a un agent du jour »59.***
60	**c**	**C'est le fait d'avoir responsabiliser…**	
61	i	Oui-oui exactement…	
62	**c**	**Qu'est-ce que vous me conseillerez de mettre en place durant cette journée et de conserver tout le long de la formation ?**	
63	i	Pour que ça se passe bien il faut que ça soit varier et si vous parler d'un ton monotone comme ceci	Le bon déroulement d'une session de formation dépend souvent de la variété des activités mais

		(il mime le ton monotone) c'est sûr que ça ne marchera pas et si des fois vous parler un peu plus fort comme ceci (il monte le ton de la voix) rien que ça déjà on attire l'attention comme une personne qui fait un discours, comme une plaidoirie par un bon avocat qu'on peut voir des fois à la télé.	également de la variété du ton afin de maintenir l'attention du public en formation.
64	**c**	**D'accord du coup on va continuer sur les autres thématiques. Vous disiez tout à l'heure que je ne pouvais pas devenir comme ça. Comment on fait pour devenir formateur d'agent de prévention et de sécurité ?**	
65	i	Bah ! il faut bosser hein, il faut aller chercher les infos. Chez RP on a une page Facebook où on affiche tous ce qui vient de sortir toute la règlementation qui change ou autre. C'est tout c'est clair	
66	**c**	**Est-ce qu'il y'a des qualifications spécifiques pour devenir formateur ?**	**Formation-qualification du formateur**
67	i	Bien sûr ! moi j'ai suivi des cours hein tout ce qui est évènementiel, palpation. Je suis formateur en palpation parce que j'ai eu un formateur de formateur. J'ai eu aussi dans ce qui était la gestion des situations dégradées, j'ai aussi l'initiation aux risques terroriste pareille, j'ai été formé par un formateur de formateur. Non, non ça ne s'est pas fait comme ça non, non du tout !!!	Notre interlocuteur confirme ce qu'il nous disait plus tôt, pour devenir formateur en sécurité privée, il faut avoir suivie des formations de formateur sur un ensemble de module.
68	**c**	**Au départ quand vous avez commencé à dispenser de la formation, comment vous avez appris le métier ?**	**Apprentissage du métier**
69	i	Alors j'avais des supports par RP, je suis allé chercher des renseignements sur internet mais aussi avec mon ancien métier si vous voulez par là ça va aussi quoi. Mais j'ai travaillé hein ! il n'y a pas de secret hein…	En ce qui concerne notre interlocuteur plusieurs éléments sont à prendre en compte dans son processus d'apprentissage du métier de formateur. D'abord, il a reçu des supports (lesquels exactement ???) du centre de formation dans lequel il exerce depuis ces débuts, puis c'est vers internet qu'il s'est diriger pour obtenir des compléments d'information enfin son expérience antérieure de chargé de formation continue et préparateur aux concours d'OPJ n'a pas été négliger.
70	**c**	**Je vois qu'il y'a plusieurs formateurs qui interviennent dans ce centre, quelle place accordez-vous à la collaboration avec d'autres formateurs ? quelle est la part des collègues plus aguerris ?**	**La collaboration/ l'équipe de formateur**
71	i	Oui, alors il est vrai que… disons que moi je suis en poste fixe hein ici donc, il y'en a qui viennent sporadiquement et donc moi, je leur donne des consignes aussi. Je leur dis bon voilà on est là, il faut aller là. Moi ce que je fais aussi par exemple on voit que le SSIAP c'est dur, il y'a beaucoup d'acronymes hein dans le métier d'APS et aussi de SSIAP. Donc je leur dis déjà que les acronymes il faut les apprendre. Donc à chaque	Le formateur nous fait remarquer qu'il est en poste fixe sur le centre et que les autres formateurs qui y interviennent sont des vacataires. Se faisant, il lui appartient en tant que référant de donner les consignes de formation en indiquant l'avancé dans le programme et les notions déjà abordées. Dans le souci de faciliter le travail des formateurs qui interviennent sur d'autres volets de la formation comme la sécurité incendie, notre interlocuteur met l'accent sur des

		fois que je donne ERP je leur explique, je leur dis ERP qu'est-ce que ça veut dire, je leur dis notez moi tous ces acronymes pour que quand ils arrivent au SSIAP ce soit plus facile pour le formateur qui a moins de temps parce que nous on s'en sert aussi lors de notre travail. Un A.P.S doit être initier à l'utilisation des extincteurs hein donc avant qu'il passe le SSIAP hein donc voilà.	notions transversales que la sureté a en commun avec la sécurité incendie.
72	c	**D'accord aujourd'hui si on devait parler du métier de formateur spécifiquement, qu'est-ce que vous conseilleriez, qu'est –ce que vous suggéreriez pour améliorer ce métier déjà dans l'accès au métier de formateur mais aussi dans la connaissance et le développement du métier de formateur ?**	**Professionnalisation**
73	i	Bah il faut toujours se tenir à jour hein de ce qui se passe donc toujours hein la réglementation évolue ou change bah il faut se tenir au courant et autres hein moi je suis allé au stade par exemple au stade à la Mosson avec le chef de la sécurité pour euh… je l'ai suivi et tout pour voir si on travaillait et tout par ce qu'il faut s'informer quoi quand on ne fait pas tout pour être le premier, le devenir ou le rester on ne devient pas second on tombe fatalement le dernier. Donc je l'explique à mes jeunes et moi je fais la même chose.	L'une des missions principales du formateur semble être d'observer une veille règlementaire afin d'être toujours informer des derniers changements dans la règlementation. Dans le souci d'opérer cette veille réglementaire, notre interlocuteur n'hésite pas à se rendre sur le terrain pour consulter les professionnels et s'enquérir des derniers changements dans leur façon de travailler.
74	**c**	**D'accord c'est intéressant comme point de vue. Du coup le fait de chercher à s'informer ça fait aussi partie du métier de formateur ?**	
75	i	Ah bah bien sûr, ah bah oui-oui	
76	**c**	**D'accord, la professionnalisation, c'est un mot qu'on entend beaucoup dans le secteur de la sécurité privée. Qu'en est-il de la professionnalisation des formateurs en sécurité privée ? que pouvez-vous me dire par rapport à cette question-là ?**	
77	i	Bah je vous l'ai dit maintenant toute personne… enfin on ne peut pas devenir formateur comme ça du jour au lendemain il faut être soi-même formé avant de former donc voilà hein avant peut être que … au tout début hein il y'a eu la loi de 1983 mais ça a évolué hein voilà au départ c'était une semaine, après 15 jours puis 5 semaines enfin maintenant on arrive au total à 26 jours de formation donc voilà on ne peut plus… Puis je vous dis, il faut être très carré parce que nous on est référencé par le CNAPS, l'ADEF, certificateur qualianor etc. d'ailleurs le CNAPS est venu nous contrôler, ils contrôlent aussi les centres de formation donc pas eu de soucis hein donc ils sont venu, ils ont compté le nombre de personne 12, ils ont posé des questions au stagiaires, ils ont regardé les cahiers des stagiaires, si toutes les signatures étaient des personnes présentes , les modules, enfin tout …	Selon notre interlocuteur, la professionnalisation des formateurs en sécurité privée se traduit concrètement par l'obligation récente de la formation de formateur. Le second volet de cette professionnalisation est plus tourné vers les centres de formations qui doivent maintenant être en total conformité avec les injonctions de différent organes de contrôle ***Bah je vous l'ai dit maintenant toute personne… enfin on ne peut pas devenir formateur comme ça du jour au lendemain il faut être soi-même formé avant de former donc voilà hein avant peut être que … d'ailleurs le CNAPS est venu nous contrôler, ils contrôlent aussi les centres de formation donc pas eu de soucis hein*** *»77*

78	**c**	**D'accord et cette professionnalisation aujourd'hui pour vous quels en sont les aspects importants ?**	
79	i	Euh bah parce qu'il faut être professionnel dans tous métier, parce qu'avant on était Agent de sécurité comme ceci mais maintenant ce ne l'est plus. Donc nous nous sommes référencés comme centre de formation par le CNAPS et le stagiaire après son examen lui, il a sa carte professionnelle, il faut aussi une autorisation pour les entreprises, il faut professionnaliser, parce que si on ne professionnalise pas ce métier il y'a des dérives hein donc voilà ! donc obliger c'est tout à fait normal.	Les métiers de la sécurité comme tout autre secteur se doivent d'être professionnaliser afin d'éviter les dérives qui ne tarderaient pas à se produire. L'objet de la professionnalisation serait donc le contrôle des activités ***« si on ne professionnalise pas ce métier il y'a des dérives hein »79.*** Le formateur semble plus intéresser par la professionnalisation des agents de sécurité que celle des formateurs.
80	**c**	**D'accord, est ce qu'au-delà des dérives, il y'a d'autres enjeux à cette professionnalisation que ce soit politique, économique ou autres ?**	**Encore axé sur les APS**
81	i	Bah les enjeux c'est bien connaitre le métier puis connaitre les attentes des clients parce que bon on va prendre un exemple Sephora, ils n'ont pas d'APS et ne sont pas référencés par le CNAPS donc boite extérieur , appel d'offre etc. donc la personne, il lui faut connaitre les attentes de Sephora qu'est-ce qu'ils veulent qu'il y ait peut être un APS à l'entrée etc. et savoir exactement dire à la personne voilà il faut réagir comme cela s'il se passe cela et tous les cas sont différent lorsqu'on est sur le terrain c'est pour cela que je leur explique qu'il n' y a pas de recette miracle donc ça vaut aussi au feeling des personnes, il y' a une grande part aussi c'est pour ça que dans la pratique on leur donne des exercices qui ne sont pas toujours simples , mais s'ils se trompent c'est pas grave, ils ne se tromperont plus, voilà.	Pour le formateur interroger, l'un des enjeux majeurs de la professionnalisation des APS porte sur la connaissance du marché de la sécurité privée et surtout des besoins exprimés. La professionnalisation ici ne peut donc pas être synonyme de standardisation totale. Les besoins et caractéristiques de la clientèle étant fluctuants.
82	**c**	**D'accord ! du coup par rapport à cette professionnalisation des formateurs, il y' a de nouveaux décrets qui sont sorties, qu'est-ce que vous en penser ?**	
83	i	C'est très bien, c'est ce qu'il faut ! quand il y'a des centres qui ne sont pas assez sérieux, des centres qui sont contrôlés par le CNAPS ou par l'ADEF et qui ferment c'est parce qu'ils n'ont pas été à la hauteur et c'est tout à fait normal, non mais il faut. Non, non c'est très bien, nous on a été contrôler, c'est bien.	Comme pour les APS, la professionnalisation des formateurs passe selon notre interviewé par l'instauration et la multiplication des contrôles de conformité. Selon lui les organismes qui ne satisfont pas ces divers contrôles doivent être contraint à a cessation de tout activité de formation.
84	**c**	**D'accord la mise en œuvre de cette professionnalisation, comment est-ce que vous la trouver cette manière de mettre en œuvre la professionnalisation ?**	**La mise en œuvre**
85	i	Mais on y est tous regarder lactalis, ils ont été professionnaliser aussi, ils ont fait des produits dans une usine où il y' a eu des produits nocifs, y'a eu des germes et autres. Ce que ce n'était pas assez professionnel donc voilà on est obligé d'en arriver là.	La mise en œuvre des nouvelles directives concernant la formation professionnelle en Sécurité privée ne semble pas trop déranger notre interlocuteur. Pour lui cette promptitude à la mise en œuvre des nouveaux textes répond à un besoin d'urgence dans le secteur.

86	**c**	**D'accord, les formateurs suivent des formations, vous m'avez dit avoir suivi des formations qu'est-ce que vous avez repérer d'important dans ces formations ?**	
87	i	Il faut qu'on parle tous de la même voix, de la même parole. Je vous ai dit on faisait les palpations différemment. Là il y' a une nouvelle, enfin une nouvelle… une méthode qu'on doit tous appliquer où on se met en sécurité. Il faut que ce soit uniformiser.	La professionnalisation des formateurs par la formation des formateurs a cela de positif qu'il permettra aux formateurs de passer le même message et donc d'aboutir peu à peu à des pratiques professionnelles uniformes ***Il faut qu'on parle tous de la même voix, de la même parole on faisait les palpations différemment. Là il y' a une méthode qu'on doit tous appliquer où on se met en sécurité. Il faut que ce soit uniformiser »87***
88	**c**	**D'accord ! on va justement parler de cette notion de parler de la même voix, aujourd'hui dans le cercle des formateurs est ce qu'il y'a des tensions, des pour cette professionnalisation ou des contres cette professionnalisation ?**	**Tension ????**
89	i	Non, non on est tous d'accord il faut professionnaliser …	Il semblerait que les formateurs soient unanimes sur le besoin de professionnaliser leurs activités et sont également unanimement d'accord sur la forme et les conditions de cette professionnalisation.
90	**c**	**Dans la mise en œuvre aussi c'est quelque chose qui est partagée ?**	
91	i	Ah oui les formateurs ils sont satisfait de professionnaliser ce métier de formateur c'est normal hein, non, non il n'y a pas d'histoire.	
92	**c**	**D'accord ! on va aborder le thème de l'identité professionnelle du formateur que vous êtes, qu'est-ce qui vous permet de vous définir en tant que formateur ?**	**Le formateur semble au fait de la dimension intégrative de l'identité**
93	i	Je ne suis pas que formateur, des fois je suis frère des fois je suis collègue des fois je suis père (rire)	D'entrer de jeu le formateur nous fait savoir qu'en plus d'être formateur il assume d'autres identités qui lui confèrent d'autres rôles sociaux.
94	**c**	**Justement on y viendra…**	
95	i	Vous savez comme je le dis il n'y a plus de service militaire, il y' a des jeunes qui ont du mal à vivre en collectivité et tout, il faut avoir plusieurs casquettes puis il y' a aussi le côté… le ressenti qu'on peut avoir, il faut avoir du feeling, si on est là donner son cours puis après partir merci au revoir, ce n'est pas ça le métier de formateur, c'est encore plus, il faut aller plus loin	Notre interlocuteur lie son identité de formateur au besoin de donner plus que le savoir. Pour lui être formateur ne se limite pas ***« on est là donner son cours puis après partir merci au revoir, ce n'est pas ça le métier de formateur, c'est encore plus, il faut aller plus loin. »95. S***elon lui le formateur se doit d'être polyvalent afin de répondre au mieux aux attentes et besoins de son public ***il n'y a plus de service militaire, il y' a des jeunes qui ont du mal à vivre en collectivité et tout, il faut avoir plusieurs casquettes »95***
96	**c**	**Oui, il faut aller plus loin, mais peut-on considérer le formateur en sécurité comme n'importe quel autre formateur d'adulte ?**	
97	i	Oui, enfin je pense que oui, je ne connais pas les formateurs, dans la maçonnerie par exemple mais il faut professionnaliser hein c'est clair aussi hein on va mettre du ciment, on va mettre du gravier,	Dans sa perception, notre interlocuteur trouve que le formateur en sécurité privée n'est pas différent d'un autre formateur d'adulte. Pour lui ils remplissent les

		bah il faut mettre tant de ciment tant de graviers on ne va le faire à la louche. Donc oui je pense que oui.	mêmes rôles auprès des publics qu'ils ont en formation.
98	**c**	**Pour vous le formateur en sécurité n'a pas quelque chose de particulier qui le différencie des autres formateurs ?**	
99	i	Ah !!! il faut qu'il soit droit, juste, intègre voilà s'il ne l'est pas lui les jeunes ne le seront pas quoi.	La particularité du formateur en sécurité privée se situe surtout au niveau de son exemplarité, parce qu'il se doit, en plus de transmettre des connaissances, de transmettre un certain nombre de valeurs ***il faut qu'il soit droit, juste, intègre voilà s'il ne l'est pas lui les jeunes ne le seront pas quoi. »99.***
100	**c**	**Et ça c'est quelque chose d'important ?**	
101	i	Voilà ! travailler le respect, la déontologie, les devoirs hein parce qu'on connaît tous nos droits pas forcement nos devoirs. La déontologie voilà il faut l'avoir	
102	**c**	**Aujourd'hui en tant que formateur est-ce que vous percevez de la reconnaissance de la part de l'Etat par rapport à votre travail ?**	**La reconnaissance**
103	i	Oui parce qu'ils savent que des agents de sécurité il en faut. Donc oui !	Le formateur affirme qu'il y'a une certaine reconnaissance de son métier. Selon lui le marqueur de cette reconnaissance c'est le besoin toujours exprimer en agent de sécurité.
104	**c**	**Et selon vous cette reconnaissance elle se manifeste comment ?**	
105	i	Après moi je ne fais pas de politique quoi, mais je suis apolitique au travail. Mais comme je vous le dis les agents de sécurité il en faut. Comme je le dis souvent, le malheur des uns fait le bonheur des autres. Comme je le dis 100 000 gendarmes. S'il y'avait suffisamment d'effectifs de forces de l'ordre il n'y aurait peut-être pas de police municipale et s'il y avait suffisamment de police municipale il n'y aurait peut-être pas d'APS, je leur explique. Je leur explique aussi que c'est comme les pharmaciens, les pharmaciens ils peuvent délivrer du petit matériel, de petits appareillages, ils peuvent donner des béquilles des fauteuils roulant de la contention etc. mais là il y'a des magasins de matériel médicale c'est peut-être parce que le pharmacien n'a peut-être pas bien fait son travail autrement il aurait pu garder ça aussi pour lui. S'il y' a des orthopédistes qui se sont installer avec du matériel, c'est parce que le pharmacien n'a pas bien fait son travail. Voilà c'est ce que je leur dis aussi quoi donc si l'Etat à une mission régalienne de protéger les personnes et les biens sur le territoire, une de ces quatre missions, eh bien c'est vrai que s'il y avait 400 000 gendarmes et policier il n'y aurait peut-être pas besoin d'agent de sécurité. Et puis moi je leur dis toujours si on vous demande quel métier vous faites ? vous	Le formateur se dit apolitique, mais cela ne l'empêche pas de faire plusieurs constats. En premier, selon lui si l'Etat avait mis en œuvre les moyens suffisant pour assurer la sécurité des personnes et de leurs biens, il n'y aurait pas tant de besoin en sécurité privée. La seconde remarque constitue pour lui une source de fierté car pour lui les acteurs de la sécurité privée qu'ils soient agents ou formateurs exercent des activités que certains élus et officiel de ce pays ne peuvent exercer. Cela tout simplement parce que tous les acteurs de la sécurité privée sont censés avoir un casier judiciaire vierge. Alors même s'il n'existe pas de formes de reconnaissance institutionnelle forte ces quelques éléments suffisent au formateur interviewé pour percevoir une certaine forme de reconnaissance.

		dites que je fais un métier que certains métiers et certains députés ne peuvent pas faire. Je leur dis ça, alors là les jeunes ils sont là, ils réfléchissent et tout. Ça en jette quand vous dites qu'est-ce que tu fais comme métier, je fais un métier que certains ministre ou députés ne peuvent pas faire. Après, ils me disent ah oui parce que notre casier judiciaire il est vierge.	
106	**c**	**S'il n'existe pas de reconnaissance manifeste de l'Etat, est ce qu'il existe un organisme qui regroupe les formateurs en sécurité privée ?**	
107	i	D'un syndicat ou autre ? oui-oui, ça existe, je ne sais même pas le nom des syndicats…	Il nous affirme dans un premier temps qu'il existe un syndicat dont il ignore le nom.
108	**c**	**Parce qu'on m'a parlé du syndicat UNAFOS qui est un syndicat spécifique aux organismes de formations mais qui ne sont pas des regroupements de formateur.**	
109	i	Oui, non-non, on n'en a pas besoin non plus hein. Moi je n'ai jamais été syndicaliste et même si on en avait je n'y serais pas. Je ne les connais même pas vous voyez. Parce que je suis bien chez RP donc voilà	Après lui avoir fait part de l'existence d'un syndicat des centres de formation, il finit par nous faire savoir que le besoin d'un syndicat pour les formateurs en sécurité privé n'était pas vraiment exprimé. Il affirme également ne jamais avoir été syndiqué et ne pas s'y intéresser.
110	**c**	**D'accord ! est-ce que c'est quelque chose qui pourrait être important d'avoir. Un collectif des formateurs ne serait-ce que pour cette uniformisation, voilà réunissons nous définissons ces pratiques là pour nous en tant que formateurs ?**	
111	i	Non, je ne sais pas moi s'il y'a quelque chose que je ne sais pas ou autre je contact le formateur qui m'a formé quoi. Donc je lui téléphone quoi donc c'est rapport humain quoi.	Pour lui la notion de collectif de formateur n'est pas vraiment pertinente en ce sens que s'il avait des questions, il se tournerai plutôt vers son formateur que vers on collectif de formateur, type syndicat.
112	**c**	**Dans le champ de la sécurité de la sécurité aujourd'hui, vous m'avez dit être allé voir le responsable sécurité d'un stade vous vous sentez perçu par les autres professionnels de la sécurité ?**	**Reconnaissance des autres acteurs**
113	i	C'est très simple, parce que nous envoyons lors de la formation du CQP APS et aussi du SSIAP, il y' a une partie aussi de stage en entreprise. Je leur dis toujours, vous leur dites quand vous téléphoner ou vous envoyez un mail que c'est un stage non rémunérer et que vous êtes en formation chez RP. Rien que le fait d'être chez RP déjà ça ouvre des portes parce que les professionnels de la sécurité, les boites de sécurité connaissent RP, on ne date pas d'hier hein ça fait 12 ans que nous existons. Donc le fondateur travaillait déjà dans la sécurité avant, il est connu et reconnu je dirai en langue d'oc Roussillon voilà donc déjà gage de qualité lors qu'on est chez RP et ça c'est important. Donc moi je vais voir les stagiaires. Je ne tombe pas	Ici le formateur met surtout en avant la réputation du centre de formation auquel il appartient. Du fait qu'il se déplace souvent sur le terrain dans le cadre de sa veille réglementaire ou dans le cadre de la supervision des stages, notre interlocuteur est constamment amené à côtoyer des professionnels en exercice qui lui font de bon retour que ce soit sur son travail ou celui de ses stagiaires *« Donc moi je vais voir les stagiaires. Je ne tombe pas toujours sur le patron, je tombe sur le tuteur mais bon je n'ai que de bon retour. »113.*

		toujours sur le patron, je tombe sur le tuteur mais bon je n'ai que de bon retour.	
114	**c**	**D'accord, et c'est quelque chose d'important pour vous de garder ce lien avec les professionnels de la formation, de la sécurité et avec vos stagiaires etc.**	**La reconnaissance des stagiaires**
115	i	Oui bien sûr ! Les stagiaires encore un aujourd'hui il a signé un CDD, il est passé chez RP pour nous le dire quoi bah voilà je vous remercie, je viens de signer un CDD. Il est allé à Castelnau et il est passé par ici hein ce n'est pas à près hein avec la circulation enfin c'est près mais il est venu nous le dire. Moi la reconnaissance de l'Etat ou autre (gestuelle signifiant ce n'est pas important) moi la reconnaissance des jeunes c'est très important.	La source de reconnaissance la plus importante pour notre formateur c'est celle qu'il retrouve au près des jeunes qui lui importe le plus ***« Moi la reconnaissance de l'Etat ou autre (gestuelle signifiant ce n'est pas important) moi la reconnaissance des jeunes c'est très important. »115***
116	**c**	**D'accord, la personnalité du formateur, ce qu'il est, est ce que vous trouvez que c'est quelque chose qui a sa place dans sa pratique professionnelle ?**	**La personnalité du formateur/charisme etc.**
117	i	Ah bien sûr ! bien sûr ! le savoir être et le savoir-faire c'est important	Comme déjà évoquer l'attitude du formateur envers les stagiaires joue un rôle important dans le déroulement de la formation.
118	**c**	**Vous pouvez m'en dire un peu plus…**	
119	i	Eh bah il faut leur expliquer hein on a eu les enfants roi. On a eu Françoise Dolto qui est passé par là (rire) dans la vie professionnelle il faut leur expliquer que ce n'est pas exactement comme tu as vécu pendant ton adolescence, il y' a certaines règles de vie, règles de conduite et voilà quoi (rire) donc on le voit la personne qui est bien chez maman qui n'a pas envie d'en bouger on voit qu'il n'a pas la même motivation que lorsque la personne a faim voilà.	C'est grâce à son attitude que le formateur va réussir à influencer les stagiaires surtout ceux qui sont confronté pour la première fois à une figure autoritaire ou au monde professionnel
120	**c**	**Des questions un peu plus axées sur votre personne. Quel regard percevez-vous de votre entourage, que ce soit la famille, les amis…**	**Perception de l'entourage**
121	i	A bah moi comme j'étais gendarme avant, ma famille mon entourage que je sois formateur d'APS, ils me disent c'est sûr ça te va très bien quoi. Parce que je donne, pour le conseil, pour autres donc voilà je vous dis les gens ils comprennent aisément hein, ils ne me voient pas conduire un bus (rire)	De son aveu, l'entourage du formateur constate que c'est un choix de carrière qui lui correspond. Comme il dit ***« Les gens ils comprennent aisément hein, ils ne me voient pas conduire un bus »121*** avec un parcours et les centres d'intérêt comme les siens, le formateur se sent à sa place dans le métier de formateur.
122	**c**	**Est-ce que bon c'est peu probable mais bon, le fait de devenir formateur d'APS a pu changer votre vision du monde de la sécurité privée étant donné que vous venez du public ?**	**Changement de perspective**
123	i	Oui. Non, non c'est complémentaire, ça ne change rien. Je dis c'est complémentaire aux forces publiques hein.	Le fait d'avoir un parcours gendarmerie puis formateur en sécurité privée n'a pas vraiment changé la perception du formateur quant à la sécurité privée. Pour lui cette nouvelle expérience lui donne une vision complémentaire des problématiques de

			sécurité. Pour lui le secteur privée est un appuie non négligeable aux forces de l'ordre.
124	**c**	**Vous disiez tout à l'heure que vous n'étiez pas que formateur d'APS. Hormis cet espace, ce métier de formateur d' A.P.S est ce qu'il y'a d'autres espaces dans lesquels vous vous investissez pour maintenir l'équilibre ?**	**Dimension intégrative**
125	i	Oui ! bon déjà l'équilibre familiale déjà c'est important j'ai 2 enfants plus 2 puis que c'est un remariage donc c'est important d'une part et d'autres part je fais partie de l'association des anciens combattants mais aussi on a monté une association à Palavas qui s'appelle les AS de France qui veut dire les apprentis soldats de France on veut se calquer sur les JSP (jeune Sapeur-Pompier). Mais là on explique aux jeunes comment c'est l'armée et ce qu'il y'a c'est qu'il y' a l'union entre les anciens, les plus âgés, les anciens militaires qui ont fait carrière et les jeunes. Donc c'est la réunification des anciens et des jeunes et je fais partie de cette association donc vous voyez je suis toujours… (rire)	En dehors de la formation en sécurité privée, les centres d'intérêt de notre interlocuteur tournent autour de sa vie de famille et de sa vie associative. En le formateur est père de 4 enfants issue de noces différentes. En ce qui concerne sa vie associative, il est activement engagé auprès des anciens combattant. Il est également l'un des initiateurs de l'association Apprentis Soldat de France où il s'active à informer les jeunes sur l'armée, l'histoire de cette institution et à faire le lien entre les anciens et les jeunes générations.
126	**c**	**Et c'est quelque chose d'important pour vous de pouvoir vous investir quand même dans une association comme celle-là ?**	
127	i	Bien sûr ! et puis je suis conseillé municipale aussi entre autres. Donc vous voyez j'ai beaucoup de… (rire)	En plus de sa vie associative, le formateur porte également une casquette de conseiller municipale
128	**c**	**D'accord ! comment est-ce que vous arrivez à faire le lien avec toutes ces activités ? qu'est ce qui traverse tout ça en fait, quelle est la valeur ?**	**Gestion des divers espaces d'investissement**
129	I	Ce qu'il y' a c'est que j'essaie quand même de segmenter ma vie familiale, voilà, j'ai un téléphone pour le travail je ne m'en sers pas le weekend end quoi je le laisse au bureau je ne pars pas avec.	Le formateur parvient à gérer sa vie en segmentant les divers espaces dans lesquels il est investi.
130	**c**	**La dernière question, comment vous voyez le monde de la formation en sécurité dans quelques temps, comment vous percevez vous l'avenir du formateur en sécurité privée et plus personnellement comment est-ce que vous vous voyez dans quelques années ?**	
131	I	Avec les robots (rire)	
132	**c**	**Avec les robots, est ce que vous pouvez développer un peu ?**	
133	i	Non, non pas du tout je plaisante, l'humain sera toujours là.	
134	**c**	**D'accord, vous me rassurer un peu. Du coup le professionnel de la formation en sécurité comment vous le voyez dans l'avenir ?**	**Perspective pour le métier de formateur**
135	i	Bah il évoluera avec les nouvelles technologies comme ça se fait maintenant. Il y' a beaucoup, de plus en plus de domotique donc il y'aura aussi	Selon l'interviewé, le métier de formateur est amené à évoluer au même rythme que les métiers de la

		plus de domotique dans le métier d'APS et tout ce qui est en évolution comme celle-ci quoi.	sécurité privée notamment en intégrant de plus en plus l'aspect informatique.
136	**c**	**Donc le formateur va avoir à s'adapter à tous ces changements,**	
137	i	Bien sûr ! il a intérêt hein, je vous l'ai dit hein quand on ne fait pas tout pour être le premier, le devenir ou le rester on ne devient pas second on tombe fatalement le dernier et ça je le dis à mes jeunes et je leur montre aussi hein vous voyez encore tout à l'heure moi j'ai mon groupe là et j'ai mon ancien groupe qui fait le SSIAP. Moi je fais la sureté, ils sont venus me voir parce qu'ils ont eu leurs diplômes donc comment je fais ils étaient tous là donc carte professionnelle, je vais sur le CNAPS et tout, je leur montre. Voilà c'est de l'humain, l'humain voilà.	Selon lui le formateur non seulement va devoir s'adapter aux changements inévitables qui vont sur venir mais également va devoir accorder une place plus grande à la relation humaine dans sa pratique professionnelle.
138	**c**	**D'accord, et vous, vous avez un plan de carrière plus précis, quelque chose que vous avez en perspective, changement de carrière une évolution ?**	**Perspectives/évolution/changement**
139	i	Non, est ce que j'aimerai, non moi je m'éclate hein dans ce que je fais. Je suis un passionné hein, sinon je ne le ferai pas. Non ce que j'aimerai faire moi en plan de carrière, non pour moi personnellement j'aimerai bien passer le SSIAP3 pour moi voilà pas pour travailler ailleurs qu'en formation. Hein j'ai le SSIAP 1 SSIAP2 je ne fais pas mes 1700 heures mais le SSIAP 3 je peux le passer.	Notre interlocuteur se sent parfaitement bien dans sa nouvelle carrière de formateur et ne souhaite pas en changer de sitôt. Son souhait serait de passer une nouvelle qualification en sécurité Incendie qui permettrai de compléter les compétences qu'il a déjà validé.
140	**c**	**D'accord, je pense qu'on a fait le tour, après est ce qu'il y'a quelque chose que vous souhaiteriez ajouter à cette question de la professionnalisation et de l'identité professionnelle du formateur en sécurité, quelque chose auxquelles je n'aurais pas pensé ?**	
141	i	Non, ce que je peux dire c'est qu'il faut bien leur expliquer on n'est pas là pour faire de shérifs, à nos jeunes. On leur explique qu'il faut travailler dans la stricte légalité de la loi. Voilà c'est ce que je peux dire.	L'entretien se termine sur une mise en garde qui rappelle que la mission du formateur en sécurité privée n'est pas de former des hommes de lois mais des citoyens conscients de leurs droits et surtout de leurs devoirs.
142	**c**	**D'accord merci beaucoup pour votre temps !**	
143	i	Je vous en prie !	

4.12 Alain

- N°	C/I	Verbatim	Pré-analyse
1.	C	Je vous ai contacté du coup par rapport à la recherche que je mène sur les formateurs en sécurité privée, du coup, je vais vous faire passer un entretien que je vais enregistrer et retranscrire.	
2.	I	D'accord il n'y a pas de problème.	
3.	C	L'entretien sera anonymisé à la retranscription donc l'anonymat est garanti il n'y a pas de souci de ce côté.	
4.	I	Ça ne me dérange pas de toute façon.	
5.	C	Ok, il n'y a pas de problème alors. Du coup sans plus tarder, je vais déjà commencer par vous présenter le premier thème, qui va porter sur votre parcours de vie, votre parcours professionnel. Que pouvez-vous me dire de votre parcours à vous, qu'est-ce qui vous a conduit à ce métier de formateur d'agent de sécurité privée ?	Parcours pro/perspectives personnelles
6.	I	D'accord, moi déjà un tout jeune âge j'étais attirée par tout ce qui était militaire, armée etc. Je suis parti en cursus scolaire jusqu'à un BEP-CAP un électrotechnique à l'issue de ce BEP-CAP, je n'avais qu'une idée en tête c'était de m'engager chez les parachutistes. A 17 ans et demi, je suis rentrée dans l'armée. J'ai fait 2 ans au 1er RCP à Souge à bordeaux. À l'issue de ses 2 ans, j'ai travaillé comme civil à la défense pendant 5 ans. Et après, en parallèle, je faisais beaucoup d'art martiaux comme mon ami Jérôme, j'aimais bien enseigner en fait, j'aimais bien encadrer et je me suis retrouvée de fait dans la formation. D'abord dans le coaching et comme tout ce qui était militaire, sécurité ça me plaisait aussi donc, j'ai pris cette voie au fur et à mesure. Alors mon cursus scolaire me donner qu'un BEPC ou, le brevet des collèges donc je n'avais aucun diplôme à 40 ans je me suis réveillé je me suis dit bah il fallait que je passe des diplômes, j'ai passé mon brevet professionnel d'état en sport et perfectionnement sportif après ensuite ce qui a un rapport avec la sécurité, j'ai passé mon ssiap 1 si vous voulez des diplômes en incendie premier niveau j'ai passé mon ssiap 3 aussi qui est chef de sécurité incendie ce qui m'a permis avec mon monitorat en tant que sauveteur-secouriste du travail de trouver un emploi en tant que formateur en sécurité voilà.	« *D'accord, moi déjà un tout jeune âge j'étais attirée par tout ce qui était militaire, armée etc. Je suis parti en cursus scolaire jusqu'à un BEP-CAP un électrotechnique à l'issue de ce BEP-CAP, je n'avais qu'une idée en tête c'était de m'engager chez les parachutistes. A 17 ans et demi, je suis rentrée dans l'armée. J'ai fait 2 ans au 1er RCP à Souge à bordeaux. À l'issue de ses 2 ans, j'ai travaillé comme civil à la défense pendant 5 ans.* »6 « *…j'aimais bien enseigner en fait, j'aimais bien encadrer et je me suis retrouvée de fait dans la formation. D'abord dans le coaching et comme tout ce qui était militaire, sécurité ça me plaisait aussi donc, j'ai pris cette voie au fur et à mesure.* »6 « *je n'avais aucun diplôme à 40 ans je me suis réveillé je me suis dit bah il fallait que je passe des diplômes, j'ai passé mon brevet professionnel d'état en sport et perfectionnement sportif*

			après ensuite ce qui a un rapport avec la sécurité, j'ai passé mon ssiap 1… j'ai passé mon ssiap 3 aussi …ce qui m'a permis avec mon monitorat en tant que sauveteur-secouriste du travail de trouver un emploi en tant que formateur en sécurité voilà. »6
7.	C	Donc c'est comme ça que vous êtes un peu arrivé à la formation en sécurité ???	
8.	I	Oui-oui, à la base déjà, il fallait que je me retrouve bien, moi j'ai travaillé pendant longtemps en tant que magasinier, ce n'était pas un métier pour moi, j'avais envie plus de transmettre, de faire quelque chose qui était dans mes cordes pour me lever le matin et être content d'aller travailler quoi et le métier de formateur c'était, est totalement…	« *…j'ai travaillé pendant longtemps en tant que magasinier, ce n'était pas un métier pour moi, j'avais envie plus de transmettre, de faire quelque chose qui était dans mes cordes pour me lever le matin et être content d'aller travailler quoi et le métier de formateur c'était, est totalement…* »8
9.	C	D'accord, même si c'est quelque chose que vous aimez faire mais vous n'aviez pas l'idée dès le départ, est ce que c'est quelque chose qui s'est affiné au fil du temps ?	
10.	I	Oui-oui c'est quelque chose qui s'est fait avec le temps c'est qui montrait que je voulais faire ça quoi.	
11.	C	Quelle idée est-ce que vous vous faisiez quand vous avez commencé ce métier ou avant même de commencer ?	Parcours Pro/motivation
12.	I	Bah déjà au départ, étant d'une nature empathique, j'aime beaucoup les gens en général, j'aime bien les aider etc. La sécurité fait partie intégrante du confort d'une personne, donc je voulais dans les deux cas autant apporter quelque chose à une personne qui voulait changer sa vie et de lui expliquer ce que c'était la sécurité parce que pour moi c'est deux choses fondamentales et c'est un plaisir de l'apprendre. Après l'objectif c'était le transmettre le meilleur de moi-même, de ce que je connaissais de manière à ce que mon côté empathique soit content aussi.	« *La sécurité fait partie intégrante du confort d'une personne, donc je voulais dans les deux cas autant apporter quelque chose à une personne qui voulait changer sa vie et de lui expliquer ce que c'était la sécurité parce que pour moi c'est deux choses fondamentales et c'est un plaisir de l'apprendre. Après l'objectif c'était le transmettre le meilleur de moi-même, de ce que je connaissais de manière à ce que mon côté empathique soit content aussi.* »12
13.	C	Est-ce qu'au fur et à mesure du temps votre perception de ce métier a évolué, changé ?	Rapport au métier/ représentation du métier
14.	I	Oui elle a beaucoup évolué, elle a beaucoup évolué parce que en fait nous, on ne rentre pas dans du burn-out mais on est très, très déçu par le métier en fait. Oui très dessus parce que en fait si vous voulez, vous avez des gens qui se cassent la tête à transmettre c'est qu'il y a dans le livre, à transmettre une idée, une doctrine etc. Dans le sens où on a envie d'améliorer ou de transformer et vous voyez que derrière on	*Oui elle a beaucoup évolué, elle a beaucoup évolué parce que en fait nous, on ne rentre pas dans du burn-out mais on est très, très déçu par le métier en fait. Oui très dessus parce*

		nous remet plein de réglementation etc. Mais il n'y a rien qui suit quoi. En fait en gros, on vous rend compliqué des choses qui ne le sont pas, et sur le terrain on a des gens qui ne sont pas capables.	*que en fait si vous voulez, vous avez des gens qui se cassent la tête à transmettre c'est qu'il y a dans le livre, à transmettre une idée, une doctrine etc. Dans le sens où on a envie d'améliorer ou de transformer et vous voyez que derrière on nous remet plein de réglementation etc. Mais il n'y a rien qui suit quoi. En fait en gros, on vous rend compliqué des choses qui ne le sont pas, et sur le terrain on a des gens qui ne sont pas capables.*
15.	C	C'est dommage ! Effectivement, j'allais vous poser la question sur les valeurs fortes que vous essayez de transmettre par rapport à ce métier-là. Que pouvez-vous me dire par rapport aux valeurs que vous défendez, à ce que vous aimeriez transmettre en faisant ce métier-là de formateur ?	Rapports au métier/valeurs
16.	I	Alors ma première des choses que j'aimerais transmettre par rapport à ce métier, c'est le fait que moi à 40 ans j'ai pu reprendre mes études et passer le diplôme. Les gens en face de moi, mon public c'est un public hétérogène qui peut avoir de 18 ans à 60 ans et beaucoup de gens, la plupart de temps me sortent l'argumentaire oui ça fait longtemps que j'ai quitté les bancs de l'école. En fait faudrait qu'ils se disent que ce n'est pas une histoire de banc d'école, c'est une histoire d'envie et de motivation. Il faut deux choses pour y arriver c'est du temps et de l'attention si cette personne sait ces deux choses, automatiquement il n'y a rien qui peut l'arrêter pour pouvoir arriver à leurs projets. Donc je les motive déjà là-dedans. Le fait de participer à un renouveau, on va dire de personnes qui se sentent un peu sur le côté dans la société actuelle où l'on vit, ça me fait beaucoup, beaucoup de bien. Ça me permet si vous voulez d'être acteur au changement, au changement positif qui peut y avoir pour ce pays.	*Alors ma première des choses que j'aimerais transmettre par rapport à ce métier, c'est le fait que moi à 40 ans j'ai pu reprendre mes études et passer le diplôme…En fait faudrait qu'ils se disent que ce n'est pas une histoire de banc d'école, c'est une histoire d'envie et de motivation. Il faut deux choses pour y arriver c'est du temps et de l'attention si cette personne sait ces deux choses, automatiquement il n'y a rien qui peut l'arrêter pour pouvoir arriver à leurs projets.*
17.	C	C'est important pour vous d'être acteur dans ce changement-là ?	
18.	I	Oh oui très, très important, très important, moi je suis convaincu qu'il y'a des personnes bien intentionnées pour changer les choses. Il n'y a pas besoin de beaucoup de personnes pour arriver à changer les choses, une situation, c'est tout simplement des gens vraiment motivés.	
19.	C	Les bonnes personnes au bon moment quoi…	
20.	I	Exactement !!!	
21.	C	Qu'est-ce que vous avez envie de valoriser dans votre pratique de tous les jours, qu'est-ce que vous valoriser vraiment dans votre métier ?	
22.	I	C'est-à-dire ?	
23.	C	C'est-à-dire dans votre activité de formateur, est-ce qu'il y a quelque chose qui vous motive malgré tous, qui vous permet de continuer d'avancer dans ce métier malgré toutes les déceptions ?	

24.	I	C'est l'humain, c'est l'humain tout simplement. L'humain, lui montrer qu'à tout moment de sa vie, il peut prendre une tangente pour changer N'importe qui peut changer en vérité, même si par exemple, il y a une personne qui a un rêve peut-être ou que son environnement lui dit qu'il ne pourra pas y arriver, moi je vais lui montrer que s'il a un rêve, il faut s'y accrocher et il y arrivera tôt ou tard, voilà.	« *C'est l'humain, c'est l'humain tout simplement. L'humain, lui montrer qu'à tout moment de sa vie, il peut prendre une tangente pour changer* »24
25.	C	D'accord c'est motivant ! je vais, aussi, vous poser des questions un peu par rapport à votre pratique, votre métier en quoi ça consiste réellement ?	Pratiques pro
26.	I	Alors si vous voulez, je suis, comment vous dire ? Depuis 5 ou 6 ans en train d'observer beaucoup ce qui se passe au niveau pédagogique en suède et en Norvège avec les rythmes chronobiologique etc. C'est-à-dire l'attention d'une personne sur 20 minutes avec 10 minutes de pause etc. C'est à dire une manière moderne d'apprendre en mettant par exemple des trinômes pour rechercher des solutions et le professeur ou le formateur ne serait là par exemple que pour aiguiller le chemin est confirmé si les recherches sont bonnes ou pas, je suis dans cette optique là et elle amène beaucoup de bien parce que les gens se découvrent en fait !	« *Depuis 5 ou 6 ans en train d'observer beaucoup ce qui se passe au niveau pédagogique en suède et en Norvège avec les rythmes chronobiologique etc. C'est-à-dire l'attention d'une personne sur 20 minutes avec 10 minutes de pause etc. C'est à dire une manière moderne d'apprendre en mettant par exemple des trinômes pour rechercher des solutions et le professeur ou le formateur ne serait là par exemple que pour aiguiller le chemin est confirmé si les recherches sont bonnes ou pas, je suis dans cette optique là et elle amène beaucoup de bien parce que les gens se découvrent en fait !* »26
27.	C	Qu'ils sont capables…	
28.	I	Voilà exactement !!! Qu'ils sont capables et en même temps le formateur, je rejoins Jérôme sur son projet, en fait il est là comme traducteur, c'est à dire qu'il montre la voie, il montre le chemin et c'est au gars de le découvrir. Apprendre, c'est un paradoxe, mais apprendre par l'erreur, c'est la meilleure des choses en fait, c'est la meilleure des solutions.	« *Le formateur, je rejoins J… sur son projet, en fait il est là comme traducteur, c'est à dire qu'il montre la voie, il montre le chemin et c'est au gars de le découvrir.* »28
29.	C	C'est vrai je vous rejoins tout à fait sur ce point. Imaginons par exemple que je sois un formateur débutant et que je doive vous remplacer vous lors d'une session de formation sans que les gens ne se rendent trop compte de la substitution, comment est-ce que vous me conseillerez de m'y prendre ? Déjà de la préparation jusqu'à la dispense des cours, au maintien du groupe et tout ça. (10 :20)	
30.	I	Déjà par rapport à la préparation, étant donné que vous me remplacerez, déjà vous aurez les cours, sur ça je ne m'inquiète pas. Après c'est sur la méthodologie, sur la méthodologie, je vais vous demander d'être vous-même et de prendre vos étudiants en face de vous comme des collaborateurs en fait. C'est-à-dire on rejoint un petit peu la PNL là-dessus. C'est-à-dire se synchroniser avec son public de manière à ce que le public soit friand de ce que l'on demande, être attentif quand il s'ennuie, d'être attentif quand il a envie de savoir, de pouvoir répondre à des questions, de pouvoir espacer, aérer de ne pas se stresser en fait. Pour moi ce n'est pas un métier qui s'apprend en 2 secondes avec de la théorie et puis des mises en pratique au tableau	« *Après c'est sur la méthodologie, sur la méthodologie, je vais vous demander d'être vous-même et de prendre vos étudiants en face de vous comme des collaborateurs en fait…C'est-à-dire se synchroniser avec son public de manière à ce que le public soit friand de ce que l'on demande, être attentif*

		dans des examens etc. C'est quelque chose qui est vraiment humain, c'est un rapport d'humain à humain et en fait on est... En face de nous, il faut comprendre qu'en face de nous on a des demandeurs et que nous on doit leur donner quelque chose. On a du savoir à leur donner.	*quand il s'ennuie, d'être attentif quand il a envie de savoir, de pouvoir répondre à des questions, de pouvoir espacer, aérer de ne pas se stresser en fait...En face de nous, il faut comprendre qu'en face de nous on a des demandeurs et que nous on doit leur donner quelque chose. On a du savoir à leur donner. »30*
31.	C	Et comment est-ce que je peux... quels sont les signes, quels sont les indicateurs qui me permettent, un peu de comprendre cet état d'esprit ou cet état d'âme du groupe ? En fait Les stagiaires qui sont en face de moi, comment est-ce que je fais pour lire un peu ?	
32.	I	En fait on a deux intelligence, intelligence cartésienne et une intelligence émotionnelle, après un certain moment, le plus important c'est l'émotion en fait. C'est-à-dire, il faut susciter de l'émotion par rapport à ce que l'on fait. Si une personne est attirée, c'est-à-dire c'est une personne qui a envie, je prends l'exemple des films, si une personne regarde un beau film, elle s'en rappellera toute sa vie. Si une personne regarde et qu'elle n'avait pas envie, bah elle ne s'en rappellera plus au bout d'une ou deux semaines. Il faut arriver à comprendre, déjà au départ par exemple dans une classe, il faudra que tout le monde se présente, la présentation ce n'est pas pour rien en fait, c'est pour que tout le monde oublie le principe de "avec qui je travaille ?" donc déjà d'entrée on sait avec qui on travaille. Après l'objectif, définir l'objectif ensemble pourquoi on est là ? C'est pour se faire un rappel sur comment on appelle... l'intention qu'on a d'être dans ce cours et après regarder comment... essayer de combler les besoins de chacun avec des simples questions-réponse à la fin du cours par exemple.	« *En fait on a deux intelligence, intelligence cartésienne et une intelligence émotionnelle, après un certain moment, le plus important c'est l'émotion en fait. C'est-à-dire, il faut susciter de l'émotion par rapport à ce que l'on fait… Il faut arriver à comprendre, déjà au départ par exemple dans une classe, il faudra que tout le monde se présente, la présentation ce n'est pas pour rien en fait, c'est pour que tout le monde oublie le principe de "avec qui je travaille ?"* »32 « *Après l'objectif, définir l'objectif ensemble pourquoi on est là ? C'est pour se faire un rappel sur comment on appelle... l'intention qu'on a d'être dans ce cours et après regarder comment... essayer de combler les besoins de chacun avec des simples questions-réponse à la fin du cours par exemple.* »32
33.	C	D'accord, donc après cet étape-là de prise de contact avec le public, présentation et autres comment est-ce que je fais...je pars de quelle posture, de quelle base pour introduire une nouvelle notion ? si je dois travailler sur une nouvelle notion, comment est-ce que je fais pour introduire c'est là ?	
34.	I	Déjà c'est à nous de faire le travail en amont avant de les rencontrer, de savoir comment s'appelle telle chose. Ils ont tous en commun...A l'arrivée on doit commencer par leur mettre une énigme au départ, en posant des questions, voir par exemple comment s'appelle…par exemple sur un tableau lors d'un brainstorming, qu'est-ce que cette	« ...A l'arrivée on *doit commencer par leur mettre une énigme au départ, en posant des questions, voir par exemple comment s'appelle…par exemple sur un*

		idée leur amène dans la tête, après en faisant ceci on va petit à petit les amenés sur l'objectif qu'on veut atteindre.	*tableau lors d'un brainstorming, qu'est-ce que cette idée leur amène dans la tête, après en faisant ceci on va petit à petit les amenés sur l'objectif qu'on veut atteindre.* »34
35.	C	D'accord donc on part un peu d'une situation problème en fait pour aborder la nouvelle notion, c'est cela ?	
36.	I	Oui-oui !	
37.	C	D'accord, on a parlé tout à l'heure aussi de la tension quels sont les tours de mains les outils que vous vous utiliser au quotidien pour essayer de capter l'attention de garder la tension les stagiaires pendant les journées de formation ? parce que l'on sait que sécurité les formations ça peut être assez lourd, comment est-ce que vous vous y prenez en fait pour maintenir un peu cet intérêt-là, cette attention la des stagiaires ?	
38.	I	Comme vous le dites, vous l'avez dit vous-même, c'est l'attention en fait. L'attention, elle ne peut pas être continue sur 8h. Donc automatiquement, je fais beaucoup de pause, mais pas de pause qui vont faire obligatoirement sortir de la classe mais des pauses qui vont être sur une anecdote, sur des blagues sur d'autres sujets carrément qui font qu'ils vont complètement déconnectés au bout d'un certain temps pour pas qu'ils ne s'ennuient.	« *L'attention, elle ne peut pas être continue sur 8h. Donc automatiquement, je fais beaucoup de pause, mais pas de pause qui vont faire obligatoirement sortir de la classe mais des pauses qui vont être sur une anecdote, sur des blagues sur d'autres sujets carrément qui font qu'ils vont complètement déconnectés au bout d'un certain temps pour pas qu'ils ne s'ennuient.* »38
39.	C	Ok, et quand les gens sont un peu déconnectés, souvent... pour avoir vécu des formations, c'est un peu difficile de les ramener dans le sujet actuel, comment est-ce que vous gérer ça en fait, comment est-ce que vous vous y prenez pour gérer ça ?	
40.	I	En général, je fais un rappel à l'ordre, un rappel à l'ordre sur les objectifs, sur la présence, sur la présence pendant ces cours pendant ce temps, le temps qui est important dans une vie, si on passe du temps dans un endroit qui ne sert à rien franchement, c'est une perte de temps, il faut faire une réévaluation personnelle par rapport aux objectifs. Parce que ce serait dommage de perdre du temps, de rester dans une classe objectifs à atteindre.	« *En général, je fais un rappel à l'ordre, un rappel à l'ordre sur les objectifs, sur la présence, sur la présence pendant ces cours pendant ce temps... il faut faire une réévaluation personnelle par rapport aux objectifs. Parce que ce serait dommage de perdre du temps, de rester dans une classe objectifs à atteindre.* »40
41.	C	D'accord ! est ce qu'il y a aussi… vous dans votre quotidien des pratiques « standardisé » que vous mettez fréquemment régulièrement à contribution pour mener à bien nouveau session de formation ?	
42.	I	Vous sous-entendez sûrement une routine ?	
43.	C	Oui une routine quelque chose sens, une routine, un rituel ... Quelque chose qui est fréquent dans vos pratiques ?	
44.	I	Déjà, en fait il y a une chose dont moi je suis convaincu, c'est personnel hein ! on ne peut pas convaincre les gens. C'est-à-dire que	« *Déjà, en fait il y a une chose dont moi je suis convaincu,*

		si une personne, elle a une idée dans sa tête, elle a une carte, la carte ce n'est pas les territoires. C'est-à-dire que, si une personne elle a une idée bien précise d'une chose, ça ne veut pas dire pour autant que cette chose est vraie. Moi, c'est pareil pour ma part, je sais bien qu'en face de moi, il va y avoir peut-être des gens qui vont être passionné, qui vont être intéressé, des gens qui ont des motivations peut être intrinsèques ou extrinsèques, je ne sais pas, que je vais avoir un monde complètement différent, ce n'est pas mon rôle à moi de poser ou de faire croire aux gens, moi, je suis là pour les accompagner. A partir de là, partant sur ce postulat-là, je suis moins touché par les gens qui s'accroche ou qui ne s'accroche pas. Ça c'est très important pour moi parce que à une époque, une époque à mes débuts en fait, j'ai 46 ans hein, j'ai commencé à former des gens à 21 ans, je mettais trop de ma personnalité et j'étais souvent blessé parce que les gens qui ne faisaient pas, en gros, ce que je pensais être bien etc. Mais en étudiant, en apprenant et avec l'expérience, on se rend compte que en fait ce n'est pas notre rôle, c'est transmettre, de transmettre un savoir à qui veut bien le prendre. Si la personne ne veut pas le prendre, on ne peut pas l'obliger.	*c'est personnel hein ! on ne peut pas convaincre les gens...je sais bien qu'en face de moi, il va y avoir peut-être des gens qui vont être passionné, qui vont être intéressé, des gens qui ont des motivations peut être intrinsèques ou extrinsèques, je ne sais pas, que je vais avoir un monde complètement différent, ce n'est pas mon rôle à moi de poser ou de faire croire aux gens, moi, je suis là pour les accompagner. A partir de là, partant sur ce postulat-là, je suis moins touché par les gens qui s'accroche ou qui ne s'accroche pas. Ça c'est très important pour moi...j'étais souvent blessé parce que les gens qui ne faisaient pas, en gros, ce que je pensais être bien etc. Mais en étudiant, en apprenant et avec l'expérience, on se rend compte que en fait ce n'est pas notre rôle, c'est transmettre, de transmettre un savoir à qui veut bien le prendre. Si la personne ne veut pas le prendre, on ne peut pas l'obliger. »44*
45.	C	Donc vous partez du principe déjà que les stagiaires à la base ce sont des volontaires...	
46.	I	Bien sûr, bien sûr ! sinon il y aurait des personnes qui se rendent à l'insu à la formation, il y aurait un problème. Des fois ça arrive, sur les formations CACES (Certificat d'Aptitudes à la Conduite en Sécurité) il y avait des gens qui sont envoyé pour le travail pour avoir la licence, je n'avais pas envie d'être là quoi.	
47.	C	Et comment est-ce que vous gérer ça, ces situations où vous avez affaire à des gens... tout à l'heure vous disiez que vous essayez de ne pas être trop affecté par ça, mais comment est-ce que vous gérer ça ?	
48.	I	En fait moi je lui parle franchement sauf si c'est une personne qui l'amène devant tout le monde, si ce n'est pas une personne qui l'amène devant tout le monde et que je vois par son comportement qu'elle s'ennuie etc. Je la prends à partie et je lui demande simplement de patienter que tout se passera bien et que l'objectif ce sera un truc en plus, une corde de plus à son arc en fait. Maintenant la personne si elle ne veut pas vraiment etc. Je lui demande de ne pas perturber mon cours, il peut se mettre dans un coin à ne rien faire, moi je ne l'interrogerai pas et lui ne me dérangera pas, comme ça lui et moi on n'est pas dans le conflit en fait.	« *Je la prends à partie et je lui demande simplement de patienter que tout se passera bien et que l'objectif ce sera un truc en plus, une corde de plus à son arc en fait. Maintenant la personne si elle ne veut pas vraiment etc. Je lui demande de ne pas perturber mon cours, il peut se mettre dans un coin à ne rien faire, moi je*

			ne l'interrogerai pas et lui ne me dérangera pas, comme ça lui et moi on n'est pas dans le conflit en fait. »48
49.	C	Oui effectivement parce que si la personne est obligée d'être là, ce n'est pas de votre faute en fait…	
50.	I	Exactement ! par contre ce serait injuste par rapport à certains qu'il y ait cette injustice là et qu'il la repousse sur moi, je me fais comprendre.	
51.	C	D'accord, ok. Parlons un peu des qualifications qui sont nécessaires pour devenir formateur en sécurité privée. Est-ce qu'il y a des qualifications spécifiques à avoir, je parle en termes de compétences, quels sont les qualifications pour devenir formateur en sécurité privée aujourd'hui ?	Formation-Qualifications Tensions liées à la professionnalisation/ formation et qualifications
52.	I	Les qualifications pour être formateur en sécurité privée elles sont complètement mais vraiment aléatoire en fait non, elles ne sont pas aléatoires elles sont... comment dire, elles ne sont pas à la hauteur de ce que l'on fait en fait c'est pour ça d'ailleurs on a des agents de sécurité qui ne sont pas compétent. Si vous voulez pour être formateur, en pédagogie on vous fait passer une formation de formateur en SST de 2 semaines. Donc vous comprenez que deux semaines pour apprendre la pédagogie et passer devant les gens ce n'est pas évident. Par rapport à cette formation de SST où on va vous faire faire de la pratique, vous avez déjà vu un SST on va vous donner deux ou trois trucs pour expliquer de manière pédagogique. Une fois que vous avez ce papier-là, vous avez une reconnaissance pédagogique pour être formateur, ce qui est complètement ridicule. Parce que moi par exemple, j'ai passé mon diplôme d'état en perfectionnement sportif, et on a passé 1 an à parler de pédagogie, donc on a fait beaucoup de travail là-dessus, on a été loin et puis, j'ai été encore dans les livres pour m'auto former. Prendre des gens comme ça, en deux-deux pour en faire des formateurs, autant prendre des gens qui n'ont pas de formation quoi. Je pense que les BAFA (Brevet d'Aptitudes aux Fonctions d'Animateur) aussi peut-être même plus efficace que ces gens-là. Alors du coup ça fait quoi, ça fait que vous avez sur le terrain de formateur qui ne sont pas qualifiés du moins en pédagogie. J'ai eu des élèves moi qui pétaient un plomb, j'ai remplacé des formateurs parce que les élèves ils pètent un plomb. Ils disaient oui on a un formateur et il ne faisait que lire le livre, et nous faisait un copier-coller et il ne nous expliquait rien et s'énervait beaucoup, c'est du magistral mais ++ quoi.	« *Les qualifications pour être formateur en sécurité privée elles sont complètement mais vraiment aléatoire en fait non, elles ne sont pas aléatoires elles sont... comment dire, elles ne sont pas à la hauteur de ce que l'on fait en fait c'est pour ça d'ailleurs on a des agents de sécurité qui ne sont pas compétent.* »52 « *Si vous voulez pour être formateur, en pédagogie on vous fait passer une formation de formateur en SST de 2 semaines. Donc vous comprenez que deux semaines pour apprendre la pédagogie et passer devant les gens ce n'est pas évident. Une fois que vous avez ce papier-là, vous avez une reconnaissance pédagogique pour être formateur, ce qui est complètement ridicule.* »52 « *Prendre des gens comme ça, en deux-deux pour en faire des formateurs, autant prendre des gens qui n'ont pas de formation quoi. Je pense que les BAFA (Brevet d'Aptitudes aux Fonctions d'Animateur) aussi peut-être même plus efficace que ces gens-là. Alors du coup ça fait quoi, ça fait que vous avez sur le terrain de formateur qui ne sont pas qualifiés du moins en pédagogie.* »52
53.	C	D'accord du coup pour devenir formateur aujourd'hui en sécurité l'essentiel c'est d'avoir une reconnaissance à la capacité pédagogique quelle qu'elle soit ? (21 :42)	

54.	I	En gros c'est ça, reconnu. Parce que formateur SST, vous imaginez quand même que sur le RNCP le DEJEPS c'est le RNCP 3. Sur le RNCP 3, il est spécifié, on notifie que le gars est formateur pour adulte et qu'il est coach. Ok il n'y a pas de problème, on est arrivé à me dire, à-moi si tu n'as pas le SST tu ne peux pas être formateur pour adulte. J'ai dit mais oh les gars j'ai un titre reconnu par l'état qui dit que je suis formateur d'adultes et vous vous me sortez votre titre de pacotille qui n'est même pas représentée au RNCP et qui permet à des personnes d'être formateur je veux dire c'est un truc de fou. On marche sur la tête...	« *...vous imaginez quand même que sur le RNCP le DEJEPS c'est le RNCP 3. Sur le RNCP 3, il est spécifié, on notifie que le gars est formateur pour adulte et qu'il est coach. Ok il n'y a pas de problème, on est arrivé à me dire, à-moi si tu n'as pas le SST tu ne peux pas être formateur pour adulte.* »54
55.	C	Et c'est qui qui chapeau tout ça, c'est qualifications, qui c'est qui surveille ça ?	Formation qualification
56.	I	A priori il parait que c'est l'ADEF, il parait que c'est l'ADEF…	*« A priori il parait que c'est l'ADEF, il parait que c'est l'ADEF… »56*
57.	C	Et l'ADEF comment est-ce que ça se passe, c'est le formateur qui fait le dossier et qui le soumet à l'ADEF ou c'est le centre de formation qui le fait ?	
58.	I	C'est le centre de formation qui le fait…(soumettre le dossier de qualification du formateur)	*« C'est le centre de formation qui le fait… (soumettre le dossier de qualification du formateur)* »58
59.	C	D'accord, est ce que dans la pratique, dans l'apprentissage du métier même si le métier ne s'apprend pas en un jour, comme vous l'avez dit, quelle est la part de collègues du centre de formation des autres on va dire dans le fait de devenir formateur, dans l'accompagnement du formateur ?	Travail d'équipe
60.	I	Je me demande, est-ce que je peux être d'une sincérité radicale ?	« *Je me demande, est-ce que je peux être d'une sincérité radicale ?* »60
61.	C	Non mais franchement c'est tout ce que je te demande moi…	
62.		Ah ben je vais vous dire, on est en France, et en France la collaboration n'existe pas. En France, dès que vous commencez à soulever la tête un petit peu on vous marche dessus. Je me suis retrouvé moi une fois dans un centre de formation, c'est une anecdote hein, j'avais l'impression d'être à Koh Lanta	« *Ah ben je vais vous dire, on est en France, et en France la collaboration n'existe pas. En France, dès que vous commencez à soulever la tête un petit peu on vous marche dessus. Je me suis retrouvé moi une fois dans un centre de formation, c'est une anecdote hein, j'avais l'impression d'être à Koh Lanta* »62
63.	I	Ah oui carrément ???	
64.	C	Carrément !!! faisait un cours je me rappelle plus exactement c'était quoi comme cours je pense que on faisait la législation, c'est un cours tu ne demandais pas 8h de cours, il y a un élève tu m'as dit ça y est on a fini ? J'ai dit oui, ça y est vous comprenez complètement et en partant d'ici vous savez les lois dont vous avez besoin. Ils ont répété ça à la direction et la direction m'a convoqué pose avec tous les formateurs me disant oui mais tu nous rabaisse, les élèves disent que tu es meilleur que nous etc... J'ai dit non ! ils me disent mais tu dis qu'en 3h tu peux synthétiser 8h, j'ai répondu non ! j'ai dit en 3h par des méthodes, je fais comprendre aux gens les lois qu'ils avaient à	« *…la direction m'a convoqué pose avec tous les formateurs me disant oui mais tu nous rabaisse, les élèves disent que tu es meilleur que nous etc...* »64 « *Du coup il y a eu la jalousie, il y a eu des critiques et les gens te regardent de travers, il n'y a pas de transmission de*

		comprendre, il n'y a plus rien ajouter là-dessus on passe à autre chose. Ils m'ont fait tout un cinéma. Mais oui ce n'est pas des méthodes de travail, j'ai dit mais attendez monsieur, formateur, l'objectif c'est de transmettre le savoir ? Moi mon savoir, il est transmis en 3h, vous le transmettez en 8h, il n'y a pas de problème. Du coup il y a eu la jalousie, il y a eu des critiques et les gens te regardent de travers, il n'y a pas de transmission de savoir-faire ou d'entraide dans ce milieu-là en fait.	*savoir-faire ou d'entraide dans ce milieu-là en fait.* »64
65.	C	D'accord ! du coup quand on arrive novice, formateur il ne faut pas vraiment compter sur les autres pour s'améliorer et se perfectionner quoi ?	
66.	I	Alors non ! si vous voulez moi, je rencontre par exemple un nouveau, je vais lui donner des conseils, je vais l'aider, je vais même le supporter, il n'y a pas de problème etc. À côté de ça je pense que je fais partie des 2% qui font ça.	« *Alors non ! si vous voulez moi, je rencontre par exemple un nouveau, je vais lui donner des conseils, je vais l'aider, je vais même le supporter, il n'y a pas de problème etc. À côté de ça je pense que je fais partie des 2% qui font ça.* »66
67.	C	D'accord ! vous à votre nouveau, qu'est-ce que vous auriez suggéré pour rendre l'accès au métier de formateur un peu plus performant, un peu plus sérieux, qu'est-ce que vous auriez proposé ?	Préconisation proposition pour la professionnalisation
68.	I	Moi j'aurais proposé d'avoir un collège de formateur aguerri avec des vrais pédagogue, de mettre à l'épreuve tous ces formateurs sur un sujet, de les évaluer et de voir ceux qui sont capables ou pas. Déjà ça commence comme ça et après par rapport à ce que je vois actuellement entre la tricherie et les petits arrangements entre amis, vous savez, je vous parle de mon cas à moi en fait, je suis diplômée pour être formateur et je suis obligé de me brader par rapport à d'autres gens qui ne sont pas diplômés comme moi. Et même des fois c'est un faciès, c'est-à-dire qu'on préfère prendre d'autres personnes parce qu'il convienne mieux que moi alors que j'ai passé, j'ai fait tout ce qu'il fallait faire pour être formateur, j'ai passé des années de sacrifices pour être formateur et tout ça pour à la fin me retrouver auto-entrepreneur au chômage quoi… (on sent une certaine amertume dans la voix)	« *Moi j'aurais proposé d'avoir un collège de formateur aguerri avec des vrais pédagogue, de mettre à l'épreuve tous ces formateurs sur un sujet, de les évaluer et de voir ceux qui sont capables ou pas.* »68 « *...par rapport à ce que je vois actuellement entre la tricherie et les petits arrangements entre amis…je suis obligé de me brader par rapport à d'autres gens qui ne sont pas diplômés comme moi.* »68
69.	C	Ah ça franchement ça ne doit pas être évident à gérer…	
70.	I	Ce n'est pas évident du tout c'est pour ça que je fais carrément un 180 degrés, je cherche autre chose parce que je ne travaille plus avec mon métier de formateur…	
71.	C	D'accord ! et là vous êtes vraiment dans le processus de changer d'orientation ?	Perspectives personnelles
72.	I	Oui, où je change d'orientation ou carrément, je cherche à m'expatrier. Je n'ai pas d'autres solutions. J'ai 46 ans, je ne trouve plus de travail, les gens, ils m'appellent mais c'est pour des remplacements, ils savent très bien, ils connaissent ma situation donc ça devient très, très précaire, ils me font travailler pour deux trois jours puis après... En fait si vous voulez, dans ma situation à moi on vous demande auto-entrepreneur , on vous fait travailler 3 jours dans le mois donc ça vous fait une paye à 150 € la journée, alors que c'est entre 200 et 250 selon la convention collective hein, on vous paye 150 € la journée et après	« *Oui, où je change d'orientation ou carrément, je cherche à m'expatrier. Je n'ai pas d'autres solutions. J'ai 46 ans, je ne trouve plus de travail, les gens, ils m'appellent mais c'est pour des remplacements, ils savent très bien, ils connaissent ma*

		vous ne travaillez plus ce qui fait que quand vous toucher par exemple 450 € vous êtes au niveau du RSA et si vous ne travaillez pas le mois d'après, comme ça arrive souvent, ça fait que pendant 3 mois vous n'avez plus d'argent, plus de salaire, donc voilà où j'en suis. Donc quand je dis que c'est une situation précaire, c'est une situation précaire. Voilà à 46 ans, je vis chez ma mère, je n'ai plus d'appartement à moi je touche 450 balles par mois.	*situation donc ça devient très, très précaire, ils me font travailler pour deux trois jours puis après...* »72
73.	C	Ah ouais c'est chaud ça…	
74.	I	Ah c'est pire que chaud… et pourtant vous savez que vous êtes capable ou quoi…	
75.	C	Et il y a beaucoup de formateur dans votre situation, ces fréquent cela ?	
76.	I	Non les trois quarts, les formateurs, ils ont déjà des CDI en place donc qu'ils fassent de la formation ou pas, leur CDI leur permet de vivre. Moi je n'ai pas de CDI à la base, je suis directement en formateur auto-entrepreneur à la base ça a bien marché pendant un an et puis après cette année-là, c'est parti en cacahuète. Je suis parti à Montpellier pour faire des remises à niveau au niveau de certains module qui était nouveau par rapport au CNAPS etc. écouter le son et puis entre-temps, il y a tout qui a changé. (Encore cette pointe d'amertume dans la voix)	« *Moi je n'ai pas de CDI à la base, je suis directement en formateur auto-entrepreneur à la base ça a bien marché pendant un an et puis après cette année-là, c'est parti en cacahuète. Je suis parti à Montpellier pour faire des remises à niveau au niveau de certains module qui était nouveau par rapport au CNAPS etc.* »76
77.	C	Ah oui ce n'est pas évident de vivre tout ça…	
78.	I	Ah non, non ce n'est pas évident…	
79.	C	Et pensez-vous qu'une formation spécifique pour la formation sécurité privée tu vas aller à la fois les modules techniques et les modules pédagogique pourrait être de bon augure pour ce secteur-là ?	Tensions liées à la professionnalisation
80.	I	C'est-à-dire ?	
81.	C	C'est-à-dire avoir une formation spécifique pour le formateur en sécurité privée vraiment que ce soit axé sur la pédagogie mais aussi sur le module professionnel est-ce que cela peut être bénéfique peut amener à changer de manière positive l'accès au métier de formateur en sécurité privée ?	
82.	I	Moi j'en suis convaincu, le problème c'est que si c'est appliqué dans un centre de formation et que les autres centres de formation font n'importe quoi, on va se retrouver dans le modèle où on va avoir un centre qui est professionnel etc. Et les gens ils vont voir que c'est professionnel et tout ce qui dit professionnel dit qu'il va y avoir de l'échec, on va chercher des gens qui sont capables. Donc là au niveau du recrutement des agents de sécurité on a des gens qui ne savent même pas parler français. Donc vous allez augmenter le niveau, ce niveau qui serait tout à fait adéquat, ça serait comme la suisse ou le Luxembourg ou aux Etats-Unis, en Angleterre c'est-à-dire un niveau professionnel avec de vrais agent de sécurité professionnel, avec de vrais professionnels parce qu'il y a une pédagogie derrière, tu vas faire enseigner le vrai métier a des gens capables, vous allez fracasser 85 % du marché. Et vous allez vous retrouver dans la misère parce que les 85 % du marché, ils trichent tous et ils veulent faire du chiffre donc automatiquement, vous dans votre bonne intention qui est louable et je suis tout à fait d'accord avec vous, c'est chez les béni-oui-oui.	*« Moi j'en suis convaincu, le problème c'est que si c'est appliqué dans un centre de formation et que les autres centres de formation font n'importe quoi, on va se retrouver dans le modèle où on va avoir un centre qui est professionnel etc…et tout ce qui dit professionnel dit qu'il va y avoir de l'échec, on va chercher des gens qui sont capables. Donc là au niveau du recrutement des agents de sécurité on a des gens qui ne savent même pas parler français. »82* *« …vous allez fracasser 85 % du marché. Et vous allez vous*

			retrouver dans la misère parce que les 85 % du marché, ils trichent tous et ils veulent faire du chiffre donc automatiquement, vous dans votre bonne intention qui est louable et je suis tout à fait d'accord avec vous, c'est chez les béni-oui-oui. »82
83.	C	D'accord donc le vrai problème ne viendrait pas surtout d'avoir des dispositifs adaptés en place mais plutôt d'avoir des gens qui vont adhérer à ses principes la de performance ? (31 :31)	
84.	I	Non malheureusement… Je vous prends un exemple, pour avoir la carte professionnelle sécurité privée bon, vous avez 2 chemins : vous avez soit le CQP (le certificat de qualification professionnelle) soit le titre 5 pour avoir la même Carte on est d'accord ! quand vous passer le CQP APS, il est très difficile, il est très difficile pourquoi ? 12 modules, il faut avoir 12 sur 20 donc ça veut dire que tous ces modules-là, il faut les apprendre, il faut les comprendre. Il faut que le professeur, le formateur fasse de bons cours pour que vous comprenez bien ce que vous faites pour que vous répondiez bien au questionnaire. Le titre 5, le titre 5 c'est une interrogation écrite enfin un QCU des questions à choix unique de 40 questions qui regroupe globalement toute la formation et il faut un 12 sur 20 donc automatiquement qu'est-ce qui se passe, tout le monde va sur les titres 5. Je ne sais pas ce qui a poussé le CNAPS à faire le CQP APS qui ne sert à rien puisque tout le monde va sur le titre 5 pour avoir à la fin, la finalité, la même carte professionnelle. Donc ça permet de faire des accords entre amis à paris pour avoir un partage du titre 5 sur Marseille et la région. Ça peut récupérer des gens qui ne savent rien à la formation, pas parler français qui ne maîtrise pas la langue, qui ne sait pas écrire, comment dire sur 5 séries de questionnaire de 40 questions. A la fin, ils vont tomber automatiquement sur un de ces questionnaires le jour de l'examen et ils auront le QCU le doigt dans le nez. Donc à partir de là, la pédagogie, les cours, ne servent plus à rien puisse qu'on fait de l'entraînement un peu comme le permis à points.	*« Non malheureusement… Je vous prends un exemple, pour avoir la carte professionnelle sécurité privée bon, vous avez 2 chemins : vous avez soit le CQP (le certificat de qualification professionnelle) soit le titre 5 pour avoir la même Carte on est d'accord ! quand vous passer le CQP APS, il est très difficile, il est très difficile pourquoi ? 12 modules, il faut avoir 12 sur 20 donc ça veut dire que tous ces modules-là, il faut les apprendre, il faut les comprendre. Le titre 5, le titre 5 c'est une interrogation écrite enfin un QCU des questions à choix unique de 40 questions qui regroupe globalement toute la formation et il faut un 12 sur 20 donc automatiquement qu'est-ce qui se passe, tout le monde va sur les titres 5. Je ne sais pas ce qui a poussé le CNAPS à faire le CQP APS qui ne sert à rien puisque tout le monde va sur le titre 5 pour avoir à la fin, la finalité, la même carte professionnelle. »84* *« Donc ça permet de faire des accords entre amis à paris pour avoir un partage du titre 5 sur Marseille et la région. Ça peut récupérer des gens qui ne savent rien à la formation, pas parler français qui ne maîtrise pas la langue, qui ne sait pas écrire, comment dire sur 5 séries de questionnaire de 40*

			questions. A la fin, ils vont tomber automatiquement sur un de ces questionnaires le jour de l'examen et ils auront le QCU le doigt dans le nez. Donc à partir de là, la pédagogie, les cours, ne servent plus à rien puisse qu'on fait de l'entraînement un peu comme le permis à points. »84
85.	C	De la répétition quoi…	
86.	I	Voilà ! exactement.	
87.	C	D'accord ok ben sur la professionnalisation. On parle beaucoup de professionnalisation les métiers de la sécurité privée, particulièrement dans la formation depuis les textes 2017, les derniers textes qui essaie de s'organiser pour sa quel est votre sentiment par rapport à ces remaniements, à ces changements dans le cadre de la professionnalisation ?	Professionnalisation
88.	I	Bah écoutez si vous voulez c'est une énorme blague, c'est une énorme blague pour la simple et bonne raison que c'est le CNAPS qui doit réguler toutes les formations etc. le Conseil National des Activités de Privée de Sécurité (CNAPS) et ils n'ont que 2 personnes pour couvrir toute la PACA (Provence Alpes Côtes d'Azur).	« *Bah écoutez si vous voulez c'est une énorme blague, c'est une énorme blague pour la simple et bonne raison que c'est le CNAPS qui doit réguler toutes les formations etc. le Conseil National des Activités de Privée de Sécurité (CNAPS) et ils n'ont que 2 personnes pour couvrir toute la PACA (Provence Alpes Côtes d'Azur).* »88
89.	C	Ah oui !!! d'accord…	Impossibilité pour l'organe de contrôle d'assurer efficacement sa mission de vigilance en raison d'un manque d'effectif flagrant. Ce manque de contrôle permet à certaines structures ou individus peu scrupuleux de recourir à des pratiques prohibées. Cette impunité entraine donc une généralisation des pratiques frauduleuses, rendant ainsi vain tous les efforts qui seraient mis en œuvre pour tenter d'assainir ce secteur et d'en assurer le caractère professionnel.
90.	I	Donc ça veut dire que les centres de formation « professionnaliser etc. Aujourd'hui, il y a tout le monde qui triche, il y a tout le monde qui fait n'importe quoi et le CNAPS ne peux pas surveiller tout le monde en même temps, puisse qu'ils doivent surveiller autant les centre de formation que les entreprises que les agents qui travaillent et quand vous avez 4 personnes au total, c'est chaud quoi.	« *Aujourd'hui, il y a tout le monde qui triche, il y a tout le monde qui fait n'importe quoi et le CNAPS ne peux pas surveiller tout le monde en même temps, puisse qu'ils*

			doivent surveiller autant les centre de formation que les entreprises que les agents qui travaillent et quand vous avez 4 personnes au total, c'est chaud quoi. 90
91.	C	C'est vrai que c'est compliqué…	
92.	I	Sans compter que même les applications de code de déontologie par rapport aux manquements vis-à-vis des réglementations de CNAPS etc. ne sont même pas appliqué.	*Sans compter que même les applications de code de déontologie par rapport aux manquements vis-à-vis des réglementations de CNAPS etc. ne sont même pas appliqué.* »92
93.	C	Donc du coup même les sanctions que le CNAPS doit faire tomber ne viennent pas ?	
94.	I	Exactement, elles ne tombent pas	
95.	C	D'accord selon vous qu'est-ce que sont les aspects, qu'est-ce qui pourrait être fait pour améliorer cette professionnalisation surtout dans les métiers de la formation en sécurité privée ?	
96.	I	Vous savez, moi, j'en ai déjà parlé avec des gens un peu haut placé, on m'a dit que j'étais dans l'extrême, mais il faudrait tout dépoussiérés carrément. Carrément fermer les centres de formation, écouter des gens compétents, au CNAPS avoir des équipes, équipe qui font vraiment des audits mais vraiment de l'audit de sécurité, autant les centre comme les élèves, voir comment se déroulent les inscriptions, comment se déroulent les examens etc. Et en fonction des rapports, fermé carrément les centres qui ne sont pas dans les clous. Aller dans les sociétés de sécurité, vérifier les gens qui ne font pas leur travail, des gens qui se comportent très mal par rapport au livre 6 (du code de la sécurité Intérieur) code de déontologie soit par rapport au patron soit par rapport au client. Il y a un gros, gros nettoyage à faire. Si on aspirait à avoir, avec la réglementation en vigueur, un métier qui est professionnel aussi bien quoi.	« *Carrément fermer les centres de formation, écouter des gens compétents, au CNAPS avoir des équipes, équipe qui font vraiment des audits mais vraiment de l'audit de sécurité, autant les centre comme les élèves, voir comment se déroulent les inscriptions, comment se déroulent les examens etc. Et en fonction des rapports, fermé carrément les centres qui ne sont pas dans les clous.* »96 « *Il y a un gros, gros nettoyage à faire. Si on aspirait à avoir, avec la réglementation en vigueur, un métier qui est professionnel aussi bien quoi.* »96
97.	C	Je pense que c'est un gros chantier…	
98.	I	Moi je pense que c'est carrément impossible, je vous le dis vraiment.	« *Moi je pense que c'est carrément impossible, je vous le dis vraiment.* »98
99.	C	D'accord, et selon vous quelles sont les compétences que les formateurs devraient chercher à développer pour faire de cette professionnalisation une réalité ?	Professionnalisation/ compétences du formateur
100.	I	Alors pour moi informateur le principal outil qu'il doit avoir, c'est maîtriser la communication. Déjà maîtriser la communication, on commence par les b-a BA, c'est comprendre sa langue maternelle, le français. C'est savoir écrire, savoir parler, savoir articuler, avoir une certaine présence lorsqu'il fait du face à face en fait tous les outils que	« *Alors pour moi informateur le principal outil qu'il doit avoir, c'est maîtriser la communication. Déjà maîtriser la communication, on commence par les b-a BA,*

		doit avoir un bon formateur pour pouvoir transmettre correctement le savoir à des personnes qui demandent en face.	*c'est comprendre sa langue maternelle, le français.* »100
101.	C	D'accord, est qu'est-ce que vous, on l'a déjà peut être un peu évoquer, quelles sont les oppositions, principaux freins on va dire à la professionnalisation des métiers de la formation professionnelle en sécurité privée aujourd'hui ?	Tensions liées à la professionnalisation
102.	I	Elle est simple, elle est toute simple je peux la résumer en un seul mot : la méthodologie.	« *Elle est simple, elle est toute simple je peux la résumer en un seul mot : la méthodologie.* »102
103.	C	D'accord du coup la méthode appliquée n'est pas adéquate ?	
104.	I	Ah non, non, non ! je prends un exemple, je vous prends un exemple, on prend l'incendie les incendies, beaucoup de théorie etc. il faut savoir qu'en incendie, selon la réglementation de l'incendie pour une personne par exemple qui doit être agent de sécurité incendie doit avoir certaines capacités physiques par exemple (immeuble de grande hauteur) il fait plus de 28 m de haut l'agent de sécurité doit faire ça ronde sans prendre l'ascenseur on est bien d'accord ?	
105.	C	C'est ça ...	
106.	I	Donc je vois des personnes qui passe le SSIAP et qui ne sont même pas capable de faire 10 m s'asseoir 5 minutes. ça c'est la première des choses, la seconde des choses, on prépare des agent de prévention sécurité incendie en éteignant un bac à feu, ok on a des agents qui n'ont jamais goûté au feu réel et on a les possibilités en France de les faire rentrer dans par exemple de maquette comme chez les pompiers pour qu'ils ressentent qu'est-ce que c'est qu'un incendie, le vécu serait un plus par exemple pour pouvoir, s'il y a un jour une crise ,vraiment un incendie dans un bâtiment, être déjà à 70 % habitué au phénomène. Je vais sur un autre principe, le principe des agents de sécurité, le plus gros problème qu'on trouve chez les agents de sécurité, c'est le conflit.	« *...le plus gros problème qu'on trouve chez les agents de sécurité, c'est le conflit.* »106
107.	C	Oui c'est vrai…	
108.	I	On a 2 jours de conflit formation et on n'a aucune idée, aucune idée et aucune formation de comment mettre en application l'article 73 du CPP (Code de procédure pénale- droit d'appréhension) c'est-à-dire comment appréhender une personne. Donc on a beaucoup de gens qui vont sur le terrain qui ont une carte professionnelle mais qui ne savent pas comment appréhender une personne si elle a volé ou si elle agresse quelqu'un. Juste rien que pour ça, rien que pour ça, ça calme.	« *On a 2 jours de conflit formation et on n'a aucune idée, aucune idée et aucune formation de comment mettre en application l'article 73 du CPP (Code de procédure pénale- droit d'appréhension) ...Donc on a beaucoup de gens qui vont sur le terrain qui ont une carte professionnelle mais qui ne savent pas comment appréhender une personne si elle a volé ou si elle agresse quelqu'un. Juste rien que pour ça, rien que pour ça, ça calme.* »108
109.	C	Oui c'est vrai le droit d'appréhension c'est vrai que c'est un droit mais on ne sait pas comment l'appliquer ...	
110.	I	Exactement !!!	
111.	C	Donc du coup la méthodologie à la professionnalisation de formateur laisse à désirer…	

112.	I	En fait si vous voulez, c'est comme si par exemple on prend des gens, en fait c'est ce qui se passe dans la législation en France, on fait des lois mais on ne connaît pas le terrain. C'est-à-dire que sur le terrain, il y a des priorités, il y a tout dans la loi mais il y a des priorités sur le terrain. Ces priorités-là, on fait 1h 2h 3h et on va perdre du temps sur autre chose qui ne sert à rien sur le terrain. Par exemple, on va faire une journée entière sur le système d'alarme intrusion, je veux bien mets ça en 2h c'est fini, on explique comment ça marche la télé sécurité, la télésurveillance et c'est fini à côté de ça on va faire 2 jours sur la gestion de conflit alors qu'on a des gens qui ne savent pas parler français, qui ne savent pas se maîtriser eux-mêmes, qui ne savent pas gérer une crise ou un conflit.	« *...en fait c'est ce qui se passe dans la législation en France, on fait des lois mais on ne connaît pas le terrain. C'est-à-dire que sur le terrain, il y a des priorités, il y a tout dans la loi mais il y a des priorités sur le terrain. Ces priorités-là, on fait 1h 2h 3h et on va perdre du temps sur autre chose qui ne sert à rien sur le terrain.* »112
113.	C	Oui, c'est vrai que vu sous cet angle, c'est assez déstabilisant (42 :20)	
114.	I	Voilà !	
115.	C	Donc pour vous pour partir sur une vraie base de professionnalisation, il faut qu'il y ait un vrai travail de fond c'est-à-dire un travail de remontée du terrain vers les concepteurs ?	Que la formation se poursuive également en dehors des centres de formation et par des formateurs compétents.
116.	I	Tout à fait, tout à fait après en fonction de ça, il faut qu'il y ait des gens compétents qui puisse former des gens à ce qui se passe à l'extérieur dans le cursus.	« *...il faut qu'il y ait des gens compétents qui puisse former des gens à ce qui se passe à l'extérieur dans le cursus.* »116
117.	C	D'accord mais pour cela il y a beaucoup de formateur qui sont issus de domaines extérieur à la sécurité privée, est-ce que vous pensez que ça peut créer un problème parce qu'ils n'ont pas une expérience de la sécurité privée c'est formateur là ?	L'expérience dans la sécurité privée n'est pas forcément gage de qualité pour un formateur, ainsi, un formateur n'ayant pas d'expérience dans le secteur de la sécurité privée ne sera pas forcément moins bon formateur.
118.	I	Personnellement, je ne pense pas trop mais il faudrait qu'il y ait au moins un regard pour voir comment ça se déroule un petit peu, rentrer un peu en immersion mais, je ne pourrai pas les mettre dans ce panier-là, parce qu'on peut avoir une personne qui fait 20 ans de sécurité privée, gardien de parking par exemple. Pendant 20 ans, il n'a fait que des bêtises et après on va le parachuter comme formateur sécurité en disant : il a 20 ans de sécurité. Oui mais 20 ans de sécurité qu'avec des bêtises et dans un parking. Donc quelque part, c'est vrai qu'il y a une expérience mais dans l'erreur.	« *Personnellement, je ne pense pas trop mais il faudrait qu'il y ait au moins un regard pour voir comment ça se déroule un petit peu, rentrer un peu en immersion mais, je ne pourrai pas les mettre dans ce panier-là* »118 « *Pendant 20 ans, il n'a fait que des bêtises et après on va le parachuter comme formateur sécurité en disant : il a 20 ans de sécurité. Oui mais 20 ans de sécurité qu'avec des bêtises et dans un parking. Donc quelque part, c'est vrai qu'il y a une expérience mais dans l'erreur.* »118
119.	C	Donc ce n'est pas forcément la bonne quoi ?	
120.	I	Exactement ! et moi je trouve qu'à partir de là il y a aussi une évaluation (compétence professionnelle des agents en poste) qui n'est pas faite.	

121.	C	Je vois ce que j'entends ce que vous me dites, notre dernier thème va porter sur l'identité professionnelle du formateur, dans votre cas, aujourd'hui qu'est-ce qui vous permet de vous définir comme formateur en sécurité privée ? qu'est-ce qui vous permet de vous distinguer comme formateur en sécurité privée ?	Identité pro du formateur Identité pour soi/identité pour autrui
122.	I	Bon déjà c'est ma connaissance par rapport au milieu de la sécurité privée et puis ma remise en question périodique et constante sur le phénomène. C'est à dire qu'à chaque fois, je me remets en question par la formation, c'est à dire qu'à chaque fois je cherche à me former, à comprendre, à apprendre, je suis dans le systémique en fait. Je suis toujours dans la réévaluation, la remise en question de ce que j'apprends et de ce que je comprends. Pourquoi ? pour ne pas être dépassé par l'information. L'information est très importante là-dedans, voilà. Ça c'est la première des choses, la seconde des choses, c'est un gros travail sur moi-même aussi par rapport à ma perception de choses et la manière dont on va me percevoir lorsque je vais donner une information.	*« Bon déjà c'est ma connaissance par rapport au milieu de la sécurité privée et puis ma remise en question périodique et constante sur le phénomène. C'est à dire qu'à chaque fois, je me remets en question par la formation, c'est à dire qu'à chaque fois je cherche à me former, à comprendre, à apprendre, je suis dans le systémique en fait. Je suis toujours dans la réévaluation, la remise en question de ce que j'apprends et de ce que je comprends. Pourquoi ? pour ne pas être dépassé par l'information. »122* *« …la seconde des choses, c'est un gros travail sur moi-même aussi par rapport à ma perception de choses et la manière dont on va me percevoir lorsque je vais donner une information. »122*
123.	C	Donc la remise en question de savoirs mais aussi un travail à personnel sur soi-même…	
124.	I	De toute façon, ça c'est mon point de vue, c'est la priorité. Le travail personnel c'est la priorité, on ne peut pas convaincre les gens si on n'est pas convaincu soi-même. C'est vrai que je disais qu'on ne peut pas convaincre les gens mais on ne peut pas mettre quelqu'un en confiance en disant : je connais, je sais faire alors que nous même on doute, ça se verra de suite.	*« De toute façon, ça c'est mon point de vue, c'est la priorité. Le travail personnel c'est la priorité, on ne peut pas convaincre les gens si on n'est pas convaincu soi-même… on ne peut pas mettre quelqu'un en confiance en disant : je connais, je sais faire alors que nous même on doute, ça se verra de suite*. »124
125.	C	Est-ce que selon vous le formateur en sécurité privée et comme tous les autres formateurs d'adultes où est-ce qu'il a quelque chose de particulier selon vous qu'en est-il ?	
126.	I	Moi je pense que, après c'est en fonction du vécu et de l'importance que l'on met dans le sujet…	*« Moi je pense que, après c'est en fonction du vécu et de l'importance que l'on met dans le sujet… »126*
127.	C	Oui !	

128.	I	Si je prends par exemple un formateur en sécurité privée et un formateur en secourisme c'est venir en aide à quelqu'un. C'est deux métiers différents mais quelque part, c'est venir en aide à quelqu'un. Comment moi je vais transmettre une information à quelqu'un et faire prendre conscience à la personne que ce qu'elle fait est vraiment important, il est là tout le travail du formateur en fait, selon moi.	« *Comment moi je vais transmettre une information à quelqu'un et faire prendre conscience à la personne que ce qu'elle fait est vraiment important, il est là tout le travail du formateur en fait, selon moi.* »128
129.	C	D'accord, donc les formateurs même s'ils ne sont pas dans le même secteur, ils font à peu près le même travail, dans l'essence ils font le travail qui est d'apporter connaissances et compétences à autrui ...	
130.	I	Exactement ! vous savez qu'est ce qui fait la différence entre un super acteur et un acteur normal au cinéma ?	Allégorie avec l'immersion des acteurs dans leurs rôles
131.	C	Non !!!	
132.	I	C'est son immersion, prenez un mec comme Daniel Auteuil ou De Niro, ce sont des gens avant de faire un rôle ou quoi que ce soit ils vont aller voir l'environnement ils vont entrer dans les prisons par exemple s'ils doivent faire par exemple des rôles de prisonnier, ils vont voir comment ça se passe dans une prison, ils vont s'imprégner de l'ambiance etc. Un formateur pour adulte, pour moi, un formateur pour adultes s'il maîtrise la pédagogie c'est-à-dire transmettre l'information quelle qu'elle soit et qu'il s'immerge dans ce qu'il veut transmettre, il sera aussi bon que quelqu'un qui est spécialisé dans cette formation-là.	
133.	C	D'accord une question par rapport à cela parce qu'effectivement c'est quelque chose qui tu me fais écho et que j'ai remarqué, quelle est la capacité que développe de formateur qui lui permet de faire ça justement c'est-à-dire cette capacité-là de rentrer dans n'importe quel domaine et de se l'approprier à tel point qu'il peut en devenir expert en un temps record ?	Dimension intégrative
134.	I	C'est l'amour, c'est l'émotion si vous aimez quelque chose par exemple moi demain, je ne sais pas moi par exemple, j'aime bien tout ce qui est en rapport la PNL et la communication, bah j'ai commencé à lire des livres en pagaille, j'ai commencé à faire du e-learning, j'ai commencé à aller voir des colloques, j'ai essayé de m'infiltrer dans des endroits où on parle beaucoup de cela, je regarde le documentaire, enfin voilà ! je suis vraiment un passionné. Je n'ai même pas calculé le temps, je vais dedans et quand je vais parler ça va se ressentir parce qu'il y aura de l'émotion dans ce que je fais.	« ... *j'aime bien tout ce qui est en rapport la PNL et la communication, bah j'ai commencé à lire des livres en pagaille, j'ai commencé à faire du e-learning, j'ai commencé à aller voir des colloques, j'ai essayé de m'infiltrer dans des endroits où on parle beaucoup de cela, je regarde le documentaire, enfin voilà ! je suis vraiment un passionné. Je n'ai même pas calculé le temps, je vais dedans et quand je vais parler ça va se ressentir parce qu'il y aura de l'émotion dans ce que je fais. »134*
135.	C	D'accord parce qu'il y aura de d'investissement personnel derrière…	
136.	I	Exactement !!!	
137.	C	Effectivement, c'est très intéressant ! parce que j'ai été très sensible à cette capacité là quand le formateur justement à s'imprégner, à s'intéresser à un domaine et en devenir expert en fait même si ce n'était	

		pas leur domaine de départ. C'est quelque chose qui m'a beaucoup touché…	
138.	I	Bien sûr ! mais moi je suis... J'en suis persuadé, moi je vous rejoins tout à fait sur ce que vous me dites. Ce que vous me faites comprendre, c'est mon ressenti hein, vous me faites comprendre qu'il faut un socle pour un formateur et après, il va s'orienter vers un domaine bien précis. Ce socle, c'est le plus important. Une fois que vous avez ce socle-là, après c'est l'individu qui va faire le reste.	
139.	C	Effectivement c'est cela, c'est l'investissement personnel on revient toujours là…	
140.	I	Exactement !	
141.	C	D'accord on va parler de sujets qui peuvent peut-être fâcher un peu…	
142.	I	(Rire) je vous en prie !	
143.	C	La reconnaissance de l'Etat en fait, est-ce que en tant que formateur vous ressentez une certaine forme de reconnaissance de l'état vis-à-vis de votre métier ou de votre condition ?	La reconnaissance de l'Etat/du secteur
144.	I	Non aucune.	*« Non aucune. »144*
145.	C	Comment est-ce que vous expliquez cela ?	
146.	I	J'ai dépassé ça en fait ben, je n'attends rien de l'état. Je pars du principe que... je pars de ce principe-là dans la vie de tous les jours, c'est à dire je suis français, je suis patriote etc. Par mon action, j'essaie de changer les choses dans mon pays mais je n'attends rien en retour. Si j'attends de la gratitude vis-à-vis de mon pays, je risque de tomber malade.	*« J'ai dépassé ça en fait ben, je n'attends rien de l'état. Je pars du principe que... je pars de ce principe-là dans la vie de tous les jours, c'est à dire je suis français, je suis patriote etc. Par mon action, j'essaie de changer les choses dans mon pays mais je n'attends rien en retour. Si j'attends de la gratitude vis-à-vis de mon pays, je risque de tomber malade. »146*
147.	C	D'accord, mais est-ce que l'état valorise ou … ?	
148.	I	Non, non ! si l'état valorisait le métier de formateur, on n'aurait pas tous ces problèmes là qu'on a actuellement avec des gens qui sont sauveteurs secouristes du travail qui deviennent formateurs du jour au lendemain.	*« Non, non ! si l'état valorisait le métier de formateur, on n'aurait pas tous ces problèmes là qu'on a actuellement avec des gens qui sont sauveteurs secouristes du travail qui deviennent formateurs du jour au lendemain. »148*
149.	C	D'accord, est-ce qu'il y a une source de satisfaction quelque chose qui vous vous permettrait de trouver de la reconnaissance de la satisfaction dans ce travail- là ? quelque chose qui vous valorise et qui vous permet de vous valoriser ?	
150.	I	C'est intrinsèque, la valeur elle est intrinsèque, moi quand je vois une personne qui arrive à zéro et que j'arrive à la faire monter à 1, je suis heureux, c'est intrinsèque. C'est mon empathie qui revient à la surface c'est tout.	*« C'est intrinsèque, la valeur elle est intrinsèque, moi quand je vois une personne qui arrive à zéro et que j'arrive à la faire monter à 1, je suis heureux, c'est intrinsèque. C'est mon empathie qui revient à la surface c'est tout. »150*

151.	C	D'accord donc pour vous la reconnaissance déjà elle se manifeste un peu par les succès de vos stagiaires ?	
152.	I	Bien sûr !!! et puis par leurs ressentis à la fin en disant... moi un simple merci à la fin de la formation etc. pour moi c'est une médaille. Vous imaginez vous êtes rentrés dans la vie de quelqu'un et puis il faut lui ramener un sourire et une reconnaissance, c'est magnifique !!! vous l'avez aidée à évoluer, c'est formidable.	*« Bien sûr !!! et puis par leurs ressentis à la fin en disant... moi un simple merci à la fin de la formation etc. pour moi c'est une médaille. Vous imaginez vous êtes rentrés dans la vie de quelqu'un et puis il faut lui ramener un sourire et une reconnaissance, c'est magnifique !!! vous l'avez aidée à évoluer, c'est formidable. »152*
153.	C	Et on en parlait aussi un peu tout à l'heure, vous m'avez dit qu'il n'y a pas vraiment d'entraide dans ce secteur, est-ce qu'il y a une organisation, un regroupement de formateurs, comme un syndicat des formateurs en sécurité privée qui défendrait les intérêts des formateurs ?	Organisation collective
154.	I	Alors je sais que ça existe chez les agents de protection rapprochée mais, mais c'est très fermé, mais sinon chez le formateur ça n'existe pas. En tout cas pas à ma connaissance, moi je n'ai pas été contacté ou...	« Alors je sais que ça existe chez les agents de protection rapprochée mais, mais c'est très fermé, mais sinon chez le formateur ça n'existe pas. En tout cas pas à ma connaissance, moi je n'ai pas été contacté ou... »154
155.	C	Donc il n'y a pas d'organisme qui regroupe les formateurs en sécurité ? (52 :25)	
156.	I	Si vous voulez pour moi, je vais caricaturer, pour moi le métier de formateur c'est un métier de mercenaire point on a des gens qui vont se rencontrer qui vont se côtoyer, qui vont sourire etc. Mais c'est chacun pour soi et on passera à autre chose plus tard. Il n'y a pas de collectif ou de... d'essayer de marcher ensemble ou quoi que ce soit, c'est vraiment un truc de mercenaire. Puis, comme je vous l'ai dit, la plupart sont déjà en CDI ailleurs et ils font ça pour combler les fins de mois. D'ailleurs ce n'est pas normal qu'on n'ait pas de métier proprement dit en CDI en tant que formateur. Puisque l'auto-entreprenariat, ça a aidé beaucoup de gens mais ça massacre complètement le métier. Parce qu'en fait on prend à gauche et à droite, on prend n'importe qui et puis si ça ne convient pas on jette au lieu d'asseoir des gens qui sont compétents quoi.	*« Si vous voulez pour moi, je vais caricaturer, pour moi le métier de formateur c'est un métier de mercenaire point on a des gens qui vont se rencontrer qui vont se côtoyer, qui vont sourire etc. Mais c'est chacun pour soi et on passera à autre chose plus tard. Il n'y a pas de collectif ou de... d'essayer de marcher ensemble. Puis, comme je vous l'ai dit, la plupart sont déjà en CDI ailleurs et ils font ça pour combler les fins de mois. D'ailleurs ce n'est pas normal qu'on n'ait pas de métier proprement dit en CDI en tant que formateur. Puisque l'auto-entreprenariat, ça a aidé beaucoup de gens mais ça massacre complètement le métier. Parce qu'en fait on prend à gauche et à droite, on prend n'importe qui et puis si*

			ça ne convient pas on jette au lieu d'asseoir des gens qui sont compétents quoi »156
157.	C	Est-ce que par exemple, si jamais il y a un sursaut d'intérêt, est-ce que ça pourrait être bénéfique d'avoir un collectif tu serais voué à la défense et à investir dans la professionnalisation des formateurs ?	Intérêt d'avoir une organisation collective
158.	I	Bien sûr ! bien sûr pourquoi ? parce que ce serait quelque chose qui tirerait vers le haut, l'amélioration complète de méthodologie etc. dans la formation et tout, d'ailleurs c'est pour ça que je soutiens Jérôme dans ce qu'il est entrain de faire, il est entrain de montrer qu'il y a une évolution à faire et cette évolution elle est pertinente.	*« Bien sûr ! bien sûr pourquoi ? parce que ce serait quelque chose qui tirerait vers le haut, l'amélioration complète de méthodologie etc. dans la formation et tout, »158*
159.	C	Vous vous sentez perçu comment un peu dans le milieu de la sécurité en tant que formateur ?	Perception de soi formateur professionnel
160.	I	Moi ?	
161.	C	Oui vous personnellement, quelle image est-ce que le formateur renvoi dans les milieux professionnels que ce soit c'est des activités privées de sécurité ou dans les centres de formation ?	
162.	I	Waouh ouf !!! l'image d'un formateur un peu paramilitaire toujours dans les anciens voilà ! je sais que moi de mon côté, je suis un peu atypique. Je ne peux parler que de la plupart mais bon, j'essaie de ne pas gonfler et de vraiment mettre en application ce que j'apprends par rapport à la pédagogie et par rapport à la communication, donc ça change par rapport à ce que l'on a l'habitude de voir. Un point de vue... franchement je ne sais pas.	*« Waouh ouf !!! l'image d'un formateur un peu paramilitaire toujours dans les anciens voilà ! je sais que moi de mon côté, je suis un peu atypique. »162*
163.	C	Dans votre entourage immédiat c'est-à-dire la famille des amis comment est-ce que vous vous sentez perçu par rapport justement à ce métier-là, est-ce que ce métier vous confère une certaine image positive ou négative au juste de l'indifférence qu'est-ce que vous percevez comme regarde sur vous par rapport à votre métier ?	
164.	I	Bah étant donné qu'on n'a pas de CDI, on n'est pas assis comment dire, dans une posture de salarié normal comme dans la société mondiale, il y a vraiment une indifférence totale. Ouais il est formateur, bon voilà !	« *Bah étant donné qu'on n'a pas de CDI, on n'est pas assis comment dire, dans une posture de salarié normal comme dans la société mondiale, il y a vraiment une indifférence totale. Ouais il est formateur, bon voilà !* »164
165.	C	Ah c'est tout il n'y a pas de…	
166.	I	Non ! c'est vraiment ... pour les gens la plupart du temps si vous êtes formateur c'est vraiment aussi vous arrivez dans un pôle emploi et qu'il y a une réunion sur un thème avec des gens que vous ne connaissez pas ou un gars qui parle mais qui n'est pas formateur pour autant etc. mais voilà pour eux, c'est ça une formation. Ça ne sert à rien quoi et puis le gars, il est là c'est un animateur. Il n'y a pas d'image professionnelle par rapport à ça d'ailleurs.	« *... pour les gens la plupart du temps si vous êtes formateur c'est vraiment aussi vous arrivez dans un pôle emploi et qu'il y a une réunion sur un thème avec des gens que vous ne connaissez pas ou un gars qui parle mais qui n'est pas formateur pour autant etc. mais voilà pour eux, c'est ça une formation. Ça ne sert à rien quoi et puis le gars, il est là c'est un animateur. Il n'y a pas d'image*

			professionnelle par rapport à ça d'ailleurs. »166
167.	C	Ah oui c'est... voilà vous savez le but de ce travail aussi c'est de montrer la réalité que vive c'est formateur sans qui le secteur de la sécurité, qui est aussi riche aujourd'hui, ne pourrait pas vraiment exister quoi…	
168.	I	De toute façon je vous le dis hein ! Si vous n'avez pas de formateurs passionnés bah vous n'aurez pas de formateurs du tout quoi. Parce qu'il n'y a rien à côté qui attire dans le métier de la formation.	« *De toute façon je vous le dis hein ! Si vous n'avez pas de formateurs passionnés bah vous n'aurez pas de formateurs du tout quoi. Parce qu'il n'y a rien à côté qui attire dans le métier de la formation.* »168
169.	C	D'accord et le fait de devenir formateur est-ce que ça a changé photos perception du monde de la sécurité ?	Représentation du secteur d'activité
170.	I	Oui ! Puisque ça nous oblige à tu es vraiment dans le livre, dans le texte, dans tout ce qui est demandé pour la sécurité selon la législation ah, c'est bien défini le cadre réglementaire.	*« Oui ! Puisque ça nous oblige à tu es vraiment dans le livre, dans le texte, dans tout ce qui est demandé pour la sécurité selon la législation ah, c'est bien défini le cadre réglementaire. »170*
171.	C	D'accord, donc en devenant formateur on prend plus conscience du poids de la réglementation que lorsqu'on est simplement du côté de la sécurité, de l'application ?	
172.	I	Si vous voulez, dans ma vision des choses, d'ailleurs quand je démarche sur comment ça s'appelle ??? les sites de recherche d'emploi etc. ça me fait rire tout doucement. Moi ce que je remarque, c'est que lorsque vous dites que vous êtes formateur pour les métiers ou chef sécurité etc. On ne vous prend pas. Mais, normalement la consécration de quelqu'un qui travaille dans le professionnel, c'est de devenir formateur, c'est-à-dire qu'il a une certaine expérience, une certaine connaissance ce qu'il fait que, comment ça s'appelle ??? il est tellement aller loin dans son métier que maintenant, il est devenu formateur de ce métier. Or ! en France, on ne réfléchit pas comme ça. On vous dit oui malgré l'intérêt que suscite votre C.V, vous ne correspondez pas au profil. Grand ! tu me demandes d'être chef de sécurité incendie, je suis au-delà, j'apprends à être chef de sécurité incendie. Je ne comprends pas, c'est-à-dire que si tu as besoin que tes gars sur le terrain soient formés ou même améliorer par rapport à ce qui se passe etc. Tu as le gars qui donne et tu me dis que, je ne sais pas, qu'il n'est pas assez... Non mais c'est un truc de malade, c'est un truc de fou. Je vous jure des fois, j'ai l'impression d'être dans une blague. Je cherche la caméra cachée.	« *Si vous voulez, dans ma vision des choses, ...c'est que lorsque vous dites que vous êtes formateur pour les métiers ou chef sécurité etc. On ne vous prend pas. Mais, normalement la consécration de quelqu'un qui travaille dans le professionnel, c'est de devenir formateur, c'est-à-dire qu'il a une certaine expérience, une certaine connaissance ce qu'il fait que, comment ça s'appelle ??? il est tellement aller loin dans son métier que maintenant, il est devenu formateur de ce métier*. »172
173.	C	Des fois la logique, elle est souvent difficile à saisir…	
174.	I	Est-ce que vous êtes d'accord avec moi quand je vous dis que, pour moi, enfin dans ma tête, si quelqu'un est formateur en hôtel ou d'un truc, c'est que dans ce métier là il est vraiment au-dessus de tout le monde puisqu'il est formateur ?	
175.	C	Justement puisqu'il est censé transmettre les bonnes habitudes, les bonnes manières…	

176.	I	Voilà, voilà ! bah ! je ne comprends pas !	
177.	C	Je comprends tout à fait votre positionnement par rapport à cela. On va essayer de sortir de ce domaine hormis la formation sécurité privée est-ce qu'il y a d'autres activités qui vous occupent, avez-vous d'autres champs d'intérêt quelque chose dans lequel vous vous investissez en dehors de la formation sécurité privée ?	Dimension intégrative
178.	I	Oui ! enfin c'est toujours dans l'auto didactique, je suis beaucoup porter avec tout ce qui est en rapport avec le développement personnel et le coaching mental.	*« Oui ! enfin c'est toujours dans l'auto didactique, je suis beaucoup porter avec tout ce qui est en rapport avec le développement personnel et le coaching mental. »178*
179.	C	D'accord, et ça vous motive ça…	
180.	I	Ah je suis passionné !!! je suis vraiment passionné. Je lis à peu près 3 livres par mois.	
181.	C	Ah oui !!! et ça vous apporte quoi de vous investir dans ce domaine-là, émotionnellement mentalement qu'est-ce que cela vous apporte ?	
182.	I	Déjà ça m'apporte que je me connais mieux en fait j'ai toujours fait comme ça, le premier laboratoire que j'ai pour mettre en application ce que j'apprends c'est moi-même après une fois que c'est bien sur moi-même je mets en application par les biais de mes formations ou de coaching que je fais en sport.	*« Déjà ça m'apporte que je me connais mieux en fait j'ai toujours fait comme ça, le premier laboratoire que j'ai pour mettre en application ce que j'apprends c'est moi-même après une fois que c'est bien sur moi-même je mets en application par les biais de mes formations ou de coaching que je fais en sport. »182*
183.	C	D'accord et vous pratiquez un sport à côté ?	
184.	I	Oui je suis professeur en boxe thaïlandaise sur Marseille.	*« Oui je suis professeur en boxe thaïlandaise sur Marseille. »184*
185.	C	Et cette activité-là vous permet de mieux supporter ? qu'est-ce que cela vous apporte de vous investir dans cette discipline-là ?	
186.	I	Toujours pareil, c'est le fait de transformer des gens par le biais d'un outil. La box c'est un outil et puis après par rapport à ça on parle des techniques à faire etc. Il y a une manière de penser, une manière de faire, il y a une compréhension de son esprit, il y a une compréhension des choses, de son environnement, une lecture des profils, vraiment c'est formidable. Il y a beaucoup de choses qui rentre en jeu là-dedans. Il y a toujours ce principe de pédagogie en fait.	*« Toujours pareil, c'est le fait de transformer des gens par le biais d'un outil… Il y a beaucoup de choses qui rentre en jeu là-dedans. Il y a toujours ce principe de pédagogie en fait. »186*
187.	C	Et ça, ça vous apporte quelque chose dans votre pratique professionnelle c'est-à-dire en tant que formateur en sécurité privée est-ce que vous arrivez à faire le pont entre ces différents espaces ?	
188.	I	Oui mais bien sûr ! bien sûr léonard de Vinci dit qu'entre toutes choses, il y a un point commun. Donc à partir de là dans n'importe quoi que vous regardiez, il y a un point commun. Là surtout que là c'est de la transmission d'informations en fait. Que ce soit en sport, que ce soit en sécurité même à un enfant, des personnes pour des conseils etc. c'est une transmission d'information. On rentre dans la communication pur et dur et la communication franchement c'est extraordinaire.	« *Oui mais bien sûr ! Là surtout que là c'est de la transmission d'informations en fait. Que ce soit en sport, que ce soit en sécurité même à un enfant, des personnes pour des conseils etc. c'est une transmission d'information. On rentre dans la*

			*communication pur et dur et la communication franchement, c'est extraordinaire. »*188
189.	C	C'est vrai je comprends tout à fait. D'accord, ma dernière question hein ! c'est la question des perspectives, on en a déjà un peu parlé de ça mais j'aimerais qu'on revienne un peu dessus comment est-ce que vous voyez l'avenir du métier de formateur en sécurité privée est-ce que vous voyez le vôtre de venir dans ce domaine-là ou dans un autre domaine ? (1 :02 :30)	Perspectives personnelles
190.	I	Moi, mon avenir, comme je vous l'ai dit, ça fait un an et demi que je suis en train de galérer. Depuis un an et demi, j'ai envoyé plus de 255 cv. J'ai des preuves, j'ai des preuves écrites comme quoi j'ai envoyé 255 cv avec tous mes diplômes. A un moment donné, j'avais l'impression de faire la manche quand vous demandez à mettre en collaboration vos compétences, on a l'impression que vous faites la manche, psychologiquement, si vous n'avez pas une certaine résilience, ça peut faire très, très mal. Mais, c'est pour ça que je vous l'ai dit que je m'implique dans le développement personnel, ça me permet d'apprendre beaucoup sur moi en même temps et d'aider, si je peux aider, des gens qui rencontreront le même problème. Pour moi des perspectives, je n'en ai pas en fait. Je n'ai pas de perspective. Je sais qu'il faut que je fasse un choix, que je cherche à avancer etc. Je suis au fond du trou, il n'y a plus à creuser. Je ne peux que remonter maintenant donc à partir de là, j'attends l'opportunité. Je continue à travailler, je ne reste pas inactif, je continue à m'autoformer, je continue à être à la page etc. J'essaie d'être le maximum à l'écoute et pouvoir aider mes prochains et voilà et on survie.	*« Moi, mon avenir, comme je vous l'ai dit, ça fait un an et demi que je suis en train de galérer. Depuis un an et demi, j'ai envoyé plus de 255 cv. J'ai des preuves…A un moment donné, j'avais l'impression de faire la manche quand vous demandez à mettre en collaboration vos compétences, on a l'impression que vous faites la manche, psychologiquement, si vous n'avez pas une certaine résilience, ça peut faire très, très mal »190* *«… je m'implique dans le développement personnel, ça me permet d'apprendre beaucoup sur moi en même temps et d'aider, si je peux aider, des gens qui rencontreront le même problème. Pour moi des perspectives, je n'en ai pas en fait. Je n'ai pas de perspective. Je sais qu'il faut que je fasse un choix, que je cherche à avancer etc. Je suis au fond du trou, il n'y a plus à creuser. Je ne peux que remonter maintenant donc à partir de là, j'attends l'opportunité. »190*
191.	C	Bon ben écoutez je vous souhaite du succès là-dedans…	
192.	I	Merci !	
193.	C	Concernant le métier de formateur en sécurité en général quel est votre pronostic ?	Préconisation proposition pour la professionnalisation
194.	I	Mon pronostic c'est que en fait on est déjà dans le mur. Le CNAPS fait ce qu'on appelle, une mise à jour de compétences mise à jour et actualisation de compétences et normalement c'était censé rééquilibrer les balances c'est-à-dire qu'au bout de 5 ans les gens devaient faire un stage pour voir ceux qui étaient apte etc. C'est toujours pareil vous avez des gens ça fait 20 ans qu'ils font ce métier et rien d'autre est-ce que vous voyez vous en train de les saqués et	*« Mon pronostic c'est que en fait on est déjà dans le mur. Le CNAPS fait ce qu'on appelle, une mise à jour de compétences mise à jour et actualisation de compétences et normalement c'était censé rééquilibrer les balances*

		pour pas qu'ils n'aient pas leur carte alors que dans d'autres centre de formation ils iront et l'auront quand même ?	*c'est-à-dire qu'au bout de 5 ans les gens devaient faire un stage pour voir ceux qui étaient apte etc. C'est toujours pareil vous avez des gens ça fait 20 ans qu'ils font ce métier et rien d'autre est-ce que vous voyez vous en train de les saqués et pour pas qu'ils n'aient pas leur carte alors que dans d'autres centre de formation ils iront et l'auront quand même ? »194*
195.	C	C'est vrai que c'est assez paradoxal…	
196.	I	Si on met en application ce qu'on doit mettre en application, logiquement, il devrait y avoir un re-nettoyage. On ne peut pas puisque si votre centre de formation ne le fait pas, un autre le fera, donc automatiquement, ça ne sert à rien. C'est comme, vous avez dit tout à l'heure, si on a une très, très bonne pédagogie avec des très bons formateurs, on aurait une élite dans les écoles sécurité mais c'est une élite qui ne servira à rien puisque tout autour, il y aurait plein de centre de formation qui prendront moins cher, ils feront moins de travail et ils auront le même résultat à la fin. C'est la réalité hein !	« *Si on met en application ce qu'on doit mettre en application, logiquement, il devrait y avoir un re-nettoyage. On ne peut pas puisque si votre centre de formation ne le fait pas, un autre le fera, donc automatiquement, ça ne sert à rien.* »196
197.	C	C'est la dure réalité du secteur...	
198.	I	Voilà la réalité du secteur c'est ça !	
199.	C	D'accord je pense qu'on a un peu fait le tour sur la question de la professionnalisation et puis de l'identité professionnelle des formateurs, mais moi j'aimerais savoir si vous aviez quelque chose à rajouter parce que souvent dans la recherche on oublie des points essentiels, des points intéressants parce que ce n'est pas forcément notre secteur point qu'est-ce que vous auriez à ajouter auquel moi je n'aurais pas pensé dans ce guide d'entretien ?	
200.	I	Vous avez pensé à tout !!! un truc que je rajouterai en plus mais qui en fait rejoint ce que vous posez comme question, c'est le fait que la France n'a pas la culture de la sécurité. C'est-à-dire qu'autant, ce que j'appelle culture de la sécurité, c'est par exemple en amont, ce serait rentré dans les écoles et déjà apprendre le SST et la sécurité incendie à des enfants. Par exemple que tout citoyen en France serait par exemple secouriste on ne devrait pas attendre d'être adulte pour passer une formation ou autres pour passer le SST. Ça devrait être obligatoire à partir du CE2 par exemple, les petits savent lire et compter, ça veut dire qu'on peut leur apprendre le SST, on leur explique périodiquement comment agir quand une personne est en danger etc.	*« ...un truc que je rajouterai en plus mais qui en fait rejoint ce que vous posez comme question, c'est le fait que la France n'a pas la culture de la sécurité. C'est-à-dire qu'autant, ce que j'appelle culture de la sécurité, c'est par exemple en amont, ce serait rentré dans les écoles et déjà apprendre le SST et la sécurité incendie à des enfants. »200*
201.	C	D'accord je pense qu'effectivement c'est quelque chose qu'on pourrait travailler, effectivement la France n'a pas trop cette culture-là de la sécurité...	
202.	I	Ce n'est pas qu'elle ne l'a pas trop, elle ne l'a pas carrément, elle ne l'a pas.	
203.	C	Je pense que ça va changer là, nous sommes dans une dynamique où…	
204.	I	Oui l'histoire du terrorisme !	
205.	C	Oui pour le moment…	

206.	I	Oui mais l'histoire du terrorisme regarder ce qui se passe. Il y a panique générale, vous attendez 2 semaines, la panique a disparu et les gens qui continuent à vérifier les sacs, ils se font insulter etc. Alors que culturellement dans d'autres pays, on vous demande d'ouvrir le sac ah, les gens sans poser de question à l'agent de sécurité, il s'ouvre automatiquement le sac.	*« Oui mais l'histoire du terrorisme regarder ce qui se passe. Il y a panique générale, vous attendez 2 semaines, la panique a disparu et les gens qui continuent à vérifier les sacs, ils se font insulter etc. Alors que culturellement dans d'autres pays, on vous demande d'ouvrir le sac ah, les gens sans poser de question à l'agent de sécurité, il s'ouvre automatiquement le sac. »206*
207.	C	Oui effectivement c'est quelque chose qui devrait être revu…	
208.	I	Oui en France !!!	
209.	C	Bah écoutez je vous remercie beaucoup pour votre temps c'était vraiment instructif et c'est un discours de neuf pour moi parce que ça fait 4 ans que je travaille ce sujet et j'ai entendu des choses aujourd'hui qui sortent vraiment de l'ordinaire et je vous remercie beaucoup pour ça !	
210.	I	Écoutez c'est moi qui vous remercie c'était très agréable ! je vous souhaite une bonne continuation une bonne échéance.	

4.13 Jean-Claude

Retranscription fichier audio : Entretien complet ; 2 centres de formations différents

N°	C/I	Verbatim24/01/2019 (16 :14) et07/02/2019 (1 :02 :31), totale (1h :18min :45 sec)	Pré analyse
1.	C	Donc voilà. Euh Du coups. Euh. Je précise encore hein. C'est un guide un entretien enregistré et anonymiser à la retranscription. Et voilà, donc. L'accès au fichier audio est strictement confidentiel. Il n'y aura que moi qui aura accès au fichier audio et la retranscription seront uniquement reporter dans ma thèse. Déjà, pour commencer, je vais te demander de te présenter et de me parler un peu de toi, de ton parcours professionnel jusqu'ici.	Parcours pro
2.	I	D'accord. Donc, je m'appelle Jean-Claude. J'ai 57 ans. Je suis donc un ancien policier. J'ai donc fait toute ma carrière dans la police nationale. J'ai fait donc 35 ans. J'ai donc fait le parcours habituel des policiers. J'ai donc fait de la police secours. Ensuite, j'ai fait une grosse partie de ma carrière en BAC. C'est à dire en brigade anti anticriminalité. Donc, ensuite, j'étais en investigation dans un groupe stups donc où j'ai terminé ma carrière en tant que chef du groupe stups de Sète. Voilà donc, ça c'est ça c'est donc à peu près le parcours habituel. Donc, qu'est-ce qu'on peut dire plus. Donc, j'ai fini ma carrière en tant que qu'officier de police judiciaire. Donc, bon ça me sert particulièrement maintenant dans ma deuxième carrière de formateur pour les métiers de la sécurité.	« *J'ai 57 ans. Je suis donc un ancien policier. J'ai donc fait toute ma carrière dans la police nationale. J'ai fait donc 35 ans. J'ai donc fait le parcours habituel des policiers. J'ai donc fait de la police secours. Ensuite, j'ai fait une grosse partie de ma carrière en BAC. C'est à dire en brigade anti anticriminalité. Donc, ensuite, j'étais en investigation dans un groupe stups donc où j'ai terminé ma carrière en tant que chef du groupe stups de Sète.* »2 « *…bon ça me sert particulièrement maintenant dans ma deuxième carrière de formateur pour les métiers de la sécurité.* »2
3.	C	D'accord, d'accord. Et du coup après, Qu'est-ce que t'as retenus de toutes ces années d'expériences en tant que policier qui te sert et que tu réutilises aujourd'hui en formation ?	
4.	I	Donc, Il y a. Donc, il y a plusieurs aspects. Donc d'abords, donc il y a l'aspect technique donc qui me sert tous les jours. C'est un apport énorme. Donc, l'aspect technique qu'est-ce que c'est ? C'est donc toute la partie juridique que je fais partager à mes chers stagiaires. La partie, puis l'aspect technique, donc, l'aspect physique. L'aspect technique comment intervenir concrètement donc sur une situation donc quelconque. Un déclenchement d'alarme, donc positionnement etc. Donc tout l'aspect technique me sert tous les jours donc, nous sert tous les jours donc dans le cadre de mes formations. L'aspect théorique donc la partie la partie juridique, l'aspect technique comment intervenir concrètement, et puis donc l'aspect psychologique aussi donc qui me sert tous les jours. Donc, comment réagir, comment rester neutre, comment rester naturel sur une situation quelconque. Ce que j'essaye de faire partager à mes stagiaires.	*«… il y a plusieurs aspects. Donc d'abords, donc il y a l'aspect technique donc qui me sert tous les jours. C'est un apport énorme.* »4 « *L'aspect technique comment intervenir concrètement donc sur une situation donc quelconque. Un déclenchement d'alarme, donc positionnement* etc. « 4 « *L'aspect théorique donc la partie la partie juridique…et puis donc l'aspect psychologique aussi donc qui me sert tous les jours. Donc, comment réagir, comment rester neutre, comment rester naturel sur une situation quelconque. Ce que*

			j'essaye de faire partager à mes stagiaires. »4
5.	C	D'accord, d'accord, ok. Est-ce que … dans votre scolarité, pendant que vous vous destiniez déjà à ce métier de de de la police ou des métiers de la sécurité ?	
6.	I	Pas du tout ! Donc, moi je, je voulais être marin. Donc et puis, j'ai été policier donc tout à fait par hasard parce que donc j'avais un oncle qui était policier qui était donc inspecteur de police. Et donc, je voulais donc entrer dans la marine marchande. Donc, en attendant, donc, il fallait bien que je fasse quelque chose. Donc, j'ai passé donc le concours police que j'ai eu donc et puisque je l'ai eu, je suis entré dans la police et j'ai oublié le reste. Donc, ce que j'avais prévu. Voilà, donc c'était vraiment par hasard.	« *Pas du tout ! Donc, moi je, je voulais être marin. Donc et puis, j'ai été policier donc tout à fait par hasard parce que donc j'avais un oncle qui était policier qui était donc inspecteur de police. Et donc, je voulais donc entrer dans la marine marchande. Donc, en attendant, donc, il fallait bien que je fasse quelque chose. Donc, j'ai passé donc le concours police que j'ai eu donc et puisque je l'ai eu, je suis entré dans la police et j'ai oublié le reste. Donc, ce que j'avais prévu. Voilà, donc c'était vraiment par hasard.* »6
7.	C	Et juste comme çà. A l'école vous vous aviez quoi comme référence ?	
8.	I	Alors donc …Donc, moi j'ai moi j'ai passé un bac T technique. A l'époque, c'était …A l'époque, c'était donc F1. Donc ça n'avait vraiment aucun rapport avec ce que j'ai fait par la suite. Donc j'ai fait du dessin industriel ce qui a peu de chose à voir avec le métier que j'ai fait après.	« *Alors donc ...Donc, moi j'ai moi j'ai passé un bac T technique. A l'époque, c'était ...A l'époque, c'était donc F1. Donc ça n'avait vraiment aucun rapport avec ce que j'ai fait par la suite. Donc j'ai fait du dessin industriel ce qui a peu de chose à voir avec le métier que j'ai fait après.* »8
9.	C	D'accord, Ok. Passé de la police, en service actif de la police pour la formation ? Comment ça s'est passé un peu ?	
10.	I	Alors, donc, quand j'ai terminé donc ma carrière donc il y a deux ans, donc je me suis dit donc je suis encore jeune, donc j'ai le temps de faire partager tout ce que j'ai pu acquérir pendant 35 ans. Ce serait dommage de le laisser mourir. Il faut que je puisse en faire profiter d'autres. Donc qui est la qui est la formation pour les pour les métiers de la sécurité. Ça me semblait tout à fait normal parce que c'était dans la dans la ligne euh … euh…C'est la suite logique de ce que de ce que j'avais fait avant. Donc, faire partager ce que j'ai pu acquérir en 35 ans de carrière.	« *Alors, donc, quand j'ai terminé donc ma carrière donc il y a deux ans, donc je me suis dit donc je suis encore jeune, donc j'ai le temps de faire partager tout ce que j'ai pu acquérir pendant 35 ans. Ce serait dommage de le laisser mourir. Ça me semblait tout à fait normal parce que c'était dans la dans la ligne euh ... euh…C'est la suite logique de ce que de ce que j'avais fait avant. Donc, faire partager ce que j'ai pu acquérir en 35 ans de carrière.* »10
11.	C	D'accord, est ce que vous aviez euh … Est ce que tu avais déjà une expérience de de formateur auparavant ? Ou …	
12.	I	Oui. Donc, moi, j'étais déjà donc éducateur sportif. Donc, j'avais une certaine expérience de la pédagogie. En plus donc dans le cadre de mon boulot, donc j'ai souvent des jeunes	« *Oui. Donc, moi, j'étais déjà donc éducateur sportif. Donc, j'avais une certaine expérience de la*

		stagiaires avec moi qui venaient faire des stages dans les divers services que j'ai pu fréquenter. Notamment, donc à la brigade des stups, on a eu donc des tas de jeunes collègues donc qui venaient faire des stages avec nous. Donc j'avais donc déjà une bonne expérience de la pédagogie dans plusieurs domaines aussi bien qu'au niveau professionnel qu'au niveau sport. Puisque comme, comme je te disais, donc j'étais déjà éducateur sportif. Je me suis donc occupé de clubs sport. L'aspect pédagogie m'a toujours suivie.	*pédagogie. En plus donc dans le cadre de mon boulot, donc j'ai souvent des jeunes stagiaires avec moi qui venaient faire des stages dans les divers services que j'ai pu fréquenter.* »12 « *Donc j'avais donc déjà une bonne expérience de la pédagogie dans plusieurs domaines aussi bien qu'au niveau professionnel qu'au niveau sport… L'aspect pédagogie m'a toujours suivie.* »12
13.	C	D'accord. Du coup, pendant tes activités en tant que policier, est ce que t'as est ce que t'as déjà eu euh …T'as déjà planifié ou t'as déjà pensé à être formateur avant ou c'est quelque chose qui est arrivé juste au moment où t'a pris ta retraite ?	
14.	I	Disons, que j'y pensais. Donc, mais en fait sans plus. Donc, quand je suis parti à la retraite, j'avais surtout donc pensé à faire de la formation dans le domaine sportif parce que c'était mon domaine naturel. Donc après, donc euh là j'ai vu que les métiers de la sécurité étaient un créneau important. Donc, je me suis dit … pourquoi pas donc et puis, et ça correspondait plus en fait à ce que je j'avais fait avant. Donc, faire de la sécurité privée après donc la sécurité publique, c'était tout à fait… ça me paraissait tout à fait naturel.	« *Disons, que j'y pensais. Donc, mais en fait sans plus. Donc, quand je suis parti à la retraite, j'avais surtout donc pensé à faire de la formation dans le domaine sportif parce que c'était mon domaine naturel. Donc après, donc euh là j'ai vu que les métiers de la sécurité étaient un créneau important. Donc, je me suis dit … pourquoi pas donc et puis, et ça correspondait plus en fait à ce que je j'avais fait avant. Donc, faire de la sécurité privée après donc la sécurité publique, c'était tout à fait… ça me paraissait tout à fait naturel.* »14
15.	C	Euh …Alors, oui. On va dire que ce n'était pas une carrière entre guillemets pas tout à fait planifié. Mais, on y avait pensé quand même.	
16.	I	Ouai, c'était une suite logique on va dire.	« *Ouai, c'était une suite logique on va dire.* »16
17.	C	D'accord, bon. Du coup, on va passer à on va essayer de passer un peu à la suite. C'est un peu la représentation du métier de formateur hein. C'est quelle idée que vous vous faisiez du métier de formateur avant de commencer à faire formateur en sécurité privé ?	Rapport au métier/représentations du métier
18.	I	Alors, donc, euh. Formateur bon c'était de la formation pour adulte avant tout. Donc c'était avant tout le partage. Pour moi donc formateur, c'était le partage des expériences et des vécus. Donc faire partager ce qu'on avait vécu. Comme je vous disais, quand on a une longue expérience, ce serait dommage donc de la laisser perdre. C'était surtout …L'image que me faisais du formateur moi c'était ce partage des connaissances.	« *Formateur bon c'était de la formation pour adulte avant tout. Donc c'était avant tout le partage. Pour moi donc formateur, c'était le partage des expériences et des vécus…quand on a une longue expérience, ce serait dommage donc de la laisser perdre.* »18 « *L'image que me faisais du formateur moi c'était ce partage des connaissances.* »18

19.	C	D'accord. Et du coup, après aujourd'hui ça fait déjà combien d'années que vous … ?	Parcours pro
20.	I	Ça fait deux ans. Ça fait deux ans que je fais de la formation.	« *Ça fait deux ans. Ça fait deux ans que je fais de la formation.* »20
21.	C	En deux ans de pratique, est ce que ta perception un peu du métier à évoluer ? Est ce qu'elle à changer ou est ce qu'elle s'est affiner ?	
22.	I	Euh. Oui donc. C'est vrai que c'est vrai que je voyais ça moi donc le partage de cette euh expérience. Je voyais ça donc comme celle que je faisais donc dans le domaine sportif. En fait en fait, ce ne l'était pas tout à fait donc différent. Donc, ça un peu évolué parce que les gens n'ont… parce que les stagiaires attendent autre chose que qu'un aspect qu'on peut avoir donc dans le domaine physique. Donc Ils voulaient vraiment donc un partage de connaissances poussées. Donc, je me suis dit finalement donc que c'est vrai que c'est différent de ce que j'avais imaginé donc avant parce que donc c'est beaucoup plus poussé, beaucoup plus pointu que dans le domaine physique, que dans le domaine sportif que j'avais pu connaître avant.	« *C'est vrai que c'est vrai que je voyais ça moi donc le partage de cette euh expérience. Je voyais ça donc comme celle que je faisais donc dans le domaine sportif. En fait en fait, ce ne l'était pas tout à fait donc différent… ça un peu évolué parce que les gens n'ont… parce que les stagiaires attendent autre chose que qu'un aspect qu'on peut avoir donc dans le domaine physique.* »22 «*C'est vrai que c'est différent de ce que j'avais imaginé donc avant parce que donc c'est beaucoup plus poussé, beaucoup plus pointu que dans le domaine physique* »22
23.	C	D'accord donc, il y'a une plus grande ?	
24.	I	Ah, oui. Les stagiaires donc dans ce domaine-là ont une plus grande attente encore que dans que dans le domaine sportif que j'avais connu jusqu'à présent. Puis qu'il y a donc en plus, au bout donc, il y a il y a un examen. Donc, il y a une ca carrière derrière. Donc, les gens attendent vraiment attendent vraiment attendent vraiment quelque chose attendent plus.	« *Les stagiaires donc dans ce domaine-là ont une plus grande attente encore que dans que dans le domaine sportif que j'avais connu jusqu'à présent. Puis qu'il y a donc en plus, au bout donc, il y a il y a un examen* »24
25.	C	Donc du coup, cette attente. Elle peut se justifier par le fait qu'il y a un examen à la fin et puis le fait que c'est des enjeux de travail. Est-ce que …	
26.	I	Bien sûre donc, il y a que quelque chose de concret au bout. Donc, les gens attendent un peu plus de de leur formateur. Quand c'est une formation professionnelle plutôt qu'une formation sportive, les gens attendent forcément plus Donc ils attendent vraiment, en général, une formation pointue et donc des informations pointues qu'on n'a pas à voir forcément dans… qu'ils n'attendent pas forcément dans le domaine sportif. Donc, c'est un vrai métier. C'est …Finalement donc que je me suis rendu compte que c'était donc un vrai métier. Donc, un Métier à part entière.	« …*il y a que quelque chose de concret au bout. Donc, les gens attendent un peu plus de de leur formateur. Quand c'est une formation professionnelle plutôt qu'une formation sportive, les gens attendent forcément plus ils attendent vraiment, en général, une formation pointue et donc des informations pointues* »26 « *Finalement donc que je me suis rendu compte que c'était donc un vrai métier. Donc, un Métier à part entière.* »26
27.	C	Et du coup, je suppose que voilà, en tant qu'ancien policier, il y a des valeurs fortes pour vous. Il y a …Quelles sont les valeurs que vous essayez de transmettre aujourd'hui à travers vos formations en sécurité privée et tout ça ? Qu'est ce qui est important ?	Rapport au métier/Valeurs

28.	I	Alors, ce que donc. Ce que donc j'essaie de transmettre moi à mes chers stagiaires. Donc aux futurs agents de la sécurité privé, c'est la probité hein, c'est l'honnêteté. Donc, c'est ce qui fera d'eux des agents compétents et puis donc des humains donc des hommes donc à part à part entière. Ce que j'essaie donc de leur transmettre moi c'est donc mon savoir. L'aspect technique, donc l'aspect théorique, donc aussi l'aspect humain Donc le côté humain, je leur dis donc tous les jours, ils sont au contact avec des gens. Donc, les gens attendent quelque chose d'eux. Donc, ce que ce que j'essaie de leur inculquer c'est ce côté humain. C'est le contact, c'est le l'honnêteté, c'est la probité. Donc, j'espère qu'ils ont compris le message.	« *Ce que j'essaie donc de leur transmettre moi c'est donc mon savoir. L'aspect technique, donc l'aspect théorique, donc aussi l'aspect humain ils sont au contact avec des gens. Donc, les gens attendent quelque chose d'eux. Donc, ce que ce que j'essaie de leur inculquer c'est ce côté humain. C'est le contact, c'est le l'honnêteté, c'est la probité. Donc, j'espère qu'ils ont compris le message.* »28
29.	C	D'accord du coup, dans ce métier aujourd'hui, on vit la transmission de ces valeurs et tout. Qu'est ce qui te semble vraiment important ? Qu'est ce qui te semble vraiment poignant dans l'activité de formation ?	
30.	I	Tu veux dire donc dans le …	
31.	C	Oui. En tant que formateur, qu'est ce qui te semble vraiment important qu'il ne faut pas rater ?	
32.	I	Donc, ce qui est donc important. Donc, il y a plusieurs a aspects en fait. Toute la formation elle est importante, c'est vrai. Mais, donc il y a des choses. Donc tout le côté juridique il faut le connaître et puis donc il y a certains modules comme la gestion des conflits entre autres donc qui est vraiment importante parce qu'on aborde le côté humain Donc, c'est un des modules importants. L'aspect juridique, l'aspect psychologique dans la gestion donc des conflits entre autres. Donc, et puis il y a tout l'aspect donc technique qui est important aussi. Toute la partie technique, comment intervenir sur les thèmes divers.	« *Toute la formation elle est importante, c'est vrai. Mais, donc il y a des choses. Donc tout le côté juridique il faut le connaître et puis donc il y a certains modules comme la gestion des conflits entre autres donc qui est vraiment importante parce qu'on aborde le côté humain* »32 « *L'aspect juridique, l'aspect psychologique dans la gestion donc des conflits entre autres. Donc, et puis il y a tout l'aspect donc technique qui est important aussi. Toute la partie technique, comment intervenir sur les thèmes divers.* »32
33.	C	Ok, d'accord. Aujourd'hui, si euh par exemple euh je te demande maintenant c'est : qu'est-ce que toi en tant que formateur tu valorises euh chaque jour dans ta pratique ? C'est à dire qu'au fur et à mesure chaque fois que tu viens en formation, qu'est-ce que tu valorise ? Qu'est-ce que …Sur quoi tu mets l'accent ?	
34.	I	Alors. Donc moi, donc euh donc pour ma part donc je mets donc l'accent … En fait … Dans le cadre de mes contacts avec les gens, j'appuie donc sur l'échange, sur le côté humain Maintenant, donc si je devais donc changer quelque chose dans ma formation. Je pense que c'est ce que tu me demande. Qu'est-ce que qu'est-ce que je pourrais changer ? Je mettrais donc un peu plus l'accent sur le côté sur le côté pratique. Donc faire un peu moins de théorie et donc faire un peu plus de pratique. Parce que finalement c'est ce c'est ce que les gens attendent. Donc, et …Ils veulent avoir quelque chose de concrets dans leur dans	« *Dans le cadre de mes contacts avec les gens, j'appuie donc sur l'échange, sur le côté humain.* »34 « *Donc moi à titre personnel, je mettrais moins de théorie et donc je mettrai un peu un peu plus de concret. De concret Genre, il faut aller toucher du doigt le côté pratique du boulot.* »34

		leur formation. Donc moi à titre personnel, je mettrais moins de théorie et donc je mettrai un peu un peu plus de concret. De concret Genre, il faut aller toucher du doigt le côté pratique du boulot.	Il est également intéressant de voir comment notre question a pu être interpréter comme une invitation à présenter une approche idéale de la formation. à notre avis cela renvoi au fait que le formateur à pu se sentir jugé à un moment donné par nos interrogations ou dans d'autres circonstances. Le fait est qu'à ce moment précis nous percevons, chez le formateur, une certaine posture défensive visant à se justifier ou à donner une réponse qui serait attendue selon lui.
35.	C	D'accord, d'accord, bon. Alors, du coup. On va essayer de parler un peu de pratiques. De tes pratiques à toi. Est-ce que tu pourrais me décrire un peu une session de formation types ? Selon toi, qu'est ce qui compose, qu'est ce qui constituerait une session type de de de formation ?	Pratiques pro
36.	I	Donc, euh la formation des métiers de la sécurité. Mais eh bien. Bien sûr donc. Alors ce qu'il ce qu'il faudrait donc une session type donc se serait donc bien sur donc une partie une partie donc théorique. Donc, avec l'aspect, Interruption	Interruption de l'entretien suite à la fermeture du centre de formation où nous nous étions retrouvés.
37.	C	Voila ! du coup, on va on va reprendre là où on s'était arrêté. C'était au niveau où on a parlé un peu des valeurs. Des valeurs du métier et puis euh des pratiques un peu. Donc du coup, je vais juste enchaîner. Euh. Aujourd'hui, en quoi ça consiste euh exactement le travail du formateur ? À supposer par exemple, que moi je sois débutant en tant que formateur et que je doive te remplacer pour une journée de formation ou pour une session de formation. Qu'est-ce que je devrai faire ? Comment est-ce que je dois m'y prendre ?	
38.	I	Alors donc d'abord, donc il te faut il te faut maîtriser le sujet que tu vas enseigner. Donc évidemment, une fois que tu le maîtrise, donc il te le transmettre et pour le transmettre il faudra que tu le transmettes selon les formes prescrites, conformément donc euh au déroulé pédagogique qu'on a en général pour chaque sujet que tu dois enseigner, pour chaque module. Donc, il faut donc que tu fasses conformément aux normes pré prescrites et conformément donc au déroulé pédagogique que tu as donc. Donc, dans l'ordre, maîtriser donc le sujet pour pouvoir transmettre selon les normes prescrites. Euh. Ensuite, donc bien sûre si tu as un peu… si tu as donc un sens pédagogique innée, c'est mieux donc. Mais, tu as des techniques pour apprendre la pédagogie. Mais, donc en général, ou on l'a ou on ne l'a pas. Donc si tu l'as, bien qu'évidemment c'est mieux pour transmettre le message.	« …*il te faut il te faut maîtriser le sujet que tu vas enseigner il faudra que tu le transmettes selon les formes prescrites, conformément donc euh au déroulé pédagogique qu'on a en général pour chaque sujet que tu dois enseigner…dans l'ordre, maîtriser donc le sujet pour pouvoir transmettre selon les normes prescrites si tu as donc un sens pédagogique innée, c'est mieux donc. Mais, tu as des techniques pour apprendre la pédagogie. Mais, donc en général, ou on l'a ou on ne l'a pas.* »38
39.	C	D'accord, ok. Et du coup, par exemple…Quelles sont les techniques que toi tu mets en œuvres par exemple ?	
40.	I	Alors donc moi, donc euh. Ma technique à moi donc c'est euh de diffuser l'information en démontrant donc avant tout que. C'est vrai que j'apporte de la théorie et ensuite donc je démontre parce que les gens enregistrent mieux quand on leur démontre	« *Ma technique à moi donc c'est euh ! de diffuser l'information en démontran* »40

		et puis quand on leur fait répéter le geste après. quand c'est juste théorique, les gens ne retiennent qu'une infime partie. Quand c'est théorique plus pratique, les gens retiennent une plus grosse partie. En plus, donc comme tu leur fait répéter le geste, ils enregistrent mieux. Donc alors, il faut donc une partie théorique, il faut une partie démonstrative et il faut donc une partie pratique. Donc, c'est ce que je fais. Je mets en jeu les trois.	« …*j'apporte de la théorie et ensuite donc je démontre parce que les gens enregistrent mieux quand on leur démontre et puis quand on leur fait répéter le geste après.* »40 « …*quand c'est juste théorique, les gens ne retiennent qu'une infime partie. Quand c'est théorique plus pratique, les gens retiennent une plus grosse partie. Donc alors, il faut donc une partie théorique, il faut une partie démonstrative et il faut donc une partie pratique. Donc, c'est ce que je fais. Je mets en jeu les trois*. »40
41.	C	D'accord, est-ce que par exemple lors des sessions de formation, par exemple dans un cours, est ce qu'il y a des moments de vigilance particulières ou des points de vigilance particulières que je dois avoir moi en tant que formateur si je devais te remplacer ?	
42.	I	Oui, donc il y a de. Donc Il faut que tu sois, attentif aux comportements donc des gens qui sont autour de toi parce que chacun arrive avec son propre vécu, avec ces propres inspirations. Donc, certains sont là par parce qu'ils le veulent. D'autres sont là parce qu'on leur a imposé parce que c'est l'employeur qui leur a imposé. Donc certains seront attentifs, d'autres seront distraits parce qu'ils sont obligés d'être là, ok ! Il faut que tu sois vigilant avec eux. Il faut que tu les relances sans cesse en les en les interpellant, en leur en leur posant des questions, en essayant de les faire participer. Le risque c'est que les gens donc s'endorment au sens propre comme au sens figuré. Donc, il faut que tu les fasses participer donc sans cesse. Il faut que tu sois vigilant avec ce genre de choses. Les gens décrochent très vite et il faut que tu te rendes compte assez vite et que tu les relance sans cesse. Comme je te disais, soit en les interpellant soit en les interrogeant.	« *Il faut que tu sois, attentif aux comportements donc des gens qui sont autour de toi parce que chacun arrive avec son propre vécu, avec ces propres inspirations.* »42 « …*certains seront attentifs, d'autres seront distraits parce qu'ils sont obligés d'être là, ok ! Il faut que tu sois vigilant avec eux. Il faut que tu les relances sans cesse en les en les interpellant, en leur en leur posant des questions, en essayant de les faire participer. Le risque c'est que les gens donc s'endorment au sens propre comme au sens figuré.* »42
43.	C	D'accord, ok, Souvent sur les détails particuliers par exemple où il y a des incompréhensions ou quand j'exprime des notions qui sont difficiles à comprendre, comment je m'y prends pour rendre ça plus digeste ?	
44.	I	Alors ça c'est la principale euh difficulté. Comment rendre digeste donc quelque chose qui est indigeste ? Alors, ça va dépendre de ton vécu. Donc, il faut que tu amènes sans cesse des exemples concrets donc pour que les gens puissent comprendre. Donc et c'est là que la notion de vécu un chez un formateur prend toute sa signification. Parce que donc plus euh plus tu as de vécu, plus tu auras d'exemples à apporter donc c'est pour ça que je dis sans cesse. Les gens donc qui enseignent donc une discipline qu'ils ne connaissent pas ça va être extrêmement compliqué pour eux. Les gens demandent du vécu. Notamment, donc quand tu dois expliquer des notions abstraites ou bien des choses difficiles à comprendre. Donc, le message passe mieux quand tu as des exemples concrets. Les gens appréhendent mieux la question.	« …*ça c'est la principale euh difficulté. Comment rendre digeste donc quelque chose qui est indigeste ? Alors, ça va dépendre de ton vécu. Donc, il faut que tu amènes sans cesse des exemples concrets donc pour que les gens puissent comprendre. Donc et c'est là que la notion de vécu un chez un formateur prend toute sa signification.* »44 « …*plus tu auras d'exemples à apporter donc c'est pour ça que je dis sans cesse. Les gens donc qui*

			enseignent donc une discipline qu'ils ne connaissent pas ça va être extrêmement compliqué pour eux. »44 « *Donc, le message passe mieux quand tu as des exemples concrets. Les gens appréhendent mieux la question.* »44
45.	C	D'accord, ok, je vois. Et mon attitude à moi par rapport aux stagiaires, c'est quelle posture ? Est-ce que je dois adopter ? Est-ce que je dois être autoritaire ? Copain ? Quel est ma posture vis à vis des stagiaires ?	
46.	I	Il n'y a pas de posture type. Donc toi tu es toi, tu es forma formateur. Donc, tu le feras donc … Donc, il y a deux choses toi et eux. Donc tu vas enseigner selon ce que tu as en toi et selon les gens que tu as en face de de toi. Donc, tu ne vas pas faire un cours à des en enfants comme tu le fera à des ados ou bien à des personnes adultes. Donc, tu ne peux avec des personnes adultes… Donc, nous ce qu'ont fait, c'est de la formation professionnelle pour adultes. Tu ne peux donc pas avoir le même comportement rigide que tu aurais avec des avec des gosses. Donc, il faut savoir concilier, ménager donc la chèvre et le choux. Donc, il te faut te positionner en tant que formateur t'affirmer en tant que formateur tout en ménageant les gens que tu as en face de de de toi. Et donc et c'est le plus dur à trouver cette alchimie entre ton rôle de ton rôle de forma formateur et le et le message donc avec les gens que tu as avec les gens que tu as en face de toi. Il faut savoir concilier la chèvre et le chou.	« *Il n'y a pas de posture type. Donc toi tu es toi, tu es forma formateur.* »46 « *Donc tu vas enseigner selon ce que tu as en toi et selon les gens que tu as en face de de toi. Donc, tu ne vas pas faire un cours à des en enfants comme tu le fera à des ados ou bien à des personnes adultes.* »46 « *Donc, nous ce qu'ont fait, c'est de la formation professionnelle pour adultes. Tu ne peux donc pas avoir le même comportement rigide que tu aurais avec des avec des gosses. Donc, il faut savoir concilier, ménager donc la chèvre et le choux. Donc, il te faut te positionner en tant que formateur t'affirmer en tant que formateur tout en ménageant les gens que tu as en face de de de toi.* »46
47.	C	D'accord J'ai aimé cette métaphore. Euh. Si, hum j'ai en tant que formateur… on passe souvent d'une notion à une autre au cours d'une même période de formation. Comment est-ce que je fais pour introduire ? Comment est-ce que toi par exemple en situation tu ferais pour introduire de nouvelles notions, de de nouvelles connaissances qui …	
48.	I	Tu veux dire que faire le lien donc entre les divers thèmes ?	
49.	C	Oui, c'est ça.	
50.	I	Donc alors, donc j'essaie mes cours je les prépare avant. Donc si j'ai plusieurs chapitres dans un cours, mes cours que je prépare avant donc, je les connais par cœur donc j'essaie de faire un lien un lien donc entre les différents chapitres. Par exemple, donc en cours de secourisme, donc je parle de prévention ensuite donc je parle de secours. Pour passer donc de l'un à l'autre parce que ce sont donc des chapitres totalement différents, j'introduis donc un lien et je montre que si je n'ai pas fait donc ma partie prévention donc le fait donc de ne pas faire la prévention entraîne donc un accident quelconque et de ce fait j'aurai des secours à faire. Donc, les secours devront être fait dans ce cas sous telle forme Donc, j'essaie de faire donc un lien que j'ai	« …*mes cours je les prépare avant. Donc si j'ai plusieurs chapitres dans un cours, mes cours que je prépare avant donc, je les connais par cœur donc j'essaie de faire un lien un lien donc entre les différents chapitres.* »50 « *Donc, j'essaie de faire donc un lien que j'ai préparé avant entre les entre les différents chapitres. Mais, il faut que prépare avant pour qu'il n'y ait pas de de temps morts et*

		préparé avant entre les entre les différents chapitres. Mais, il faut que prépare avant pour qu'il n'y ait pas de de temps morts et donc pour qu'il y ait un lien pour les différents chapitres.	*donc pour qu'il y ait un lien pour les différents chapitres*. »50
51.	C	Un peu plus couler euh.	
52.	I	Voilà, pour que ça coule naturellement.	
53.	C	D'accord, ok. Bon euh oui on avait parlé tout à l'heure de garder l'attention des stagiaires. Notamment par rapport à la relance aux questions et autres Est ce qu'il y'a d'autres moyens plus spécifiques pour capter l'attention une salle de formation, euh des stagiaires en formation, de garder l'attention tout le long du ?	
54.	I	Alors donc, euh c'est di difficile à faire. Mais, donc bien sûre, donc l'attitude, la voix, euh le ton. Donc, le ton donc capter l'attention… Il y a certains formateurs qui ont du charisme donc. D'autres qui en ont, d'autres qui n'en ont pas. Donc c'est surtout ce que dégage le formateur en fait qui va attirer l'attention ou pas. Maintenant donc si on a un formateur acteur, c'est mieux. Parce que lui, il saura animer. Mais ça dépend de ce qu'on a. Alors évidemment faire un cours donc de manière monocorde donc tout le monde donc tout le monde s'endort. Donc il faut il faut quand même donc animer selon notre attitude, selon donc notre voix, selon notre positionnement dans la salle. Les gens sont captivés ou pas. Donc savoir donc animer un cours, c'est le mélange subtil donc de tout ça l'attitude du formateur, la voix, le positionnement, le contenu de la formation, le fait de faire participer donc les gens comme je te le disais tout à l'heure ça c'est donc extrêmement important. Donc, il faut que tu les fasses participer c'est ce qui les motive c'est ce qui les captive. Si tu ne fais que parler sur un ton monocorde, tout le monde s'endort	« …*c'est di difficile à faire. Mais, donc bien sûre, donc l'attitude, la voix, euh le ton Il y a certains formateurs qui ont du charisme donc. D'autres qui en ont, d'autres qui n'en ont pas. Donc c'est surtout ce que dégage le formateur en fait qui va attirer l'attention ou pas.* »54 « *Donc savoir donc animer un cours, c'est le mélange subtil donc de tout ça l'attitude du formateur, la voix, le positionnement, le contenu de la formation, le fait de faire participer donc les gens comme je te le disais tout à l'heure ça c'est donc extrêmement important. Donc, il faut que tu les fasses participer c'est ce qui les motive c'est ce qui les captive. Si tu ne fais que parler sur un ton monocorde, tout le monde s'endort*. »54
55.	C	D'accord donc là, ce que je vois le fait de gérer le ton, la position dans la salle et tout ça c'est vraiment des éléments importants …	
56.	I	Bien sûr. Donc il y a donc tes gestes qui sont importants. Si tu te tiens en face d'eux avec les mains dans les poches en employant donc un ton monocorde donc tout le monde s'endort. Par contre si tu le fais à l'italienne en bougeant les mains donc en parlant suffisamment fort et en variant le ton, les gens sont donc plus intéressés que …	« *Donc il y a donc tes gestes qui sont importants. Si tu te tiens en face d'eux avec les mains dans les poches en employant donc un ton monocorde donc tout le monde s'endort. Par contre, si tu le fais à l'italienne en bougeant les mains donc en parlant suffisamment fort et en variant le ton, les gens sont donc plus intéressés que …* »56
57.	C	D'accord donc plus d'attention d'accord. Je sais que, pour être étudiant, il est difficile de garder sa concentration, de garder l'attention pendant un cours.	
58.	I	Exact.	
59.	C	A quel moment je peux autoriser euh la dissipation ou même induire la dissipation ? Comment est-ce que je fais pour savoir si j'introduis ou pas cette période de dissipation ? Donc, …	

60.		Alors donc, ça va dépendre donc du contenu du cours ça va dépendre donc à quel moment du cours tu es et Donc, c'est pour ça qu'il est important d'introduire des pauses. Donc, les gens ne peuvent pas rester concentrer pendant des heures. Donc, il faut que dans le cours, il y ait donc certaines périodes de pauses où on peut se détendre, on peut rire. C'est lié, qu'il y ait donc un temps particulier donc ça va dépendre donc de l'importance de mon cours. Quand je fais donc un cours de droit qui est particulièrement soporifique, il faut donc à certains moments après des chapitres important, spécialement ardu qu'on décompresse un peu on plaisante on rit. Donc ça va dépendre du contenu de ton cours et ça va dépendre aussi de de l'attitude que tu perçois donc chez les stagiaires que tu as en face de toi. Si tu vois que tout le monde décroche c'est que c'était difficile à ingurgiter, donc là, il te faut introduire une petite pause.	« ...*les gens ne peuvent pas rester concentrer pendant des heures. Donc, il faut que dans le cours, il y ait donc certaines périodes de pauses où on peut se détendre, on peut rire. C'est lié, qu'il y ait donc un temps particulier donc ça va dépendre donc de l'importance de mon cours* »60 « *Donc ça va dépendre du contenu de ton cours et ça va dépendre aussi de de l'attitude que tu perçois donc chez les stagiaires que tu as en face de toi. Si tu vois que tout le monde décroche c'est que c'était difficile à ingurgiter, donc là, il te faut introduire une petite pause.* »60
61.	C	D'accord, d'accord, bon. Euh, oui. Concernant les pratiques les pratiques professionnelles, la dernière question concernant les pratiques c'est : je pense euh en chez les anciens nous avons ce que les anciens ils ont ce qu'ils appellent un rituel de des invariants des choses qu'ils mettent en œuvre euh durant leur qu'ils conservent qu'ils conservent durant toutes leurs formations dans toutes leurs interventions. Est que toi en tant que formateur tu as des moments je dirai des éléments, des méthodes, des trucs qui sont… qui ne varient pas, qui sont codifiés rituel quasiment …	
62.	I	Euh en fait moi, ce qui est rituel chez moi c'est le début de chaque formation, je me présente et les gens qui sont avec moi, je fais un tour de de table ça c'est un rituel. Par contre donc dans le cours lui-même dans la formation elle-même donc je n'ai pas de ri rituel parce que je fais du CQP-APS, je fais du SST et donc c'est et c'est tellement variée donc tu as donc un public tellement varié que naturellement tu n'as pas vraiment de rituel puisqu'il faut que tu t'adapte à chaque fois Maintenant donc, je sais donc qu'il y a certains formateurs ont qui ont presque des tics donc si je devrai dire qu'ils répètent de manière systématique. Ou même en …	*Euh en fait moi, ce qui est rituel chez moi c'est le début de chaque formation, je me présente et les gens qui sont avec moi, je fais un tour de de table ça c'est un rituel.* »62 « *je n'ai pas de ri rituel parce que je fais du CQP-APS, je fais du SST et donc c'est et c'est tellement variée donc tu as donc un public tellement varié que naturellement tu n'as pas vraiment de rituel puisqu'il faut que tu t'adapte à chaque fois* »62
63.	C	C'était intéressant de voir un peu la manière de faire de chaque formateur ça m'intéresse beaucoup. Là on va peut-être parler des qualifications. Comment est-ce qu'on devient formateur d'APS aujourd'hui ? Comment est-ce qu'on devient formateur CQP-APS, SSIAP ?	Formation-qualification
64.	I	Alors, la règle veut que pour pouvoir faire de la formation pour adultes dans les métiers de la sécurité privée, il faut que tu puisses justifier d'au moins donc deux de pratiques dans la sécurité privée ou dans la sécurité publique. Ça c'est la condition première. La seconde condition, c'est de pouvoir justifier d'une compétence à la pédagogie. Donc, quelle est cette compétence à la pédagogie ? Donc, on reçoit un certificat de pédagogue quelconque soit comme être formateur SST ou alors donc un certificat donc d'aptitude à la pédagogie dans la sécurité donc publique en tant que formateur police, gendarmerie ou	« *Alors, la règle veut que pour pouvoir faire de la formation pour adultes dans les métiers de la sécurité privée, il faut que tu puisses justifier d'au moins donc deux de pratiques dans la sécurité privée ou dans la sécurité publique.* »64 « *La seconde condition, c'est de pouvoir justifier d'une compétence à la pédagogie. Donc, on reçoit un*

		autres. Ou alors donc un diplôme d'enseignant quelconque comme un diplôme d'état de de sport qui est le diplôme d'état qui fait preuve donc de notre de notre compétence à la pédagogie. Donc en gros, il faut pouvoir donc justifier d'une compétence dans le domaine dans le domaine enseigner donc avec au moins 24 mois de pratiques. C'est à dire deux ans et en plus il te faut un certificat de compétence à la pédagogie et en plus pour les CQP-APS pour pouvoir le faire entièrement et donc il faut pouvoir, il faut pouvoir donc justifier d'une formation dans certains domaines notamment le terrorisme il faut être formateur donc il faut avoir subi la formation de formateur pour les risques terroristes. Ensuite pour la gestion des conflits donc, c'est pareil. Gestion des conflits. Donc, pour la palpation aussi. Donc, il y a donc six modules donc obligatoires où il faut avoir été formé et donc pouvoir fournir un certificat de formateur dans ces domaines-là. Donc, comme je te disais il y a des risques terroristes, les conflits, les conflits dégradés, la palpation et l'événementiel.	*certificat de pédagogue quelconque soit comme être formateur SST ou alors donc un certificat donc d'aptitude à la pédagogie dans la sécurité donc publique en tant que formateur police, gendarmerie ou autres.* »64 *«…en plus pour les CQP-APS pour pouvoir le faire entièrement et donc il faut pouvoir, il faut pouvoir donc justifier d'une formation dans certains domaines notamment le terrorisme il faut être formateur donc il faut avoir subi la formation de formateur pour les risques terroristes.* »64
65.		D'accord, ok. Mais ça par exemple ces exigences-là sont assez récent non ? En …	
66.		Oui donc c'est très récent ça date d'un an environ. Donc en fait déjà donc il fallait être déjà…il fallait pouvoir justifier de de deux ans de formation, euh donc de deux ans de pratique dans la sécurité privée ou dans la sécurité publique. Il fallait donc déjà avoir un certificat d'un certificat d'aptitude à la pédagogie. Il faut maintenant en plus pour les CQP-APS, depuis donc euh 2018, il faut qu'on puisse justifier de ces cinq formations donc euh obligatoire. Donc il faut qu'on soit en plus de notre certificat à la pédagogie, donc il faut les cinq modules obligatoires les cinq modules que je t'ai donnés.	« *Oui donc c'est très récent ça date d'un an environ.* »66 « *…il fallait pouvoir justifier de de deux ans de formation, euh donc de deux ans de pratique dans la sécurité privée ou dans la sécurité publique. Il fallait donc déjà avoir un certificat d'un certificat d'aptitude à la pédagogie. Il faut maintenant en plus pour les CQP-APS, depuis donc euh 2018, il faut qu'on puisse justifier de ces cinq formations donc euh obligatoire.* »66
67.	C	D'accord. C'est récent. Bon du coup ça a un peu changé alors entre le début de la recherche et …	
68.	I	Et, ça va encore changer donc ça va encore changer en fin d'année. Ils ont des exigences en plus encore. C'est encore ça risque de changer en fin d'année.	« *Ils ont des exigences en plus encore. C'est encore ça risque de changer en fin d'année*. »68
69.	C	D'accord. Dans ton cas particulier à toi, comment est-ce que toi t'as appris ce métier-là de formateur. Pas seulement sécurité privée mais … Comment est-ce que tu as appris ?	
70.	I	Donc moi, j'étais policier, j'étais chef de groupe dans mon domaine, je recevais donc de manière permanente des stagiaires dans notre groupe que je devais former. Non seulement dans mon domaine professionnel, je suis aussi éducateur sportif. Donc, j'étais habitué à pédagogie. Donc, j'en ai toujours fait, donc, j'ai toujours été donc éducateur sportif. Je me suis donc occupé de clubs de sports et c'était naturel pour moi, puisque j'en ai toujours fait. Enseigner dans le sport enseigner dans le cadre professionnel ou enseigner dans le cadre de la sécurité privé. Bon c'était toujours de la pédagogie.	*« Donc moi, j'étais policier, j'étais chef de groupe dans mon domaine, je recevais donc de manière permanente des stagiaires dans notre groupe que je devais former…je suis aussi éducateur sportif. Donc, j'étais habitué à pédagogie.* »70 « *…j'ai toujours été donc éducateur sportif. Je me suis donc occupé de clubs de sports et c'était naturel pour moi, puisque j'en ai toujours*

			fait. Enseigner dans le sport enseigner dans le cadre professionnel ou enseigner dans le cadre de la sécurité privé. Bon c'était toujours de la pédagogie »70
71.	C	Bon c'est un peu. On va dire c'est venu progressivement au fil du temps.	
72.	I	J'en ai toujours fait. Dans divers domaines.	
73.	C	Dans divers domaines, effectivement. Par exemple. Enfin pas par exemple, dans ta pratique de de formateur dans ton métier de formateur est ce que tu as eu … On avait dit que ça faisait deux ans que tu fais de la formation est-ce que tu as eu besoin d'aide de la part d'un collègue un peu plus aguerri déjà qui … Est-ce que ça existe ça un peu … .	Travail d'équipe
74.		Oui donc. Donc, quand je suis arrivé dans le domaine de la sécurité privé, formateur dans le domaine de la sécurité privé. Donc moi, j'avais fait de la sécurité publique et c'était quand même différent. Ce que je pouvais donc enseigner à mes stagiaires à moi, c'était quand même différent de ce que je devais faire pour la sécurité privée. Donc, j'ai eu besoin d'aide. Donc, c'est un formateur donc ancien policier aussi qui faisait de la formation dans le domaine de la sécurité privé donc depuis pas mal de temps qui m'a aiguillé, qui m'a fourni les premiers supports de cours. Donc, j'ai passé quelques semaines avec lui pour voir donc de quelle ma manière je pouvais dispenser ce genre de formation. Donc, j'ai été aidé au début donc.	« *Donc moi, j'avais fait de la sécurité publique et c'était quand même différent. Ce que je pouvais donc enseigner à mes stagiaires à moi, c'était quand même différent de ce que je devais faire pour la sécurité privée. Donc, j'ai eu besoin d'aide…c'est un formateur donc ancien policier aussi qui faisait de la formation dans le domaine de la sécurité privé donc depuis pas mal de temps qui m'a aiguillé, qui m'a fourni les premiers supports de cours. Donc, j'ai passé quelques semaines avec lui pour voir donc de quelle ma manière je pouvais dispenser ce genre de formation. Donc, j'ai été aidé au début donc* »74
75.	C	D'accord donc il y a eu d'abord une petite période d'observation quoi.	
76.	I	Oui, oui c'est ça donc je …C'est ça donc je suis resté quelque temps avec lui donc pour voir donc comment et de quelle manière, je pouvais donc enseigner dans ce domaine-là donc et puis ce que je devrais l'enseigner aussi.	« *Je suis resté quelque temps avec lui donc pour voir donc comment et de quelle manière, je pouvais donc enseigner dans ce domaine-là donc et puis ce que je devrais l'enseigner aussi.* »76
77.	C	D'accord ok. Et les structures de formation, est-ce qu'ils donnent un cadre particulier en dehors du cadre des référentiels ministériel ? Est-ce que les structures de formation donnent un cadre particulier de …	
78.	I	Oui, chaque centre de formation donc a son propre cadre avec ses propres preuves donc en plus du cadre et du déroulé pédagogique qui est commun à tous les centres. Donc, puisque tous les centres doivent enseigner le CQP-APS de la même manière avec le même programme. Mais donc chaque centre à ses à ses propres règles, son propre cadre, son propre règlement donc. A l'intérieur, certains sont plus rigides que d'autres. Certains sont plus contraignants que d'autres. En fait donc tous les centres savent qu'on a à faire à des adultes. Donc, ils sont	

		quand même conciliants. Mais, en effet donc chaque centre a ses propres règles, son propre cadre, son propre cadre.	
79.	C	D'accord, ok, intéressant, d'accord. Et par exemple, si je te demande ton avis aujourd'hui pour améliorer la condition ou l'accès au métier de formateur en sécurité privé, qu'est-ce que toi tu pourrais proposer ?	Préconisation proposition pour la professionnalisation
80.	I	Alors donc ce qu'il faudrait donc vraiment faire, c'est donc proposer une formation pour les formateurs ce qui n'existe pas actuellement. Proposer donc une formation dans le e dans le domaine enseigné au moins ça. Il faut bien que le futur formateur fasse une formation dans le domaine enseigné ou bien l'obligé au moins ou lui con conseiller de faire une période sur une session avec un formateur déjà aguerri comme je l'ai fait moi. Donc, …	« *Alors donc ce qu'il faudrait donc vraiment faire, c'est donc proposer une formation pour les formateurs ce qui n'existe pas actuellement. Proposer donc une formation dans le e dans le domaine enseigné au moins ça.* »80 « …*l'obligé au moins ou lui con conseiller de faire une période sur une session avec un formateur déjà aguerri comme je l'ai fait moi.* »80
81.	C	D'accord. Donc, une période d'observation voilà …	
82.	I	Ça devrait être ça, ça devrait se faire chaque fois. Comme on ne peut pas enseigner au hasard comme ça, il faut qu'on puisse voir comment ça se passe vraiment. Alors ou bien donc obliger les formateurs à faire une formation dans le domaine enseigner ou bien donc au moins à minima de suivre donc un formateur aguerri sur une sur une période de formation complète c'est-à-dire 6 semaines pour le circuit CQPAPS.	« *Ça devrait être ça, ça devrait se faire chaque fois. Comme on ne peut pas enseigner au hasard comme ça, il faut qu'on puisse voir comment ça se passe vraiment. Alors ou bien donc obliger les formateurs à faire une formation dans le domaine enseigner ou bien donc au moins à minima de suivre donc un formateur aguerri sur une sur une période de formation complète c'est-à-dire 6 semaines pour le circuit CQPAPS.* »82
83.	C	Donc du coup en fait si je comprends bien, ce que tu proposes, c'est pour le formateur déjà de faire une formation de formateur spécifiquement en sur le domaine ou sur le module CQPAPS sur les différents module …	
84.	I	Ou au moins suivre au moins un formateur au moins ça.	« *Ou au moins suivre au moins un formateur au moins ça.* »84
85.	C	Donc pour toi la formation et l'exigence d'avoir une aptitude, une compétence à la pédagogie dans n'importe quels domaines et tout n'est pas forcément transférable directement ou …	
86.	I	Disons que ce n'est pas une garantie de qualité donc euh donc dans l'enseignement prévu.	
87.	C	D'accord ok. C'est quelque chose de très important parce que, je pense que c'est la première fois qu'un formateur soulève cette euh problématique là. Je pense que je vais m'en souvenir pour la suite. Et quatrième, donc avant dernier thème hein ! Le thème suivant, c'est la professionnalisation du métier de formateur aujourd'hui. Euh, on parle de professionnalisation dans le secteur de la sécurité privé en particulière dans la formation en sécurité privé. Pour toi, qu'est-ce que ça veut dire professionnaliser la formation en sécurité privé ? Qu'est-ce que ça veut dire ?	Professionnalisation
88.		Donc on devrait avoir des formateurs professionnels, c'est à dire donc des enseignants professionnels c'est bien mais il faut que	« *Professionnaliser donc l'enseignement, d'accord mais à*

		ces enseignants professionnels soient passé par la phase expérience. Il faut qu'ils aient quand même une certaine pratique dans le domaine enseigné. Professionnaliser donc l'enseignement, d'accord mais à condition qu'il y ait une pratique dans le domaine enseigné. Professionnaliser donc ça voudrait dire quoi ? ça voudrait dire que ces formateurs, ça rejoint ce que je te disais avant, ça voudrait dire qu'ils aient été formés donc pour ça, qu'ils aient été formés à la pédagogie, qu'ils aient été formés dans le domaine enseigné, qu'ils aient donc une expérience de ce domaine enseigné, qu'il y'ait donc un suivi dans leur formation dans six ans, comme dans tous les domaines d'ailleurs. Professionnaliser ce serait donc peut être hum apporté une qualité à l'enseignement donc des métiers de la sécurité à condition qu'il y ait une expérience derrière pour les formateurs. Sinon ça ne sert à rien.	*condition qu'il y ait une pratique dans le domaine enseigné* »88 « *Ça voudrait dire qu'ils aient été formés donc pour ça, qu'ils aient été formés à la pédagogie, qu'ils aient été formés dans le domaine enseigné, qu'ils aient donc une expérience de ce domaine enseigné, qu'il y'ait donc un suivi dans leur formation dans six ans, comme dans tous les domaines d'ailleurs. Professionnaliser ce serait donc peut être hum apporté une qualité à l'enseignement donc des métiers de la sécurité à condition qu'il y ait une expérience derrière pour les formateurs. Sinon ça ne sert à rien.* »88
89.	C	D'accord, ok bon. Et … tu en as parler un peu tout à l'heure c'est aussi. Quels sont quel pourrait être les aspects importants de la mise en œuvre de cette professionnalisation ? Ça je parle d'aspects importants que ce soit politique, économique, pédagogique, éthique, etc. Quels pourraient être les aspects importants de la mise en œuvre de cette professionnalisation ?	Les aspect important
90.	I	Alors donc déjà donc un enseignant donc, il faudrait mettre donc en place donc à faire … Il y est déjà, il y a donc la charte du formateur donc qui existe déjà mais il faudrait donc qu'il y est une charte spécifique en plus, quelques articles en plus pour chaque domaine enseigné. Donc, chaque formateur déjà devrais connaître la charte du formateur donc elle a. Il y en a très peu qui savent qu'il y a une charte qui a été édictée. Donc en plus donc la charte concerne chaque domaine enseigné ce serait encore mieux. Donc ça, c'est le premier point pour moraliser. Donc euh moraliser donc la profession donc dans l'enseignement des personnes adultes. Ensuite donc il faudrait donc…le métier de la formation pour adultes actuellement, il est très peu encadré puisque n'importe qui jusqu'à présent, donc jusqu'à il y a trois ans, quatre ans, n'importe qui pouvait donc enseigner n'importe quoi à conditions d'avoir deux ans de pratiques. Donc après, il y a quelques temps, on a donc imposé de pouvoir justifier d'une aptitude à la pédagogie. C'est bien, c'est mieux. Maintenant donc ce qu'on peut faire, c'est aussi, mais il me semble que je t'en ai parlé avant, c'est donc imposé une formation dans le domaine donc enseigné, il faudrait donc qu'il y ait une vraie volonté euh, comment te dire une vraie volonté de…	« *Il y est déjà, il y a donc la charte du formateur donc qui existe déjà mais il faudrait donc qu'il y est une charte spécifique en plus, quelques articles en plus pour chaque domaine enseigné…Donc ça, c'est le premier point pour moraliser.* »90 « *…le métier de la formation pour adultes actuellement, il est très peu encadré puisque n'importe qui jusqu'à présent, donc jusqu'à il y a trois ans, quatre ans, n'importe qui pouvait donc enseigner n'importe quoi à conditions d'avoir deux ans de pratiques… c'est donc imposé une formation dans le domaine donc enseigné, il faudrait donc qu'il y ait une vraie volonté euh, comment te dire une vraie volonté de…* »90
91.	C	C'est peut-être un problème de volonté politique de gérer…	
92.	I	Donc politique ouai ! c'est ça de moraliser donc la profession donc d'enseignant pour adultes. Donc après au niveau économique, donc aussi il n'y a donc aucune règle euh actuellement donc chaque centre, chaque formateur demande ce qu'il veut chaque centre donne ce qu'il veut ou ce qu'il peut. Il faudrait donc imposer des tarifs avec euh avec une fourchette du moins de tarifs parce qu'il y a des centres donc qui se font tirer	« *Donc après au niveau économique, donc aussi il n'y a donc aucune règle euh actuellement donc chaque centre, chaque formateur demande ce qu'il veut chaque centre donne ce qu'il veut ou ce qu'il peut. Il faudrait donc*

		l'oreille pour payer les formateurs à leur juste valeur. Alors il faudrait donc imposer une fourchette de de prix ce qui n'est pas actuellement.	*imposer des tarifs avec euh avec une fourchette du moins de tarifs parce qu'il y a des centres donc qui se font tirer l'oreille pour payer les formateurs à leur juste valeur.* »92
93.	C	D'accord, alors ça effectivement je ne savais pas qu'il n'y avait pas de fourchette de prix.	
94.	I	Non, il n'y a pas de fourchette de prix.	*« Non, il n'y a pas de fourchette de prix.* »94
95.	C	Donc c'est en fait chaque formateur en fonction de de ses sollicitations peut donner sa fourchette de prix.	
96.	I	C'est ça, donc on peut marchander sans aucune limite. Par contre donc les centres n'ont pas de limite inférieure non plus donc si moi j'accepte de prendre donc 5€ par…	
97.	C	Par heures…	
98.	I	Par jour !!! il n'y a pas de limite en fait. Il n'y a aucune règle imposée. Ça c'est un point important qu'il faudrait soulever donc une fourchette minimale mais pas une fourchette maximale.	*« Il n'y a aucune règle imposée. Ça c'est un point important qu'il faudrait soulever donc une fourchette minimale mais pas une fourchette maximale.* »98
99.	C	Euh oui d'accord. Ok c'est bon. Chacun ses intérêts hein. Je comprends. Euh bon cette question, je pense qu'on a on a déjà un peu parler. Qu'est ce … Aujourd'hui, c'est un peu, si tu ne comprends pas tu me le dis, il n'y a pas de … Qu'est-ce que tu repères, qu'est-ce qui pour toi ressort de la manière de recruter, de former ou de désigner quelqu'un comme formateur ? Qu'est-ce qui, Parce que là, on parle aujourd'hui de deux ans d'expériences, de compétences à la pédagogie etc. Qu'est-ce que toi, tu repères ? Pour toi ça démontre quoi ? Qu'est-ce que qu'est-ce que ça montre ces changements-là dans le secteur ?	
100	I	Donc il y a un début, il y a un début de volonté donc d'avoir des formateurs de qualités qui connaissent leur boulot. Mais ce n'est pas suffisant. Donc en deux ans donc, on ne peut pas maîtriser totalement un sujet. Donc, je suis surpris donc que dans le domaine de la sécurité privé on demande deux ans mais enfin c'est le cas donc général dans la formation pour adulte, ça veut dire que n'importe qui qui ait fait deux ans dans une profession quelconque pourrait donc pourrait donc enseigner dans cette profession là et c'est passé. Donc, pour pouvoir maîtriser un sujet, il faut une vie entière, on ne peut pas enseigner quelque chose qu'on n'a juste survolé en deux ans. Donc il faut absolument prévoir des gens qui ont une expérience suffisante. Deux ans, ce n'est pas assez pour pouvoir enseigner dans un domaine quelconque donc et c'est ça au centre de formation. Donc à faire en sorte d'engager des gens qui ont une vraie expérience dans un domaine quelconque. Certains le font, d'autres moins Maintenant, donc je comprends très bien que les centres des fois ont des formations et n'ont pas trop le choix niveau formateur, donc ils font comme ils peuvent. D'autres centres vont chercher des gens qui ont une bonne expérience dans le domaine enseigner et c'est mieux. Est-ce que j'ai répondu à ta question parce que je crois que je me suis un peu égaré dans …	« …*il y a un début de volonté donc d'avoir des formateurs de qualités qui connaissent leur boulot. Mais ce n'est pas suffisant… ça veut dire que n'importe qui qui ait fait deux ans dans une profession quelconque pourrait donc pourrait donc enseigner dans cette profession là et c'est passé… on ne peut pas enseigner quelque chose qu'on n'a juste survolé en deux ans. Donc il faut absolument prévoir des gens qui ont une expérience suffisante. Deux ans, ce n'est pas assez pour pouvoir enseigner dans un domaine quelconque donc et c'est ça au centre de formation…Maintenant, donc je comprends très bien que les centres des fois ont des formations et n'ont pas trop le choix niveau formateur, donc ils font comme ils peuvent. D'autres centres vont chercher des gens qui ont une*

			bonne expérience dans le domaine enseigner et c'est mieux. »100
101	C	Non, non, non, c'est parfait parce que je comprends, je comprends un peu le truc et c'est un peu ce que j'attendais un peu comme réponse à la question. La dernière question pour cette thématique, c'est, on y est entré un peu déjà, c'est la question des tensions. En tant que formateur, toi aujourd'hui qu'est-ce que tu observes comme tension dans le monde de de la formation en sécurité privé ? Qu'est-ce qui titille un peu … Est-ce que la … Je veux vraiment que tu me dises que tu me dises ce qu'il y a.	Tensions liées à la professionnalisation
102	I	Euh ouai, il y a plusieurs choses. Donc il y a des tensions, il y en a à plusieurs niveaux. Donc moi, je suis formateur indépendant. Donc je ne suis pas trop concerné par ça. Par contre donc, les centres oui ! donc rencontre de vrais problèmes avec les instances qui mettent en place les formations qui ne correspondent pas toujours à ce qu'il y'a dans la réalité quotidienne des centres. Ce sont des instances qui sont donc totalement coupées de la réalité de la formation. Donc les centres font…ce sont les formateurs qui font remonter l'information aux centres. Les centres font remonter donc l'information aux diverses instances dirigeantes. Mais donc des fois elles en tiennent compte, rarement. Donc souvent elles n'en tiennent pas compte et le contenu des formations pour adultes sont mis en place par des gens qui sont totalement coupés de la réalité de la formation sur le terrain. Donc et ça c'est une tension permanente donc entre les instituts de formation et leurs centres de tutelles qui mettent les formations en places. Maintenant, il y a des fois des tensions entre les formateurs et les centres eux même qui n'ont pas toujours la même approche de la formation. Donc, il y a des tensions à tous les. Dès fois, il n'y en a pas. Des fois ça se passe bien aussi. Donc euh, il y a des fois le côté financier donc entre les centres eux même. Certains centres de formation cassent les des prix pour attirer du monde ce qui porte évidemment donc un préjudice aux autres centres parce que c'est une concurrence illégale hein donc. Je ne te parlerai pas donc d'un centre qui t'a envoyé balader donc qui est donc habitué donc à casser des prix. Mais, je me tairais à ce sujet.	« *Donc il y a des tensions, il y en a à plusieurs niveaux. Donc moi, je suis formateur indépendant. Donc je ne suis pas trop concerné par ça.* »102 « …*les centres oui ! donc rencontre de vrais problèmes avec les instances qui mettent en place les formations qui ne correspondent pas toujours à ce qu'il y'a dans la réalité quotidienne des centres. Ce sont des instances qui sont donc totalement coupées de la réalité de la formation.* »102 « …*ce sont les formateurs qui font remonter l'information aux centres. Les centres font remonter donc l'information aux diverses instances dirigeantes. Mais donc des fois elles en tiennent compte, rarement. Donc souvent elles n'en tiennent pas compte et le contenu des formations pour adultes sont mis en place par des gens qui sont totalement coupés de la réalité de la formation sur le terrain.* »102 « *Maintenant, il y a des fois des tensions entre les formateurs et les centres eux même qui n'ont pas toujours la même approche de la formation.* »102 « *Certains centres de formation cassent les des prix pour attirer du monde ce qui porte évidemment donc un préjudice aux autres centres parce que c'est une concurrence illégale hein donc. Mais, je me tairais à ce sujet* »102
103	C	Voilà ! je pense que voilà. On va éviter oui effectivement. D'accord bon. Dernière on est presqu'à la fin. Dernière thématique c'est l'identité du formateur d'APS. Donc qu'est ce qui aujourd'hui pour toi euh qu'est ce qui aujourd'hui pourrait te permettre de te définir en tant que formateur ? C'est à dire que	Identité pro du formateur Perception de soi formateur professionnelle

		parmi tout ce que tu viens de me dire et tout, comment est-ce que toi, tu te définis en tant que formateur ? Qu'est-ce qui permet de te définir en tant que formateur ?	
104	I	Alors donc la …Donc Il y a deux choses donc. Moi, je moi donc en tant que formateur. Donc, je faisais… j'ai toujours aimé être formateur et c'était naturel pour moi. C'était donc naturel pour moi de transmettre donc ce que j'avais moi. C'était la transmission du savoir dans tout dans toutes dans toutes les disciplines que j'ai pu enseigner parce que je me disais que c'était dommage donc de ne pouvoir faire profiter les autres l'expériences, de longues expériences que j'ai eu dans le domaine de la sécurité publique et puis dans d'autres domaines. Dans le domaine sportif donc, je me disais donc qu'il était dommage de laisser perdre ce que j'avais pu donc acquérir au cours des années. Donc, comment je peux me définir donc en tant que formateur ? Je dirais je dirais que je suis formateur qui a le souci de la transmission de l'expérience acquise pour ne que ce savoir se perde. En toute humilité bien sûre.	« *...j'ai toujours aimé être formateur et c'était naturel pour moi. C'était donc naturel pour moi de transmettre donc ce que j'avais moi.* »104 « *je me disais que c'était dommage donc de ne pouvoir faire profiter les autres l'expériences, de longues expériences que j'ai eu dans le domaine de la sécurité publique et puis dans d'autres domaines*. »104 « *Je dirais je dirais que je suis formateur qui a le souci de la transmission de l'expérience acquise pour ne que ce savoir se perde. En toute humilité bien sûre.* »104
105	C	Bien sûre. Le savoir et de l'expérience d'accord. Est-ce que toi tu considérerais le formateur en sécurité privé comme un formateur d'adultes lambda ou il y a des particularités ou des spécificités à être formateur en sécurité privé ?	
106	I	Oui, donc c'est un c'est un domaine donc par particulier donc le formateur le formateur en sécurité privé donc ne vas pas donc demander les mêmes qualités qu'une personne qui va enseigner de la couture ou de la culture ou de la peinture. Bien sûre, il y a des spécificités. Le formateur dans la sécurité privé devrait, théoriquement, concerner des formateurs intègre, probe et qui connaissent leurs sujets notamment des sujets délicats comme la sécurité au quotidien, comme le terrorisme donc euh des domaines un peu plus techniques comme la palpation. Donc, il faut un réel savoir, une réelle sincérité, une réelle compétence technique dans ces domaines-là. Donc évidemment enseigner la sécurité privée, c'est vraiment spécifique et n'importe quel formateur ne peut pas le faire.	« *Le formateur dans la sécurité privé devrait, théoriquement, concerner des formateurs intègre, probe et qui connaissent leurs sujets notamment des sujets délicats comme la sécurité au quotidien, comme le terrorisme donc euh des domaines un peu plus techniques comme la palpation.* »106 « *Donc évidemment enseigner la sécurité privée, c'est vraiment spécifique et n'importe quel formateur ne peut pas le faire* »106
107		D'accord intéressant. Euh ou … Est-ce qu'il existe, est-ce que toi par exemple tu perçois une certaine reconnaissance officielle de …Officielle, je veux dire par là par les instances, par les institutions officielles de ton statut de formateur.	Reconnaissance officielle/du secteur
108		Euh donc, les centres de formation donc où je travaille, où j'en j'enseigne, oui ! reconnaissent mes compétences techniques, si je puis dire, dans ce domaine-là mais donc mais c'est une reconnaissance vocale (verbale). Donc, j'espère que mes chers stagiaires aussi sont satisfaits un peu de ce que je leur enseigne. Généralement, je pense que c'est le cas, ils me le font savoir et donc c'est toujours une satisfaction d'entendre aussi bien des stagiaires que les centres donc approuvent ce que je leur amène.	« *Euh donc, les centres de formation donc où je travaille, où j'en j'enseigne, oui ! reconnaissent mes compétences techniques, si je puis dire, dans ce domaine-là mais donc mais c'est une reconnaissance vocale (verbale).* »108 « *Généralement, je pense que c'est le cas, ils me le font savoir et donc c'est toujours une satisfaction d'entendre aussi bien des stagiaires que les centres donc approuvent ce que je leur amène.* »108

109	C	D'accord. Donc pas de reconnaissance par exemple officielle ?	
110	I	Ah non officiel non c'est du très vocale.	
111	C	Ça, ça reste …	
112	I	La reconnaissance s'est vraiment vocale.	
113	C	D'accord la reconnaissance ça reste dans le dans le cadre du centre formation des gens que tu côtois tous les jours.	
114	I	Voilà.	
115	C	D'accord, est-ce que à ta connaissance il existerait une organisation ou un genre syndicat qui regroupe les formateurs en sécurité privé ? Je ne parle pas des syndicats des centres de formation mais vraiment un truc spécifique au formateur ou qui donne une place importante au formateur ?	Organisation collective
116	I	Euh, à ma connaissance euh à ma connaissance, il n'y a pas donc d'organisme ou de syndicat pour les formateurs pour adultes. Ça doit peut-être exister mais ils sont discrets parce que donc je n'en ai jamais eu connaissance.	« *Euh, à ma connaissance euh à ma connaissance, il n'y a pas donc d'organisme ou de syndicat pour les formateurs pour adultes. Ça doit peut-être exister mais ils sont discrets parce que donc je n'en ai jamais eu connaissance.* »116
117	C	D'accord. Et si par exemple, il devait en exister un dans le domaine de la sécurité privé. A ton avis, quel serait son quel pourrait être son rôle ?	
118	I	Alors donc son rôle bien sûr ce serait de…si on mettait un syndicat en place ce serait de défendre bien sur les intérêts des formateurs donc dans tous les domaines de leur profession et de pouvoir les représenter lors des commissions qui mettent en place les formations qui sont mises en place, comme je te disais tout à l'heure, par des gens totalement coupés du terrains. Ce serait donc intéressant de mettre donc de mettre dans ces comités là des gens représentant vraiment la formation et les formateurs.	« *Alors donc son rôle bien sûr ce serait de…si on mettait un syndicat en place ce serait de défendre bien sur les intérêts des formateurs donc dans tous les domaines de leur profession et de pouvoir les représenter lors des commissions qui mettent en place les formations qui sont mises en place, comme je te disais tout à l'heure, par des gens totalement coupés du terrains. Ce serait donc intéressant de mettre donc de mettre dans ces comités là des gens représentant vraiment la formation et les formateurs.* »118
119		Donc du coup, ça c'est les deux questions. Alors euh, ça fait deux ans que tu fais de la formation en sécurité et euh avant ça, t'était agent de police donc c'est intéressant pour moi parce que je vais te demander …Qu'est ce qui est hum … quelle est l'image que l'on se fait du formateur en sécurité privé que ce soit les agents …qu'est-ce que toi tu perçois comme image que ce soit les agents de sécurité, les centres de formation ou même d'autres les d'autres corps qui participent à la sécurité, du genre sécurité publique sécurité civile…Quelle est l'image du formateur ?	Identité pour soi/identité pour autrui
120		Alors donc quand j'étais dans la sécurité privé, sécurité publique pardon, donc je ne m'étais donc jamais penché sur la question parce qu'on était totalement coupé de la sécurité privée. Donc quelle image je pouvais avoir des formateurs de la sécurité privé ? Donc en fait aucune parce qu'on a donc vraiment aucun contact, aucun rapport avec eux. Donc deux domaines à part bien que maintenant, la sécurité privée dépend de du CNAPS	« *Donc deux domaines à part bien que maintenant, la sécurité privée dépend de du CNAPS qui dépend lui-même du ministère de l'intérieur. Malgré ça donc il n'y a aucun, il y a vraiment aucun contact entre la sécurité publique et la*

		qui dépend lui-même du ministère de l'intérieur. Malgré ça donc il n'y a aucun, il y a vraiment aucun contact entre la sécurité publique et la sécurité et la sécurité donc privé. Maintenant de l'intérieur, je vois que les stagiaires accordent une confiance presque aveugle à leur formateur de la sécurité privée. Donc je vois les tous les jours ce qu'on peut leur dire c'est presque paroles dé d'évangile hein. Donc, je vois que les stagiaires leur accordent une confiance. Maintenant, donc qu'est ce qui reste ? Donc, il reste entre les deux donc les centres de formation eux même et puis les autorités dirigeantes comme le CNAPS et puis l'ADF. L'ADF donc c'est le l'organisme donc mandaté par le CNAPS donc pour mettre les formations en place et donc l'ADF a donc un total mépris des formateurs eux même puisque décide pour eux. Il met les formations en place sans même consulter donc les vrais professionnels. Donc et puis donc on a toujours un contact difficile avec eux, on leur fait remonter sans cesse les erreurs, les fautes donc lors des lors des examens. Il n'y a jamais aucune suite donc c'est, je dirais que les organismes intermédiaires, entre le CNAPS et les instituts eux même, méprisent totalement les formateurs.	*sécurité et la sécurité donc privé.* »120 « *Maintenant de l'intérieur, je vois que les stagiaires accordent une confiance presque aveugle à leur formateur de la sécurité privée. Donc je vois les tous les jours ce qu'on peut leur dire c'est presque paroles dé d'évangile hein* »120 « *L'ADF donc c'est le l'organisme donc mandaté par le CNAPS donc pour mettre les formations en place et donc l'ADF a donc un total mépris des formateurs eux même puisque décide pour eux. Il met les formations en place sans même consulter donc les vrais professionnels.* »120 « *...je dirais que les organismes intermédiaires, entre le CNAPS et les instituts eux même, méprisent totalement les formateurs.* »120
121	C	D'accord, je comprends, je comprends donc bon. Donc du coup effectivement, ça débouche sur la question suivante hein, c'est quel est pour toi la place que tu accordes au travail individuel, à la personnalité, au charisme du formateur dans sa pratique de tous les jours ?	
122	I	Ah mais c'est donc … Alors c'est donc … On va dire que le c'est …comment dire qu'un formateur donc qui vient donc enseigner un module quelconque doit maîtriser donc son sujet, doit mettre ses cours en place. Donc pour ça, il doit mettre en place des power point et des supports de de cours. Donc, il vient, il doit être capable de le faire. Et c'est une chose prévue par la charte des formateurs qui dit que le formateur doit savoir préparer, maîtriser donc ses supports de cours. Donc, un formateur euh doit donc maîtriser parfaitement son sujet, non seulement son sujet mais comme je te disais tout à l'heure, aussi les méthodes pédagogiques et diverses. Donc	
123	C	D'accord ok bon. Euh excuse hein mais j'ai il y a des questions qui souvent sont redondantes mais … Mais je suis obligé de la poser …	
124	I	Vas-y, vas-y,	
125	C	Comment est-ce que tu te sens toi personnellement ? Plus spécifiquement toi comment est-ce que tu te sens perçu par tes stagiaires, tes collègues de travail, tes … ? Comment est-ce que tu te sens …	
126	I	Ouai non mais si je réponds à cette question. Tu vas être que …je suis tu vas dire que je suis prétentieux après.	La tendance du formateur à anticiper nos attendus en termes de réponses ou nos interprétations possible ressort à nouveau ici « *Ouai non mais si je réponds à cette question. Tu vas être que ...je suis tu vas dire que je suis prétentieux après.* »126

127		Non. Ne t'inquiète pas non … non. C'est pour ça que je préviens toujours que vous avez la totale liberté de répondre ou pas répondre à certaines questions. C'est important pour la recherche en fait.	
128		Non moi donc je pense que les gens qui me font confiance et donc qui me donnent la r responsabilité d'enseigner chez eux, sont totalement satisfait de ce que j'apporte donc à leurs stagiaires, car j'essaie de le faire dans la mesure du possible avec compétences avec des résultats au bout. Donc et donc concernant mes stagiaires, je pense qu'ils sont donc entièrement satisfaits aussi parce que j'essaie de leur faire passer une formation quand même suffisamment lourde en mettant donc, en essayant de leur rendre attrayante en mettant mon vécu derrière. Donc et puis donc en faisant donc passer le passer le message donc dans la bonne humeur et puis et avec des résultats au bout. Donc, je pense que mes stagiaires sont aussi satisfaits de mes formations, encore une fois tout en toute humilité.	« *Non moi donc je pense que les gens qui me font confiance et donc qui me donnent la r responsabilité d'enseigner chez eux, sont totalement satisfait de ce que j'apporte donc à leurs stagiaires, car j'essaie de le faire dans la mesure du possible avec compétences avec des résultats au bout* »128 « …*concernant mes stagiaires, je pense qu'ils sont donc entièrement satisfaits aussi parce que j'essaie de leur faire passer une formation quand même suffisamment lourde en mettant donc, en essayant de leur rendre attrayante en mettant mon vécu derrière* »128
129	C	Non, mais franchement ouai je peux le comprendre. Du coup euh c'est euh quel regard est-ce que tu perçois de de la famille, des membres de la famille des gens qui t'ont connu policier qui aujourd'hui te connaissent formateur en sécurité privé ? C'est quoi le regard que tu perçois ? Qu'est-ce que tu perçois dans le regard ?	
130	I	Alors, donc mes anciens collègues donc me connaissaient déjà donc en tant que pédagogue donc. Ils savaient donc que j'aime bien, bon ils m'avaient vu à l'œuvre dans le cadre de la sécurité publique. Ils savaient donc que j'étais aussi formateur, éducateur sportif donc là, ils n'ont pas été surpris parce qu'ils savaient que la pédagogie c'était dans mes cordes, c'est ce que j'avais toujours fait. Ils n'ont pas été surpris par mon choix. En fait, étonnamment, c'est plutôt ma fa famille donc qui a été surprise par mon choix bien qu'ils savaient que j'étais déjà formateur parce qu'ils me voyaient plus comme un homme de terrain plutôt qu'entre quatre murs. Donc en train d'enseigner une formation quelconque. Alors donc pour mes étonnamment pour mes collègues c'était normal pour ma famille a été surprenant.	« *Alors, donc mes anciens collègues donc me connaissaient déjà donc en tant que pédagogue donc*. »130 « … *ils n'ont pas été surpris parce qu'ils savaient que la pédagogie c'était dans mes cordes, c'est ce que j'avais toujours fait.* »130 « *En fait, étonnamment, c'est plutôt ma fa famille donc qui a été surprise par mon choix bien qu'ils savaient que j'étais déjà formateur parce qu'ils me voyaient plus comme un homme de terrain plutôt qu'entre quatre murs.* »130
131	C	D'accord je vois. Et on en parlait aussi tout à l'heure un peu du, est-ce que ton regard à toi, personnellement, il a changé sur le milieu de la sécurité privée ? Parce que voilà … Qu'est ce qui a changé ?	Représentation du secteur d'activité
132	I	Euh oui donc. Tout à fait donc, moi j'avais une vision totalement négative de la sécurité privée, on me disait donc qu'il n'y avait aucun contrôle aucune formation avant. Et donc quand j'ai mis les pieds de dedans, je me suis dit, je me suis rendu compte que les choses changent, que les choses évoluent donc et que les gens qui viennent suivre notre formation CQPAPS sont vraiment motivés donc et intéressés par ce qu'ils vont faire. Oui, ma vision de ce de cette corporation a totalement changée. Oui totalement évoluée.	« *Euh oui donc. Tout à fait donc, moi j'avais une vision totalement négative de la sécurité privée, on me disait donc qu'il n'y avait aucun contrôle aucune formation avant. Et donc quand j'ai mis les pieds de dedans, je me suis dit, je me suis rendu compte que les choses changent, que les choses évoluent*

			donc et que les gens qui viennent suivre notre formation CQPAPS sont vraiment motivés donc et intéressés par ce qu'ils vont faire. »132
133	C	D'accord, intéressant. Et là c'est, voilà c'est la question que j'attendais le plus. C'est : Hormis la formation en sécurité privée les c'est quoi les domaines dans lesquels tu t'investis ? Est-ce qu'il y a d'autres domaines dans lesquels tu t'investis personnellement qui t'aident à tenir, à faire le lien ?	Dimension intégrative
134	I	Euh oui donc il y a plusieurs domaines donc maintenant j'aide donc les autres formateurs donc à mettre en place donc leurs supports de cours donc et ça fait donc un lien et je continue à faire des formations dans le domaine sportif plus ou moins sportif parce que j'enseigne la self défense et donc ça …ça c'est un lien, c'est un lien vrai, c'est un lien concret. Dans le cas de ce que mes futurs stagiaires vont pouvoir rencontrer sur le terrain. D'ailleurs la self défense devrait faire partie de la formation donc CQP-APS. Mais ce n'est pas encore le cas. Mais donc ça serait intéressant de mettre en place.	« …j'aide donc les autres formateurs donc à mettre en place donc leurs supports de cours… »134 « … j'enseigne la self défense et donc ça …ça c'est un lien, c'est un lien vrai, c'est un lien concret. Dans le cas de ce que mes futurs stagiaires vont pouvoir rencontrer sur le terrain. »134
135	C	Et quelle place est-ce que le fait de t'investir comme ça dans le domaine sportif ? Qu'est-ce que ça représente pour toi ? Qu'est-ce que tu en retires ?	
136	I	Bon, comme je te disais donc tout à l'heure donc, il me semble que j'ai déjà évoqué le sujet. Donc c'est le partage du savoir donc ça toujours été comme ça donc depuis la nuit des temps ce sont les anciens qui doivent transmettre ce qu'ils ont en eux aux plus jeunes. Donc et moi ça me parait naturel de pouvoir faire partager ce que j'ai acquis, comme je te le disais tout à l'heure, ce serait donc dommage de faire perdre ce qu'on a pu acquérir… toi, moi. Donc il faut qu'on puisse qu'on puisse en faire partager les autres sinon ça me rend lourd, ça meurt avec nous. Ça ne sert plus à rien, c'est important de faire partager avec les autres.	*« Bon, comme je te disais donc tout à l'heure donc, il me semble que j'ai déjà évoqué le sujet. Donc c'est le partage du savoir donc ça toujours été comme ça donc depuis la nuit des temps ce sont les anciens qui doivent transmettre ce qu'ils ont en eux aux plus jeunes. Donc et moi ça me parait naturel de pouvoir faire partager ce que j'ai acquis, comme je te le disais tout à l'heure, ce serait donc dommage de faire perdre ce qu'on a pu acquérir… toi, moi. Donc il faut qu'on puisse qu'on puisse en faire partager les autres sinon ça me rend lourd, ça meurt avec nous. Ça ne sert plus à rien, c'est important de faire partager avec les autres. »136*
137	C	D'accord, intéressant. Eh, avant dernière question pour tout le truc. C'est comment est-ce que tu concilies le travail de formateur aujourd'hui avec la vie d'une famille ? Est-ce que euh en changeant de secteur ça s'est améliorer ou tu as plus de difficultés à trouver du temps ? Ou qu'est-ce que …Comment est-ce que tu concilie tout ça ?	
138	I	Non, non, donc quand j'étais policier, donc j'étais dans un service d'en d'enquêtes où quand on avait une affaire en cours, il fallait traiter. Donc, souvent on passait énormément d'heures dehors. Des 48 heures et des plus que 96 heures quand on partait à droite à gauche. Donc, j'étais souvent pris. Donc là, le fait de faire de la formation, on a quand même des horaires extrêmement peu contraignants. Donc, on ne fait pas de travaux	« *Donc, souvent on passait énormément d'heures dehors. Des 48 heures et des plus que 96 heures quand on partait à droite à gauche. Donc, j'étais souvent pris. Donc là, le fait de faire de la formation, on a quand même des horaires*

		sur le bord des routes. Donc, le travail est cool et puis hier ce que je ne connaissais pas, avant de faire ce genre de métier. Donc, c'est vrai que ça facilité ma vie ma vie familiale.	*extrêmement peu contraignants.* »138 « *Donc, c'est vrai que ça facilité ma vie ma vie familiale.* »138
139	C	D'accord et c'est quelque chose que ta que t'apprécie ou …	
140	I	Euh oui donc, j'apprécie qu'il y ait un temps pour tout donc. Quand j'étais jeune donc, j'appréciais de ne pas avoir d'horaires. C'était donc police, c'était un travail extrêmement, actif extrêmement varié. Donc quand on vieillit, naturellement donc, on a besoin d'avoir une vie plus régulière.	« *Euh oui donc, j'apprécie qu'il y ait un temps pour tout donc. Quand j'étais jeune donc, j'appréciais de ne pas avoir d'horaires… Donc quand on vieillit, naturellement donc, on a besoin d'avoir une vie plus régulière…* »140
141	C	Intéressant, je comprends tout à fait. Et la dernière question, c'est la question des perspectives. Quels sont les, comment est-ce que tu vois ton avenir professionnel dans ce domaine de la formation à la sécurité privée ? Ou dans d'autres domaines d'ailleurs ?	Parcours pro/perspectives personnelles
142	I	Alors, donc moi, ma vie professionnelle est faite. Donc là je n'attends rien. Donc je fais pour mon plaisir, je fais donc pour la l'argent aussi donc bien sûr mais en fait, surtout pour mon pour mon plaisir parce que donc je ne voulais pas rester sans rien faire en prenant ma retraite. Je me disais que je pouvais encore être utile. Donc, je n'attends donc rien de spécial. Donc je veux juste encore faire une chose utile parce que ne rien faire, c'est ça le véritable en enfer. Être encore utile ça revient à faire quelque chose. Donc, être utile ça c'est important, quand on s'arrête, quand on ne fait plus rien, je pense que c'est ça le début de l'en l'enfer. Tu n'es pas de mon avis ?	« *Alors, donc moi, ma vie professionnelle est faite. Donc là je n'attends rien. Donc je fais pour mon plaisir, je fais donc pour la l'argent aussi donc bien sûr mais en fait, surtout pour mon pour mon plaisir parce que donc je ne voulais pas rester sans rien faire en prenant ma retraite.* »142 « … je n'attends donc rien de spécial. Donc je veux juste encore faire une chose utile parce que ne rien faire, c'est ça le véritable en enfer. »142
143	C	Ah ! non, non, je suis tout à fait d'accord avec euh. Je comprends, je suis tout à fait d'accord avec toi. D'accord, bon, je pense qu'on a fait le tour un peu de ce métier de formateur. Est-ce qu'il y a quelque chose de particulier que toi tu souhaiterais ajouter que moi j'ai oublié ? Parce que là on parle vraiment de professionnalisation, de l'identité des formateurs, est-ce qu'il y a quelque chose que tu souhaiterais ajouter que j'aurai oublié ?	
144	I	Franchement, je crois qu'on a fait le tour de la question parce que ton questionnaire était vraiment complet. Je vois donc que tu t'es penché dessus et que tu l'as fait de manière exhaustive. Hein, donc on ne peut pas aller donc plus profond que ça. Je crois qu'on a fait le tour du sujet. Tu as bien fait ton travail.	
145	C	Merci beaucoup ! merci beaucoup Jean-Claude vraiment merci !!! Merci !!! c'est vraiment un plaisir.	

4.14 Gérard

- N°	C/I	Verbatims 1h07min/22/012018	Pré-analyse
1.	C	Juste avant de commencer, euh…, je tiens à vous signaler que c'est quand même un entretien qui sera enregistré et anonymisé à la retranscription. C'est-à-dire que tout ce qu'on va se dire sera purement confidentiel, protégé par la recherche.	
2.	I	-D'accord…	
3.	C	-Donc les retranscriptions seront anonymisées et il n'y aura pas de troisième point de vue sur euh…, voilà, sur les audios.	
4.	I	-D'accord.	
5.	C	-Donc euh… voilà je tiens à vous signaler cela et c'est un entretien qui portera sur euh… votre perception du travail et la manière dont vous faîtes le travail personnellement, votre travail de formateur, donc vous êtes libres de répondre aux questions que vous souhaitez et celles que vous ne comprenez pas, je peux reformuler et si vous ne voulez pas parler de certaines choses vous êtes libre de ne pas en parler.	
6.	I	-D'accord…	
7.	C	-Voilà	
8.	C	-Très bien. Donc on va juste commencer par votre parcours professionnel. Est-ce que vous pourriez vous présenter un peu et revenir sur votre parcours professionnel.	Parcours pro
9.	I	Alors moi mon parcours professionnel, bon…, il est assez simple hein, euh… j'ai débuté il y a…, dans les années 90, je suis rentré en gendarmerie.	
10.	C	-D'accord.	
11.	I	-Donc j'ai un parcours de gendarmerie, euh… j'ai fait quelques années et euh… je me suis rendu compte que je n'étais pas dans mon environnement où je pouvais développer ce que je voulais développer, donc j'ai quitté la gendarmerie pour rentrer dans une société internationale de la sécurité pour laquelle, j'ai travaillé pour Ce groupe international pendant dix-sept ans. Dix-sept ans où j'ai occupé différents postes, euh…, ce qui m'a permis aussi de pouvoir voyager dans la France puisque j'ai occupé…	« *j'ai un parcours de gendarmerie, euh… j'ai fait quelques années et euh… je me suis rendu compte que je n'étais pas dans mon environnement où je pouvais développer ce que je voulais développer* »11 « *j'ai quitté la gendarmerie pour rentrer dans une société internationale de la sécurité pour laquelle, j'ai travaillé pour Ce groupe international pendant dix-sept ans* »11
12.	I	-D'accord…	
13.	C	-Plusieurs postes au sein de l'entreprise sur le territoire français. Donc, euh…, en autre, je suis passé du nord de la France au sud de la France, aux opposés de Lille à Pays-Basque…	
14.	I	-D'accord…	
15.	C	-Je suis passé par les Landes et je suis arrivé à Montpellier. Voilà. Ensuite, euh…, au bout de 17 ans dans les ressources humaines, je suis un peu lassé, un peu fatigué des ressources humaines parce que j'avais un poste où je déployais, euh…, beaucoup de moyen pour assurer les prestations de sécurité puisque j'étais amené à recruter et à mettre en place des prestations de sécurité, donc, euh…, j'ai été lassé un peu après	« *au bout de 17 ans dans les ressources humaines, je suis un peu lassé, un peu fatigué des ressources humaines parce que j'avais un poste où je déployais, euh…, beaucoup de moyen pour*

		17 ans, lassé aussi parce que le groupe, euh…, avait été revendu à une autre structure et que je n'étais plus en adéquation avec la volonté du nouveau groupe...	*assurer les prestations de sécurité puisque j'étais amené à recruter et à mettre en place des prestations de sécurité, donc, euh…, j'ai été lassé un peu après 17 ans, lassé aussi parce que le groupe, euh…, avait été revendu à une autre structure et que je n'étais plus en adéquation avec la volonté du nouveau groupe...* »15
16.	C	-D'accord…	
17.	I	-Voilà, donc, euh…, j'ai décidé de quitter le groupe et pour m'installer à mon compte. Dans un premier temps je me suis installé à mon compte où j'ai basculé dans sur cette même formation professionnelle…	*« …, j'ai décidé de quitter le groupe et pour m'installer à mon compte. Dans un premier temps je me suis installé à mon compte où j'ai basculé dans sur cette même formation professionnelle…* »17 Formateur en indépendant
18.	C	-D'accord…	
19.	I	-Euh… J'ai travaillé pour des entités, euh… des petites sociétés et pour qui j'assurais des prestations de… formateur…	« *J'ai travaillé pour des entités, euh… des petites sociétés et pour qui j'assurais des prestations de… formateur…* »19
20.	C	-D'accord…	
21.	I	-Ainsi que pour l'éducation nationale. Voilà. Jusqu'à pouvoir reprendre la structure dans laquelle je suis aujourd'hui depuis 2013…	*« Ainsi que pour l'éducation nationale. Voilà. Jusqu'à pouvoir reprendre la structure dans laquelle je suis aujourd'hui depuis 2013…* »21
22.	C	-D'accord…	
23.	I	-Voilà, donc depuis 2013 je suis co-gérant de la société avec mon associé. Euh… on a repris la structure… pour pouvoir déployer toutes les formations liées à la sécurité et purement à la sécurité…	« *donc depuis 2013 je suis co-gérant de la société avec mon associé. Euh… on a repris la structure… pour pouvoir déployer toutes les formations liées à la sécurité et purement à la sécurité…* »23
24.	C	-D'accord…	
25.	I	-Avec toutes les contraintes liées à la profession.	
26.	C	-Ok. Du coup, euh…, est-ce que vous avez suivi une formation spécifique pour, euh…, passer du/des prestations de sécurité à la formation en sécurité.	formation-qualification
27.	I	-Alors non, je ne suis pas passé par une formation spécifique puisque j'ai, je peux dire, j'ai un parcours qui a pu justifier de mon expérience.	« *Alors non, je ne suis pas passé par une formation spécifique puisque j'ai, je peux dire, j'ai un parcours qui a pu justifier de mon expérience»*27
28.	C	-D'accord…	
29.	I	-Qui jusqu'à aujourd'hui m'a permis d'avoir les agréments parce qu'effectivement. Je pouvais justifier que j'avais une expérience qui était liée à l'activité.	« *Qui jusqu'à aujourd'hui m'a permis d'avoir les agréments parce qu'effectivement. Je pouvais justifier que j'avais une expérience qui était liée à l'activité* »29

30.	C	-D'accord, et comment est-ce que vous avez, comment est-ce que vous êtes passés, quand même de l'idée quand même où vous êtes venu, de passer de l'activité quand même de prestation de sécurité au monde de la formation ? Vous avez dit tout à l'heure que vous étiez lassés un peu… Des ressources humaines…	Motivation à changer de l'activité de sécurité privée à la formation sécurité privée.
31.	I	-Alors… Ce qui m'a permis de basculer c'est… or déjà les…, mes trois parcours sont liés.	« *mes trois parcours sont liés.* »31
32.	C	-Déjà…	
33.	I	-D'accord…-Voilà. Ensuite j'ai eu la chance d'intégrer une formation. Entre temps j'ai passé le SSIAP3 Chef de service de sécurité et d'incendie dans un centre de formation qui après m'a employé comme formateur	« *Voilà. Ensuite j'ai eu la chance d'intégrer une formation. Entre temps j'ai passé le SSIAP3 … dans un centre de formation qui après m'a employé comme formateur* »33
34.	C	-D'accord	
35.	I	-Dans des domaines très spécifiques puisque comme j'étais dans les ressources humaines et j'étais dans la gestion. Dans le parcours SSIAP3, il y a un module spécifique qui est lié à la gestion de…, des plannings et du budget.	« *Dans des domaines très spécifiques puisque comme j'étais dans les ressources humaines et j'étais dans la gestion. Dans le parcours SSIAP3, il y a un module spécifique qui est lié à la gestion de…, des plannings et du budget* »35
36.	C	-D'accord…	
37.	I	-Donc j'ai commencé comme ça, j'y ai pris goût	« *Donc j'ai commencé comme ça, j'y ai pris goût* »37
38.	C	-Le goût…	
39.	I	-Et puis voilà.	
40.	C	-Oui, en arrivant justement à cette question des influences et des, de… Est-ce qu'il y a quelque chose de vraiment particulier qui vous a influencé, c'est-à-dire qui vous a poussé ou vous orienté vers la formation, c'est-à-dire, il y avait-il quelque chose de particulier qui vous a attiré vers la formation ?	
41.	I	-Oui, mais qui était déjà inné puisque, euh…, j'étais en gendarmerie…	« *Oui, mais qui était déjà inné puisque, euh…, j'étais en gendarmerie… »*41
42.	C	-Oui…	
43.	I	-En gendarmerie, c'est aider le concitoyen.	
44.	C	-C'est ça	
45.	I	-Donc j'avais déjà cette culture et, euh…, basculer en formateur, quelque part, c'est aussi être en contact avec, euh…, l'être humain et de pouvoir donner une expérience…	« *Donc j'avais déjà cette culture et, euh…, basculer en formateur, quelque part, c'est aussi être en contact avec, euh…, l'être humain et de pouvoir donner une expérience…* »45
46.	C	-D'accord	
47.	I	-Et de faire profiter, euh…, des stagiaires, de l'expérience et leur donner aussi le goût aussi de la profession. Parce que le but d'un formateur au-delà de les éduquer dans une profession, c'est aussi de leur donner du goût…	« *Et de faire profiter, euh…, des stagiaires, de l'expérience et leur donner aussi le goût aussi de la profession. Parce que le but d'un formateur au-delà de les éduquer dans une profession, c'est aussi de leur donner du goût…* »47

			Peut être classé dans 2 catégories motivation et représentation de soi professionnel.
48.	C	-D'accord, voilà…	
49.	I	-Et c'est pour ça que ça ne m'a pas dérangé au contraire…	
50.	C	-D'accord…	
51.	I	-C'est ce qui me plaisait.	
52.	C	-D'accord. Du coup on peut dire que, euh…, formateur, c'est quand même quelque chose qui…, c'est une suite logique à euh… de votre parcours…	
53.	I	-A mon parcours…	
54.	C	-De votre parcours…	
55.	I	-Oui…	
56.	C	-C'est ce que vous vouliez faire ?	Continuité du parcours de gendarme
57.	I	-Bah oui, déjà quand vous rentrez en gendarmerie, si vous n'exprimez pas le goût de pouvoir aider les êtres proches et les concitoyens, de pouvoir faire de la prévention, de pouvoir…, forcément vous n'êtes pas pris. Quelque part être formateur, c'est la continuité de mon parcours…	« *Bah oui, déjà quand vous rentrez en gendarmerie, si vous n'exprimez pas le goût de pouvoir aider les êtres proches et les concitoyens, de pouvoir faire de la prévention, de pouvoir…, forcément vous n'êtes pas pris. Quelque part être formateur, c'est la continuité de mon parcours…* »57
58.	C	-Oui, d'accord. C'est intéressant quand même. Alors, là on va parler de vos représentations par rapport au métier, de comment dire, comment est-ce que vous vivez le métier ? Quelle idée est-ce vous vous faisiez du métier de formateur quand vous avez commencé, quand vous avez décidé de vous orienter dans ce travail ? Quelle idée est-ce que vous en aviez ?	Rapport au métier /représentations/valeurs véhiculées
59.	I	Je n'avais pas d'idée puisque j'étais baigné dedans, j'étais dans la sécurité privée, donc j'ai commencé dans les années où malheureusement la profession n'était pas reconnue. Euh…, dans les années quatre-vingt-dix, la profession n'avait pas comme aujourd'hui une reconnaissance de l'agent de sécurité. C'était le vigile, c'était le gardien et puis à l'époque ce n'était pas non plus une profession. A l'époque c'était un complément de salaire qui était donné à certains qui leur permettait le soir ou le week-end de faire des compléments d'heure pour assurer une surveillance ou gérer de l'événementiel dans les **stades** et ainsi de suite. Donc je savais que déjà c'était difficile. Maintenant ce que j'ai apprécié, c'est que la profession a évolué grâce effectivement à la volonté de l'Etat de faire évoluer la profession. Parce que l'Etat, il ne faut pas se le cacher, a besoin des agents de sécurité.	« *Je n'avais pas d'idée puisque j'étais baigné dedans, j'étais dans la sécurité privée, donc j'ai commencé dans les années où malheureusement la profession n'était pas reconnue. Euh…, dans les années quatre-vingt-dix, la profession n'avait pas comme aujourd'hui une reconnaissance de l'agent de sécurité. C'était le vigile, c'était le gardien et puis à l'époque ce n'était pas non plus une profession. Donc je savais que déjà c'était difficile. Maintenant ce que j'ai apprécié, c'est que la profession a évolué grâce effectivement à la volonté de l'Etat de faire évoluer la profession. Parce que l'Etat, il ne faut pas se le cacher, a besoin des agents de sécurité.* »59
60.	C	-C'est ça.	

61.	I	-Quelque part, euh…, voilà. Donc quelque part je savais déjà où je mettais les pieds. Et moi aussi, ça m'a intéressé car ça m'a permis de faire passer un message dans la formation, de montrer aujourd'hui que c'est une profession. Et là-dessus, on était aussi défenseur. On voulait montrer qu'il fallait arrêter de voir l'agent de sécurité comme le vigile qui n'avait rien dans la tête et pour lequel on m'était en place… On ne lui demandait que de faire de la surveillance ou d'appuyer sur un bouton pour ouvrir une barrière. Ça c'était l'image qu'on donnait il y a quelques années. Je ne dis pas qu'il y en a encore qui ont cette image, euh…	« *Donc quelque part je savais déjà où je mettais les pieds. Et moi aussi, ça m'a intéressé car ça m'a permis de faire passer un message dans la formation, de montrer aujourd'hui que c'est une profession. Et là-dessus, on était aussi défenseur. On voulait montrer qu'il fallait arrêter de voir l'agent de sécurité comme le vigile qui n'avait rien dans la tête et pour lequel on m'était en place… On ne lui demandait que de faire de la surveillance ou d'appuyer sur un bouton pour ouvrir une barrière.* »61 plateformes pour faire passer un message, défendre la profession, changer l'image que les autres ont de ce secteur.
62.	C	-Ça c'est vrai.	
63.	I	-Malheureusement.	
64.	C	-D'accord. Et aujourd'hui votre perception a-t-elle changé un peu par rapport à la formation de formateur, est-ce que vous avez changé de perception ?	
65.	I	-Bah de perception…, oui, on est obligé de s'adapter au fil des évolutions, et aujourd'hui on est obligé de s'adapter à ce qu'on inculque aux stagiaires, c'est-à-dire qu'on est obligé des fois de…, de montrer des côtés positifs alors qu'il n'y en a pas et à montrer que le métier a évolué, que le métier a…, montre une autre facette, montre d'autres facettes et d'aller dans le sens aussi de ce qu'on veut qu'on fasse aujourd'hui des agents de sécurité.	« *oui, on est obligé de s'adapter au fil des évolutions, et aujourd'hui on est obligé de s'adapter à ce qu'on inculque aux stagiaires, c'est-à-dire qu'on est obligé des fois de…, de montrer des côtés positifs alors qu'il n'y en a pas… montre une autre facette, montre d'autres facettes et d'aller dans le sens aussi de ce qu'on veut qu'on fasse aujourd'hui des agents de sécurité.* »65
66.	C	-D'accord.	
67.	I	-Voilà. A contrario de ce que l'on peut voir.	
68.	C	-Oui effectivement, effectivement. On parlait justement, voilà, de ce que l'on peut voir avec la question des valeurs dans ce métier. En tant que formateur, pour vous il y a-t-il des valeurs spécifiques aux métiers de la sécurité, et spécifique à la formation ? En tant que formateur, qu'est-ce que vous partagez comme valeurs ? Qu'est-ce que vous véhiculez comme valeur ?	Les valeurs
69.	I	-Les valeurs, euh…, bin les valeurs qu'on véhicule à travers cette formation dans un domaine très particulier. Il y en a plusieurs. Déjà c'est respecter, si vous ne respectez pas les autres, vous ne pouvez pas faire la sécurité.	« *. Il y en a plusieurs. Déjà c'est respecter, si vous ne respectez pas les autres, vous ne pouvez pas faire la sécurité.* »69
70.	C	-C'est clair	

71.	I	-Ce n'est pas…, c'est ce qu'on veut montrer dans la formation au-delà des obligations réglementaires, c'est aussi savoir être et le savoir-faire. Si forcément l'agent n'a pas le bon comportement, n'a pas le savoir-faire et le savoir être tout en respectant la personne, cela ne peut pas marcher. Donc ça c'est la première chose qu'on leur dit. Après la deuxième chose qu'on leur dit c'est : « ne faites pas ce que vous ne souhaiteriez pas qu'on vous fasse et vouloir l'imposer aux autres. C'est surtout ça parce qu'effectivement dans la sécurité on a des gens qui aujourd'hui une tenue ne représente pas une profession mais représente une catégorie de personne qui sont là pour imposer des choses alors qu'ils n'ont aucun pouvoir et de faire faire des choses qui sont interdites par les lois et les règlements. Et nous dans la formation, on leur montre bien en fin de compte que la formation de sécurité ce n'est jamais qu'être un bon citoyen. C'est tout.	« *c'est ce qu'on veut montrer dans la formation au-delà des obligations réglementaires, c'est aussi savoir être et le savoir-faire. Si forcément l'agent n'a pas le bon comportement, n'a pas le savoir-faire et le savoir être tout en respectant la personne, cela ne peut pas marcher. Après la deuxième chose qu'on leur dit c'est : « ne faites pas ce que vous ne souhaiteriez pas qu'on vous fasse et vouloir l'imposer aux autres* »71
72.	C	-Oui	
73.	I	-Et dans les textes c'est ça. C'est être soi-même responsable et respectueux et respecté les autres, avant même de vouloir imposer quoi que ce soit.	« *C'est être soi-même responsable et respectueux et respecté les autres, avant même de vouloir imposer quoi que ce soit.* »73
74.	C	-D'accord, ça c'est vrai. Et lors de cette formation, vous valorisez, à quoi est-ce que vous accordez vraiment de l'importance au-delà de la formation théorique, la formation pratique ? A quoi est-ce que vous accordez vraiment de l'importance dans votre formation.	
75.	I	- l'important dans cette formation, c'est déjà que l'agent se mette en sécurité…	« *L'important dans cette formation, c'est déjà que l'agent se mette en sécurité…* »75
76.	I	-D'accord…	
77.	C	Lui qu'il ait l'esprit sécurité et qu'il sache intervenir comme il faut et tout en se préservant et préserver les autres. L'agent de sécurité qui se met en danger c'est déjà, bin c'est trop tard. Il n'a pas respecté ce qu'on lui demande. Et ça c'est ce qui est difficile parce que l'être humain est très compliqué. Chacun réagit selon son tempérament, chacun réagit selon des cultures différentes, à des environnements différents, à des expériences différentes et le but c'est de leur montrer que : attention, on est dans un domaine d'activité où la première chose qu'on cherche à faire c'est se protéger pour pouvoir protéger les autres sinon ça ne marche pas…	« *Lui qu'il ait l'esprit sécurité et qu'il sache intervenir comme il faut et tout en se préservant et préserver les autres. L'agent de sécurité qui se met en danger c'est déjà, bin c'est trop tard. Il n'a pas respecté ce qu'on lui demande… le but c'est de leur montrer que : attention, on est dans un domaine d'activité où la première chose qu'on cherche à faire c'est se protéger pour pouvoir protéger les autres sinon ça ne marche pas…* »77
78.	C	-D'accord…	
79.	I	Et ça c'est, on essaye de faire passer à travers nos formations, même si c'est déjà dans les tests, mais ce n'est pas non plus, euh…, les fondamentaux de la réglementation. On leur inculque des valeurs à travers des textes, mais entre la théorie et la pratique…	« *Et ça c'est, on essaye de faire passer à travers nos formations, même si c'est déjà dans les tests, mais ce n'est pas non plus, euh…, les fondamentaux de la réglementation. On leur inculque des valeurs à travers des textes, mais entre la théorie et la pratique…* »79

80.	C	-Entre la théorie et la pratique, il y a un fossé…	
81.	I	-Et oui, il en faut aussi, et nous ce que l'on veut c'est qu'on le réduise de façon conséquente. Voilà.	« *Et oui, il en faut aussi, et nous ce que l'on veut c'est qu'on le réduise de façon conséquente. Voilà* »81
82.	C	Ça c'est assez intéressant quand même. Euh…, aujourd'hui ce que je vais vous demander c'est de me parler quand même de vos pratiques, euh… lors de ces stages de formation. Imaginons par exemple que je sois un débutant formateur et que demain vous ne puissiez pas assurer votre session de formation. Donc qu'est-ce que me conseilleriez si je devais vous remplacer demain matin dans votre séance ? Qu'est-ce que vous me conseilleriez de faire, pour commencer la formation ?	Pratiques pro
83.	I	-Bah…, déjà de faire, c'est déjà savoir dans quel domaine vous allez intervenir parce que la formation sur la sécurité c'est vague. Après il y a différents domaines, selon le domaine étudié. Il y a des domaines où c'est purement théorique, donc là on demande aux formateurs d'avoir une bonne connaissance de l'environnement juridique par exemple et de pouvoir inculquer des valeurs qui sont exactes et non pas des interprétations…	
84.	C	-D'accord, c'est des choses qui sont très importantes, ces nuances sont très importantes…	
85.	I	-Elles sont très importantes parce que demain vous allez donner des valeurs aux agents de sécurité. Si vous leur faites passer des mauvais messages et des interprétations, si les interprétations sont mauvaises, attention. Aujourd'hui on est dans un métier qui est quand même assez, actuellement, je suppose que vous avez entendu l'évolution avec l'armement. Le message de l'Etat a montré que l'agent de sécurité pouvait être armé. Chose où il n'y a rien de nouveauté parce qu'on le prévoyait déjà. Aujourd'hui, les agents de sécurité ont interprété qu'ils avaient tous à être armés. Donc c'est bien pour montrer que le message des gens est mal passé. Alors que dans la réalité, on n'allait pas armer tout le monde. Si un formateur fait passer déjà de mauvais messages, forcément derrière de bouche à oreille ça va se démultiplier et…	
86.	I	-Exactement…	
87.	C	Voilà. Ce n'est pas le but. Déjà la première chose c'est les connaissances et après c'est l'expérience. Parce que l'expérience, quelque fois celui qui a une expérience va pouvoir évoquer. Même si je peux l'accorder, des fois on ne peut pas rentrer dans le détail car les textes l'interdisent de montrer l'appartenance que vous avez pu avoir par l'expérience, mais l'expérience, c'est aussi pouvoir montrer aux stagiaires que…	« *Déjà la première chose c'est les connaissances et après c'est l'expérience. Parce que l'expérience, quelque fois celui qui a une expérience va pouvoir évoquer. Même si je peux l'accorder, des fois on ne peut pas rentrer dans le détail car les textes l'interdisent de montrer l'appartenance que vous avez pu avoir par l'expérience, mais l'expérience, c'est aussi pouvoir montrer aux stagiaires que…* »87
88.	C	-Vous vous en servez comme…	
89.	I	-Finalement, c'est comme un tremplin. Moi j'ai eu la chance de naviguer dans des domaines que certains n'iront jamais, et de leur montrer que des fois on a de mauvaises idées, ou des interprétations, euh…, et il qu'il ne faut pas dans la sécurité. Il ne faut pas, moi j'évoque toujours des petites expériences que j'ai eues, où j'ai côtoyé des gens qui étaient des criminels…	« *C'est comme un tremplin. Moi j'ai eu la chance de naviguer dans des domaines que certains n'iront jamais j'évoque toujours des petites expériences que j'ai eues, où j'ai côtoyé des*

			gens qui étaient des criminels… »89
90.	C	-Donc…	
91.	I	-Et leur dire que ce n'est pas parce c'est un criminel car c'est un être humain avant tout. Et maintenant il faut essayer de comprendre le pourquoi il en est arrivé là Mais les jugements l'emportent toujours. Et des fois porter des jugements, dans la sécurité, on ne peut pas porter des jugements.	
92.	C	-Pour vous c'est un point de vigilance quand même dans la formation ?	
93.	I	-Bien sûr.	
94.	C	-De prévenir l'agent de sécurité sur certains jugements, sur ces…	
95.	I	Ces jugements bien sûr parce qu'aujourd'hui on doit faire respecter les choses sans porter de jugements. Et on n'est pas là non plus pour condamner L'agent de sécurité n'a pas à condamner, alors qu'on voit malheureusement que certains ont une culture ou une formation qui ont tout de suite, ça ne va pas dans leur sens, comme ça ne va pas dans leur sens, on condamne et ainsi de suite. Non, on doit être neutre. Neutre mais tout en effectivement faisant respecter ces règlements. Bin voilà donc c'est là-dessus, moi je leur dis toujours, si je reviens sur ce que j'ai dit tout à l'heure, ne faites pas ce que vous vous ne voudriez pas qu'on vous fasse, c'est tout. Donc, euh…, c'est pour ça que ces valeurs là pour moi sont super importantes. Un agent qui a compris ça et qu'après il a un petit peu de connaissances et de théories…	« . *L'agent de sécurité n'a pas à condamner, alors qu'on voit malheureusement que certains ont une culture ou une formation qui ont tout de suite, ça ne va pas dans leur sens, comme ça ne va pas dans leur sens, on condamne et ainsi de suite je leur dis toujours, si je reviens sur ce que j'ai dit tout à l'heure, ne faites pas ce que vous vous ne voudriez pas qu'on vous fasse, c'est tout. Donc, euh…, c'est pour ça que ces valeurs là pour moi sont super importantes* »95
96.	C	Ça va se faire. Et lors de la session de formation, dans par exemple en face à face avec les étudiants, est-ce qu'il y a des choses particulières où il faut être attentif à certaines choses, certains comportements. Disons certains comportements ou le comportement de stagiaires en face de vous. A quoi il faut être particulièrement attentif ?	
97.	I	Attentif à son savoir être puisque dans certaines situations, on les tests jusqu'à pouvoir les pousser un peu je dirai à l'extrême. Et là effectivement, il faut être très attentif. Là effectivement, il faut faire attention à la façon dont on va se comporter avec le stagiaire que soit dans la façon de dire les choses mais aussi dans son comportement puisqu'aujourd'hui, une situation peut vite évoluer rien que sur un mauvais comportement, sans avoir dit quoi que ce soit. Un mauvais regard, un mauvais geste ou un comportement qui n'est pas adapté à la situation et ça peut vite dégénérer. C'est surtout là-dessus qu'on peut effectivement faire attention.	« *Attentif à son savoir être puisque dans certaines situations, on les tests jusqu'à pouvoir les pousser un peu je dirai à l'extrême. Et là effectivement, il faut être très attentif. Là effectivement, il faut faire attention à la façon dont on va se comporter avec le stagiaire que soit dans la façon de dire les choses mais aussi dans son comportement puisqu'aujourd'hui, une situation peut vite évoluer rien que sur un mauvais comportement, sans avoir dit quoi que ce soit* »97
98.	C	Sur un plan plus pédagogique on parlait de vos expériences tout à l'heure, quand il y a des incompréhensions, quand il y a un message que je n'arrive pas à faire passer à certains ou une partie du groupe qu'est-ce que vous me conseillez comme méthode pour… qu'est-ce que je peux faire, qu'est-ce que vous mettriez en place qu'est-ce que vous mettriez en place pour amener ses gens à comprendre mieux ?	

99.	I	C'est simple comme ça vous arrive les incompréhensions sur le texte de loi de fois, c'est imbuvable, donc forcément tout le monde n'a pas la capacité de le comprendre où n'a pas la capacité de comprendre même des fois un mot. Donc quelque part c'est la pratique, des fois de simuler, de mettre en situation les choses mène effectivement à une meilleure compréhension, ça c'est une des premières choses. Après je ne dis pas, on a des candidats où malheureusement on n'a pas pu aller jusqu'au bout, donc là malheureusement... mais par contre on a travaillé autrement, on a travaillé plutôt sur la préparation, les renvoyer sur des... avant de pouvoir passer la formation, de travailler sur le français pour avoir une meilleure compréhension et après revenir en formation. Ça c'est les choses qu'on fait, moi je travaille beaucoup avec pôle emploi des fois, je dis à pôle emploi : les candidats, puisqu'il y a le test de présélection, n'est pas à même de rentrer en formation puisqu'il y a une incompréhension ou malheureusement, il n'a pas la capacité. Donc il faut l'aider à arriver, je ne dis pas qu'il faut le condamner parce que certains condamnerait, moi je dis, il faut l'aider. Envoyez-le en remise à niveau et après, représentez-le, quand on peut le faire on le fait. Moi malheureusement, je ne peux pas intervenir sur la volonté de l'état.	*« Forcément tout le monde n'a pas la capacité de le comprendre où n'a pas la capacité de comprendre même des fois un mot. Donc quelque part c'est la pratique, des fois de simuler, de mettre en situation les choses mène effectivement à une meilleure compréhension, ça c'est une des premières choses on a des candidats où malheureusement on n'a pas pu aller jusqu'au bout, donc là malheureusement... mais par contre on a travaillé autrement, on a travaillé plutôt sur la préparation, les renvoyer sur des... avant de pouvoir passer la formation, de travailler sur le français pour avoir une meilleure compréhension et après revenir en formation* »99
100.	C	D'accord donc si je résume bien quand il y a incompréhension c'est on essaie de passer déjà par la remise à niveau au niveau de la langue mais aussi par les mises en situation de pratique…	
101.	I	Ou alors effectivement ce qui arrive c'est de conjuguer la théorie avec la pratique et les tests de compréhension, là combinés, les trois au bout d'un certain temps ça rentre voilà après c'est le refus de la personne.	*« Ou alors effectivement ce qui arrive c'est de conjuguer la théorie avec la pratique et les tests de compréhension, là combinés, les trois au bout d'un certain temps ça rentre voilà après c'est le refus de la personne* »101
102.	C	Pour introduire de nouvelles notions quand vous introduisez comment est-ce que vous vous y prenez parce que c'est des choses qui sont nouvelles, c'est un secteur qui est tout à fait nouveau pour la plupart des gens ?	
103.	I	Il faut faire attention au langage, le rôle d'un formateur c'est aussi s'adapter au niveau de tout le monde donc un langage trop riche, ça peut ne pas marcher, trop pauvre non plus. Puisqu'il ne faut pas que les gens se sentent infantilisés aussi. Donc, c'est ça qui est difficile pour un formateur, c'est arrivé au bout de quelques temps, puisqu'il faut du temps, à voir le niveau des uns des autres et aussi pour la préparation administrative, on peut voir à travers les documents, donc souvent leur faire remplir des fiches de renseignements de voir le cursus de la personne voilà. Il y a des cursus où on sait très bien qu'il y a des gens qui vont vite assimiler, selon certains cursus, ils vont mettre un peu plus de temps donc ça c'est aussi la force du formateur de tenir le bon langage, les bons mots pour essayer de ne pas froisser ni les uns, ni les autres. Et après, c'est aussi de les mettre en relation les uns avec les autres, parce-que des fois ça, c'est très constructif d'utiliser les stagiaires pour apporter quelque chose. Ça permet aux uns aux autres, même s'il n'a pas le même niveau bah qu'il est capable d'emmener quelque chose. C'est de valoriser le travail des uns et des autres.	*« Il faut faire attention au langage, le rôle d'un formateur c'est aussi s'adapter au niveau de tout le monde donc un langage trop riche, ça peut ne pas marcher, trop pauvre non plus. Puisqu'il ne faut pas que les gens se sentent infantilisés aussi…après, c'est aussi de les mettre en relation les uns avec les autres, parce-que des fois ça, c'est très constructif d'utiliser les stagiaires pour apporter quelque chose. Ça permet aux uns aux autres, même s'il n'a pas le même niveau bah qu'il est capable d'emmener quelque chose. C'est*

			de valoriser le travail des uns et des autres. »103
104.	C	Ok par rapport à l'attention de formateur, là il s'agit de les mutualiser et de les mettre en relation des uns avec les autres comment est-ce que vous faites pour capter l'attention du groupe et surtout la maintenir durant toute la formation qu'est-ce que c'est que la formation est dure minimum 1 mois comment est-ce que vous faites pour capter leur attention ?	
105.	I	Ça c'est, c'est simple. On sait très bien qu'on ne peut pas absorber 7 heures de face-à-face pédagogique, c'est impossible. Sinon sur les 7h au bout de quelques heures ça décroche donc la force aussi, c'est aussi quand on fait un programme de formation. C'est qu'il faut arriver à mettre en place, comment alléger ? Déjà les journées du programme où ça va être très lourd, on peut pas faire autrement un texte de loi, c'est un texte de loi donc, il va falloir les parcourir mais, on sait très bien que dans la journée on ne va pas faire que ça, on va conjugué de la pratique, de la théorie, de la découverte aussi à travers des vidéos ainsi de suite pour essayer de casser effectivement et de ne pas imposer aux stagiaires 7h continue où on sait très bien que la formation qu'on propose, c'est énorme!!! 175 heures. Après c'est aussi le programme de formation comment on le construit voilà. Après nous là où on s'efforce aussi, c'est qu'on ajoute des couvercles sur site. À un moment donné, il y a des visites sur site accompagner des gens qui sont dans le métier depuis un certain temps. Ce sera aussi riche qu'un face à face pédagogique, en plus là ils vont avoir un visuel, ils vont avoir tout de suite des réponses à des questions qui même des fois ne nous sont pas posé, donc nous, ça a toujours été notre force ici. Il ne faut pas se cacher donc après on peut faire la formation pour les informations mais notre but ce n'est pas de faire de la formation pour de la formation. Mais ce qui nous intéresse c'est les gens et aussi de leur montrer que pour faire ce métier, comme d'autres, il faut un petit peu de passion.	« Ça c'est, c'est simple. On sait très bien qu'on ne peut pas absorber 7 heures de face-à-face pédagogique, c'est impossible. Sinon sur les 7h au bout de quelques heures ça décroche donc la force aussi, c'est aussi quand on fait un programme de formation. C'est qu'il faut arriver à mettre en place, comment alléger ? Déjà les journées du programme où ça va être très lourd, on peut pas faire autrement un texte de loi, c'est un texte de loi donc, il va falloir les parcourir mais, on sait très bien que dans la journée on ne va pas faire que ça, on va conjugué de la pratique, de la théorie, de la découverte aussi à travers des vidéos ainsi de suite pour essayer de casser effectivement et de ne pas imposer aux stagiaires 7h continue où on sait très bien que la formation qu'on propose, c'est énorme!!! 175 heures »105
106.	C	D'accord, les métiers de la sécurité, je pense que c'est les métiers qui sont assez exigeant on parlait tout à l'heure de savoir être du savoir-faire surtout du savoir être lors de séance de formation comment est-ce que vous parvenez quand même à éduquer des stagiaires à cette discipline à cette manière de se tenir ? qu'est-ce que vous faites en fait pour parvenir à cela ?	
107.	I	D'abord ! après on ne peut pas éduquer ça c'est clair voilà donc on sait très bien que certains candidats, c'est l'éducation déjà on a eu hein, je ne le cache pas, j'ai eu des parents qui m'ont appelé, parce qu'eux même n'arrivent pas à éduquer leur fils et qu'ils nous les ont envoyé, nous on les appeler en leur disant qu'on ne les éduquera pas non plus. Ce n'est pas parce que vous les avez envoyés chez nous en sécurité surtout en formation liée à la sécurité qu'on va les éduquer donc on ne peut pas. Donc déjà les gens ont à peu près... il y a une base, être citoyen c'est pareil. Effectivement les éduquer c'est aussi un moment donné de prendre du temps à le montrer que ce qu'ils font n'est pas du tout adapté maintenant selon les sessions de formation avoir 5 candidats et 12 la formation ne sera pas la même.	« *D'abord ! après on ne peut pas éduquer ça c'est clair voilà donc on sait très bien que certains candidats, c'est l'éducation déjà on a eu hein, je ne le cache pas, j'ai eu des parents qui m'ont appelé parce qu'eux même n'arrivent pas à éduquer leur fils et qu'ils nous les ont envoyé, nous on les appeler en leur disant qu'on ne les éduquera pas non plus. Effectivement les éduquer c'est aussi un moment donné de prendre du temps à le montrer que ce qu'ils font n'est pas du tout*

			adapté maintenant selon les sessions de formation avoir 5 candidats et 12 la formation ne sera pas la même. »107
108.	C	D'accord le nombre va influer sur le temps que vous accordez …	
109.	I	Et oui, oui quand vous avez 12 candidats en salle avec des partie théorique et pratique on ne peut pas passer autant de temps que quand on est à 5 donc c'est ça aussi qui compte beaucoup c'est pour ça que des petites sections de 5,6 des fois c'est sûr c'est pas rentable dans le sens comptabilité commercial c'est pas bon mais sur le plan pédagogique c'est bien parce que c'est plus facile de revenir de discuter sur de choses alors qu'à 12 on ne peut pas, quand vous êtes à 12 candidats déjà vous êtes obligé de le recadrer. Les questions elles fusent surtout dans un domaine où c'est très large donc déjà les premiers jours, ils veulent déjà avoir des réponses sur des choses qu'ils n'ont pas encore vus, donc on est obligé de les recadrer. Et là on est obligé de le freiner en leur disant on y reviendra après, bon eux, ils ne comprennent pas tout de suite puisqu'ils voudraient avoir des réponses mais on leur explique qu'on y reviendra, Déjà le cadrage, c'est ça, c'est respecter les référentiels et puis après ça peut être du comportement de la personne voilà. Il y a des gens qui arrivent dans la sécurité et qui sont déjà contre la société.	« *quand vous avez 12 candidats en salle avec des partie théorique et pratique on ne peut pas passer autant de temps que quand on est à 5 donc c'est ça aussi qui compte beaucoup c'est pour ça que des petites sections de 5,6 des fois c'est sûr c'est pas rentable dans le sens comptabilité commercial c'est pas bon mais sur le plan pédagogique c'est bien parce que c'est plus facile de revenir de discuter sur de choses alors qu'à 12 on ne peut pas, quand vous êtes à 12 candidats déjà vous êtes obligé de le recadrer... Déjà le cadrage, c'est ça, c'est respecter les référentiels et puis après ça peut être du comportement de la personne voilà. Il y a des gens qui arrivent dans la sécurité et qui sont déjà contre la société.* »109
110.	C	Ça peut arriver…	
111.	I	Ah ben ça arrive, ça arrive ! ils sont contre le système où il y a une incompréhension du système parce que les gens, ils interprètent aussi.	
112.	C	D'accord, tout à l'heure vous m'avez parlé de de comptabilité est-ce qu'en tant que formateur vous devez vous aussi vous soucier d'au-delà d'est-ce que j'apporte du contenu valable où ce que j'apporte air assez important est-ce que vous voulez vous aussi vous soucier de du commercial de la rentabilité en tant que formateur ?	Dimension intégrative apparait déjà Perception/représentation du formateur Pratiques pro
113.	I	Non, non il ne faut pas tout mélanger moi je suis un formateur un peu particulier parce que je suis gérant de l'entreprise aussi donc moi j'ai une double casquette. Maintenant un formateur il ne peut pas rentrer dans ces détails, non il ne peut pas, il n'est pas là pour gagner du temps ou pour ne pas perdre du temps. Déjà... Je ne veux pas remettre en question, les référentiels qu'on a ne sont pas forcément adaptés ça il faut le dire hein parce que je fais 175 heures de formation si je respecte le référentiel 100 % il va falloir ... il y a des choses qu'on va approfondir, il y a des choses qu'on va bâcler hein. Sinon ce n'est pas possible surtout avec des candidats qui sont complètement différent il ne faut pas se le cacher. Maintenant il existe un référentiel il faut essayer de de le parcourir. Moi personnellement en tant que formateur, il y a des choses pour lesquelles je passe plus de temps parce que je sais ce à quoi ils vont être confrontés parce que j'ai une connaissance du métier. Il y a des choses que je vais les récupérer mais je ne veux pas perdre de temps parce que je sais que derrière il y aura d'autres personnes après qu'ils vont prendre le relais, l'entreprise et ainsi de suite donc voilà. Un formateur c'est un tout, une bonne connaissance pratique de l'environnement parce que nous on n'est pas tout, quand ils viennent en	« *Non, non il ne faut pas tout mélanger moi je suis un formateur un peu particulier parce que je suis gérant de l'entreprise aussi donc moi j'ai une double casquette* »113 « *Un formateur il ne peut pas rentrer dans ces détails, non il ne peut pas, il n'est pas là pour gagner du temps ou pour ne pas perdre du temps*. »113 « *les référentiels qu'on a ne sont pas forcément adaptés ça il faut le dire hein parce que je fais 175 heures de formation si je respecte le référentiel 100 % il va falloir ... il y a des choses qu'on va approfondir, il y a des choses qu'on va bâcler hein. Sinon ce*

		formation mais quand ils vont quitter le centre de formation, ils ne vont pas arriver dans le monde des bisounours. Ils vont tomber sur les sociétés, il y en a qui sont plus que sérieuse, il y en a comme vous le dite, qui ne cherchent que le commercial et peu importe ce qu'ils vont faire faire à leurs agents. Nous on le sait, moi je le sais parce que j'ai été dans ce monde-là où j'ai côtoyé des concurrents qui n'avaient pas la même vision que moi. Déjà, il y a le commerce, après il y a le savoir jouer avec l'être humain et savoir gérer l'être humain comme il faut, c'est pour ça que ça c'est le côté où je ne peux pas rentrer dans le détail avec les stagiaires. Des fois, ils sont curieux de savoir parce qu'ils savent mon parcours mais je leur dis que moi là où je ne me plaisais pas, peut-être que vous vous vous plairez maintenant je ne veux pas vous influencer. (26 :19)	*n'est pas possible surtout avec des candidats qui sont complètement différent il ne faut pas se le cacher Moi personnellement en tant que formateur, il y a des choses pour lesquelles je passe plus de temps parce que je sais ce à quoi ils vont être confrontés parce que j'ai une connaissance du métier. Il y a des choses que je vais les récupérer mais je ne veux pas perdre de temps parce que je sais que derrière il y aura d'autres personnes après qu'ils vont prendre le relais, l'entreprise et ainsi de suite donc voilà* »113
114.	C	Maintenant, comment est-ce qu'on devient formateur en sécurité privée est-ce qu'il faut des qualifications spécifiques, des formations ou un parcours spécifique pour devenir formateur en sécurité privée ?	Professionnalisation accès au métier
115.	I	Alors aujourd'hui oui, depuis qu'on est rattaché au CNAPS. Depuis, effectivement, il y a une évolution des textes, des référentiels et aujourd'hui les formateurs doivent justifier, au-delà des connaissances qu'ils ont, d'être formateur donc une formation de formateur. Alors on l'a soit à travers la formation de l'AFPA ou alors faire des VAE ou alors de venir de l'entreprise ou des ministères pour lesquels on peut justifier des qualités le formateur. Après, au-delà d'être formateur et selon les unités de valeur qu'on va dispenser, il faut justifier de son expérience dans ces unités de valeur ou alors passer une formation de formateur adapté à cet environnement. Parce que le CQP prévoit plusieurs unités de valeur, que ce soit la gestion de conflit sur le conflit dégradé que ce soit, le juridique, que ce soit le « technique », donc forcément derrière le CNAPS valide des formateurs qui justifient de cette expérience minimum 2 ans dans le domaine ou alors de passer la formation de formateur dans le domaine dispensé.	« *Alors aujourd'hui oui, depuis qu'on est rattaché au CNAPS. Depuis, effectivement, il y a une évolution des textes, des référentiels et aujourd'hui les formateurs doivent justifier, au-delà des connaissances qu'ils ont, d'être formateur donc une formation de formateur. Alors on l'a soit à travers la formation de l'AFPA ou alors faire des VAE ou alors de venir de l'entreprise ou des ministères pour lesquels on peut justifier des qualités le formateur…selon les unités de valeur qu'on va dispenser, il faut justifier de son expérience dans ces unités de valeur ou alors passer une formation de formateur adapté à cet environnement.* »115
116.	C	Est-ce qu'il existe maintenant des formations de formateur dans le domaine dispensé ?	
117.	I	Il existe des organismes de formation agréés qui dispensent aux formateurs ces sessions.	
118.	C	En fait il faut justifier d'une formation de formateur en général en fait mais pas spécifiquement…	
119.	I	Non aujourd'hui... Alors la formation de formateur va vous permettre d'avoir un référentiel sur votre savoir-faire, votre savoir être en tant que formateur. C'est-à-dire, être capable de monter un cours, ça c'est le côté formation de formateur Ensuite dans la sécurité étant donné que c'est un métier réglementé, selon les unités de valeur, il faut une spécificité par exemple, la portée juridique, il faut justifier que vous êtes en capacité de former des gens sur des parties de texte de loi avec des environnements... ben c'est très cadré, c'est-à-dire que ce n'est pas	*Non aujourd'hui... Alors la formation de formateur va vous permettre d'avoir un référentiel sur votre savoir-faire, votre savoir être en tant que formateur. C'est-à-dire, être capable de monter un cours, ça c'est le côté formation de formateur*

		n'importe qui qui va se permettre de le faire. S'il n'a pas les justificatifs d'avoir une antériorité ou d'avoir une formation spécifique dans cet environnement-là. Ça malheureusement heureusement, ça évite d'avoir des gens en face à face pédagogique qui font de la lecture sans comprendre c'est qu'ils disent.	*Ensuite dans la sécurité étant donné que c'est un métier réglementé, selon les unités de valeur, il faut une spécificité par exemple, la portée juridique, il faut justifier que vous êtes en capacité de former des gens sur des parties de texte de loi avec des environnements... ben c'est très cadré, c'est-à-dire que ce n'est pas n'importe qui qui va se permettre de le faire. S'il n'a pas les justificatifs d'avoir une antériorité ou d'avoir une formation spécifique dans cet environnement-là.* »119
120.	C	D'accord, là depuis quand c'est vraiment devenu obligatoire de suivre une formation spécifique pour pouvoir dispenser des formations en sécurité ?	
121.	I	Et ben c'est depuis (il cherche dans ces papiers pour me sortir le décret)	
122.	C	Ça date de cette année de l'année dernière ?	
123.	I	Non, non, non c'était l'année dernière. Alors attendez depuis, depuis voilà le 27 juin 2017 à la formation des activités privées de sécurité. Donc c'était l'année dernière juste avant l'été.	« *c'était l'année dernière. Alors attendez depuis, depuis voilà le 27 juin 2017 à la formation des activités privées de sécurité. Donc c'était l'année dernière juste avant l'été.* »123
124.	C	Je peux le trouver le texte sur Légifrance ?	
125.	I	Ah oui-oui !! vous allez trouver sur Légifrance oui ça le fait après arrêt, décrets...	
126.	C	Vous particulièrement comment avez-vous appris ce métier de formateur ?	Voie d'accès personnel au métier
127.	I	Ben moi je l'ai appris un peu à travers tous mes parcours. Déjà comme je l'ai dit, moi j'ai la chance de baigner dans ce monde depuis des années donc quelque part, inculquer des valeurs, ça a été toujours dans mes obligations. Donc, quelque part, comme je dis, quand j'étais en gendarmerie notre rôle est d'aller vers le citoyen, lui dire ça c'est bien, ça ce n'est pas bien. Voilà et donc c'est depuis ce temps-là. Sinon, je n'ai pas eu de formation de formateurs, je les ai eus par équivalence. Mais je ne les ai pas eu comme aujourd'hui certains sont obligés de le passer par la formation de formateur.	« *Ben moi je l'ai appris un peu à travers tous mes parcours je n'ai pas eu de formation de formateurs, je les ai eus par équivalence. Mais je ne les ai pas eu comme aujourd'hui certains sont obligés de le passer par la formation de formateur.* »127
128.	C	D'accord comment ça s'est passé au cours de votre parcours dans la formation, est-ce que vous avez bénéficié d'aide, de soutien de la part de collègues plus aguerri ?	Supports dans le parcours /dimension intégrative
129.	I	Oui on est dans un monde très petit, on est concurrents mais on se côtoie, on se connaît tous hein ! On se connaît, on sait d'où on vient, on a pratiquement des parcours identiques. Soit ce sont des gens qui sortent des pompiers, la police ou la gendarmerie ou l'armée, donc on a, à la base, pratiquement le même parcours et après, c'est effectivement s'entourer des gens qu'on apprécie, qui vous apportent quelque chose. Moi, j'ai découvert ce domaine spécifique grâce à mon associé qui m'a fait passer le ssiap 3. Moi, je baignais déjà dans la sécurité, je sortais de la gendarmerie et il m'a apporté ce goût là en plus donc quelque part, il connaissait déjà mes valeurs, d'où je venais, ce que je faisais, il m'a	« *Oui on est dans un monde très petit, on est concurrents mais on se côtoie, on se connaît tous hein ! On se connaît, on sait d'où on vient, on a pratiquement des parcours identiques. après, c'est effectivement s'entourer des gens qu'on apprécie, qui vous apportent quelque chose. Moi, j'ai découvert*

		apporté ce goût-là de dire tiens pourquoi tu ne quittes pas pour faire de la formation ? Sachant qu'à l'époque, je voulais quitter l'environnement de la GT (gendarmerie territoriale). Donc quelque part, c'est un tremplin en plus. Donc, j'ai d'autres casquettes j'ai passé aussi la qualification de technicien compétent en structure chapiteaux, tentes et structure, donc qui est plus technique mais qui est toujours de la sécurité puisque, je suis amené à contrôler des chapiteaux de tentes et des structures.	*ce domaine spécifique grâce à mon associé qui m'a fait passer le ssiap 3.* »129 « J'ai d'autres casquettes j'ai passé aussi la qualification de technicien compétent en structure chapiteaux, tentes et structure, donc qui est plus technique mais qui est toujours de la sécurité puisque, je suis amené à contrôler des chapiteaux de tentes et des structures. »129
130.	C	D'accord de votre point de vue, avec votre expérience, votre parcours qu'est-ce que vous suggérez riez par exemple pour quand même pour améliorer le monde de la formation sécurité ?	Préconisation proposition pour la professionnalisation/ Tensions liées à la professionnalisation
131.	I	Pour améliorer ???	
132.	C	Pour améliorer la formation de formateur, l'accès au métier de formateur ou le métier de formateur en sécurité privée ?	
133.	I	Pour moi l'amélioration ne doit pas être apporté la formation pour moi c'est le formateur soit, il fait parce que c'est son envie, il veut faire ça soit, il fait ça parce qu'il a trouvé que ça et là, c'est à l'état de faire en sorte, comme ils sont en train de faire en resserrant et dire stop. Il ne faut pas se le cacher c'est du lobbying hein ! La sécurité privée s'est tellement déployée qu'aujourd'hui, il y en a qui ont compris que c'était une possibilité de changer d'activité en pensant que c'est quelque chose de très simple alors que l'éducation ce n'est pas très simple. Donc moi, je dis l'État a raison de resserrer, d'essayer de professionnaliser encore malgré qu'il y en ait toujours qui passeront à travers les mailles du filet mais bon ça, je ne suis pas là pour... je dirais, il n'y a rien à apporter, apporter, c'est plutôt la personne, qu'est-ce qu'il va apporter le formateur ? Moi, quand je fais des recrutements, quand certains me disent… ce que je veux voire, c'est la petite lumière, qui est là pour inculquer quelque chose, soit qu'il a une passion. Comme certains pompiers, on en connaît plein des pompiers, il y en a plein qui ont la passion et puis, il y'a ceux qui sont rentrés chez les pompiers parce qu'on leur a demandé de rentrer chez les pompiers et qui maintenant foutent le feu pour se valoriser. Donc, c'est pour ça que, je dis, moi on ne peut rien apporté, c'est comme un enseignant, il y en a qui sont enseignants, ils le sont par vocation et puis il y en a qui le sont malheureusement par dépit parce qu'ils ont des bacs plus machin, ils ne trouvent pas de boulot alors ils sont dans l'enseignement aujourd'hui. Moi, j'ai la chance aussi d'avoir côtoyer l'éducation nationale puisque mon beau-père était dans l'éducation nationale. Il prenait des vacataires et il voyait la différence entre un vacataire qui avait la passion et puis celui qui est arrivé par dépit. Et puis quand vous avez face à vous des gens qui n'adhère pas, que vous n'arrivez pas à capter…	« *Pour moi l'amélioration ne doit pas être apporté la formation pour moi c'est le formateur soit, il fait parce que c'est son envie, il veut faire ça soit, il fait ça parce qu'il a trouvé que ça et là, c'est à l'état de faire en sorte, comme ils sont en train de faire en resserrant et dire stop.* »133 « *Il ne faut pas se le cacher c'est du lobbying hein ! La sécurité privée s'est tellement déployée qu'aujourd'hui, il y en a qui ont compris que c'était une possibilité de changer d'activité en pensant que c'est quelque chose de très simple alors que l'éducation ce n'est pas très simple* »133 « *Comme certains pompiers, on en connaît plein des pompiers, il y en a plein qui ont la passion et puis, il y'a ceux qui sont rentrés chez les pompiers parce qu'on leur a demandé de rentrer chez les pompiers et qui maintenant foutent le feu pour se valoriser. Donc, c'est pour ça que, je dis, moi on ne peut rien apporté,* »133
134.	C	Je résume selon vous le métier aujourd'hui de formateur l'environnement juridique, l'environnement professionnel, il est déjà très bien l'effort c'est le formateur qui doit le fournir sur lui-même…	
135.	I	Ah oui bien sûr c'est le message qu'on fait passer, c'est un peu compliqué aujourd'hui si vous faites passer des bons messages ça passe bien si vous leur montrer tous les jours qu'il y a des morts et de blessés (sarcasme).	« *Ah oui bien sûr c'est le message qu'on fait passer, c'est un peu compliqué aujourd'hui si vous faites passer des bons messages ça passe bien si vous leur montrer tous les jours qu'il y a des morts*

			et de blessés »135 selon lui aujourd'hui le plus important c'est de mettre l'accent sur la transmission du bon message.
136.	C	Très bien vous parliez tout à l'heure de professionnalisation ça tombe bien c'est le prochain thème, ce terme professionnalisation, il fait couler beaucoup d'encre. Ce que je voudrais savoir c'est qu'est-ce que le mot professionnalisation dans le secteur de la sécurité privée vous évoque, et plus précisément concernant les formateurs pour vous professionnaliser les formateurs qu'est-ce que ça vous évoque ? (36 :13)	Représentations sur la professionnalisation
137.	I	Ça va être comme je viens de le dire d'avoir quelqu'un qui va passer les bons messages et qui va aller dans le sens de la profession qui vas faire évoluer la profession. Moi, quand je dis faire évoluer, la profession c'est à travers les exigences réglementaires, pas à travers le commerce. Voilà il y a 2 types de messages hein, il y en a qui font du lobbying et qui veulent profiter de la profession pour se remplir les poches et puis après, il y a ceux qui font ça par passion et qui veulent faire de l'argent mais aussi intelligemment, c'est-à-dire à travers le sens du travail qui est fourni par les agents. Moi aujourd'hui ce que je déplore, c'est qu'effectivement aujourd'hui on a les deux qui tirent chacun de leur côté. Il ne faut pas se le cacher. Il n'y a pas que dans la sécurité, c'est dans tous les domaines, il y a ceux qui sont représentatifs du métier mais qui le sont pour des intérêts économique, pas forcément dans les mêmes intérêts que certains de l'état pour la sécurité du territoire.	« *Ça va être comme je viens de le dire d'avoir quelqu'un qui va passer les bons messages et qui va aller dans le sens de la profession qui vas faire évoluer la profession. Moi, quand je dis faire évoluer, la profession c'est à travers les exigences réglementaires, pas à travers le commerce. Voilà il y a 2 types de messages hein, il y en a qui font du lobbying et qui veulent profiter de la profession pour se remplir les poches et puis après, il y a ceux qui font ça par passion et qui veulent faire de l'argent mais aussi intelligemment, c'est-à-dire à travers le sens du travail qui est fourni par les agents.* »137 « *ce que je déplore, c'est qu'effectivement aujourd'hui on a les deux qui tirent chacun de leur côté. Il ne faut pas se le cacher. Il n'y a pas que dans la sécurité, c'est dans tous les domaines, il y a ceux qui sont représentatifs du métier mais qui le sont pour des intérêts économique, pas forcément dans les mêmes intérêts que certains de l'état pour la sécurité du territoire.* »137
138.	C	D'accord ! donc aujourd'hui, le plus important c'est les messages pédagogiques que le formateur va véhiculer, à côté de cela est-ce qu'il y a d'autres aspects quand même de cette professionnalisation qu'il faut valoriser ?	
139.	I	L'envie ! Mais c'est aussi la reconnaissance de pouvoir aider son prochain. Quand vous faites de la sécurité vous garantissez qu'à un moment donné dans l'établissement tout est mis en œuvre pour protéger les personnes qui y sont. Tout est fait pour intervenir à un moment donné et dire, on va minimiser les risques de danger qu'on peut avoir. C'est ça donc, c'est la reconnaissance aussi il ne faut pas se le cacher aujourd'hui les agents de sécurité c'est les premiers qui sont mis…	« *L'envie ! Mais c'est aussi la reconnaissance de pouvoir aider son prochain. Quand vous faites de la sécurité vous garantissez qu'à un moment donné dans l'établissement tout est mis en œuvre pour protéger les personnes qui y sont* *C'est ça donc, c'est la reconnaissance aussi il ne faut*

			pas se le cacher aujourd'hui les agents de sécurité c'est les premiers qui sont mis… »139
140.	C	C'est la première ligne…	
141.	I	Ehh oui !!! donc forcément, il y en a qui les oublie. Ce qu'aujourd'hui s'il se passe quelque chose, les premiers qui vont être visée, c'est eux hein ! donc les agents, il faut quand même leur montrer de la reconnaissance quoi. L'état a beau dire qu'on se décharge de certaines missions mais il faut qu'il le leur dise clairement, qu'il leur montre aussi et puis leur donner les moyens. Puisqu'aujourd'hui, il ne faut pas se le cacher, vu le contexte, la conjoncture d'aujourd'hui tout le monde n'a pas la capacité de prétendre défendre certains intérêts puisqu'ils n'ont pas la formation ni les moyens. Bon ça va changer, apparemment ça va changer mais on n'y est pas encore.	Axé sur la reconnaissance des agents de sécurité privée comme éléments important de l'appareil de sécurisation de l'espace public.
142.	C	D'accord je vois qu'il y a beaucoup de choses qui sont en train d'évoluer. Qu'est-ce que vous vous pourriez suggérer, selon vous, qu'on pourrait faire, qu'est-ce que l'état pourrait mettre en place pour favoriser chez les formateurs cet envie-là de donner, de partager, est-ce que l'état a un rôle à jouer ???	Préconisation proposition pour la professionnalisation/rôle de l'Etat
143.	I	Oui l'état a un rôle mais pas sur le formateur. L'Etat a un rôle plutôt sur les acteurs, la reconnaissance de la profession et apporter une rémunération adaptée à la profession. Puisqu'aujourd'hui le côté obscur c'est ça ! C'est qu'aujourd'hui pour 1200 € on a des gens qui sont devant une porte qui assurent la sécurité des fois des centaines de milliers de personnes et donc les formateurs, ils ont leur rôle à jouer mais, ce n'est pas eux qui vont garantir que l'agent de sécurité sera bon ou sera mauvais. Il va garantir de leur avoir inculqué les valeurs, maintenant sur le terrain, c'est le chef d'entreprise qui prend le relais et puis après c'est l'état pour la reconnaissance du métier en général. On est dans une profession qui est réglementé, il y'a des grilles de salaires qui existent et qu'on sait très bien que dans le marché une personne qui va vendre un peu au-dessus de l'autre, c'est plutôt l'inverse forcément, c'est à l'état de réglementer ça si on veut de la sécurité. Il ne faut pas mélanger la sécurité... À travers des gens qui sont mal payé et qui risquent à un moment donné, bah comme aujourd'hui de tousser et de plus si on montait en puissance... Je ne le souhaite pas s'il arrivait quelque chose aujourd'hui en France, les démissions d'agent de sécurité, il y'en aurait hein. Moi, j'ai connu ça au pays basque avec l'ETA. Au pays basque la première bombe qu'ils ont posé le lendemain, j'avais des dizaines de démission hein ! chose que je pouvais reconnaître parce qu'ils étaient amenés à travailler dans un environnement qu'ils ont vu à la télé et qui a explosé. Donc psychologiquement, ils se sont dit, mois pour 1200 €, malgré qu'ils ne recherchaient pas à tuer des gens au pays basque. C'était d'impressionner machin, mais je me mets dans la tête d'un agent de sécurité qui avait vu ça à la télé et pour lequel qui peut être l'après-midi était passé devant le commerce et qui s'est dit, peut-être j'aurais pu être à l'intérieur. Donc c'est pour ça que la formation est une chose après la reconnaissance ce n'est pas le formateur qui va la donner c'est plutôt l'état à travers les besoins qu'il a en agent de sécurité de faire connaître une profession avec une reconnaissance du travail déjà hein.	« *Oui l'état a un rôle mais pas sur le formateur. L'Etat a un rôle plutôt sur les acteurs, la reconnaissance de la profession et apporter une rémunération adaptée à la profession.* »143 « *Les formateurs, ils ont leur rôle à jouer mais, ce n'est pas eux qui vont garantir que l'agent de sécurité sera bon ou sera mauvais. Il va garantir de leur avoir inculqué les valeurs, maintenant sur le terrain, c'est le chef d'entreprise qui prend le relais et puis après c'est l'état pour la reconnaissance du métier en général.* »143 « …*c'est à l'état de réglementer ça si on veut de la sécurité. Il ne faut pas mélanger la sécurité... À travers des gens qui sont mal payé et qui risquent à un moment donné, bah comme aujourd'hui de tousser et de plus si on montait en puissance... Je ne le souhaite pas s'il arrivait quelque chose aujourd'hui en France, les démissions d'agent de sécurité, il y'en aurait hein.* »143
144.	C	D'accord qu'en est-il de la reconnaissance du formateur lui-même quel est le rôle du formateur dans sa propre reconnaissance dans la reconnaissance de son travail quel est son rôle et quel est le rôle de l'état ?	Reconnaissance du formateur

145.	I	Son rôle dans sa propre connaissance c'est d'essayer au maximum d'inculquer et les valeurs qui sont exigés dans le référentiel après la reconnaissance elle compte quand le salarié qui reviennent voilà, il est content d'avoir suivi qu'il a appris des choses que les choses qu'on lui a appris ce n'est pas du pipeau. Ça c'est une reconnaissance. Après l'état quand je dis…	« *Son rôle dans sa propre connaissance c'est d'essayer au maximum d'inculquer et les valeurs qui sont exigés dans le référentiel après la reconnaissance elle compte quand le salarié qui reviennent voilà, il est content d'avoir suivi qu'il a appris des choses que les choses qu'on lui a appris ce n'est pas du pipeau* »145
146.	C	L'état en tant que formateur vous n'en n'avez pas beaucoup…	
147.	I	Nous en tant que formateur on est confronté avec l'état parce qu'il nous impose des choses, on a l'impression de fois d'aller à l'envers…	« *Nous en tant que formateur on est confronté avec l'état parce qu'il nous impose des choses, on a l'impression de fois d'aller à l'envers…* »147
148.	C	D'être incompris ???	
149.	I	Il a compris mais, il est allé à l'envers de ce qu'on pensait. Parce qu'effectivement, bon je ne vais pas faire le procès de l'état, mais sortir des référentiels aussi complets, je ne suis pas convaincu que ce n'est adapté à tous les agents de sécurité. Donc l'état oublie de penser que même s'il doit l'évoluer ceux qui sont aujourd'hui en poste n'ont pas cette connaissance.	« *Il a compris mais, il est allé à l'envers de ce qu'on pensait. Parce qu'effectivement, bon je ne vais pas faire le procès de l'état, mais sortir des référentiels aussi complets, je ne suis pas convaincu que ce n'est adapté à tous les agents de sécurité. Donc l'état oublie de penser que même s'il doit l'évoluer ceux qui sont aujourd'hui en poste n'ont pas cette connaissance.* »149
150.	C	C'est très intéressant à la manière dont la discussion tourne parce qu'on est arrivé justement aux tensions. Est-ce qu'aujourd'hui dans le milieu de la formation et en tant que formateur et responsable d'une structure de formation, quels sont les tensions auxquelles vous faites face aujourd'hui dans tous les discours de professionnalisation ???, vous parliez tout à l'heure des référentiels trop complet…	Tensions liées à la professionnalisation
151.	I	Les référentiels qui pour nous souvent sont, ça c'est pour nous, une tension après c'est un peu de notre faute aussi, si on veut on peut monter aux réunions de travail au ministère sauf que monter aux réunions, on l'a eu fait dans le cadre du ssiap. Le problème de monter là-haut, il faut du temps, de l'argent parce que c'est à nos frais. Maintenant on veut bien aller de l'avant mais encore une fois, l'état ne fait pas en sorte de reconnaître que le travail, il est fait par des professionnels et ces professionnels, ils ne travaillent pas gratuitement. Voilà donc, ça c'est la première chose après, le problème de ces réunions de travail, c'est qu'il n'y a pas de sélection. C'est représentatif, je ne veux pas être méchant, c'est représentatif peut-être de celui qui emploi le plus de personnes mais qu'on ne sait pas dans quelles conditions, ils travaillent et que l'intérêt de lui, ce n'est pas l'intérêt des autres. Des fois, moi j'ai déjà eu à appeler pour des points louches où je n'étais pas d'accord, j'essaie de comprendre le raisonnement de la personne pour avoir posé ce référentiel. Parce que quelque part je ne voyais pas l'intérêt de former des agents sur un point qui pour moi n'a pas lieu d'être là et pourquoi lui	Tensions autour de la construction des référentiels « *Les référentiels qui pour nous souvent sont, ça c'est pour nous, une tension après c'est un peu de notre faute aussi, si on veut on peut monter aux réunions de travail au ministère »151* La centralisation de la décision au Niveau ministérielle pose le problème du déplacement et de la prise en charge *« Le problème de monter là-haut, il faut du temps, de l'argent parce que c'est à nos frais. Maintenant on veut bien aller de l'avant mais encore une fois, l'état ne fait pas en sorte de reconnaître que le travail, il est*

		s'était mis ça en tête donc soit on découvre que c'est son intérêt à lui voilà et après on comprend le pourquoi quand on creuse…	*fait par des professionnels et ces professionnels, ils ne travaillent pas gratuitement*. »151 Une forte présence des pratiques lobbyistes est à déplorée. Ce n'est pas forcément les intérêts du secteur qui sont mis en avant. « *Le problème de ces réunions de travail, c'est qu'il n'y a pas de sélection. C'est représentatif, je ne veux pas être méchant, c'est représentatif peut-être de celui qui emploi le plus de personnes mais qu'on ne sait pas dans quelles conditions, ils travaillent et que l'intérêt de lui, ce n'est pas l'intérêt des autres* »151 Les orientations données à la formation prennent essentiellement en compte les besoins exprimés par les grands groupes. « …*j'essaie de comprendre le raisonnement de la personne pour avoir posé ce référentiel. Parce que quelque part je ne voyais pas l'intérêt de former des agents sur un point qui pour moi n'a pas lieu d'être là et pourquoi lui s'était mis ça en tête donc soit on découvre que c'est son intérêt à lui voilà et après on comprend le pourquoi quand on creuse…* »151
152.	C	Donc, il faut creuser pour pouvoir…	
153.	I	Oui ! d'où il vient, ce qu'il a pu faire, machin... c'est comme ça que, quelque part après, on comprend et puis quand on est dans le métier depuis un certain temps, on comprend les pourquoi après. C'est un reproche, moi aussi, je me fais le reproche parce que j'ai qu'à monter et puis aller là-haut, sauf que je me dis, si je suis là-haut pour discuter avec les autres sur des désaccords, je ne suis pas ici pour faire avancer mon entreprise.	Les experts choisis et à l'origine des référentiels sont souvent lié de très près à certains groupes qui détiennent une grande part du marché de la sécurité privée. *« Oui ! d'où il vient, ce qu'il a pu faire, machin... c'est comme ça que, quelque part après, on comprend et puis quand on est dans le métier depuis un certain temps, on comprend les pourquoi après. C'est un reproche, moi aussi, je me fais le reproche parce que j'ai qu'à monter et puis aller là-haut, sauf que je me dis, si je suis là-haut pour discuter avec les autres sur des désaccords, je ne suis pas ici pour faire avancer mon entreprise.* »153

154.	C	Donc c'est vrai qu'il peut y avoir quand-même des divergences d'intérêts entre les grosses structures et les structures qui sont petite et moyenne par rapport à cette question de professionnalisation ?	
155.	I	Bah bien sûr !!! il y en a c'est des grosses machines hein, moi j'ai travaillé pendant 17 ans dans un gros groupe, c'est des rouleaux compresseurs maintenant se préoccuper de vous ils n'en ont… non. Par contre la politique de là-haut… (pour dire que c'est là que réside l'intérêt des grosse structures) donc c'est ça. La grosse machine je sais ce que c'est quand j'étais dans un groupe qui était numéro 1 mondial.	
156.	C	Effectivement ça ne vous est pas étranger !!!	
157.	I	Mais pour moi, quand j'allais en réunion, j'étais un pion qui faisait partie du système. Tant que j'ai adhéré au système, ça avançait. Le jour où commencer à montrer les dents, on vous dit vous avez plus votre place monsieur. Il y a des choses que je peux reconnaître puisque je ne suis plus dans la même politique donc voilà, c'est pour ça que les divergences on en a, après c'est la vision des choses, on n'a pas du tout la même vision des choses. Moi en tant que formateur, je me préoccupe du stagiaire, de sa sécurité, de son devenir ainsi de suite. Alors que l'état, je ne pense pas qu'il ait… lui c'est plutôt s'il se passe quelque chose, comment est-ce que je vais pouvoir utiliser les agents de sécurité voilà !!!	« *Mais pour moi, quand j'allais en réunion, j'étais un pion qui faisait partie du système. Tant que j'ai adhéré au système, ça avançait. Le jour où commencer à montrer les dents, on vous dit vous avez plus votre place monsieur. Moi en tant que formateur, je me préoccupe du stagiaire, de sa sécurité, de son devenir ainsi de suite. Alors que l'état, je ne pense pas qu'il ait… lui c'est plutôt s'il se passe quelque chose, comment est-ce que je vais pouvoir utiliser les agents de sécurité voilà !!!* »157
158.	C	Des ressources quoi ???	
159.	I	Bah oui!!! c'est pour ça qu'on a été rattaché au code de la sécurité intérieure, c'est bien pour montrer que à un moment donné à force d'avoir supprimer des militaires, d'avoir supprimé le service militaire, à force d'avoir supprimer des fonctionnaires, en cas de problème sur le territoire français qui va intervenir? un moment donné la sécurité doit jouer un rôle.	
160.	C	Les derniers thèmes qu'on va aborder c'est la question de l'identité du formateur. Alors, il y a sûrement beaucoup de choses que vous avez déjà évoqué, aujourd'hui en quoi consiste le travail du formateur d'agent de sécurité ? la réalité de l'activité en dehors des textes, dans la pratique quotidienne en quoi consiste le travail du formateur ? qu'est-ce qui vous permet aujourd'hui de vous définir en tant que formateur ? (47 :12)	Perception de soi formateur
161.	I	Bah comme je l'ai dit, c'est l'éducation, c'est de passé le bon message. Il y a un plus dans la sécurité, les messages, c'est les messages déjà du citoyen. C'est ce que je leur dis toujours, moi je leur dis, ce que je vous apprends quelque part, vous devriez déjà le connaître. Parce que les textes qu'on va avoir sont les textes du citoyen. Le flagrant délit, c'est lié aux citoyens en général, la prévention, c'est lié aux citoyens, la légitime défense est liée aux citoyens donc quelque part, le formateur c'est un relais, mettre en application ce que déjà le citoyen devrait connaître. Maintenant, après on y met effectivement... on le garni un peu à la profession voilà ! Donc quelque part je peux dire c'est un messager le formateur.	« *Comme je l'ai dit, c'est l'éducation, c'est de passé le bon message. Il y a un plus dans la sécurité, les messages, c'est les messages déjà du citoyen… Le formateur c'est un relais, mettre en application ce que déjà le citoyen devrait connaître. Maintenant, après on y met effectivement... on le garni un peu à la profession voilà ! Donc quelque part je peux dire c'est un messager le formateur.* »161

162.	C	D'accord puisque c'est vrai que comme vous dites il y a beaucoup de connaissances qui sont transmises lors de formation et par le formateur qui en général devrait être connu du citoyen lambda…	
163.	I	Comme dans certains pays, certains pays aujourd'hui on a une culture où les citoyens est défenseur des droits. Vous allez dans les pays de l'est, vous jetez un papier par terre, ce n'est pas la police qui va vous choper, c'est le premier citoyen que vous allez croiser qui vas vous dire non, non, jeter un papier par terre, traverser à côté du passage piéton, ce n'est pas le policier qui va venir, c'est le citoyen qui va vous regarder qui va vous faire comprendre qu'ici on ne jette pas les papiers par terre, on ne crache pas par terre, on n'est pas à côté du passage piéton. Après, encore une fois, c'est l'identité, c'est la culture. Ils ont cette culture alors, dans les magasins suédois, ils n'ont pas de caméra, bon voilà aujourd'hui c'est valeur là eux ils les ont. Ils ont appris, nous aujourd'hui ces valeurs là on ne les a pas. Je regrette l'éducation civique qu'il y avait avant à l'école, aujourd'hui les gamins, ils vont à l'école, ils ne savent pas calculer des fiches de paie, encore moins gérer leur compte encore, moins connaître les obligations du citoyen sur le territoire national, porter assistance à personne en danger. Vous demandez à un gamin qui est au collège ou au lycée, il ne saura pas vous répondre, alors qu'il y a quelques années, c'étaient des valeurs qui étaient inculquées dans l'éducation. Forcément derrière quand vous devenez agent de sécurité vous les avez déjà, ces valeurs puis après on ne va pas rentrer dans la particularité de l'éducation, les parents donc…	La disparition de certaines valeurs de la société Française semble constituer un point de regret important pour le formateur.
164.	C	D'accord, le formateur d'agent de sécurité, particulièrement hein de formation d'agent de sécurité est-ce qu'on peut le considérer comme un formateur d'adultes où il y a vraiment des particularités quelque chose des caractéristiques spécifiques qui le distingue des autres formateurs d'adultes ?	
165.	I	Qui le distingue par rapport aux autres formateurs non ! parce qu'ils ont chacun leur domaine de compétences. Donc on ne va pas dire que la sécurité est au-dessus des autres. C'est que chacun dans leur domaine, un formateur et un formateur. Maintenant, c'est comme je vous l'ai dit tout à l'heure, c'est comment il va amener les choses, comment il va, comment il va échanger, comment il va se comporter qui vas faire que ce qu'il va faire est bien ou pas bien. Voilà mais il n'y a pas de différence entre les formateurs chaque formateur, chaque domaine d'enseignement a ses…	« *Qui le distingue par rapport aux autres formateurs non ! parce qu'ils ont chacun leur domaine de compétences. Donc on ne va pas dire que la sécurité est au-dessus des autres. C'est que chacun dans leur domaine, un formateur et un formateur* »165 « *C'est comme je vous l'ai dit tout à l'heure, c'est comment il va amener les choses, comment il va, comment il va échanger, comment il va se comporter qui vas faire que ce qu'il va faire est bien ou pas bien.* »165
166.	C	Spécificités…	
167.	I	Ah ben oui ! il ne faut pas dire qu'il y en a qui sont plus que d'autres non, moi je ne veux pas dire que je peux et que d'autres non ! c'est comme moi je suis, comme moi je vais être, comment j'inculque que ce soit dans le domaine de la sécurité que ce soit dans les sanitaires ou que ce soit chaque formateur est compétent dans son domaine.	Parler de spécificité du formateur en sécurité privée revient, pour notre formateur, à dire que le formateur en sécurité est plus ou moins bien qu'un autre formateur, ce à quoi il se refuse catégoriquement. « *Ah ben oui ! il ne faut pas dire qu'il y en a qui sont plus que d'autres non, moi je ne veux pas dire que je peux et*

			que d'autres non ! c'est comme moi je suis, comme moi je vais être, comment j'inculque que ce soit dans le domaine de la sécurité que ce soit dans les sanitaires ou que ce soit chaque formateur est compétent dans son domaine. »167
168.	C	D'accord et à votre avis, il doit être comment le formateur en sécurité privée ? Comment dans son comportement dans sa manière d'apporter les choses ?	
169.	I	Dans la sécurité, la particularité c'est qu'avant de faire quelque chose, il faut qu'il soit irréprochable	« *Dans la sécurité, la particularité c'est qu'avant de faire quelque chose, il faut qu'il soit irréprochable* »169
170.	C	Irréprochable ...	
171.	I	Voilà puisqu'effectivement le b-a-ba du métier c'est un casier judiciaire vierge voilà. Jusqu'à maintenant je n'ai pas vu dans les textes qu'il faut que le formateur n'ait pas de casier.	« *Le b-a-ba du métier c'est un casier judiciaire vierge voilà. Jusqu'à maintenant je n'ai pas vu dans les textes qu'il faut que le formateur n'ait pas de casier.* »171 le fait que le casier judiciaire vierge n'est pas requis pour devenir formateur en sécurité privée est un point d'incompréhension chez le formateur.
172.	C	Jusqu'à présent ?	Tension liée à la professionnalisation
173.	I	Ah mais je n'en ai pas vu hein !!! aujourd'hui en règlemente les dirigeants de la société, les agents de sécurité mais le formateur il n'y en a pas (rire)	« …*aujourd'hui en règlemente les dirigeants de la société, les agents de sécurité mais le formateur il n'y en a pas (rire)* »173 le fait que le secteur de la sécurité soit un secteur très réglementé rend encore plus incompréhensible ce manque d'exigence en ce qui concerne les formateurs en sécurité privée, ce à quoi le formateur préfère adopter une attitude détachée.
174.	C	Justement c'est un peu la problématique de ma recherche c'est que les formateurs semblent un peu oubliés quand même mais comme on l'a dit tout à l'heure les choses sont en train d'évoluer. Justement on parlait d'évolution, aujourd'hui la reconnaissance officielle de l'état comment est-ce qu'elle se manifeste ? par rapport à l'état hein, parce que là on parlait de reconnaissance tout à l'heure, par rapport à l'état comment est-ce qu'il manifeste sa reconnaissance ?	La reconnaissance de l'Etat
175.	I	Je ne sais pas s'il y a s'il y a une reconnaissance. Il n'y a pas de reconnaissance. L'état aujourd'hui fais en sorte de ne pas se retrouver responsable (rire). Donc aujourd'hui l'état fais en sorte d'avoir des formateurs qui font passer les bons messages surtout pour ne pas se retrouver responsable après s'il arrivait quelque chose voilà, c'est surtout l'état se protège. Donc maintenant, je ne pense pas qu'il le fasse	« *Je ne sais pas s'il y a s'il y a une reconnaissance. Il n'y a pas de reconnaissance. L'état aujourd'hui fais en sorte de ne pas se retrouver responsable (rire). Donc aujourd'hui l'état fais*

		dans un cadre de reconnaissance, je n'y crois pas. Regardez comment ils sont reconnaissant vis-à-vis les autorités des forces de police hein. Donc encore moins pour ceux qui seraient dans la formation sécurité ainsi de suite malgré qu'il y ait de beaux discours qui disent qu'ils apprécient mais ils n'écoutent pas. Il n'y a pas assez de monde, on ne peut pas assurer aujourd'hui, je regrette de le dire, un citoyen peut être inquiet donc avec al-qaida qu'est-ce qui permet de dire aujourd'hui que les autorités, les forces de police ont la capacité à aider... moi je suis dedans hein, je le regrette, quand on voit le nombre de patrouille qu'il y'a la nuit par rapport au volume en capacité de la population, c'était déplorable. Alors c'est pour ça que, j'ai dit moi aujourd'hui, la reconnaissance de l'état, je ne pense pas que ce soit ça qu'il recherche. L'état, il met en place des cadres pour se protéger. Surtout aujourd'hui dans le but que demain l'agent de sécurité remplisse les missions qui aujourd'hui sont sous la responsabilité des forces de l'ordre.	*en sorte d'avoir des formateurs qui font passer les bons messages surtout pour ne pas se retrouver responsable après s'il arrivait quelque chose voilà, c'est surtout l'état se protège… je ne pense pas qu'il le fasse dans un cadre de reconnaissance, je n'y crois pas. Regardez comment ils sont reconnaissant vis-à-vis les autorités des forces de police hein…malgré qu'il y ait de beaux discours qui disent qu'ils apprécient mais ils n'écoutent pas…Alors c'est pour ça que, j'ai dit moi aujourd'hui, la reconnaissance de l'état, je ne pense pas que ce soit ça qu'il recherche. L'état, il met en place des cadres pour se protéger. Surtout aujourd'hui dans le but que demain l'agent de sécurité remplisse les missions qui aujourd'hui sont sous la responsabilité des forces de l'ordre »175*
176.	C	D'accord aujourd'hui est-ce qu'il existe un regroupement un collectif qui est le groupe le formateur le formateur d'agent de sécurité ?	Organisation collective
177.	I	Il y a les syndicats de la profession…	« *Il y a les syndicats de la profession…* »177
178.	C	Quel est le rôle de ces syndicats ?	
179.	I	Ben oui le rôle des syndicats de la profession, ils sont là effectivement pour essayer de défendre les intérêts, les difficultés qui peuvent rencontrer, faire passer les messages au ministère pour essayer de leur faire comprendre que donc plus il y a de voix mieux c'est. Donc effectivement il y a l'UNAFOS (Union Nationale des Acteurs de la Formation en Sécurité), le SNOFOPS (Syndicat des Organismes de Formation en Prévention et Sécurité) qui sont les syndicats représentatifs de la profession formateur.	« *Ben oui le rôle des syndicats de la profession, ils sont là effectivement pour essayer de défendre les intérêts, les difficultés qui peuvent rencontrer, faire passer les messages au ministère pour essayer de leur faire comprendre que donc plus il y a de voix mieux c'est. Donc effectivement il y a l'UNAFOS (Union Nationale des Acteurs de la Formation en Sécurité), le SNOFOPS (Syndicat des Organismes de Formation en Prévention et Sécurité) qui sont les syndicats représentatifs de la profession formateur.* »179
180.	C	D'accord selon vous quelle image est-ce que les formateurs ont aujourd'hui dans le milieu de la sécurité auprès de dirigeant de société, auprès des agents de sécurité ???	Identité pour soi/identité pour autrui Reconnaissance du secteur
181.	I	Non, non aujourd'hui on a une reconnaissance…	« *Non, non aujourd'hui on a une reconnaissance…* »181
182.	C	De la part de ces derniers ???	

183.	I	Aujourd'hui on a une reconnaissance la preuve les 3/4 des sociétés avec qui on travaille, même s'ils sont dirigeants, ils ont un besoin, ils nous appellent. Ils savent qu'on va leur répondre, ils savent aussi qu'on va leur apporter la réponse même s'ils la connaissent déjà. Mais on va conforter ce qu'ils savaient déjà voilà ! C'est valable pour les stagiaires aujourd'hui on a la reconnaissance des stagiaires qui savent bien qu'on va leur apporter quelque chose, comme eux, ils nous ont apporté quelque chose aussi et s'ils ont besoin, ils nous appellent. Donc là on a cette reconnaissance, oui moi, j'apprécie quand un stagiaire revient et voilà quand il me dit je viens de chez vous, je n'irais pas ailleurs donc quelque part c'est qu'il reconnaît certaines valeurs. Maintenant je ne critique pas mes concurrents, mes concurrents ont les mêmes valeurs que moi mais après ça peut dépendre de la façon d'être et la façon de faire moi c'est ça que je dis, c'est ça. Si, si la reconnaissance on l'a.	*« Aujourd'hui on a une reconnaissance la preuve les 3/4 des sociétés avec qui on travaille, même s'ils sont dirigeants, ils ont un besoin, ils nous appellent. Ils savent qu'on va leur répondre, ils savent aussi qu'on va leur apporter la réponse même s'ils la connaissent déjà… C'est valable pour les stagiaires aujourd'hui on a la reconnaissance des stagiaires qui savent bien qu'on va leur apporter quelque chose, comme eux, ils nous ont apporté quelque chose aussi et s'ils ont besoin, ils nous appellent… j'apprécie quand un stagiaire revient et voilà quand il me dit je viens de chez vous, je n'irais pas ailleurs donc quelque part c'est qu'il reconnaît certaines valeurs. »*183
184.	C	D'accord c'est la question que je voulais poser tout à l'heure, comment est-ce que vous vous sentez perçue, ou apprécié par les stagiaires que vous avez eu en formations ? bon vous avez déjà répondu.	
185.	I	Posez-vous la question. Ça fait plus de 20 ans que le centre de formation existe.	*« Posez-vous la question. Ça fait plus de 20 ans que le centre de formation existe. »*184
186.	C	Ça veut tout dire effectivement…	
187.	I	Non il y a ça et puis non en fait comme je vous l'ai dit on fait notre métier par passion on a de la chance parce que ce n'est pas donné à tout le monde de faire quelque chose par passion. Donc nous, on est tous issus d'un domaine où on a déjà une certaine expérience en plus de faire quelque chose qui nous plaît, d'apporter quelque chose en plus aux autres. C'est déjà tout gagnant, moi, déjà ici quand ils sortent ils savent se protéger et protéger les autres j'ai gagné.	« *Non il y a ça et puis non en fait comme je vous l'ai dit on fait notre métier par passion on a de la chance parce que ce n'est pas donné à tout le monde de faire quelque chose par passion. Donc nous, on est tous issus d'un domaine où on a déjà une certaine expérience en plus de faire quelque chose qui nous plaît, d'apporter quelque chose en plus aux autres. C'est déjà tout gagnant, moi, déjà ici quand ils sortent ils savent se protéger et protéger les autres j'ai gagné. »*187
188.	C	Ok une question on va dire un peu plus personnelle comme tout à l'heure je vous l'ai dit ces questions vous êtes totalement libre de prendre de ne pas répondre. Quel regard percevez-vous de la part de votre famille ou de votre entourage par rapport à ce que vous faites rapport à tous votre parcours et à votre travail aujourd'hui ?	Identité pour soi/ pour autrui
189.	I	(rire) non, non mais bon au début ça a été difficile parce que vous alliez a contrario de ce que les autres voudraient qu'on fasse. On fait de la sécurité donc vous allez à contrario du bon sens. Quand j'étais dans la sécurité privée à chaque fois qu'il y avait des déboires, une conjoncture difficile c'est là qu'on travaillait le plus. Donc les vacances ça n'existe pas voilà, quand j'étais en gendarmerie, l'armée se foutait de savoir si	« *(rire) non, non mais bon au début ça a été difficile parce que vous alliez à contrario de ce que les autres voudraient qu'on fasse. On fait de la sécurité donc vous allez à contrario du bon sens.*

		vous alliez être papa ou pas. Voilà donc aujourd'hui c'est vrai que la sécurité c'est difficile, vous n'allez pas vous faire que de copains et de copines hein ! C'est clair quand les autres sortent, vous, vous étiez au boulot. Que ce soit en gendarmerie ou dans la sécurité privée, ou dans la formation si vous ne venez pas faire le cours alors que c'est vous qui êtes prévu, vous planter 12 candidats minimum. Donc c'est pour ça que la profession, effectivement la sécurité c'est pour ça que ceux qui sont dans la sécurité, même les agents, je leur ai toujours dit hein, quand les autres seront en vacances vous vous ne le serez pas. Donc c'est quand, il fait beau, c'est là où les gens ont besoin de vous. Donc vous allez assurer la sécurité des campings, donc seront en vacances mais vous vous serez au boulot. Et pendant que l'entreprise sera fermée vous vous serez entrain de la surveiller pendant que les autres seront en vacances. La sécurité dans mon parcours ça toujours été à l'encontre du bon vouloir des uns et des autres que ce soit ma famille mes enfants et ainsi de suite. Papa on va en vacances, non je suis en plan Vigipirate donc je ne bouge pas. Voilà, mais ça on le sait hein ! vous signez vous savez dans quoi vous signez hein. La formation c'est différent parce que du lundi au vendredi on a nos weekends donc c'est complètement différent on est un peu comme (l'éducation nationale).	*Quand j'étais dans la sécurité privée à chaque fois qu'il y avait des déboires, une conjoncture difficile c'est là qu'on travaillait le plus* »189 « *La sécurité dans mon parcours ça toujours été à l'encontre du bon vouloir des uns et des autres que ce soit ma famille mes enfants et ainsi de suite.* »189 « *La formation c'est différent parce que du lundi au vendredi on a nos weekends donc c'est complètement différent on est un peu comme (l'éducation nationale).* »189
190.	C	D'accord est-ce que le fait de devenir formateur de vous engager dans ce secteur à changer votre regard sur le sur le monde qui vous entoure un peu ou pas du tout ?	Rapport au métier/changement dans la perception ?
191.	I	Personnellement pour moi, non puisque je vous le dis les parcours que j'ai, le regard je l'avais toujours à tel point que c'est une déformation professionnelle c'est ce que me reproche ma famille aussi. Parce que moi quand je vais faire les courses ce n'est pas les rayons que je regarde…	« *Personnellement pour moi, non puisque je vous le dis les parcours que j'ai, le regard je l'avais toujours à tel point que c'est une déformation professionnelle c'est ce que me reproche ma famille aussi. Parce que moi quand je vais faire les courses ce n'est pas les rayons que je regarde…* »191
192.	C	J'imagine oui… (59:15)	
193.	I	Aujourd'hui moi j'ai un regard des choses pour lequel j'ai été formé et qui va encore une fois... Pour moi ça n'a rien changé au contraire ça m'a permis de compléter. Parce que pour moi avant j'étais quelque part en donneur d'ordre, c'était comme ça, c'était comme ça quand vous portez une tenue vous êtes représentatif de l'ordre public. Après j'étais de la sécurité privée, j'ai manager, donc il fallait effectivement faire des concessions et puis après là, aujourd'hui, c'est plutôt dans le sens que, je ne veux pas dire, que je suis le papa mais presque. Dans quelque part les trois à la fois que…	« *Pour moi ça n'a rien changé au contraire ça m'a permis de compléter. Parce que pour moi avant j'étais quelque part en donneur d'ordre, c'était comme ça, c'était comme ça quand vous portez une tenue vous êtes représentatif de l'ordre public. Après j'étais de la sécurité privée, j'ai manager, donc il fallait effectivement faire des concessions et puis après là, aujourd'hui, c'est plutôt dans le sens que, je ne veux pas dire, que je suis le papa mais presque.* »193
194.	C	D'accord hormis ce monde de la formation en sécurité privée est-ce qu'il y a d'autres aspects d'autres domaines dans la vie où vous êtes investi que ce soit professionnellement ou à titre récréatif ou associatif ?	Dimension intégrative
195.	I	Je suis dirigeant d'équipe de football donc voilà	
196.	C	Et c'est très important pour vous ?	

197.	I	Il faut ...	
198.	C	Quel est son importance ?	
199.	I	L'importance, c'est sortir de son environnement, d'aller voir autre chose, de côtoyer autre chose. Voilà donc dans mes temps libres, je suis artificier aussi. Voilà donc, j'ai été amené à faire d'autres choses, à voir d'autres gens d'autres environnements ainsi de suite. C'est même nécessaire, c'est ce que j'ai dit aux agents de sécurité, à un moment donné, il faut savoir sortir. Sportif, Donc il faut faire une activité à côté que ce soit récréatif, associatif, il faut le faire voilà, il faut s'oxygéner le cerveau comme le corps. Moi j'ai à côté l'association sportif voilà puis à mes dépens, voilà je vais tirer des feux d'artifice.	« *L'importance, c'est sortir de son environnement, d'aller voir autre chose, de côtoyer autre chose. Voilà donc dans mes temps libres, je suis artificier aussi. Voilà donc, j'ai été amené à faire d'autres choses, à voir d'autres gens d'autres environnements ainsi de suite. C'est même nécessaire* »199 « *il faut faire une activité à côté que ce soit récréatif, associatif, il faut le faire voilà, il faut s'oxygéner le cerveau comme le corps. Moi j'ai à côté l'association sportif voilà puis à mes dépens, voilà je vais tirer des feux d'artifice.* »199
200.	C	Est-ce que votre culture de la sécurité est liée un peu à ces autres domaines, vous parlez tout à l'heure d'être artificier, c'est quelque chose qui nécessite un peu…	
201.	I	Mais sécurité oui comme l'éducateur sportif aussi,	« *Mais sécurité oui comme l'éducateur sportif aussi* »201
202.	C	Comment est-ce que vous concilier tout ça ?	
203.	I	Bah les liens après à force vous l'avez. Moi, mes journées c'est 7h minuit tous les jours même le weekend. Je suis toujours réserviste de la gendarmerie aussi. Ah oui donc quelque part, je les cumule maintenant c'est par passion, moi, c'est par passion donc quelque part on ne se pose même pas la question, on y va, et j'y vais pas en reculant.	« *Bah les liens après à force vous l'avez. Moi, mes journées c'est 7h minuit tous les jours même le weekend. Je suis toujours réserviste de la gendarmerie aussi. Ah oui donc quelque part, je les cumule maintenant c'est par passion, moi, c'est par passion donc quelque part on ne se pose même pas la question, on y va, et je n'y vais pas en reculant*. »203
204.	C	Ça fait 20 ans que la société existe, comment est-ce que vous voyez votre avenir professionnel à court terme à long terme est-ce que vous voyez continuer dans la formation en sécurité privée ?	Perception de soi professionnel/projection
205.	I	Oui ! mais on verra ce que veut mettre en place l'état. Si demain, il crée une école nationale de la sécurité, déjà que là, ils sont en train de réduire les centres de formation.	« *Oui ! mais on verra ce que veut mettre en place l'état. Si demain, il crée une école nationale de la sécurité, déjà que là, ils sont en train de réduire les centres de formation*. »205
206.	C	Ah d'accord ...	
207.	I	Puisqu'aujourd'hui de nouveaux agréments conditionnent effectivement la formation. Tous les centres n'auront pas les moyens financiers ni humains pour continuer. Et on le sait comment ça se finira, ça se finira comme dans les autres activités ce sont de gros groupes qui vont absorber le reste. Et après en plus il crée une école nationale avec l'obligation aux gens d'aller dans une école nationale, il va falloir qu'on pense à aller vendre des crêpes ou des gaufres à la plage.	« *Puisqu'aujourd'hui de nouveaux agréments conditionnent effectivement la formation. Tous les centres n'auront pas les moyens financiers ni humains pour continuer. Et on le sait comment ça se finira, ça se*

			finira comme dans les autres activités ce sont de gros groupes qui vont absorber le reste. Et après en plus il crée une école nationale avec l'obligation aux gens d'aller dans une école nationale, il va falloir qu'on pense à aller vendre des crêpes ou des gaufres à la plage. »207
208.	C	Donc vous pensez que …	
209.	I	Non ! j'exagère, il y aura toujours de la formation	« *Non ! j'exagère, il y aura toujours de la formation* »209
210.	C	Dans le privé hein ???	De la diversité également dans l'offre de formation
211.	I	Oui ! la formation en elle-même, si on ne fait pas de la sécurité privée, on fera toujours hein. On ne fait pas que la sécurité privée, on fait la sécurité incendie aussi et on fait du code du travail donc le maniement des extincteurs, le secourisme, le PRAP (Prévention des Risques liés à l'Activité Physique) ... Il y a d'autres domaines aussi. En fait la force d'un chef d'entreprise c'est aussi un moment donné d'avoir de la diversité. Donc là on fait les moyens de secours, on fait de la prévention, des chartes de sécurité, donc on essaie de se diversifier pour que quand une branche commence à fatiguer, on pourra compenser par une autre. Ça après c'est le rôle du chef d'entreprise.	« *Oui ! la formation en elle-même, si on ne fait pas de la sécurité privée, on fera toujours hein. On ne fait pas que la sécurité privée, on fait la sécurité incendie aussi et on fait du code du travail donc le maniement des extincteurs, le secourisme, le PRAP (Prévention des Risques liés à l'Activité Physique) ... Il y a d'autres domaines aussi. En fait la force d'un chef d'entreprise c'est aussi un moment donné d'avoir de la diversité. Donc là on fait les moyens de secours, on fait de la prévention, des chartes de sécurité, donc on essaie de se diversifier pour que quand une branche commence à fatiguer, on pourra compenser par une autre. Ça après c'est le rôle du chef d'entreprise* »211
212.	C	Ok je pense qu'on a fait le tour un peu de question que je voulais vous poser, est-ce que vous auriez quelque chose de particulier à ajouter pour auxquelles moi je n'aurais pas particulièrement pensé ?	
213.	I	Dans ce métier on est entouré d'anciens qui ont un vécu et qui ne sont pas forcément évolutif, donc d'avoir des gens qui peuvent apporter ce côté, d'apporter un peu de jeunesse et de confronter un peu, c'est comme la politique, c'est pareil hein, s'il n'y a personne qui vient de secouer le bocal ça ne va pas évoluer. Là ce que je regrette, c'est qu'effectivement tous ceux qui sont dans le bocal là, quand on les analyse, c'est les gens qui ont un parcours… bah Bauer, là qui baigne là-dedans depuis des années et qui a compris que quelque part ça peut aussi lui apporter quelque chose. Quand vous voyez les machins qui sont là-dedans depuis des années, pour moi ça ne m'apporte rien, ça leur apporte quelque chose parce que ça amène du… mais il n'y a pas que ça, le fait d'avoir des gens comme vous qui n'ont pas forcément vécu là-dedans mais qui ont une vision des choses, peuvent apporter…	
214.	C	C'est toujours important exactement d'avoir des visions extérieures, en tout cas merci pour votre temps, merci beaucoup !	

5 Annexes 5 : Arrêté

Nous présentons dans ces annexes quelques extraits de l'arrêté ministériel du 1er Juillet 2016 portant sur la certification des organismes de formation aux activités privées de sécurité. Nous mettons en évidence (couleur de police bleu) les passages concernant le recrutement et la qualification des formateurs.

Arrêté du 1er juillet 2016 relatif à la certification des organismes de formation aux activités privées de sécurité et aux activités de recherches privées (NOR : *INTD1616470A,* **Ministère de l'intérieur)**

La ministre de l'environnement, de l'énergie et de la mer, chargée des relations internationales sur le climat, le ministre de l'intérieur et la ministre des outre-mer,

Vu le règlement d'exécution (UE) 2015/1998 de la Commission du 5 novembre 2015 fixant des mesures détaillées pour la mise en œuvre des normes de base communes dans le domaine de la sûreté de l'aviation civile ;

Vu le code de l'aviation civile, notamment son article R. 213-4 ; Vu le code de la sécurité intérieure, notamment son article R. 625-7 ;

Vu le code des transports, notamment son article L. 6342-4 ; Vu l'arrêté du 11 septembre 2013 modifié relatif aux mesures de sûreté de l'aviation civile ;

Vu l'avis du Conseil national, de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles en date du 14 juin 2016, Arrêtent :

Art. 1er. – Le certificat mentionné à l'article R. 625-7 du code de la sécurité intérieure est attribué au regard des dispositions du présent arrêté ainsi que des critères et selon la procédure définis aux annexes du présent arrêté.

Art. 2. – I. – Les prestataires de formation respectent le cahier des charges défini par arrêté du ministre de l'intérieur ou par arrêté conjoint du ministre de l'intérieur et du ministre chargé des transports dans les conditions prévues aux articles R. 612-31 et R. 622-26 du code de la sécurité intérieure. II. – L'évaluation de la formation porte sur l'ensemble des prescriptions minimales de formation théorique et pratique définies par ces arrêtés. Son niveau d'exigence est proportionnel au niveau de compétence pour lequel le stagiaire est inscrit. III. – Pour la formation aux activités qui relèvent de l'article L. 6342-4 du code des transports et dont l'exercice requiert une certification au titre du règlement d'exécution (UE) 2015/1998, le contenu de la formation est défini par le ministre chargé des transports. L'évaluation des compétences effectuée dans le cadre de cette formation est régie par l'article 11-3-2 de l'annexe à l'arrêté du 11 septembre 2013 susvisé.

Art. 3. – Le justificatif d'aptitude professionnelle comporte les informations suivantes: – les nom et prénom du bénéficiaire; – la date et le lieu de naissance; – le numéro de l'autorisation préalable d'accès à la formation professionnelle ou de l'autorisation provisoire d'exercice ou de la carte professionnelle; – la date et le lieu de délivrance; – l'identité de l'organisme de formation ayant délivré la formation; – l'intitulé précis de la formation dont, pour les certifications professionnelles, les mentions figurant dans l'arrêté d'enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles publié au *Journal officiel*.

Art. 4. – Les dispositions du présent arrêté sont applicables en Nouvelle-Calédonie, en Polynésie française et à Wallis-et-Futuna sous réserve de l'adaptation suivante : La référence au règlement

d'exécution (UE) 2015/1998 est remplacée par la référence aux règles en vigueur en métropole en vertu du règlement d'exécution (UE) 2015/1998.

Art. 5. – Le directeur des libertés publiques et des affaires juridiques du ministère de l'intérieur, le directeur général de l'aviation civile du ministère de l'environnement, de l'énergie et de la mer et le directeur général des outre-mer du ministère des outre-mer sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 1er juillet 2016. *Le ministre de l'intérieur,* Pour le ministre et par délégation: *Le directeur des libertés publiques et des affaires juridiques,* T. CAMPEAUX *La ministre de l'environnement, de l'énergie et de la mer, chargée des relations internationales sur le climat,* Pour la ministre et par délégation: Par empêchement du directeur général de l'aviation civile: *Le directeur du transport aérien, directeur général adjoint,* M. BOREL *La ministre des outre-mer,* Pour la ministre et par délégation: Par empêchement du directeur des outre-mer: *L'administrateur général, adjoint au directeur général des outre-mer,* C. GIRAULT

Annexe II : référentiel technique général applicable pour l'ensemble des formations

Formateurs.
L'organisme de formation s'assure que le niveau de qualification professionnelle du formateur chargé de dispenser la formation est adapté et correspond aux critères définis dans les annexes correspondantes. Les formateurs doivent être titulaires d'une attestation de formateur au sauvetage secourisme du travail (SST) pour les modules relatifs aux gestes élémentaires de premiers secours. L'organisme de formation organise et le formateur anime la formation. L'organisme de formation transmet à l'organisme certificateur les contrats de travail ou les contrats de prestation des formateurs.

Annexe III : référentiel technique particulier pour l'activité de surveillance humaine ou surveillance par des systèmes électroniques de sécurité ou gardiennage

Formateurs
Les formateurs disposent, *a minima*, pour les modules relatifs à l'activité de surveillance générale et de gardiennage: – soit de 2 années d'exercice professionnel dans le domaine de l'activité concernée ou dans le domaine de la sécurité publique ainsi que d'une attestation de formation en tant que formateur; – soit de 2 années d'exercice professionnel dans la formation aux activités privées de sécurité ou dans le domaine de la sécurité publique ainsi que du certificat de qualification professionnelle ou d'une certification professionnelle enregistrée au RNCP, de niveau IV minimum, relatif à l'activité concernée.

ANNEXE IV : référentiel technique particulier pour l'activité d'agent cynophile

Formateurs
Les formateurs disposent *a minima*: – d'un certificat ou diplôme inscrit au RNCP relatif à la formation aux connaissances, aptitudes et savoir-faire mentionnés aux articles R. 612-27 et R. 612-28 du code de la sécurité intérieure et il justifie de deux années d'exercice professionnel dans le domaine de la formation canine; – du certificat de capacité des animaux de compagnie d'espèces domestiques (CCAD) et, pour les modules relatifs à la pratique au mordant et frappe muselée, du certificat de capacité pour le dressage de chiens au mordant.

Annexe V : référentiel technique particulier pour l'activité de vidéoprotection et de télésurveillance

Les modules de formation relatifs à la surveillance générale doivent être dispensés dans les conditions fixées à l'annexe II.

Formateurs
Les formateurs aux modules relatifs à la surveillance par des systèmes électroniques de sécurité doivent a minima: – justifier de trois années d'exercice professionnel dans le domaine de la surveillance par des systèmes électroniques de sécurité; – être titulaire du certificat de qualification professionnelle ou d'une certification professionnelle enregistrée au RNCP, de niveau IV, relatif à la surveillance par des systèmes électroniques de sécurité; – être titulaire d'une attestation de formation de formateur ou d'une attestation de tutorat effectué avec un formateur expérimenté dans le domaine de la surveillance par des systèmes électroniques de sécurité.

- **Annexe VI : référentiel technique particulier pour l'activité d'agent de sûreté aéroportuaire**

La présente annexe définit les critères spécifiques applicables, en vue de la délivrance du certificat mentionné à l'article 1er du présent arrêté, aux organismes dispensant une formation aux activités qui relèvent de l'article L. 6342-4 du code des transports et dont l'exercice requiert une certification au titre du règlement d'exécution (UE) 2015/1998.

Formateurs
Le niveau de compétence professionnelle du formateur chargé de dispenser la formation relevant de la présente annexe correspond à la certification d'instructeur en sûreté de l'aviation civile délivrée par le ministre chargé des transports, en application de l'article R. 213-4 du code de l'aviation civile. Le formateur est titulaire de la certification « module général » en cours de validité et, le cas échéant, de la certification « module de spécialisation du module général relatif à la reconnaissance d'image et à l'exploitation des équipements radioscopiques, de détection d'explosifs et des scanners de sûreté » mentionnés dans l'arrêté du 11 septembre 2013 susvisé.

Annexe VII : référentiel technique particulier pour l'activité de transport de fonds

Formateurs
Les formateurs doivent être titulaires: – du certificat de qualification professionnelle relatif à l'activité pour laquelle le formateur se propose d'exercer ou justifier de trois ans d'exercice professionnel dans les métiers de transports de fonds et de valeurs ou dans la sécurité publique (police ou gendarmerie) et dans ce cas d'au moins une année d'exercice professionnel dans les métiers de transports de fonds et de valeurs; – d'une attestation de formation de formateur ou d'une attestation de tutorat effectué avec un formateur expérimenté dans l'activité pour laquelle le formateur se propose d'exercer ou justifier de trois ans d'exercice professionnel en tant que formateur; – d'une attestation de formation au monitorat de tir délivrée depuis moins de trois ans, pour les formateurs intervenant dans les formations au tir. Pour les modules relatifs à la sécurité incendie, les formateurs sont titulaires d'une attestation de monitorat en sécurité incendie.

Annexe VIII : référentiel technique particulier pour l'activité de protection de l'intégrité physique des personnes

Formateurs
Pour les modules relatifs à l'activité concernée, les formateurs justifient : – de cinq années d'exercice professionnel dans le domaine d'activité concerné ou dans la sécurité publique (police ou gendarmerie); – du certificat de qualification professionnelle ou d'une certification professionnelle enregistrée au RNCP, de niveau IV minimum, relatif à l'activité concernée; – d'une attestation de formation en tant que formateur. Pour les modules juridiques, les formateurs peuvent également justifier d'un diplôme de l'enseignement supérieur dans le domaine de la sécurité privée ou du droit ou de cinq années d'exercice professionnel en tant qu'officier de police judiciaire.

Intervenants extérieurs.
Pour les cours théoriques et pratiques, l'organisme de formation peut faire appel à des intervenants extérieurs (policiers ou gendarmes), sous réserve que le volume horaire confié à l'ensemble des intervenants spécialisés n'excède pas le quart du volume horaire total de la formation. Les intervenants doivent justifier de cinq années d'exercice professionnel dans leur domaine d'activité respectif.

Annexe IX : référentiel technique particulier pour l'activité d'agent de recherches privées

Formateurs
Les formateurs doivent être titulaires d'une attestation de formation de formateur, justifier de trois années d'exercice professionnel dans le domaine d'activité concernée et avoir suivi un stage de formateur délivré par un organisme certificateur et permettant d'acquérir les compétences nécessaires pour assurer la formation concernée.

4. Intervenants extérieurs
Pour les cours théoriques, l'organisme de formation peut faire appel à des intervenants extérieurs (photographes, avocats, huissiers, comptables, policiers ou gendarmes), sous réserve que le volume horaire confié à l'ensemble des intervenants spécialisés n'excède pas le quart du volume horaire total de la formation. Les intervenants doivent justifier de trois années d'exercice professionnel dans le domaine d'activité concerné.