

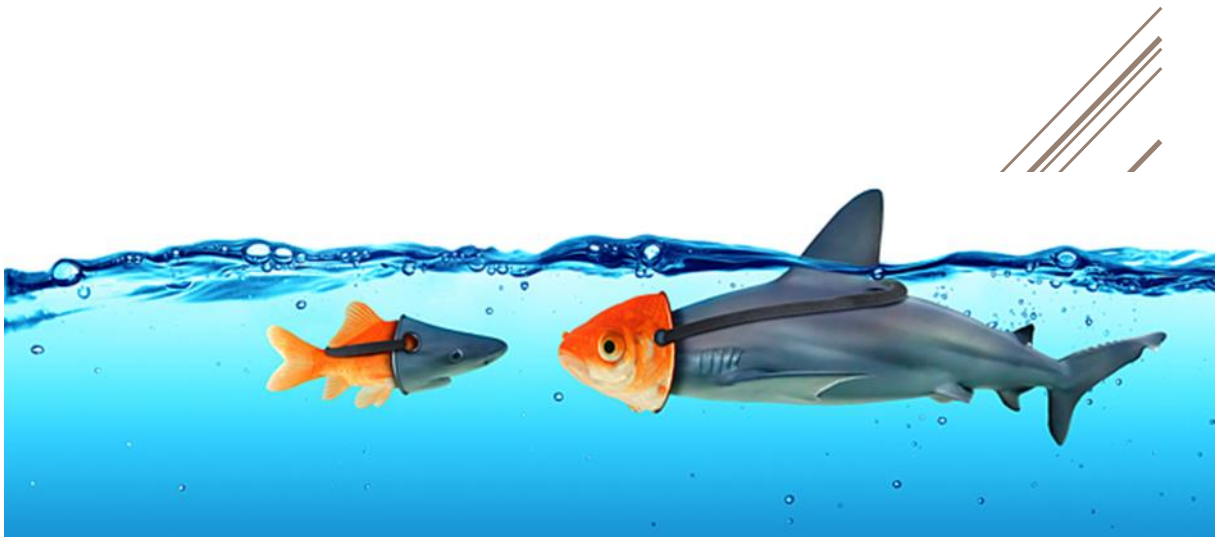


TECHNIQUE
GRAND EST
IMMERSION & EMOTION

Fédération française d'études et de sports sous-marins
Fondée en 1948, membre fondateur de la Confédération mondiale des activités subaquatiques

French Underwater Federation

Comment s'adapter à l'autre dans nos formations de plongée ?



Commission Technique Régionale– Grand Est

Mémoire d'Instructeur Régional

Sylvie BOUILHOT

Septembre 2020

REMERCIEMENTS

A mes parrains :

- Sylvain Peybernès, qui m'a guidée particulièrement pendant ces 2 ans, m'a toujours incitée à aller plus loin, à oser.
- Marc Winterhalter qui a su m'interpeler, parfois sur des évidences et parfois pour m'ouvrir encore un peu plus à d'autres horizons

A Jean Paul Gosset, qui m'a dit « fonce » quand je lui ai demandé son avis pour entrer en formation MF2, et sans qui je ne serais pas qui je suis aujourd'hui tant il m'a accompagnée dans ma démarche.

A Gérard Dépit, avec qui nous avons si souvent échangé,

A tous les cadres de la CTD qui m'encouragent et me suivent parfois dans mes délires lors de tests dans le cadre des formations au sein de la CTD 51

A tous les instructeurs du Comité Grand Est qui sans le savoir m'ont beaucoup inspirée à chacune de nos rencontres, et qui ont accepté de répondre au questionnaire,

A tous les instructeurs d'autres CTR croisés lors de ma formation MF2 avec qui j'avais déjà échangé sur le thème de mon mémoire.

Aux stagiaires qui se sont prêtés au jeu,

A Philippe, mon époux, qui m'a si souvent attendu parce que je finissais « un truc »

A mon père qui m'a fait découvrir la plongée dès que j'en ai eu l'âge,

A ma mère qui grâce à ses talents, m'aide dans la construction des jeux utilisés en pédagogie

SOMMAIRE :

I.	Introduction	3
II.	Comprendre les types de personnalités	6
	a. Présentation des méthodes	7
	i. Le MBTI :	7
	ii. La méthode Comcolors :	14
	b. Quels éléments retenir pour chaque personnalité ?	18
III.	Prendre en compte les différentes personnalités dans l'enseignement de la Plongée	21
	a. Le moniteur 1er degré en face d'un futur plongeur	22
	i. Le briefing	22
	ii. Le débriefing	25
	b. Le moniteur 2ème degré dans l'accompagnement d'un futur MF1	30
	i. Le MF1 en début de formation	30
	ii. Le MF1 en stage en situation	31
	iii. Le MF1 à l'approche de l'examen	33
	c. Le moniteur face à un groupe de stagiaires	34
	i. Principes généraux	34
	ii. Mise en application au 1 ^{er} degré : cours théorique sur la planification de plongée en autonomie à des futurs niveau 2	36
	iii. Mise en application au 2 ^{ème} degré : les éléments de pédagogie générale à de futurs initiateurs	38
IV.	Les personnalités au sein d'une équipe pédagogique	40
	a. L'équipe projet : généralités	41
	b. Les membres de l'équipe	42
	i. Le responsable de stage	42
	ii. Les autres membres de l'équipe	46
	iii. Les outils pour mettre en place un stage	50
V.	Conclusion	55
VI.	Annexes	57
VII.	Bibliographie	71

I. Introduction :

« Pour s'élever, il faut descendre profondément en soi » Voltaire

Être moniteur de plongée, c'est avant tout posséder des qualités humaines et techniques diverses. Globalement, lorsque l'on pose la question « qu'est-ce qu'un bon moniteur de plongée ? » on se rend compte qu'il existe au-delà de la compétence de plongeur, une multitude de réponses conduisant toutes vers l'aspect humain de l'activité : être patient, être sociable, être polyvalent, être pédagogue, être sensible au besoin des autres et donc, savoir s'adapter.

Savoir s'adapter, cela signifie s'adapter à des contenus de formation, s'adapter à des apprenants, à une équipe pédagogique et à des contextes variés.

Le moniteur (1er et 2^{ème} degré) est conscient qu'il évolue dans un système dans lequel les caractéristiques des apprenants, du contexte et du contenu interagissent et ont nécessairement une influence sur ses choix de méthode d'enseignement. Plus son répertoire de méthodes pédagogiques est grand, plus il lui sera facile de sélectionner la bonne approche en fonction des apprenants.

Nos contenus de formation ont beaucoup évolué ces dernières années pour tous les niveaux de plongeurs et de cadres (cf. Manuel de Formation Technique). Les ajustements de nos contenus de formation tiennent compte à la fois des contextes (matériel utilisé qui a évolué, diversité des sites de plongées et accessibilité à la plongée loisir...) et des apprenants (parcours de formation, plongeurs parfois plus loisirs que sportifs, parfois zappeurs...)

La majorité des moniteurs sait s'adapter à un contenu d'apprentissage pratique ou théorique, mais s'adapter aux apprenants peut s'avérer plus complexe car même si dans les formations de cadres on aborde en pratique et en théorie la capacité à « adapter sa démarche pédagogique aux spécificités du public », cette adaptation relève plus des capacités cognitives et physiques des apprenants que d'une adaptation plus profonde au mode de fonctionnement de chacun.

Et parfois, il peut arriver que nous soyons devant certaines limites avec des stagiaires ; nous n'arrivons pas à leur faire passer un message, à les faire progresser autant qu'on le voudrait. Parfois, nous pouvons être maladroits dans nos débriefings, sans le vouloir, bien sûr, mais parce que notre message est interprété ou non adapté à la personne. Cela ne signifie pourtant pas que nous soyons « mauvais » ou que l'apprenant n'est pas fait pour cette activité. C'est juste que nous n'avons pas la même manière de communiquer, nous ne sommes pas sur les mêmes

modèles de fonctionnement. Il peut même nous arriver dans les cas extrêmes, de proposer à un autre moniteur de prendre le relai, et les résultats peuvent être tout à fait positifs. Mais pourquoi cela ?

Nous enseignons autant ce que nous savons que ce que nous sommes ; deux moniteurs suivant le même programme et la même progression auront une approche ou une démarche différente en cohérence avec leur niveau de compétence, leur expérience, leurs convictions personnelles et leurs profils de personnalités respectifs.

Chacun d'entre nous selon son propre mode de fonctionnement perçoit le monde et les autres à travers des « lunettes colorées » : ses filtres de perception et de communication. Ils conditionnent notre vision du monde, des autres et de nous-mêmes. Ils dictent notre manière de communiquer par les mots (le verbal), le ton de notre voix (le para verbal), notre gestuelle, les expressions de notre visage (le non verbal) et notre manière d'agir. Le constat est que nous entrons en contact avec des personnes qui ne raisonnent pas comme nous, ou ne s'intéressent pas aux mêmes choses que nous. Chacun est le produit d'une hérédité et d'un environnement qui lui sont propres.

Cela signifie qu'au-delà d'un public jeune ou sénior ... auquel il nous faut adapter notre démarche, le moniteur, est influencé par sa propre personnalité, sa propre perception de son environnement ; il doit donc en tenir compte pour pouvoir s'adapter au mieux à son interlocuteur.

La connaissance des différents modes de fonctionnement en tant que moniteur est intéressante pour mieux entrer en relation avec les stagiaires et aussi nos collègues moniteurs en adoptant précisément le mode de communication approprié à leurs profils.

A l'inverse, la méconnaissance de ces phénomènes est souvent la cause d'incompréhensions relationnelles, voire de conflits.

Pour chaque moniteur, cela passera par la connaissance de son propre mode de fonctionnement ; cela lui apportera une meilleure connaissance de son comportement en général, lequel peut être exacerbé en situation de stress ou de fatigue.

Globalement, prendre conscience de nos différences de perception apaise les relations, augmente notre tolérance, et la qualité de nos échanges. La compréhension du mode de fonctionnement des autres permet au moniteur d'adapter sa communication à celle des autres et de communiquer avec eux de manière plus efficace et plus positive. Il ne s'agit pas

d'enfermer l'individu dans des profils définis par des étiquettes porteuses d'une connotation d'emblée positive ou négative. La démarche permet d'adopter une démarche positive et constructive en toute circonstance.

Comment réussir à mettre les lunettes colorées de nos stagiaires et de nos collègues dans nos activités ?

Différentes méthodes sont utilisées depuis plusieurs dizaines d'année dans les grandes entreprises du monde entier pour aider les managers à adapter leur comportement et leur communication afin de faire passer les informations, faire progresser leurs équipes. Certaines de ces méthodes ont également été adaptées en enseignement pour aider d'une part les lycéens à mieux choisir leurs voies et d'autre part les enseignants à mieux faire passer les messages, à mieux capter leur auditoire.

Ces méthodes, qui visent à identifier le type psychologique des personnes, ont fait leur preuve. Alors pourquoi ne pas nous en inspirer dans notre activité ?

Le père fondateur de toutes ces méthodes est Carl Gustav Jung, psychologue, qui travaillait sur des patients souffrant de graves problèmes psychologiques. Les méthodes utilisées dans le monde professionnel ou l'enseignement sont des adaptations reprenant de manière plus ou moins large les dimensions de Jung mais pouvant s'adresser à des personnes sans problème.

Les méthodes les plus connues sont le MBTI, Big Five, Processcom, Fourcolors, Comcolors...

Pour notre étude, nous allons en retenir deux : le MBTI, la plus ancienne, et probablement la plus complète mais aussi la plus complexe, utilisées par plus de 2 millions de personnes par an, et la méthode Comcolors, qui est utilisée spécifiquement en enseignement. Bien évidemment, il s'agit ici d'une approche simplifiée de ces méthodes, développée à partir des ouvrages et articles à disposition du grand public. Ces méthodes sont des marques déposées et pour aller plus loin, il est nécessaire d'être praticien licencié.

Après avoir décrit les deux méthodes, chacun sera capable d'identifier son propre profil et nous verrons comment reconnaître le profil de notre interlocuteur pour pouvoir mieux nous adapter. Nous aborderons alors plus spécifiquement comment utiliser ces méthodes dans notre activité en tant que moniteur, c'est-à-dire :

- Lors d'un acte d'enseignement face à un stagiaire
- Lors d'un acte d'enseignement face à un groupe,
- Et lors de la préparation d'un stage de formation au sein des équipes pédagogiques.

II. Comprendre les types de personnalités

Jung décrit en 1921, que l'être humain possède deux modes de perception distincts et fortement opposés et deux modes de jugement, tout aussi distincts.

Concernant le mode de **perception** :

- L'un est la *sensation*, mode par lequel nous devenons conscients des choses directement par l'intermédiaire de nos cinq sens.

- L'autre est l'*intuition*, qui est une perception indirecte par le truchement de l'inconscient, et qui incorpore des idées ou associations auxquelles l'inconscient raccroche les perceptions extérieures. (On y retrouve ici le « pressentiment » masculin ou « l'intuition » féminine).

Il explique que :

- La sensation vous dit que quelque chose existe dans le présent ; la réflexion vous dit ce que c'est.

- Le sentiment vous dit si c'est agréable ou pas ; et l'intuition vous dit d'où ce quelque chose vient et où il va (long terme).

Sa théorie suggère que les deux modes de perception se font concurrence dans notre esprit et que, dès notre petite enfance, la plupart d'entre nous ont une préférence pour l'un au détriment de l'autre. Dès que les enfants manifestent cette préférence, une différence essentielle survient dans leur développement. Ils maîtrisent suffisamment leurs processus mentaux pour utiliser plus souvent ceux qu'ils préfèrent et négligent ceux qu'ils préfèrent moins. Quel que soit le processus préféré, sensation ou intuition, ils l'emploieront plus souvent et façonneront leur idée du monde à partir de ce qu'il leur révèle. L'autre mode de perception restera en arrière-plan, un peu flou. Comme ils l'exercent continuellement, ils maîtrisent mieux leur processus préféré, ce qui en augmente la fiabilité. Leur plaisir s'étend du processus lui-même aux activités qui le requièrent. Au fil des événements, l'enfant qui préfère la sensation et l'enfant qui préfère l'intuition se développent naturellement le long de deux lignes divergentes.

Concernant la **manière de juger**, Jung considère qu'il y a deux façons distinctes de tirer des conclusions :

- L'une se base sur *l'utilisation de la pensée*, c'est-à-dire un processus logique visant une découverte impersonnelle,

- L'autre se base sur *le sentiment*, c'est-à-dire l'appréciation, tout à fait raisonnable à sa manière, qui confère aux choses une valeur personnelle et subjective. De la même manière que pour la perception, l'enfant va développer le mode qu'il préfère et sera susceptible de s'y fier.

A ces deux modes de perception et de jugement, il ajoute **l'intérêt relatif que les gens portent à leurs mondes extérieur et intérieur** : l'introverti étant plus tourné vers des concepts et des idées, tandis que l'extraverti est davantage engagé dans le monde extérieur des gens et des choses.

Jung a donc décrit les différents types de personnalités à travers les quatre fonctions :

- sensation,
- intuition,
- pensée,
- sentiment,

se combinant à deux attitudes :

- l'introversion
- l'extraversion.

On comprend déjà alors que tous les individus ne voient pas les choses de la même manière et ne fonctionnent pas de la même manière. Mais Jung a concentré ses travaux sur ses patients, donc sur des individus ayant des problèmes psychologiques importants.

Les méthodes développées par la suite reprennent les travaux de Jung, sur une population ordinaire.

a) Présentation des méthodes

i. Le MBTI

Isabel Myers et sa mère Katharine Cook Briggs ont adapté les travaux de Jung aux gens ordinaires pendant la seconde guerre mondiale : période pendant laquelle il a fallu que les femmes aillent remplacer les hommes dans l'industrie. L'objectif était de déterminer le type d'emploi dans l'effort de guerre dont une personne sans expérience pertinente préalable pourrait s'acquitter avec le plus d'aisance et d'efficacité. C'est ainsi qu'est né l'inventaire de personnalités Myers-Briggs Type Indicator (MBTI). Elles ont poursuivi leurs travaux bien après la guerre et les premiers tests ont vu le jour en 1962.

Le MBTI est un outil explorant la personnalité, tandis que les autres modèles, se concentrent sur les comportements, les émotions et la façon d'interagir avec autrui. Le MBTI dépasse cette dimension comportementale et est plus axé sur le développement personnel. Il est particulièrement utilisé dans l'environnement professionnel pour faciliter la communication du manager avec ses collaborateurs.

Le résultat des travaux est un test permettant d'indiquer à toute personne le complétant les préférences de sa personnalité dans les quatre dimensions développées par Jung. Chacune des dimensions est déclinée en deux possibilités, exprimée sous forme de lettres : chaque individu est donc représenté par ses préférences de style de pensée ou de comportement avec quatre lettres.

Il est à noter qu'il ne s'agit ici de faire rentrer des individus dans des cases car une personne a une préférence de fonctionnement dans laquelle elle est à l'aise, mais il n'est pas exclu qu'elle puisse utiliser l'autre mode de fonctionnement, voire qu'elle ait développé les compétences lui permettant d'utiliser les deux. Cela lui confère une grande capacité d'adaptabilité. Mais en situation de stress, ne dit-on pas « chassez le naturel, il revient au galop » et le naturel ne sera pas forcément la bonne attitude à avoir, ou les mots utilisés ne seront peut-être pas les plus appropriés.

De même, il ne s'agit pas de dire que telle ou telle personnalité est supérieure à une autre ; il s'agit plutôt de comprendre que nous ne fonctionnons pas tous de la même manière, de mieux comprendre comment nous-mêmes nous fonctionnons pour pouvoir nous adapter à l'autre.

Considérons plus en détail la signification de ces différentes dimensions.

1. Décryptage des lettres

Ces lettres sont soit l'initiale d'un mot en anglais (le MBTI étant américain) ou une lettre composante de ce mot.

Pour faciliter la compréhension, nous utiliserons une correspondance en français dans tout l'exposé. Dans le tableau ci-après, nous retrouverons ces correspondances.

Lettre ou Initiale (MBTI)	Mot correspondant d'origine (MBTI)	Correspondance dans l'exposé
I	Introversion	I (Introversion)
E	Extraversion	E (Extraversion)
S	Sensing	S (détails)
N	iNtuition	N (Global)
T	Thinking	T (Tête))
F	Feeling	F (cœur)
J	Judging	J (structuré)
P	Perceiving	P (fil de l'eau)

I (Introversion) / E (Extraversion)

La dimension « I (Introversion) / E (Extraversion) » décrit **comment une personne gère son énergie.**

- **Les introvertis** aiment se centrer sur le monde intérieur ; ils sont dynamisés en passant des moments tranquilles seuls ou en petit groupe. Ils ont tendance à être plus réservés et réfléchis. Ils préfèrent communiquer par écrit et arrivent à des conclusions par la réflexion ; ils apprennent mieux par la « réflexion » et la pratique mentale. Ils prennent l'initiative uniquement lorsque la situation leur paraît vraiment importante.
- **Les extravertis** aiment se centrer sur le monde extérieur des gens et des activités. Ils sont alimentés en passant du temps avec les gens et dans un environnement actif et occupé. Ils ont tendance à être plus expressifs et francs. Ils tirent leur énergie de l'interaction avec autrui et de l'action. Ils préfèrent communiquer oralement, discutent de leurs idées pour arriver à une conclusion ; ils apprennent mieux par l'action ou la discussion et sont prêts à prendre des initiatives au travail et dans leur relation.

S (détails) / N (global)

La dimension « S (détail)/ N (global) » décrit comment **un individu traite des informations**.

- **Les détails ou sensitifs** se concentrent sur leurs cinq sens et s'intéressent aux informations qu'ils peuvent directement voir, entendre, ressentir, etc. Ils ont tendance à être des apprenants pratiques et sont souvent décrits comme « pragmatiques ». Ils observent en détails ce qui se passe. Ils sont factuels et concrets ; ils s'orientent prudemment et méthodiquement vers les conclusions, comprennent les idées et les théories grâce à des applications pratiques, font confiance à l'expérience.
- **Les intuitifs** se concentrent sur un niveau de pensée plus abstrait, ils s'intéressent davantage aux théories, aux modèles et aux explications. Ils sont souvent plus préoccupés par l'avenir que le présent et sont souvent décrits comme « créatifs ». Ils aiment saisir l'information dans leur ensemble, en se centrant sur les relations et les associations entre les faits. Ils veulent voir les grandes lignes et savent particulièrement bien identifier de nouvelles possibilités. Ils se souviennent des détails lorsque ceux-ci ont un lien avec le schéma d'ensemble, arrivent rapidement à des conclusions, suivent leur intuition, veulent clarifier les idées et les théories avant de les mettre en pratique. Ils font confiance à leur inspiration.

T (Tête) / F (cœur)

La dimension « Tête / Cœur » décrit **comment les gens prennent des décisions**.

- **Les penseurs ou Tête** ont tendance à prendre des décisions avec leurs têtes, ils sont intéressés à trouver les choix les plus logiques et les plus raisonnables. Ils veulent prendre du recul afin d'examiner le « pour » et le « contre » d'une manière objective. Ils sont dynamisés par l'évaluation et l'analyse qui permettent d'identifier ce qui ne va pas et de résoudre ainsi le problème. Leur but est de trouver une norme ou un principe qu'elles pourront appliquer à toutes les situations comparables. Ils sont analytiques et utilisent un raisonnement de cause à effet ; ils peuvent se montrer durs, justes et veulent que chacun soit traité avec équité.
- **Les sentimentaux ou Cœur** ont tendance à prendre des décisions avec leur cœur, ils sont intéressés par la manière dont une décision affectera les gens et s'ils correspondent à leurs valeurs. Ils sont dynamisés par l'appréciation et le soutien aux autres. Ils cherchent à créer l'harmonie et à traiter chaque personne comme un individu unique. Ils sont empathiques, guidés par les valeurs personnelles, peuvent sembler avoir le cœur « tendre ».

J (structuré) / P (fil de l'eau)

La dimension « Structuré / Fil de l'eau » décrit **comment les personnes abordent la structure dans leur vie.**

- **Les juges ou les structurés** apprécient la structure et l'ordre, ils aiment les choses planifiées et n'aiment pas les changements de dernière minute. Ils aiment réguler et gérer leur existence. Ils aiment prendre des décisions, arriver à des décisions et passer à l'étape suivante. Ils aiment que les choses soient finalisées. Ils sont dynamisés par l'accomplissement d'une tâche. Ils sont méthodiques, élaborent des plans à court et long terme, essaient d'éviter le stress de dernière minute.
- **Les percepteurs ou fil de l'eau** apprécient la flexibilité et la spontanéité, ils aiment laisser les choses ouvertes pour pouvoir changer d'avis. Ils essaient de faire l'expérience de la vie et de la comprendre plutôt que de la contrôler. Les plans détaillés ainsi que les décisions définitives leur paraissent contraignants. Ils sont dynamisés par leur ingéniosité à s'adapter à la demande du moment. Ils sont spontanés, souples, changent de direction, se sentent dynamisés par les pressions de dernière minute.

Les différentes dimensions étant décrites, nous pouvons maintenant chercher comment les reconnaître chez chacun d'entre nous au travers de nos comportements.

2. Les comportements :

Dimension	Gestion de l'énergie	
Préférences	E (extraverti)	I (introverti)
	Sociables, expressifs, ont des intérêts variés, parlent beaucoup, réfléchissent en même temps qu'ils parlent, peuvent couper la parole. Apprennent mieux par l'action. « Se nourrissent » de leurs interactions avec les autres	Secrets, réservés, ont besoin d'un temps de réflexion avant de répondre, apprennent mieux par la réflexion, ont besoin de se retrouver seul pour se ressourcer et recharger les batteries.
Les détecter	Les questions à poser ou les observations à faire	
	Lorsque l'on pose une question à un extraverti, il répond immédiatement, alors que l'introverti prendra quelques secondes. Dans ses passes-temps favoris : le E(extravertion) préfère être entouré de ses amis ou sa famille alors que le I(Introvertion) a besoin de se retrouver sur son île déserte avec un bon livre.	

Dimension	Recueil et Traitement de l'information	
Préférences	S (détails)	N (global)
	Factuels, dit « concrètement », « par exemple » ; se centrent sur ce qui est, s'orientent prudemment et méthodiquement vers les conclusions, comprennent les idées et les théories grâce à des applications pratiques, font confiance à l'expérience, ont besoin de détails.	Orientées vers les possibilités futures, dit « imagine », créatifs, se centrent sur les grandes lignes, se souvient des détails lorsque ceux-ci ont un lien avec le schéma d'ensemble, arrivent rapidement à des conclusions, suivent leur intuition, veulent clarifier les théories et les idées avant de les mettre en pratique.
Les détecter	Les questions à poser ou les observations à faire	
	Présentez une photo aux 2 profils pendant 1 minute ; demandez-leur ensuite d'expliquer ce qu'ils ont vu : le S sera capable de vous énumérer des points de détails (des éléments chiffrés, différentes couleurs...) le N vous donnera une vision globale, une impression d'ensemble, voir ce que cela lui inspire.	

Dimension	Prise de décision	
Préférences	T (avec la tête)	F (avec le coeur)
	Analytiques, utilisent un raisonnement de cause à effet, pour ou contre, peuvent se montrer dures, veulent que chacun soit traité avec équité, résolvent les problèmes avec équité, veulent qu'on parle de l'objet.	Empathiques, guidés par les valeurs personnelles, évaluent l'impact des décisions sur autrui, peuvent sembler avec le cœur tendre, veulent que chacun soit traité comme un individu, bienveillants, ont besoin que l'on parle de la personne.
Les détecter	Les questions à poser ou les observations à faire	
	Le vocabulaire employé est différent entre les 2. Le F parle des personnes ; il utilise des adjectifs liés aux sentiments. Dans la description de la photo, l'un va faire un compliment au photographe : il a du talent alors que l'autre va plutôt évaluer la photo elle-même.	

Dimension	Relation avec le monde extérieur	
Préférences	J (organisé)	P (au fil de l'eau)
	Programmés, méthodiques, élaborent des plans à court et long terme, aiment que les choses soient décidées, évitent le stress de dernière minute.	Spontanés, souple, détendus, ouverts, s'adaptent, changent de direction, se sentent dynamisés par les pressions de dernières minutes.
Les détecter	Les questions à poser ou les observations à faire	
	Demandez-leur comment et quand ils organisent leurs vacances, leur formation : certains ont déjà tout planifié pour l'année à venir alors que d'autres attendent le dernier moment.	

3. Les 16 personnalités du MBTI

(Plusieurs versions de tests existent, une version gratuite est réalisable sur :

<https://www.16personalities.com/fr/test-de-personnalite>)

Les quatre ensembles de préférences que nous venons de voir se combinent de manière particulière pour former nos personnalités. Ils en résultent donc 16 profils possibles pouvant être classés en différentes catégories (ESTJ, ENTJ, ESFJ, INTP...)

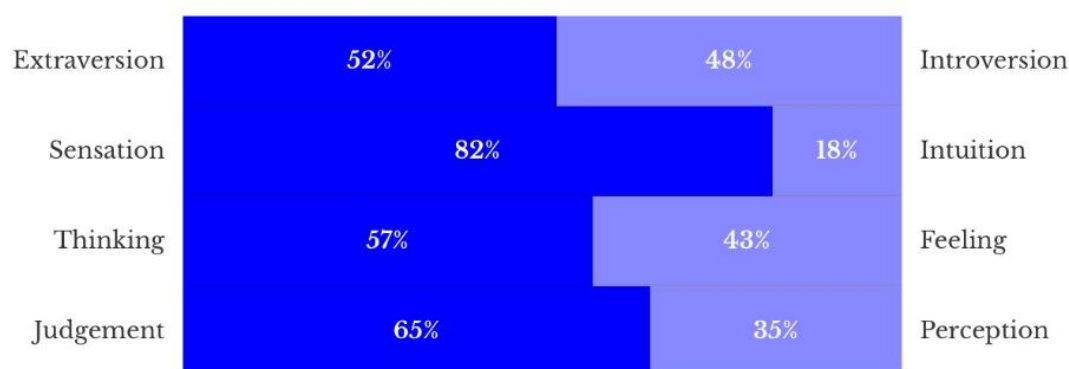
Ces profils sont souvent représentés par des personnages et classés en quatre grandes catégories : les analystes, les sentinelles, les explorateurs, les diplomates. (Source : 16personnalités.com)

- Les analystes :
 - Architecte INTJ : penseurs imaginatifs et stratèges avec un plan pour tout
 - Logicien INTP : Inventeurs, innovateurs dotés d'une soif inextinguible de connaissance
 - Commandant ENTJ : leaders hardis, imaginatifs et dotés d'un fort caractère, qui trouvent toujours un moyen d'arriver à leurs fins, ou le créent.
 - Innovateur ENTP : Penseurs astucieux et curieux. Incapables de résister à un défi intellectuel
- Les diplomates :
 - Avocat INFJ : idéalistes calmes et mystiques et pourtant très inspirants et infatigables.
 - Médiateur INFP : Personnes poétiques, gentilles et altruistes qui sont toujours prêtes à soutenir une bonne cause.
 - Protagoniste ENFJ : leaders charismatiques et inspirants, capables de fasciner leur public.
 - Inspirateur ENFP : Esprits libres enthousiastes, créatifs et sociables, qui arrivent toujours à trouver une raison de sourire.
- Les sentinelles :
 - Logisticien ISTJ : Individus pragmatiques et intéressés par les faits, dont le sérieux ne saurait être mis en cause
 - Défenseur ISFJ : protecteurs très dévoués et très chaleureux, toujours prêts à défendre ceux qu'ils aiment.
 - Directeur ESTJ : excellents gestionnaires, d'une efficacité inégalée quand il s'agit de gérer les choses, ou les gens.
 - Consul ESFJ : personnes extraordinairement attentionnées, sociables et populaires toujours prêtes à aider les autres.
- Les explorateurs :
 - Virtuose ISTP : Expérimentateurs hardis et pragmatiques, maîtres de toutes sortes d'outils.

- Aventurier ISFP : Artistes flexibles et charmants, toujours prêts à explorer et à essayer quelque chose de nouveau.
- Entrepreneur ESTP : personnes astucieuses, énergiques et très perspicaces, qui aiment vraiment vivre à la pointe du progrès.
- Amuseur ESFP : amuseurs spontanés, énergiques et enthousiastes, avec eux, on ne s'ennuie jamais.

En annexe, nous retrouverons des détails du mode de fonctionnement de chacun des profils.

Le résultat du test se présente sous cette forme :



Vous avez une ou plusieurs préférences situées entre 50 et 54%, ce qui peut rendre votre type indéterminé.

ESTJ

Le superviseur, le manager, l'organisateur, le gardien

Chacun aura donc pour chaque dimension sa préférence ; nous pourrions tous constater que le résultat n'est jamais tout blanc ou tout noir. Il s'agit bien d'une préférence de fonctionnement, donc avec laquelle nous sommes à l'aise et plus le pourcentage est élevé d'un côté, plus nous pourrions potentiellement avoir des difficultés à utiliser l'autre dimension, voir à nous adapter à des profils opposés.

Ce qui est important, dans notre activité, en tant que moniteur, c'est de mieux nous connaître, afin d'être en capacité de mieux nous adapter à des stagiaires ou des collègues qui ont un profil différent. L'objectif est ici d'avoir une communication plus appropriée pour être compris et d'être en capacité de mieux comprendre leur démarche : la liberté pédagogique, à laquelle nous sommes attachés dans l'enseignement de la plongée au sein de la FFESSM, prend alors toute sa place.

Comme précédemment évoqué, le MBTI est particulièrement adapté dans le monde professionnel, où les techniques de management évoluent dans un bon nombre d'entreprises : le manager doit de plus en plus adopter une posture de manager coach plutôt que de manager hiérarchique au sein d'une structure très pyramidale. Il doit s'adapter à son collaborateur pour le faire progresser et réussir sa mission. Par rapport à notre activité, cette démarche est intéressante car elle s'adresse particulièrement à des adultes. La similitude dans notre sport se retrouve dans le type de personnes que nous formons : elles ont des profils (âge, formation, capacités...), des vécus et des expériences différents. Dans cette optique, nous pouvons déjà imaginer une certaine mise en œuvre.

Maintenant, ce qui nous manque dans cette démarche, c'est une approche plus orientée vers l'enseignement, c'est-à-dire avec l'usage d'outils et de démarches pédagogiques.

C'est ce qu'a cherché à faire Franck Jullien avec sa méthode COMCOLORS.

ii. La méthode Comcolors

Franck Jullien, formateur et coach depuis plus de 20 ans, certifié entre autres en MBTI, a imaginé une méthode reprenant les éléments des différentes méthodes de coaching dont le MBTI, ProcessCom et d'autres méthodes.

L'intérêt de sa démarche réside dans la volonté de simplifier le modèle, en conservant le meilleur de chacune des méthodes. Il a imaginé son modèle dans un cadre scolaire, donc dans une démarche d'accompagnement d'élèves et de professeurs. La méthode Comcolors apporte donc une autre vision des profils dans un environnement pédagogique.

La simplification de son modèle tient à la description des personnalités en six couleurs au lieu des 16 personnalités du MBTI, même si pour les construire il est parti lui aussi de nos filtres de perception et modes de communication préférés. Il considère que nous avons deux sources de motivations : une première couleur dominante, que nous avons développée depuis l'enfance et une couleur secondaire, qui est probablement l'image que nous renvoie nos collègues ou stagiaires.

Les sources de motivation, si elles ne sont pas remplies peuvent nous mettre en situation de stress ; ces éléments peuvent également dans le cadre de nos stages ou formations nous aider à « coloriser » nos stagiaires, pour mieux adapter notre communication.

Couleur	Jaune	
Motivation	<p>Besoin de s'amuser ; apprécie la nouveauté, les changements le contact avec des personnes très différentes. Langage imagé.</p> <p>Aime jouer, rire, s'amuser et apprendre de nouvelles choses.</p> <p>Fuit l'ennui, la routine, la monotonie, la norme. Le Jaune est spontané, joueur, pétillant, amusant, enjoué. Son évaluation est toujours en positive attitude.</p>	
	Dans ce cadre	Hors du cadre, source de stress
	Peut travailler en un temps record.	Aura tendance à se décharger de cette contrainte sur un autre collègue. Source de stress : tâche répétitive, formalisme, conventionnel. Manque d'humour.

Couleur	Bleu	
Motivation	<p>Besoin d'être reconnu pour son travail et sa compétence.</p> <p>Besoin de structurer son temps, ses activités, et son espace de travail.</p> <p>Logique dans l'analyse des faits. Est motivé par des objectifs à atteindre.</p>	
	Dans ce cadre	Hors du cadre, source de stress
	Organisé, structuré, perfectionniste, pragmatique, réaliste, rationnel concret et logique. Respect des délais et travail soigné. N'aime pas perdre son temps.	<p>Déteste perdre du temps et redoute les imprévus de dernière minute. A plus de difficulté dans l'improvisation dans l'urgence. L'engagement insuffisant des stagiaires le stress. N'aime pas que son travail ne soit pas reconnu à sa juste valeur.</p> <p>Le bleu se demande toujours s'il est efficace dans son travail.</p>

Couleur	Violet	
Motivation	<p>A besoin de cohérence, de sens à un projet pour s'investir.</p> <p>Exigeant vis-à-vis d'elle-même et des autres. N'est pas motivé par des objectifs à atteindre. Il faut que le travail ait du sens pour lui.</p> <p>Accorde beaucoup d'importance à l'éthique.</p>	
	Dans ce cadre	Hors du cadre, source de stress
	<p>A besoin qu'on lui fasse confiance pour adhérer à un projet collectif à condition qu'il soit en accord avec ses idées et ses convictions. ; évaluateur, engagé, protecteur, exigeant, travailleur, consciencieux, fiable, digne de confiance.</p> <p>Evalue les risques, repère les impasses, détecte les incohérences et donne son avis avant de s'investir personnellement.</p>	<p>Que sa mission ou emploi du temps a changé sans qu'on ne lui demande votre avis. Que son autorité soit contestée.</p> <p>Qu'il travaille sur un projet ou avec des personnes qui ne partagent pas ses convictions. Le violet se demande toujours si le projet est toujours en cohérence avec ses convictions.</p>

Couleur		Orange	
Motivation	A besoin d'être aimé et apprécié en tant que personne pour ses qualités humaines. A besoin de travailler au sein d'une équipe soudée et chaleureuse dans un lieu accueillant. Déteste les conflits et joue un rôle de médiateur.		
	Dans ce cadre		Hors du cadre, source de stress
	Aimable, sympathique, social, chaleureux, généreux, bienveillant, compréhensif et dévoué. A besoin de remarque personnalisée.		Mauvaise ambiance, manque de communication, de travail en groupe.

Couleur		Vert	
Motivation	A besoin d'espace, de temps, de tranquillité pour se ressourcer. Apprécie de faire les choses à son rythme sans avoir la pression d'un temps limité. A besoin de se concentrer pour être efficace. S'il ne peut pas s'isoler physiquement d'un groupe, elle le fera mentalement en décrochant de la conversation et en rêvant.		
	Dans ce cadre		Hors du cadre, source de stress
	Calme, réservé, réfléchi, innovant, indépendant, distancé. Capacité à prendre du recul par rapport aux événements et se laisse peu influencer par les autres. Grande autonomie dans son travail. Synthétique et pertinent.		Passe plus de temps à réfléchir, à observer, à comprendre qu'à échanger avec les autres. Beaucoup de travail à faire en peu de temps. On lui donne des tâches d'organisation qui ne font pas appel à sa créativité. Les multi tâches qui donnent l'impression d'un éparpillement.

Couleur		Rouge	
Motivation	A besoin de défi à relever. Aime la pression du résultat pour montrer de quoi il est capable. Cette poussée d'adrénaline est son carburant au quotidien. Il raisonne non pas en termes de problème à résoudre mais en termes de solution à trouver. Il comprend un problème en agissant puis en évaluant le résultat de son action et en apportant les corrections nécessaires pour atteindre son but. Actif, énergique, entreprenant, dynamique, persuasif, influent et caméléon. Il adapte son comportement et son action en fonction de son interlocuteur de la situation et des opportunités, comme le caméléon qui change de couleur en fonction de son environnement.		
	Dans ce cadre		Hors du cadre, source de stress
	C'est dans l'action qu'il appréhende le monde et entre en contact avec les autres. Il agit d'abord, réfléchit ensuite.		Aucun challenge n'est à réussir. Les résultats de son travail ne sont pas quantifiables ; Il travaille avec des collègues incapables de prendre une décision. Les barèmes des évaluations sont trop détaillés.

Dans cette méthode, l'essentiel est de connaître sa couleur dominante pour comprendre ses comportements habituels, son environnement favorable, et ses choix de vie. S'accepter avec ses qualités et ses défauts (cela sous-entend en prendre conscience) c'est accepter l'autre tel qu'il est, sans essayer de le changer à notre image. Cet espace de tolérance permet de faire équipe avec des stagiaires et des collègues différents de vous, sans entrer dans des jeux de pouvoir.

Franck Jullien a alors mis en évidence les meilleures méthodes d'apprentissage en fonction des profils.

Les 6 styles d'apprentissage :

Le profil jaune qui apprend par le jeu : proposer des exercices ludiques, mettre en scène des situations, tenir des séances de brainstorming, manier l'humour, alterner les activités pour casser la routine, être imaginatif et spontané.

Le profil bleu qui apprend par la pensée : planifier le cours de façon systématique. Analyser les idées ou les faits de façon logique, solliciter la mise en pratique d'un concept à partir de la compréhension intellectuelle d'une situation.

Le profil violet qui apprend par le sens : annoncer la finalité de la séance ou de l'activité, expliquer le sens ou la valeur d'une démarche ou d'une approche, donner à l'élève le temps d'observer avant de lui demander une opinion, solliciter le débat d'idées, favoriser le raisonnement par déduction, présenter les différents points de vue.

Le profil orange qui apprend par les sentiments : privilégier le relationnel (travaux de groupe), être attentif à l'ambiance de la classe, être réceptif aux sentiments des stagiaires, créer un esprit de groupe solidaire en instaurant par exemple des tandems de tutorat, présenter une idée ou un concept à partir d'une anecdote vécue.

Le profil vert qui apprend par la réflexion : donner le temps d'observer avant de demander de faire, présenter les choses sous différents angles, faire appel à l'observation pour nourrir la réflexion, mettre les élèves en situation de comprendre par eux-mêmes et de résoudre les problèmes à leur manière, mettre l'accent sur le raisonnement, donner matière à réflexion.

Le profil rouge qui apprend dans l'action : démontrer au stagiaire sa capacité à faire, l'inciter à prendre des risques en lui lançant des défis, l'inviter à prendre une part active au cours ou à son déroulement, proposer des récompenses rapides. Le rouge avec son type caméléon peut vite se concentrer soit sur une tâche, soit sur la relation.

La démarche de Franck Jullien est pertinente à adapter à notre activité. Il convient d'être vigilant à ne pas avoir une approche trop scolaire, pouvant être interprétée comme infantilisante qui pourrait rappeler des mauvais souvenirs à certains. C'est pourquoi nous pouvons préconiser de conserver des bases du MBTI, qui s'avèrent pertinentes face à un public plus proche du monde professionnel (adulte avec un vécu, diverses expériences, qui a choisi de venir dans nos

formations) avec une démarche d'un manager coach et d'intégrer des éléments de la démarche Comcolors.

Nous allons donc rapprocher les deux méthodes pour retenir les éléments principaux des différentes personnalités utiles dans notre activité de plongée.

b) Quels éléments retenir pour chaque personnalité ?

L'idée est ici de mettre en évidence, avec les deux modèles les traits de personnalité les plus percutants pour pouvoir ensuite en tenir compte dans nos différents actes d'enseignement.

MBTI	Comcolors
E : extraversion → extérieur	Jaune / orange / rouge
Traits de caractère à retenir	
Sociable, expressif. Tire son énergie de l'interaction avec les autres ; apprend par l'action et préfère la communication orale.	

MBTI	Comcolors
I : introversion → intérieur	Vert
Traits de caractère à retenir	
Secret, réservé. Tire son énergie de la réflexion- apprend plus par la réflexion que par l'action. Préfère la communication écrite.	

MBTI	Comcolors
S : sensation → détails	Bleu / violet
Traits de caractère à retenir	
Détails, méthodique. A besoin d'exemple concret pour comprendre la théorie. Doué d'une capacité d'observation, factuel, évalue les risques.	

MBTI	Comcolors
N : intuition → global	Jaune / vert
Traits de caractère à retenir	
Créatif, abstrait. A besoin des grandes lignes, de connaître l'objectif pour prendre en compte les détails. A besoin de s'amuser, langage imagé, fuit la routine.	

MBTI	Comcolors
T : pensée → tête	Bleu / vert-rouge
Traits de caractère à retenir	
Fait des choix de manière logique, recherche à appliquer dans d'autres situations. Peut être dur dans ses propos, car priorise l'objet aux personnes. Se laisse peu influencer par les autres.	
MBTI	Comcolors
F : sentiment → cœur	Orange / violet / jaune
Traits de caractère à retenir	
Empathique, bienveillant, place l'individu au centre des choses. A besoin de sens pour s'investir, sait bien évaluer.	
MBTI	Comcolors
J : jugement → organisé	Bleu / rouge
Traits de caractère à retenir	
Structuré, n'aime pas l'imprévu, décide, passe aux étapes suivantes rapidement. Aime finaliser des tâches, méthodique. Aime l'action et les objectifs à atteindre- aime prendre des décisions-pragmatique.	
MBTI	Comcolors
P : perception → Fil de l'eau	Jaune / violet
Traits de caractère à retenir	
Spontané, souple, s'adapte facilement. N'aime pas les choses fixées longtemps à l'avance, travail mieux sous pression.	

Dans nos activités, nous sommes souvent amenés à échanger avec des stagiaires et collègues. Quelques questions simples peuvent nous aider à reconnaître les traits de personnalité principaux d'une personne : ces questions doivent être ouvertes (commençant par qui, que, quoi, quand, où, pourquoi ?) pour amener l'interlocuteur à s'exprimer (donc toutes les questions impliquant une réponse « oui » ou « non » ne fonctionnent pas :

-Demander à quelqu'un de se présenter dans l'environnement de la plongée : (comment est-il venu à la plongée, comment choisit-il son matériel, comment choisit-il et organise-t-il ses voyages ?...)

- La spontanéité de la réponse aiguillera sur la dimension extraversion ou introversion de notre interlocuteur : comme précisé précédemment, un introverti prendra systématiquement quelques secondes avant de répondre, alors qu'un extraverti

répondra immédiatement (un mot, une phrase ou une gestuelle) → E(extraverti) ou I (introverti)

- La réponse sera soit détaillée ou au contraire très synthétique → S (détails) ou N (global)
- Les éléments de réponse seront plus ou moins structurés dans le temps, par thème → J (structuré) ou P (au fil de l'eau)
- Qu'est ce qui le motive le plus dans l'appartenance au club ? les autres plongeurs, l'activité : nature...la formation... → F (cœur) ou T (tête)
- Savoir comment un plongeur organise ses voyages : est ce qu'il les prépare longtemps à l'avance, est ce que tout est calé avant le départ ou est ce qu'il « verra sur place ». Les mots employés et les intonations sont souvent révélateurs également.
- Evoque-t-il un vocabulaire centré sur des personnes, des sentiments ou des faits, des objets ?

Toute question ouverte amenant une personne à parler de lui, de son environnement de ses choix révèle un peu plus à chaque fois sur la manière de fonctionner de cette personne.

Cet exercice est intéressant et demande un peu d'entraînement si on veut pouvoir l'utiliser ensuite dans nos actes d'enseignement.

Regardons cela maintenant à travers des situations de plongée.

III. Prendre en compte les différentes personnalités dans l'enseignement de la plongée

La plongée, en France et ailleurs, est encadrée et les prérogatives des plongeurs sont définies par niveau de plongeurs et d'encadrants : tous ces éléments se déclinent alors via des contenus de formations.

Certaines écoles vont plus loin que le simple contenu de formation en imposant aux moniteurs des contenus de séance, des progressions pédagogiques préétablies. Au sein de la FFESSM, nous sommes attachés à la liberté pédagogique laissée au moniteur. A partir du moment où la sécurité est respectée, et dans le cadre du Manuel de Formation Technique, un moniteur

organise comme il l'entend la formation des plongeurs (ou des cadres) et construit ses séances de formation avec les outils qu'il pense être les plus pertinents.

C'est par cette liberté pédagogique que l'adaptation au profil des stagiaires va être la plus importante puisque notre modèle n'est pas figé.

Nous allons voir que ces impacts seront différents selon l'enseignement au 1^{er} ou au 2^{ème} degré. Les outils proposés pour s'adapter à ses interlocuteurs seront donc là aussi différents.

Les résultats ci-après sont issus d'observations réalisées lors de stage en situation (CTR et CTD), lors de formations réalisées au sein de club et lors d'échanges entre différents moniteurs et instructeurs.

a) Le moniteur 1er degré face à un futur plongeur

Concernant l'enseignement au 1^{er} degré, la formation relève de l'apprentissage d'un geste technique, d'un comportement, ou d'un aspect théorique.

Les constats réalisés dans les observations montrent que l'adaptation du moniteur à son apprenti plongeur se fait particulièrement à travers la manière de communiquer au moment du briefing et du débriefing ;

Nous allons donc dans un premier temps voir comment s'adapter à son plongeur à travers un exemple concret de séance pratique, via les principaux éléments devant être abordés dans un briefing et dans un deuxième temps, nous évoquerons une méthode de débriefing pouvant être utilisée pour s'adapter le mieux possible à son stagiaire. Concernant un cours théorique, cette situation sera étudiée dans la partie sur une séance de formation faite à un groupe.

i. Le briefing

Dans le briefing, les dimensions les plus mises en jeu sont :

- Le recueil et le traitement de l'information : Pour le S (détails) : besoin de détail et de concret. Pour le N (global) : besoin avant tout d'une vision de l'objectif à atteindre et d'abstrait.
- La relation avec le monde extérieur : le J (structuré) a besoin d'une méthode, d'une structure / le P (fil de l'eau) a besoin de spontanéité

Phase du briefing	Le thème	
	Les besoins des profils	Différentes réponses
	Besoin de sens. Besoin de concret. Besoin de s'amuser.	Expliquer les termes nouveaux, le vocabulaire. Préciser une situation de plongée. Justifier par la pratique. Privilégier un exemple positif : cas d'une exploration : faire rêver !
La stabilisation au Niveau 1	La stabilisation en plongée, c'est rester à la même profondeur sans avoir à injecter ou retirer de l'air dans son gilet en permanence. Lorsque votre guide de palanquée vous montrera un poisson dans une cavité, vous devez pouvoir l'observer sans avoir des variations de profondeur qui pourrait : - gêner les autres plongeurs de la palanquée. - vous faire toucher le milieu ou remonter.	

Phase du briefing	Objectif de la séance	
	Les besoins des profils	Différentes réponses
	Besoin de visualiser globalement. Besoin d'éléments précis.	« A la fin de la séance, vous serez capable de... » Il s'agit ici soit de donner uniquement l'objectif final ou de donner les objectifs intermédiaires de la séance. En fonction du profil, les détails seront donnés en début de séance ou dans les explications.
La stabilisation au Niveau 1	Rester à un même niveau de profondeur sans utiliser systématiquement le gilet dans différentes situations. Varier au maximum de 1 mètre en statique et dynamique. Pour cela, nous allons travailler différentes situations.	

Phase du briefing	Relier théorie / pratique	
	Les besoins des profils	Différentes réponses
	Abstrait / concret. Besoin de sens. Besoin de méthode, de structure.	Situer dans la formation en partant de la théorie vers la pratique ou l'inverse en fonction du profil. Commencer à apporter des éléments de détails.
La stabilisation au Niveau 1	Les effets de la pression sur les volumes → La flottabilité varie. Le plongeur et son équipement gilet / poumons / lestage... → Différents volumes sur lesquels on peut jouer → Variation de profondeur. Stabilisé, si j'amène de l'air, les bouées se remplissent, les volumes augmentent, je remonte.	

Phase du briefing	Explication du geste technique	
	Les besoins des profils	Différentes réponses
	Besoin de concret. Besoin d'imaginer. Besoin de s'amuser. Besoin de s'adresser à la personne.	Démonstration à sec (si possible !) → mentaliser l'exercice. Faire reproduire l'exercice à sec. Il est possible également de faire faire en même temps que la démonstration.
La stabilisation au Niveau 1	On est stabilisé, On inspire, on attend, on constate que l'on monte en regardant une paroi, On souffle, on attend, on constate que l'on descend. Faire répéter et s'assurer que chacun a bien compris.	

Phase du briefing	La séance	
	Les besoins des profils	Différentes réponses
	Besoin de structure. N'aime pas l'improvisation. Besoin de s'amuser. Besoin de spontanéité.	Expliquer les étapes de la séance dans l'eau : reprendre un profil de plongée par exemple Justifier de la nécessité de prévoir à l'avance qui fait quoi (pour ceux qui aime l'improvisation). L'ordre de passage. Respecter une progression dans la difficulté. Utiliser le milieu dans les exercices ou les binômes. Imaginer des jeux. Sur chaque exercice, il sera nécessaire de décrire l'attendu. La sécurisation d'une séance laisse parfois peu de place à l'improvisation, mais quelques variantes peuvent être faites en fonction d'où en sont les élèves et du nombre d'élèves.
La stabilisation au Niveau 1	Je me mets à l'eau en 1 ^{er} . Je ferai un 1 avec mon index. Je montrerai et ensuite je ferai ok. Puis je désignerai celui qui reproduira ... je ferai un signe fin d'exercice. J'indiquerai 2 pour le 2eme exercice... Pour permettre à chacun de s'exercer, vous passerez chacun votre tour. Utiliser les parois, le sol, faire un « saute plongeur » : passer au-dessus du plongeur sans utiliser le gilet en déplacement s'il n'y a pas de rocher adapté. Se passer un plomb comme on passe une balle. Avec quelqu'un qui a besoin de spontanéité, il est possible de varier le rythme pour créer un petit effet de « surprise », cela permet également de s'assurer de l'attention de l'élève sur toute la séance s'il y a plusieurs élèves.	

Phase du briefing	L'évaluation	
	Les besoins des profils	Différentes réponses
	Besoin de parler à la personne. Besoin de faits.	Prévoir les éléments personnalisés de débriefing. Resituer le geste dans le contexte de l'exercice.
La stabilisation au Niveau 1	Utiliser une plaquette en notant l'attendu, sur chaque exercice et prévoir de pouvoir évaluer tous les plongeurs. Savoir être précis et resituer dans le contexte de l'exercice.	

L'impact du briefing sera perceptible dans la phase aquatique. Une communication inadaptée au plongeur conduit à une incompréhension des consignes à réaliser, et donc un risque d'échec pour le plongeur (nous excluons ici le risque sur la sécurité considérant que cet item est bien appréhendé dans la séance et que l'influence des personnalités est minime)

Lors d'une séance sur l'apprentissage d'un comportement, les éléments de la séance technique vus précédemment sont identiques, il conviendra d'y ajouter la dimension T(Tête) / F(cœur) ; Quelqu'un orienté sur la pensée T(Tête) aura besoin d'éléments concrets, observables et mesurable pour l'aider à peser le pour et le contre dans ses décisions ; le F(cœur) aura une dimension humaine beaucoup plus développée.

Dans l'apprentissage de l'autonomie du niveau 2, différents éléments sont à prendre en compte concernant le binôme, et en fonction de sa personnalité certains éléments vont « percuter » beaucoup plus que d'autres. (Cela ne signifie qu'ils ne sont pas tous importants)

T(tête) centré sur l'objet	F(cœur) centré sur la personne
A quelle date était ta 1ère plongée ? A quelle profondeur ? As-tu rencontré des difficultés ? Prends tu des médicaments ? Est-ce que tes oreilles passent bien ?	Comment as-tu vécu ta dernière plongée ? As-tu apprécié tes plongées ? Comment te sens tu ? Es tu enrhumé ?

Nous voyons donc ici que les mots employés par l'un ou l'autre sont différents et en fonction du stagiaire, le moniteur doit être capable d'adapter son discours pour que ce dernier comprenne l'importance de questionner son binôme pour modifier ou non les paramètres de la plongée.

ii. Le débriefing

La phase de débriefing est essentielle pour aborder les séances futures ; le plongeur doit avoir compris ce qui est acquis et ce qui l'est moins et donc comment il avance dans sa formation et en tant que plongeur. Il peut en aller de sa motivation car on a déjà vu dans des clubs des personnes abandonner leur formation car elles ont interprété les propos du moniteur : « je ne suis pas fait pour cela », « je ne suis pas un bon plongeur ». Sur ce type de remarque, il est fort à parier que le moniteur avait un profil « T (pensée) » et que le plongeur avait un profil « F (cœur) ».

Pour éviter les « impairs », voyons comment les profils opposés réagissent face à la critique :

le T (tête) face à un F (cœur)	Conduite à tenir
<p>Les « penseurs extravertis » ont tendance à exagérer pour souligner leur propos et la « victime » sera trop outrée pour prêter l'oreille à ce qui est justifié.</p> <p>Les types « sentiments » réagissent mieux à la sympathie et à l'approbation.</p> <p>Les critiques d'un T(tête) sur un F(cœur) peuvent avoir des effets négatifs importants.</p> <p>Le T (tête) parle de la qualité des exercices réalisés.</p> <p>« Tu as fait... »</p>	<p>Eviter d'exagérer les défauts qu'ils souhaitent voir corriger. S'abstenir de faire des commentaires critiques s'ils n'ont aucun effet positif.</p> <p>Une petite dose de sympathie et d'approbation peut adoucir une critique si elle s'avère nécessaire. « Je comprends » par exemple permet de rassurer le plongeur sur ce que vous pensez de lui et/ou de sa prestation.</p> <p>Identifier ce qui a bien été et identifier seulement un ou 2 points à corriger. Le F (cœur) veut entendre « tu es... »</p>

le F (cœur) face à un T (tête)	Conduite à tenir
<p>La caractéristique qui irrite le plus les penseurs est la propension à trop parler des sentiments : mentionner trop de détails et se répéter. Quand on fait un exposé à un penseur, il faut être concis.</p> <p>Le F(cœur) parle de la qualité de l'autre en tant que plongeur.</p>	<p>Le F (cœur) doit apprendre à être concis en limitant le nombre de critères d'évaluation et en étant très précis sur ce qui a été réalisé.</p> <p>Le T (tête) conclura par lui-même qu'une variation de 2 mètres sur un exercice de stabilisation est un exercice non réussi.</p>

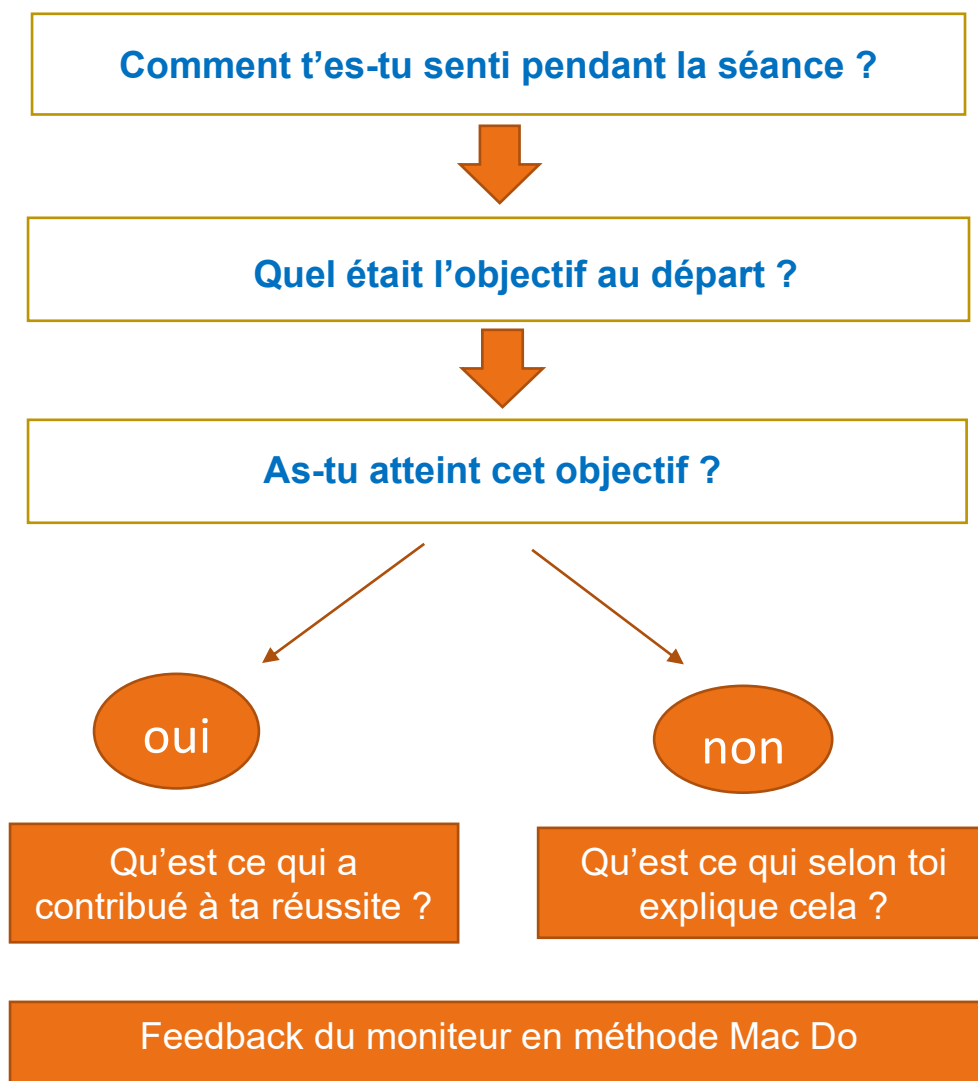
le S (détail) face à un N (global)	Conduite à tenir
<p>Le S (détail) a foi en ce qui est réel. Il sera capable de donner des éléments précis sur ce qui a été réalisé.</p> <p>Il peut « noyer » avec ses détails le N (global) qui à un moment décrochera alors que ce sera peut-être le moment le plus important.</p> <p>Le S (détails) est capable de répéter plusieurs fois ses propos pour être certain d'être compris.</p>	<p>Donner les évaluations des grandes étapes de l'exercice qui a été réalisé ; en fonction du besoin de détails du N (global), lui apporter les éléments justes nécessaires.</p> <p>Eviter de se répéter.</p>

le N (global) face à un S (détail)	Conduite à tenir
<p>Le N (global) est porté à présenter son idée de manière synthétique et s'attend à ce que son interlocuteur se concentre sur les grandes lignes sans s'attarder à des détails.</p> <p>Le S (détail) peut alors ne pas comprendre car il aura en tête des détails réussis ou non dont ne parlera pas son moniteur.</p> <p>Le N (global) évoque ce qui est possible plus que ce qui est fait : peut-être même au conditionnel : « si tu avais... »</p>	<p>Donner les grandes lignes et reprendre chaque point pour détailler ce qui a été bien réalisé ou moins et rester très factuel.</p> <p>Donner à chaque fois une solution de remédiation si elle ne vient pas d'elle-même.</p> <p>Laisser le temps au S (détail) d'assimiler chaque étape en illustrant le plus possible par des exemples concrets.</p> <p>S'assurer de la compréhension du S (détail) en le faisant reformuler.</p>

Une méthode de débriefing peut être imaginée pour vérifier à nouveau qui on a en face de soi, si on avait des doutes et adapter le mieux possible notre discours.

Il s'agit d'adopter un « protocole » pour faire parler le plongeur qui a réalisé ses exercices et ne jamais être dans le jugement de la personne : (Nous retrouverons ce protocole en annexe 3)

Protocole du débriefing



Revenons sur l'objectif des différentes étapes : (gardons à l'esprit que le débriefing doit rester relativement court (10 minutes maximum), et plus on s'adressera au plongeur à sa manière, plus il sera efficace.


Etape 1		Comment t'es-tu senti ?
	Objectif	Type de retour
	Faire déjà s'exprimer le plongeur sur ce qu'il a vécu dans l'eau.	S'il parle de lui : → c'est un F(cœur) : « j'ai été... » S'il parle de ce qu'il a fait → c'est un T(tête) « j'ai fait... »
Conclusion	La meilleure façon de s'adapter (surtout si le moniteur et le plongeur ont des profils différents) est de reprendre les mots employés par le plongeur et de l'inviter à poursuivre : « c'est-à-dire » « à quel moment » Cette 1 ^{ère} partie va vous aider le plus possible à vous mettre à sa place pour penser un peu comme lui.	


Etape 2		Quel était l'objectif de départ ?
	Objectif	Type de retour
	Vérifier qu'il avait bien compris les consignes dans l'eau et quel est son niveau de détail dans l'analyse du rendu.	Le niveau de détail pourra être par exercice ou plus global en fonction de la séance. Un N (global) donnera un objectif global et un résultat plus global. Un S (détail) aura besoin de reprendre chaque étape de l'exercice ou de la séance pour répondre.
Conclusion	Cette étape permet de savoir quel niveau de détail donner au plongeur sans le perdre. En règle générale, si le briefing est bien réalisé, l'objectif est commun et cette question permet au plongeur de prendre du recul. Il s'agit maintenant de faire parler le plongeur sur ce qu'il a fait ou été pour qu'il prenne conscience des écarts ou non entre l'attendu et ce qui a été réalisé	


Etape 3		
As-tu atteint cet objectif : Oui ? / Non ?		
	Objectif	Type de retour
	Probablement la plus importante car il va revivre mentalement ce qu'il a fait.	Il convient de vérifier la cohérence entre ce que le plongeur a fait ou pense avoir fait et ce que vous avez observé dans l'eau. Le S (détail) va revivre chaque étape et pourra donner des détails alors que le N (global) va expliquer rapidement ce qui s'est passé et de manière intuitive expliquera ce qui aurait pu se produire si... S'il y a le moindre doute, il convient de reformuler les propos du plongeur.
Conclusion	Il s'agit ici de tirer une pelote de laine de question ouverte : Qu'as-tu fait d'abord ? qu'est ce qui s'est passé ? comment as-tu réagi ? pourquoi as-tu réagi comme ça ? Le plongeur va alors prendre conscience de ce qu'il a fait et pourra mesurer les écarts s'il y en a. Ici, les plongeurs réussissent à trouver d'eux même ce qui a bien fonctionné ou non. A partir de là, il convient de synthétiser via le feedback. Reformuler c'est : « si j'ai bien compris, tu dis... » il convient ici d'être certain d'être sur la même longueur d'onde	

Le feedback du moniteur : la méthode Mac Do :

principe	<p>il s'agit ici de procéder en 3 étapes successives :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Donner un élément positif de la présentation 2) Donner un ou 2 éléments à améliorer 3) Terminer par un élément positif
-----------------	--

phase 1	Objectif	Type de retour
	Du positif.	Effectivement : ce que tu as bien fait... (pour un T tête) Effectivement, j'ai bien aimé quand tu étais... et que tu as. (pour un F coeur).
Conclusion	On place le plongeur dans une écoute positive ; exprimer une approbation, une sympathie.	

phase 2	Objectif	Type de retour
	Un ou 2 éléments à corriger (s'il y en a).	Reprendre les éléments mis en évidence par le plongeur lui-même et les éléments de correction que l'on partage.
Conclusion	On synthétise les éléments principaux à retenir en positive attitude, éléments dans « as-tu atteint tes objectifs ». Être sincère. Plus les mots employés seront ceux du plongeur et plus il sera en phase avec vous. (Encore faut-il être certain des termes utilisés et du sens donné à chacun d'eux)	

phase 3	Objectif	Type de retour
	Du positif.	Se projeter sur la possibilité de reproduire dans d'autres situations de plongée et se projeter sur la prochaine séance
Conclusion	On se projette sur la suite : prochaine séance et donner de la visibilité sur la formation globale en veillant bien à s'adresser à un T (tête) ou à un F (cœur).	

b) Le moniteur 2ème degré dans l'accompagnement d'un futur MF1

Face à un futur MF1, le MF2 doit réussir à laisser toute la personnalité du stagiaire s'exprimer. Dans ce cadre, il est nécessaire qu'il sache s'adapter au profil de son stagiaire.

Le MF2 apporte de la méthode pour aider le futur moniteur à reproduire cette méthode dans différentes situations et sur différents thèmes. C'est bien cette étape qui permettra au stagiaire de prendre conscience de ce qu'il fait, de pourquoi il le fait et de comment il s'y prend pour pouvoir le reproduire. Il va se convaincre lui-même de l'intérêt de cette méthode puisque c'est « lui » qui l'aura trouvée ; Le MF2 n'est là que pour aider à cette prise de conscience.

Nous pouvons identifier trois étapes dans la formation du futur MF1, étapes dans lesquelles l'accompagnement peut être différent et surtout l'impact d'une mauvaise adaptation au stagiaire peut être néfaste.

i. Le MF1 en début de formation

Le stagiaire MF1 a tout juste fait son stage initial ou les modules complémentaires lui permettant d'entrer en stage en situation.

A ce stade, et d'autant plus s'il n'est pas initiateur, il a besoin de méthode pour construire ses cours. Le MF2 doit donc s'adapter au fonctionnement de son stagiaire pour se faire comprendre. Faut-il partir d'une explication générique et mettre en application, ou est-il préférable de le mettre en situation et d'en déduire une méthode réutilisable ? Faut-il lui demander de travailler en amont ou au contraire de faire les choses plutôt avec une part d'improvisation ... Tout dépend du stagiaire. Voyons cela à travers un exemple concret : définir des critères d'évaluation

MF1 en début de formation Exemple : définir des critères d'évaluation	
Dimension	Recueil de l'information
S (détail)	Méthodique, besoin de concret pour comprendre la théorie, sait observer
	<p>Partir de la pratique : Partir d'un geste technique précis → le vidage de masque au niveau 1 : aller chercher dans le MFT les indications et noter ce qui est attendu et les conditions d'exécution → le faire réfléchir sur ce qui est observable et comment observer et donner des critères mesurables ; lui demander de classer ces critères par priorité...</p> <p>Rechercher une méthode à reproduire : Une fois l'exercice fait sur le VDM, le faire ressortir la méthode générale...</p>
N (global)	Abstrait, créatif, besoin des grandes lignes, a besoin de s'amuser
	<p>Partir de la théorie avec les grandes étapes : Le faire travailler sur la définition d'un critère d'évaluation Le faire réfléchir sur comment identifier les critères dans un exercice Et comment les prioriser.</p> <p>Mettre en application : lui demander de choisir un exercice d'application. (On peut proposer le VDM s'il n'a pas d'exemple immédiatement)</p>

Dimension	Prise de décision
T (tête)	Fait des choix de manière logique ; peut être dur et priorise l'objet à la personne
	<p>Expliquer pourquoi et comment les critères sont mesurables et le faire travailler sur la logique priorisation / sécurité</p> <p>Lui faire expliquer ses choix Faire travailler sur l'application un niveau 2</p> <p>Intégrer la notion de l'humain : être vigilant sur la notion d'exigence face à un niveau 1/ niveau 2 et sur le comment dire les choses en douceur</p>
F (Coeur)	Bienveillant, a besoin de sens, place l'individu au centre, sait observer
	<p>Donner du sens aux critères d'évaluation / pratique et au niveau Intégrer la notion de mise en situation moniteur / plongeur : bienveillance n'est pas materner → sécuriser tout en laissant faire et observer</p> <p>Intégrer des notions de précisions → observation et capacité à les restituer</p>

Dimension	Rapport avec le monde extérieur
J (structuré)	Structuré, n'aime pas l'imprévu, aime les objectifs à atteindre
	<p>Le faire réfléchir en amont de la séance sur les critères Faire travailler sur l'utilisation de la plaquette : la préparer à l'avance</p> <p>Valider avec lui l'efficacité de son outil</p> <p>Le faire travailler sur la complétude de son outil sous l'eau</p>
P (au fil de l'eau)	Spontané, souple, aime le travail sous pression
	<p>Le faire plutôt travailler en direct Lui dire qu'il faudra un moyen de se souvenir des observations pour le débriefing</p> <p>Le laisser choisir et apprendre de son action</p> <p>Il apprendra beaucoup plus de ses erreurs</p>

ii. Le MF1 en stage en situation

Pendant son stage en situation, le stagiaire va prendre de plus en plus ses marques et mettre sa « patte » dans ses présentations. Pour autant, quand des profils sont très marqués, il conviendra de recalculer certaines choses. Au fur et à mesure du temps, sa « vraie » nature aura tendance à reprendre le dessus dans la manière de préparer ses topos et de les présenter. Quelques petits ajustements seront donc nécessaires.

Profil : MF1 en stage en situation		
	Constats	Exemple constatés
S (détail)	Le S (détail) a tendance à donner beaucoup de détails et peut oublier l'essentiel. Il peut de ce fait, avoir des difficultés à borner un sujet. Il éprouve quelques difficultés dans les cours de synthèse et à réaliser des schémas simplifiés qui sont plus qu'approximatifs	Difficulté dans le bornage entre un niveau 1 et un niveau 2. Trop de détails dans les cours théoriques GP avec des difficultés dans les éléments à retenir. Doit trouver les éléments à détailler dans les sujets d'organisation
Solution	Comme il a besoin de concret : le faire systématiquement partir d'une situation concrète de plongée pour cerner le besoin. Quand il y arrive, il est très pertinent. Faire travailler les schémas simplifiés par des formes géométriques et proposer l'utilisation des planches non légendées. Guider le stagiaire dans ce qu'il est nécessaire de détailler dans les sujets d'organisation et de sécurité. Il a de réelles facultés pour s'appuyer sur son vécu et le partager	

	Constats	Exemple constatés
N (global)	Le N (global) donne les grandes lignes et en oublie des détails importants. Sait justifier globalement mais a plus de mal à aborder la partie en lien avec la plongée dans les sujets de théorie par rapport au niveau.	S'il tente de donner des détails, ne donne pas toujours les bons ou au bon moment et n'en connaît pas toute la signification : abstraction ne veut pas dire approximation. Point de vigilance sur des propositions faites non testées. (Évaluation par exemple).
Solution	Est assez doué pour les analogies et les schémas simplifiés → inviter le stagiaire à aller au bout de sa réflexion par un jeu de questions réponses. Reproduire ce qui est dit pour faire prendre conscience des manques : il prendra cela comme un jeu. Quand il valide une « évolution » dans sa manière de faire, il est doué dans la mise en œuvre immédiate.	

	Constats	Exemple constatés
J (structuré)	Il est structuré, n'aime pas l'imprévu. Aime les objectifs à atteindre	Il a tendance à préparer ses cours à l'avance et de ce fait peut être en stress si un élément l'a empêché de se préparer. Il est doué pour faire des plans et n'a en règle générale pas de problème sur les sujets d'organisation. Ses points de vigilance seront plutôt les mises en situation pratique lorsque le contexte peut changer.
Solution	On peut lui donner suffisamment à l'avance les sujets à préparer et au fur et à mesure de son aisance donner de moins en moins de temps. Le faire travailler dans l'adaptation au milieu en apportant petit à petit des modifications dans le contexte ; on peut l'aider en le faisant remplir des « cases » : lui proposer de compléter un tableau : dans telle situation, prendre telle décision... sa structure lui permettra d'améliorer sa capacité d'adaptation.	

	Constats	Exemple constatés
P (au fil de l'eau)	Il est spontané et s'adapte facilement. N'aime pas prévoir.	C'est celui qui vient en cours en n'ayant rien préparé. Il improvise et peut s'en sortir très bien s'il maîtrise le sujet ; s'il ne le maîtrise pas, il va ressentir du stress voire se démotiver. Il peut avoir tendance à ne pas vérifier les attendus dans la MFT.
Solution	Il convient de lui faire travailler les contenus de formation au départ en pratique et en théorie pour qu'il ait toutes les bases. En cas de cours complexe, lui donner des éléments en s'appuyant sur ses autres traits de caractère.	

Concernant les deux autres dimensions, (orientation de l'énergie E(extraversion) / I (introversion) et rapport avec le monde extérieur F (cœur) / T(Tête) à cette étape l'impact sera moindre car le stagiaire absorbe encore beaucoup.

Le moniteur 2ème degré doit surtout adapter son discours lors des débriefings et rassurer le stagiaire avec les mots qu'il veut entendre. L'utilisation de la méthode de débriefing vu au 1^{er} degré fonctionne très bien également ici. Ce qu'il faut retenir :

Si c'est un F (cœur) : le rassurer sincèrement sur sa capacité à devenir un bon moniteur

Si c'est un T (tête) : lui montrer que ce qu'il a fait est dans l'attendu à son niveau de formation.

Si c'est un I (Introverti) : laisser au stagiaire le temps d'assimiler et de répondre

Si c'est un E (Extraverti) : accompagner les propos de gestes et de mimiques.

iii. Le MF1 à l'approche de l'examen

Ce n'est plus le moment de rebattre toutes les cartes. Les dés sont jetés et pour autant, le stagiaire vous demande encore de l'accompagner et de lui faire des retours. Cependant, des débriefings inadaptés peuvent s'avérer contreproductifs : donnons quelques exemples :

Profil : MF1 à l'approche de l'examen		
Profils	Conséquences d'un débriefing inadapté	Conduite à tenir
S (détail)	Ne lui faire un retour que sur des grandes étapes voir dire juste « c'est bien » : le stagiaire aura l'impression soit d'être parfaitement prêt (et cela peut être gênant si ce n'est pas le cas) soit de finalement « perdre du temps » car le retour manque de précision	Il convient de reprendre des éléments de son topo et donner un avis factuel sur des éléments présentés (d'autant plus qu'il a besoin de concret et factuel) ; l'idée est probablement de revenir sur les points sur lesquels il a des questions ou a eu des difficultés lors de la préparation.

Profils	Conséquences d'un débriefing inadapté	Conduite à tenir
N (global)	Lui donner des détails notamment sur des petites choses à améliorer serait lui montrer que le sommet de la montagne est encore très haut. D'autant plus si le moniteur est un S(détails), qu'il donne beaucoup de petits détails. Le risque est ici que le stagiaire n'aille pas à l'examen car ne se sent pas à la hauteur.	Si le stagiaire est prêt : faire simplement une synthèse et valider. Ne revenir que sur les grandes étapes de sa présentation. S'il n'est pas prêt : ne pas le laisser aller à l'examen (évidemment !) et lui donner les grands thèmes à travailler : la sécurité....

Profils	Conséquences d'un débriefing inadapté	Conduite à tenir
F (cœur)	Lui donner des éléments liés uniquement à son topo ne le rassurera pas ; il n'entendra pas qu'il est légitime pour se présenter à l'examen et peut y renoncer et inversement s'il n'est pas prêt, il n'entendra pas les éléments lui permettant de se remettre en question.	Parler de lui : sa posture, son attitude « tu es... » ; éviter de lui parler uniquement du contenu. Le rassurer sur sa personne, sur lui en tant que futur moniteur.

Profils	Conséquences d'un débriefing inadapté	Conduite à tenir
T (tête)	Donner des éléments sur sa personne ne lui suffira pas. Il a besoin de faits par rapport à des choses qu'il a produites ou non.	Reprendre les éléments qui justifient qu'il peut aller ou non à l'examen. Inutile de parler de lui, ce n'est pas sa priorité. Il convient de le rassurer sur le contenu. Qu'est ce qui dans sa méthode est percutant.

Nous aurons compris qu'à l'approche d'un examen, et à partir du moment où nous avons validé que le stagiaire était prêt à se présenter à l'examen, il s'agit surtout de le rassurer sur ses points forts et sur les éléments qu'il comprend, donc lui parler avec ses mots et selon son profil.

Dans son rôle, le moniteur est également amené à faire des cours à plusieurs élèves en même temps. La difficulté, ici, est de réussir à capter l'attention de tous les stagiaires et parfois sur des sujets pouvant sembler loin de la pratique, voire du quotidien du plongeur.

Nous allons voir qu'il y a toujours moyen de s'adapter à son public, même s'il est composé de plongeurs ayant des profils bien différents.

c) Le moniteur face à un groupe de stagiaires

D'un point de vue général, il s'agit ici de « jouer » sur la motivation des différents profils. Par conséquent, à chaque moment de la séance ou lors de séances successives dans un stage initial par exemple, il convient de varier les plaisirs donc les méthodes d'animation notamment pour s'assurer que chaque participant prendra les éléments utiles et cela selon son mode de compréhension.

Regardons tout d'abord au travers d'un déroulé générique d'une séance comment interpeler les différents profils, et ensuite nous mettrons en application à partir d'un cours théorique adressé à des plongeurs et d'un cours de pédagogie générale adressé à des stagiaires initiateurs.

i. Principes généraux

phase 1	Action du moniteur et activité du stagiaire	Motivation liée au profil
accueil	Le moniteur accueille individuellement chaleureusement chacun des stagiaires présents	Le F (cœur) est sensible à cet accueil chaleureux individualisé. Le E (extraverti) apprécie cette interactivité
	Au démarrage de la séance, il fait une pointe d'humour et annonce l'objectif de la séance	Le N (global) apprécie cette note d'humour qui nourrit son besoin de décontraction et entend l'objectif final. Le E (extraverti) apprécie la pointe d'humour qui met à l'aise.

phase 2	Action du moniteur et activité du stagiaire	Motivation liée au profil
introduction	Il présente son plan de séance	Le S (détail) intègre les étapes et comprend l'objectif final. Le J (structuré) apprécie la structuration dans le temps et le T (tête) commence à percevoir la logique.
	Il pose une problématique sous forme de question ; il précise comment il entend la développer avec eux et s'appuyer sur un débat d'idées.	Le F (cœur) apprécie d'être sollicité (« avec eux »), tout comme le J (structuré) qui apprécie d'avoir un objectif à atteindre via la problématique posée. Le P (fil de l'eau) apprécie le débat qui laisse toujours une place à la spontanéité et le travail immédiat. Le N (global) et le E (extraverti) apprécient le côté jeu du débat
	Calmement, il situe le cours par rapport aux autres et laisse le temps à chacun de s'organiser pour prendre des notes	Le I (introverti) apprécie le calme ; Le S (détail) et le J (structuré) apprécient d'avoir une vision plus claire du parcours déjà réalisé.

phase 3	Action du moniteur et activité du stagiaire	Motivation liée au profil
développement	Les mots et les expressions clés sont notés au tableau au fur et à mesure ; il ponctue sa démonstration d'anecdote	Le F (cœur) apprend par les sentiments et le lien avec les situations vécues ; le S (détail) apprécie les cas concrets et le N (global) retienne les éléments « à retenir »
	Faire une démonstration, module la voix pour interpeler (démonstration à sec dans un cours pratique par exemple)	Le E (extraverti) et le N (global) apprécie cette forme « théâtrale » et le S (détail) se retrouve dans le concret.
	Le cours est rythmé, varié, dynamique	Le E (extraverti) et le J (structuré) apprécient d'être en action et qu'il n'y a pas temps mort

phase 4	Action du moniteur et activité du stagiaire	Motivation liée au profil
travaux des stagiaires	Travail à faire en petit groupe sur des documents variés : recherche, réflexion, dessins humoristiques, partage d'idées : idéalement chaque groupe a le choix du type de documents, du sujet s'il y en a plusieurs et des partenaires de travail	Chaque profil est motivé, car chacun va pouvoir travailler selon son mode de fonctionnement et ses centres d'intérêt.
	Travail d'analyse donné sous forme d'une grille à compléter : l'utilisation d'un support proposé et non imposé rassure tout en laissant une certaine liberté, et ce d'autant plus si la grille correspond à des supports utilisés lors d'un examen ou d'une autre séance	Chacun des profils est rassuré par ce cadrage, tout en laissant le choix (pour les créatifs !) en cohérence avec la tâche finale.
	Pendant un travail en autonomie, le moniteur ne se déplace que s'il est sollicité pour régler un différend au sein d'un groupe	Chacun est rassuré par l'autonomie car gère le travail en conséquence
	Chaque groupe nomme un rapporteur, chacun a un temps de présentation devant la classe	Les E (extraverti) -P (fil de l'eau) » apprécient ces temps d'échange informel à l'oral, les F (cœur) peuvent mieux exprimer leur personnalité. Les autres sont motivés d'avoir contribué à la qualité de la réflexion
	Pendant la mise en commun, les autres stagiaires prennent des notes pour étoffer leur propre argumentaire et leurs exemples	Les S (détails) apprécient d'avoir du contenu ; les J (organisé) et T (tête) apprécient que le contrat de départ soit respecté. Les autres apprécient d'avoir une marge de choix sur le contenu de leur cours.
	Le moniteur prend le temps de ponctuer les interventions par des commentaires ciblés. : qualité d'analyse, originalité de l'interprétation, capacité de synthèse.	Chacun prendra selon son profil le commentaire qu'il retiendra

phase 5	Action du moniteur et activité du stagiaire	Motivation liée au profil
fin de séance	Il donne une liste de sources de documents pour compléter le cours.	Le S (détails) apprécie d'avoir de la matière, le I (introverti) a de quoi nourrir sa réflexion.
	Il annonce une mise en pratique concrète l'après midi	Certains apprécieront cette partie car elle est synonyme d'action : de passage de la théorie à la pratique
		Certains apprécieront d'avoir du temps pour se préparer avant la mise en situation ; D'autres apprécieront l'organisation de la séance.

L'ordre des items dépendra bien évidemment du cours lui-même et certains peuvent ne pas être appropriés sur une séance. Les phases 4 et 5 peuvent être mixés. Sur un stage, il conviendra de retrouver l'ensemble des items avec un équilibre entre les différentes formes d'animation.

ii. Mise en application au 1er degré : cours théorique sur la planification de plongée en autonomie à des futurs niveau 2.

phase 1	Action du moniteur et activité du stagiaire	Motivation liée au profil
accueil	Le moniteur accueille individuellement chaleureusement chacun des stagiaires présents.	Si tout le monde se connaît, un salut individuel avec une question plus personnalisée.
	Au démarrage de la séance, il fait une pointe d'humour et annonce l'objectif de la séance	La pointe d'humour est selon la personnalité du moniteur. A la fin de la séance, vous serez capable de planifier.

phase 2	Action du moniteur et activité du stagiaire	Motivation liée au profil
introduction	Il présente son plan de séance	Affichage en PPT du plan en lien avec le contenu dans le MFT planification de la plongée
	Il pose une problématique sous forme de question ; il précise comment il entend la développer avec eux et s'appuyer sur un débat d'idées.	Comment planifier une plongée en autonomie avec un binôme que vous ne connaissez pas ? Travail de réflexion collective sur les différents items qu'est-ce qu'une planification, pourquoi planifier? -Travail de réflexion en sous-groupe sur chaque élément de la planification>>> les groupes s'auto constituent - Présentation de chaque groupe : échanges - Synthèse faite par le moniteur -Mise en situation en salle (évaluation en salle) - Mise en situation lors du prochain weekend de plongée (évaluation pratique)
	Calme, il situe le cours par rapport aux autres et laisse le temps à chacun de s'organiser pour prendre des notes	Règlementation, Procédure de désaturation, Prévention des accidents... et ensuite mise en application en plongée du cours

phase 3	Action du moniteur et activité du stagiaire	Motivation liée au profil
développement	Les mots et les expressions clés sont notés au tableau au fur et à mesure ; il ponctue sa démonstration d'anecdote	Travail de réflexion collective sur les différents items : qu'est-ce qu'une planification, pourquoi planifier; au fur et à mesure des présentations des sous groupes, ces éléments pourront être complétés,
	Faire une démonstration, module la voix pour interpeler (démonstration à sec dans un cours pratique par exemple)	Commencer à faire compléter une grille avec les grands items qui pourra servir de support pour le travail en sous-groupe; cette phase démonstration sera réutilisée en synthèse
	Le cours est rythmé, varié, dynamique	Des temps de réflexions, des temps d'action

phase 4	Action du moniteur et activité du stagiaire	Motivation liée au profil
travaux des stagiaires	Travail à faire en petit groupe sur des documents variés : recherche, réflexion, dessins humoristiques, partage d'idées : idéalement chaque groupe a le choix du type de documents, du sujet s'il y en a plusieurs et des partenaires de travail.	répartition des items selon les mots noter au tableau en début de développement.
	Travail d'analyse donné sous forme d'une grille à compléter : l'utilisation d'un support proposé et non imposé rassure tout en laissant une certaine liberté, et ce d'autant plus si la grille correspond à des supports utilisés lors d'un examen ou d'une autre séance.	Grille préparée sur la phase précédente et agrémentée d'éléments pouvant manquer : quelle réglementation, prévention de quel accident, quelles questions. poser.....permettra de faire le lien entre les risques et la prise de décision.
	Pendant un travail en autonomie, le moniteur ne se déplace que s'il est sollicité pour régler un différend au sein d'un groupe.	
	Chaque groupe nomme un rapporteur, chacun a un temps de présentation devant la classe.	Le moniteur joue le rôle d'animateur ; pose des questions, précise les propos des groupes.
	Le moniteur prend le temps de ponctuer les interventions par des commentaires ciblés. : qualité d'analyse, originalité de l'interprétation, capacité de synthèse. Il devra sur ce type de cours finir par une synthèse.	il peut les agrémenter de situations réelles Lors de la synthèse, reprendre un schéma de plongée qui facilite la prise de note : avant, pendant et après la plongée. Prise de connaissance du binôme, Consignes du DP, orientation, site, profil de plongée, analyse des risques et prise de décision....

phase 5	Action du moniteur et activité du stagiaire	Motivation liée au profil
mise en situation et fin de séance	phase de mises en situation.	Prendre le cas d'une plongée et faire un sketch : laisser à chacun en binôme le temps de préparer → le moniteur fait le briefing de DP et les plongeurs simulent leur briefing de plongée.
		(En fonction du temps imparti, chaque binôme peut travailler sur une variante dans sa situation qui imposera des décisions différentes : plongée le matin.
	Il annonce une mise en pratique concrète l'après midi.	Le moniteur fera un feedback sur chaque présentation en s'attachant à parler aux personnes et sur les contenus. Explication du contexte et rappel synthétique des critères d'évaluation en situation.

iii. Mise en application au 2ème degré : les éléments de pédagogie générale à de futurs initiateurs.

phase 1	Action du moniteur et activité du stagiaire	Motivation liée au profil
accueil	Le moniteur accueille individuellement chaleureusement chacun des stagiaires présents	Les stagiaires se connaissent rarement tous. Proposer une présentation sous forme de jeu : imagidés, jeu des 4 vérités pour 1 mensonge... (mensonge qui devra être découvert avant la fin du stage), présentation croisée, faire passer une balle pour ne pas imposer un ordre pré établi... :
	Au démarrage de la séance, il fait une pointe d'humour et annonce l'objectif de la séance	L'objectif est d'intégrer un vocabulaire commun à un acte d'enseignement qui sera utilisé tout au long du stage...et de la formation

phase 2	Action du moniteur et activité du stagiaire	Motivation liée au profil
introduction	il présente son plan de séance	1) Analyse d'une situation d'enseignement 2) Analyse d'une situation d'enseignement Identification du vocabulaire spécifique 3) Définition précise 4) Les outils du moniteur, sa posture 5) Mise en application
	il précise comment il entend la développer avec eux et s'appuyer sur un débat d'idées. 4 étapes vont ponctuer la séance	3 personnages joués par des cadres du stage : un apprenti cuisinier, un maître intello, un animateur de jeu 1) A partir de l'observation d'une scénette de la vie courante réalisée par l'apprenti, identifier de manière pratique le vocabulaire de pédagogie générale (un mot = une action de la scénette) : la liste des mots est donnée en parallèle 2) Maître intello annonce chaque mot et l'équipe la plus rapide va coller un post-it sur lequel est indiqué l'action de la scène s'y rapportant : l'ensemble des participants valide ou non et maître intello aura le dernier mot en cas de désaccord 3) Chaque groupe recherchera une définition exacte des mots trouvés 4) Application à la plongée via l'utilisation des outils à disposition d'un moniteur (MFT/CDS)
	Calme ment, il situe le cours par rapport aux autres et laisse le temps à chacun de s'organiser pour prendre des notes	Chaque groupe dispose d'un paquet de post-it ; il a la liste des mots à découvrir : on leur laisse le temps de s'organiser avec le matériel et de définir une stratégie de groupe

phase 3	Action du moniteur et activité du stagiaire	5) Mise en application
développement	l'ensemble des mots du vocabulaire à assimiler sont visibles au tableau	Les mots restent visibles tout le temps de la démonstration : un apprenti cuisinier apprend à faire de la mayonnaise
	scénette : 1ère phase : l'exercice est demandé avec très peu de consignes 2ème phase : des consignes précises sont données au fur et à mesure, voir l'exercice est réalisé en même temps par les 2 personnes.	La démonstration se déroule en 2 exercices : 1) Le moniteur donne à l'apprenti la liste des ingrédients à préparer, les ustensiles et une recette écrite à suivre (les grandes lignes) et la mayonnaise est ratée 2) Le moniteur explique à son apprenti étape par étape comment réaliser une mayonnaise avec des précisions au fur et à mesure de la recette ; le moniteur peut également faire en même temps pour montrer
	Le cours est rythmé, varié, dynamique	Ecoute des objectifs et consignes 1) Réflexion/action : Les stagiaires sont parfois assis pour observer et compléter les post-it-Action /réaction : à l'appel du mot, le plus rapide se lève et ensuite réflexion collective pour une première prise de conscience-Réflexion : chaque groupe recherche une définition précise des mots 2) Action /réaction/ réflexion : chaque groupe donne sa définition des mots, échanges et validation : assimilation de la théorie-Réflexion : présentation des outils du moniteur : MFT... 3) Mise en application sur des thèmes spécifiques : VDM, panne d'air, lâcher reprise d'embout

phase 4	Action du moniteur et activité du stagiaire	Motivation liée au profil
travaux des stagiaires	Travail à faire en petit groupe sur des documents variés : recherche, réflexion, dessins humoristiques, partage d'idées : idéalement chaque groupe a le choix du type de documents, du sujet s'il y en a plusieurs et des partenaires de travail	1) Observation d'une scène active 2) Recherche sur internet ou autre 3) Recherche dans le MFT Les cadres n'interviennent pas dans la phase de recherche des définitions, et accompagnent dans la mise en situation
	Travail d'analyse donné sous forme d'une grille à compléter : l'utilisation d'un support proposé et non imposé rassure tout en laissant une certaine liberté, et ce d'autant plus si la grille correspond à des supports utilisés lors d'un examen ou d'une autre séance	Sur la mise en application à la plongée, un fil conducteur de la réflexion : Pour un niveau 1 1) Définissez un objectif de formation-Justifiez votre séance-Quels sont les prérequis. 2) Comment vous y prendriez-vous : les étapes de votre 1ère séance sur le thème 3) Quelle est la différence avec un niveau 2
	Chaque groupe nomme un rapporteur, chacun a un temps de présentation devant la classe	Liberté laissée à chaque groupe. Un même temps de présentation est donné à chaque groupe et un débriefing est fait par le moniteur
	Pendant la mise en commun, les autres stagiaires prennent des notes pour étoffer leur propre argumentaire et leurs exemples	

phase 5	Action du moniteur et activité du stagiaire	Motivation liée au profil
fin de séance	Il annonce une mise en pratique concrète sur le reste du stage	Utilisation de ce vocabulaire et de cette mise en application à d'autres moments du stage pour assimilation de détails utiles à un acte d'enseignement

La manière qu'aura chacun de se présenter donnera des éléments sur les profils individuels. Il convient de privilégier le même format de présentation pour tous, stagiaire et moniteur. S'il le fait après les stagiaires, cela leur laisse plus de liberté et de spontanéité mais peut aussi apporter une forme de stress aux plus introvertis ; dans ce cas, il conviendra de laisser les personnes choisir leur ordre de passage.

Chaque étape permet d'identifier le profil des stagiaires : au sein des travaux de groupe, il est aisé de repérer ceux qui sont dans la réflexion et ceux qui se mettent dans l'action. De même, on peut retrouver les personnes organisées et celles plus spontanées.

Si certains se sont peu exprimés, il conviendra d'aller « les chercher » lors des échanges de groupes. L'observation du travail sur les définitions et la mise en pratique permet également de mesurer ceux qui sont plus dans le global ou le détail.

Le moniteur peut utiliser une grille en support pour chaque stagiaire afin de retrouver les traits de personnalité les plus importants : noter les attitudes, les mots utilisés. L'objectif sera notamment au travers des travaux plus individuels d'adapter les débriefings pour plus d'efficacité.

(Proposition en annexe 4 d'une trame pouvant être utilisée lors de la phase d'accueil)

IV. Les personnalités au sein d'une équipe pédagogique

La compétence d'un moniteur se mesure également dans son aptitude à s'intégrer à une équipe pédagogique : il faut faire preuve d'une grande adaptabilité en un temps limité.

Le travail en équipe ne s'improvise pas. Il peut même être source de stress pour un moniteur, notamment s'il n'est pas expérimenté et surtout s'il existe un jeu de pouvoir avec les collègues ou si les membres de l'équipe n'ont pas l'opportunité d'exprimer leurs talents. L'expression des talents, nous l'avons vu, est meilleure lorsqu'une personne peut travailler en fonction de sa personnalité. Une équipe performante se construit sur une position gagnant-gagnant c'est-à-dire où chacun va pouvoir exprimer ses meilleurs talents et va ainsi réussir à se dépasser.

Nous constatons qu'harmonisation rime souvent, au sein d'une équipe, avec uniformisation, qui s'assemble se ressemble ! Naturellement, la tendance pourrait être de former une équipe avec des membres qui s'entendent parfaitement, cela fait gagner du temps car ils ont le même schéma de pensée et se comprennent bien. Le piège, ici, serait d'avoir des membres d'une équipe avec un profil trop proche, ainsi, certains aspects dans l'organisation, la mise en œuvre du stage et finalement la réussite du stage pourraient alors en pâtir. Il convient de garder à l'esprit que la richesse d'un groupe et donc d'un stage tient à la diversité des personnes qui le composent.

Le travail accompli sera alors au-delà de la somme des compétences réunies.

Chacun d'entre nous occupe naturellement un rôle au sein d'une équipe. Ce rôle dépend de notre profil de personnalité. Si nous jouons un rôle correspondant à notre profil, nous excellons dans la tâche qui nous est confiée. A contrario, si le casting n'est pas bon ou si les autres n'acceptent pas que nous tenions notre rôle, non seulement nous ne sommes pas performants, mais nous adoptons nos profils conflictuels car nous sommes sous stress. Les relations avec les autres deviennent de plus en plus difficiles et toute l'équipe en pâtit. Le risque est également que les personnes qui ne sont pas à la bonne place cherchent à se soustraire de cette contrainte et qu'elles ne fassent pas le travail demandé.

Dans nos stages, dans lesquels nous sommes bénévoles, les équipes sont déjà composées par la disponibilité des uns et des autres.

En fonction des inscriptions des stagiaires, il peut y avoir plusieurs niveaux de formation. Les différents cadres auront probablement au préalable exprimé leurs souhaits de participer à tel ou tel niveau de formation.

C'est à partir de ce moment qu'un stage prend la forme de projet. Il va falloir constituer l'équipe projet, composée d'un responsable de stage et de membres d'équipe.

Pour constituer cette équipe, il convient de s'interroger sur les différents rôles à remplir pour mener à bien le projet.

a) L'équipe projet : généralités

Membre	Rôle (non exhaustif)	Profil dans nos stages
Le pilote	Il est le responsable de tous les stages ; responsable des budgets, il fixe les contraintes : nombre de stagiaires, nombre de cadres, salles disponibles : il est le principal relai avec la structure accueillante et assure la planification globale de tous les stages qui se déroulent en même temps. Il nomme les responsables de stages, répartit les équipes.	Il s'agit souvent d'un président de CTR, CTD, ou responsable technique d'un club.
Le responsable du stage	Il est responsable du déroulement du stage : il pilote le stage, partage les tâches, s'assure de la cohérence des présentations avec l'attendu, il s'assure que les objectifs soient atteints, il veille au respect du planning. Il anime l'équipe de cadres. Il est le relai principal du pilote, il accueille et communique avec les stagiaires et s'assure que tout est mis en œuvre pour accompagner chaque stagiaire quel que soit sa personnalité.	Il s'agit généralement d'un cadre expérimenté ayant participé à plusieurs reprises à ce type de stage et n'ayant pas exprimé d'aversion à la prise en charge de stage
Les membres de l'équipe	Ils préparent avec le responsable de stage les différentes séquences théoriques et pratiques et les animent. Ils évaluent les stagiaires au cours de la formation et sont un relai essentiel entre les stagiaires et le responsable de stage.	Il s'agit de cadres plus ou moins expérimentés ne se connaissant pas systématiquement.

Heureusement, les stages et formations ne sont pas systématiquement une remise à zéro où tout est à créer. Les objectifs sont partagés et connus de tous et nous pouvons largement nous inspirer de ce qui a été fait lors de stages précédents : nous en inspirer et non copier car la « personnalité » du groupe projet donne les variantes de chaque stage qui permet de tester de nouvelles façons de faire ; de nouvelles approches, et ce, d'autant plus que les stagiaires eux-mêmes ont toujours des profils différents.

Pour autant, nous avons vu au travers du descriptif des différents profils que tout le monde n'a pas l'âme d'un responsable de stage, tout le monde n'a pas la même facilité à anticiper les différentes actions, à s'adapter aux changements de dernières minutes qui surviennent souvent dans nos stages (le bateau n'est plus disponible, les horaires sont bouleversés pour des raisons de météo, tel cadre ne peut plus plonger car il a un problème d'oreille...). La constitution de l'équipe doit permettre de répondre à tous ces éléments. Cette constitution doit également permettre que toutes les formes d'animation soient mises en œuvre afin de « capter » tous les stagiaires, et qu'un bon équilibre soit trouvé pour ne perdre personne en route.

Ainsi, chaque cadre en fonction de sa personnalité s'exprimera au mieux dans le stage en fonction de l'étape du projet et des événements. Et cela passera d'autant plus que le responsable saura « utiliser » chaque membre au bon moment et pour la meilleure action.

Il convient maintenant d'aborder quel pourrait être le profil du responsable de stage, et à travers les différentes étapes du déroulement d'un stage, quelles personnalités s'expriment le mieux dans ces étapes et par voie de conséquence comment les « utiliser » à ces différents moments. Ensuite, nous imaginerons les outils possibles facilitant le pilotage d'un stage dans ce cadre.

b) Les membres de l'équipe

i. Le responsable du stage

Y a-t-il un profil plus adapté pour diriger un stage ?

Le meilleur profil du responsable de stage se déclinera à travers les tâches qui lui incombent : organiser, planifier, piloter, anticiper, animer et parfois négocier.

Tâche		Profil de personnalité
Organise	Il affecte les ressources aux différentes tâches et estime la charge pour une répartition globalement équitable. Il s'assure de la cohérence des contenus avec les attendus du stage.	T(pensée) : il fait des choix logiques, c'est un calculateur. Saura tirer profit des expériences des autres stages.

Planifie	Définie les tâches à réaliser- il propose le planning initial - s'assure du respect des délais à tous les moments du stage – s'assure des horaires respectés pendant le stage.	J (structuré) : il est structuré et méthodique ; il est pragmatique ; son profil permettra de transmettre les éléments suffisamment tôt à chaque cadre de l'équipe. S (détails) : il conserve une vision pragmatique et est capable de voir les détails manquants.
-----------------	--	---

Tâche		Profil de personnalité
Pilote	Il met à jour le planning- il prend des décisions face aux aléas ou organise la prise de décision.	J (structuré) il aime que les décisions soient prises
Anticipe	Il imagine plusieurs scénarios – prévoit les temps d'échanges.	N (global) : il garde une vision large de l'objectif du stage.
Négocie	Avec le « pilote » de l'ensemble des groupes : il peut négocier la disponibilité d'une salle, un changement d'horaire, demande de nouvelle ressource ...	T (Tête) : il pèse le pour et le contre.
Anime	C'est un communicant ; il coordonne l'équipe et s'assure que chacun est dans son rôle : il veille à ce que chacun trouve sa place et occupe son rôle – il dirige l'équipe.	E(extraverti) car il est un communicant qui aime l'interaction entre les individus. F(Coeur) il fait en sorte que chaque individu soit pris en compte et se sente bien.

Au regard de ces différentes tâches, les profils qui pourraient être le plus enclin à jouer ce rôle sont :

- ENTJ (commandant)
- ESTJ (directeur)
- ENFJ (protagoniste)
- ESFJ (consul)
- Les ENTP (innovateur) et ENFP (inspirateur) peuvent également être d'excellents responsables de stage car ce sont des leaders efficaces à condition qu'ils soient entourés de relais organisés et pragmatiques dans l'équipe.

Et pourquoi ces profils ?

Le E(Extraverti) aura beaucoup plus de facilité à animer quel que soit la situation et dans les différentes étapes du projet. Ce sera globalement plus difficile pour un *I (Introverti)* qui a besoin de temps de réflexion. Un responsable de stage est souvent sursollicité par les membres de l'équipe. Cela peut à terme l'éprouver plus qu'il ne faut.

Le J (structuré) est par nature organisé ; il aura tendance à se mettre à sa tâche dès lors qu'elle lui sera confiée ; A l'inverse le P (fil de l'eau) aura tendance à penser qu'il reste toujours suffisamment de temps pour faire les travaux, d'autant plus qu'il est bien meilleur lorsqu'il travaille un peu sous pression. Mais le P(Fil de l'eau) en tant que responsable du stage, risque d'imposer son mode de fonctionnement à tous les membres de son équipe et risque de les mettre en stress : cela provoquera des tensions inutiles et contreproductives au sein du groupe, et ceux qui aiment travailler longtemps à l'avance auront probablement le sentiment d'un travail mal fait. Cependant, nous verrons qu'avoir des P dans son équipe est un atout indéniable.

De plus, si tout est réalisé trop proche du début du stage, il sera difficile de prendre suffisamment de hauteur afin de s'assurer de la cohérence des différentes présentations et prestations, s'assurer qu'il n'y a pas de redite et que tous les profils de stagiaires y trouveront leur compte dans les contenus sur le fond et la forme. Nous sommes bénévoles et avons pour la plupart des activités professionnelles, des activités au sein des clubs qui nous occupent la plupart du temps.

De même, plus on anticipe les tâches d'organisation et de planification, plus chacun des cadres pourra ensuite s'organiser selon son profil et selon ses disponibilités pour préparer les séquences dans lesquelles il intervient. De la même façon, nous verrons ensuite que le responsable de stage devra être vigilant dans la composition des binômes : tous ne peuvent fonctionner correctement.

Le N (global) aura plus de facilité à garder une vision globale de la finalité du stage. Cependant, il conviendra qu'il s'adjoigne un *S (détails)* pour éviter de négliger des détails importants. L'inverse étant vrai également, un « S » devra s'adjoindre un « N » qui lui indiquera la valeur de nouvelles idées.

Le T (tête) sera logique dans sa prise de décision : il pèse le pour et le contre et cherchera des solutions en tenant compte de l'équité au sein de l'équipe. Cependant il peut se montrer dur alors qu'un *F (cœur)* qui respire la chaleur et qui sait instaurer une harmonie au sein d'une équipe aura la capacité à tenir compte des contraintes de certains cadres par rapport aux autres, notamment dans la répartition des tâches ; attention toutefois à ne pas privilégier certains aux dépens d'autres et donc attention également à ne pas privilégier l'harmonie de l'équipe au détriment du résultat attendu.

Est-ce que cela signifie que les autres profils ne peuvent pas être responsables de stage ? Non, bien sûr car nous ne sommes jamais tout blanc ou tout noir. Personne n'est 100% J(structuré) ou N(global), T (Tête) ou F(cœur). Cela nous confère une certaine capacité d'adaptation.

Ce qui est important à retenir, c'est que les profils cités sont certainement les plus aptes à prendre le rôle de responsable de stage en ayant le moins d'efforts à fournir car les exigences du rôle sont des qualités intrinsèques de ces personnalités. Les autres devront fournir un effort un peu plus important. Ils iront dans ce qu'on appelle leur zone d'effort.

A noter toutefois que plus les profils sont tranchés (avec des pourcentages élevés dans les différents items), plus il leur sera difficile de s'adapter. Cela étant, cela sera simplement moins confortable pour eux, ils devront probablement se doter plus d'outils leur permettant de prendre en compte tout ce qui doit l'être.

Comme évoqué, dans l'organisation d'un stage il y a certes un responsable, mais il est entouré d'autres membres de l'équipe pour mener à bien ce projet. Nous allons voir maintenant que certains profils peuvent, au-delà de leur capacité à animer différemment telle ou telle séquence, être utilisés de manière plus efficace selon le moment du stage.

Les autres membres de l'équipe

Souvent le pilote de l'ensemble des groupes dans un stage, intégrant plusieurs niveaux, constitue les équipes en fonction des souhaits de chacun des cadres, de leur expérience et peut être également de leur capacité à travailler certains sujets plutôt que d'autres. Il peut aussi tenir compte de sa connaissance des uns et des autres : leur capacité à travailler ensemble, selon des situations vécues lors de stage précédent ou d'un ressenti, cela peut également venir du retour d'autres collègues plus anciens. Mais il est fort probable que tout cela ne soit pas que le pur hasard et la propension à travailler de manière efficace et en bonne entente avec un collègue est liée aux profils des différents cadres.

Pour assurer un travail le plus efficace possible au sein d'une équipe, c'est-à-dire intégrant toutes les composantes devant être prises en compte dans l'élaboration d'un stage (planning, contenus, méthode d'animation, choix des items dans les mises en pratique, organisation des différentes séquences.) nous avons vu qu'il convenait d'éviter de regrouper au sein d'une même équipe des personnes ayant toutes le même profil. De la même manière il est tout autant risqué d'intégrer dans l'équipe des personnes totalement opposées surtout si ces personnes ont des rôles bien spécifiques dans le stage.

Le responsable du stage va donc avoir à sa disposition une équipe qu'il n'a pas forcément choisie ; il devra tirer le meilleur possible de chacun des participants, cadres et stagiaires.

Pour cela, il va devoir intégrer le fait qu'au sein de son équipe et en fonction des différentes étapes du stage, les membres de l'équipe peuvent mettre en œuvre le meilleur d'eux-mêmes à condition d'en tenir compte dans la répartition des tâches.

Nous l'avons vu, certains profils vont être plus à l'aise dans un travail individuel, d'autres à l'inverse dans un travail de groupe, d'autres seront meilleurs sous la pression ou demandant une grande réactivité.

Voyons au travers des différentes étapes de ce type de projet, comment utiliser au mieux les profils de chacun.

Phase du stage	Avant le stage
<p>tâches à réaliser (non exhaustif)</p>	<p>« Création » de l'esprit de l'équipe : validation du mode de fonctionnement du groupe : règles de vie du groupe, modalité des échanges et fréquence (outils utilisés...) pour s'assurer de la bonne réalisation des travaux dans les délais impartis</p> <p>Elaboration du planning général du projet : dates de finalisation du planning, échanges intermédiaires sur les différentes séquences, coordination de l'ensemble des travaux (fond et forme)</p> <p>Validation des séquences et des contenus (fond et forme)</p> <p>Répartition des séquences et des tâches entre les cadres</p> <p>Suivi de la réalisation des travaux</p>
les atouts des profils	
<p>Privilégier les échanges directs en visio si distance notamment sur les 1ères étapes. Le responsable du stage doit notamment être particulièrement à l'écoute des profils différents du sien pour être certain que toutes les facettes du projet soient prises en compte.</p> <p>Il peut proposer des supports pour échanger les documents, des réunions d'échanges pour s'assurer de la compréhension de chacun de la prise en compte des décisions.</p> <p>Comprendre les contraintes des différents cadres pour préparer les séquences.</p> <p>De préférence, mettre ensemble des personnes ayant les mêmes disponibilités.</p> <p>Les profils S(détails), N(global), J(structuré) seront particulièrement adaptés pour anticiper et prendre en compte l'ensemble des données.</p> <p>La préparation des travaux en sous-groupe de stagiaires peut être faite en amont du stage : sont-ils du même club, du même département ? il peut être intéressant d'y réfléchir avant et d'imaginer la stratégie des sous-groupes qui pourrait être élaborer sur le stage. Idem pour les palanquées : elles peuvent être faites en amont en privilégiant les palanquées de personne ne se connaissant pas. Préparée avant, cela permet de gagner du temps même si quelques derniers ajustements sont toujours à prévoir.</p>	

Phase du stage	Pendant le stage
tâches à réaliser (non exhaustif)	<p>Adaptation des contenus au besoin des stagiaires si non connu au préalable</p> <p>Réalisation du stage dans le respect du timing et des contenus de formation</p> <p>Adaptation aux aléas</p> <p>Evaluation des stagiaires</p> <p>Animer l'équipe de cadres</p>
les atouts des profils	
<p>Il sera intéressant de combiner un F(cœur) avec un T(tête) dans la prise de note, si elle est faite, au moment de la prise de connaissance des stagiaires et d'identifier leur profil de futur cadre.</p> <p>Combiner les profils F(coeur) et T(tête) des cadres pourront permettre une écoute particulièrement adaptée notamment sur un stage final suivi d'un examen pendant lequel le temps manque et pendant lequel les stagiaires sont en situation de stress.</p> <p>Un P (fil de l'eau) aura une forte propension à s'adapter aux aléas et à relativiser les changements de dernières minutes qui arrivent si souvent pendant un stage. Son profil le rend particulièrement apte à travailler dans l'urgence pour faire une préparation de dernière minute</p>	
les points de vigilance du responsable du stage	
<p>Un point de vigilance sur les profils J(structuré) qui peuvent avoir plus de difficultés à appréhender des changements de dernières minutes.</p> <p>Un profil « S »(détails) sera attentif aux détails oubliés ou aux éléments permettant de résoudre un problème.</p> <p>La vision de l'évaluation des stagiaires est intéressante par chacun des profils différents car les constats lors d'évaluation tels les examens, montrent que si pour une même prestation les notes diffèrent peu d'un cadre à un autre, ce qui est différent, ce sont les commentaires associés à la note, notamment entre un F(cœur) et un T(tête), l'un étant plus attentif à la capacité du stagiaire à être un moniteur et l'autre à la capacité du stagiaire à produire des contenus pédagogiques.</p> <p>Au final, on peut dire qu'on a une évaluation plus complète qui ne privilégie pas un profil plutôt qu'un autre.</p>	

Phase du stage	Conclusion du stage
tâches à réaliser (non exhaustif)	<p>Animer l'équipe de cadres et recueillir les ressentis et avis</p> <p>Faire compléter une fiche d'appréciation (en annexe 6: modèle pour les stagiaires et annexe 7: modèle pour les cadres)</p>
les atouts des profils	
<p>La parole est aux différents intervenants. Il convient d'être en capacité de recueillir les mots utilisés par chacun pour pouvoir les interpréter justement dans le contexte. (Éviter de donner trop d'importance à certains détails ou pas assez, que ces commentaires soient élogieux ou non)</p>	
les points de vigilance du responsable du stage	
<p>S'assurer que chacun s'exprime : attention aux E(extraverti) qui peuvent prendre toute la parole.</p> <p>Prendre en compte les profils des uns et des autres pour faire l'évaluation globale du stage en écoutant tous les avis et en gardant une certaine hauteur sur les remarques de profils très spécifiques. Faire préciser chaque remarque pour éviter toute interprétation par des questions ouvertes.</p>	

Précédemment nous avons vu plus spécifiquement les qualités de certains profils en tant que responsable de stage. S'ils sont membres d'une équipe, ils apporteront leur juste contribution et tout l'intérêt pourra être pour un responsable de stage de se choisir un ' « co-pilote »' pouvant compléter son propre profil.

Concernant les autres membres de l'équipe, leurs qualités vont pouvoir être utilisées spécifiquement.

Les INTP et ISTP : ils trouvent les principes nécessaires pour régler les problèmes ; ils doivent être entourés des autres types qui vont prendre le relai pour effectuer les tâches. ni leur intuition ni leur sensation n'est développée de manière fonctionnelle. Que ce soit dans la préparation du stage ou pendant le stage, il sera particulièrement intéressant de les associer avec des J qui apporteront la bonne dose de fonctionnel.

Les ISFP et INFP : Ils ont besoin de sens pour travailler et être efficace. Ils peuvent éprouver un sentiment d'impuissance et d'infériorité, s'accompagnant d'une perte de confiance en soi et de méfiance s'ils sont sur un terrain qu'ils maîtrisent moins. Il convient de les faire travailler sur des sujets qu'ils affectionnent particulièrement ou de les associer à profil un peu plus extraverti.

Les INTJ et INFJ : Sont stimulés par les difficultés et plus ingénieux pour les résoudre. Ces personnes ont des difficultés à exprimer ce qu'elles veulent ; bien qu'elles puissent avoir un vague sentiment de la direction qu'elles veulent prendre, elles rejettent avec beaucoup d'entêtement tout ce qui ne s'inscrit pas dans cette vision. Elles craignent que des influences ou des circonstances externes ne les entraînent dans la mauvaise direction, et elles résistent par principe. Elles ont tendance à ignorer les points de vue des autres et les sentiments des autres. Il faudra être vigilant lors de travaux en binôme. Pour autant, leur côté créatif et stratégiques sera excellent si combiné avec un ESTP ou ESFP qui lui sera un bon relai avec le reste de l'équipe.

Les ESTP et ESFP : Ils sont très doués pour réconcilier les groupes et faire en sorte que tout fonctionne sans heurt. Ils peuvent accepter les gens tels qu'ils sont et composer avec eux, sans être dupes de leur nature. Ils sont bourrés d'énergie et lors d'un stage où la fatigue peut se faire sentir, leur enthousiasme relancera la machine du groupe.

Les ENTP et ENFP. Ils explorent et lorsqu'ils aboutissent, ils abandonnent laissant aux autres le relai. Ils se lancent dans l'inspiration sans savoir où cela va les mener. Leur vie est une série de projets. Ils sont polyvalents enthousiastes, sociables et pleins d'idées sur tous les sujets possibles et imaginables. Ils touchent à tout, veulent tout savoir. Ils sont difficiles à discipliner. Ils sont doués de compréhension des autres. Ils peuvent se montrer très créatifs à tous les moments d'un stage.

Nous retrouverons en Annexe 6 les profils des instructeurs du collège de la CTR Est.

ii. Les outils pour mettre en place le stage

Pour qu'un stage soit finalement réussi, il faut entre autres que :

- Les contenus soient conformes à l'attendu
 - Un objectif clair du stage
 - En cohérence avec le MFT
 - Adapté au niveau des stagiaires
 - Animé par des cadres motivés et impliqués
- Tous les stagiaires, avec leurs profils différents, aient intégré les notions à acquérir via
 - Des méthodes d'animation variées avec des rythmes différents
 - Des travaux de groupe au bon format et avec la juste mesure
 - Une progression dans le programme dans lequel on retrouve les liens entre les parties en évitant les répétitions.

Pour cela, et compte tenu du fait que ces actions sont préparées par des bénévoles ayant des disponibilités différentes, résidant sur des sites différents, il est intéressant de se doter d'outils permettant de faciliter la gestion de ce type de projet.

Les outils de partage de documents :

Outre les outils de communication usuellement utilisés (mails, applications de partage de gros fichiers.), il est intéressant dans la gestion de projet tel que nos stages de formation d'utiliser des plateformes de travail collaboratif. Ces applications, dont certaines versions sont gratuites : Trello, Freedcamp, Zoho Projects présentent l'avantage de permettre de donner un accès en temps réel en ligne à tout ou partie des documents relatifs au projet aux membres de l'équipe ou d'autres personnes désignées. Il est en outre possible d'y intégrer :

- Un gestionnaire des tâches (priorisation, assignation des tâches à un ou plusieurs membres de l'équipe) avec la gestion du planning via un diagramme de Gantt par exemple.
- Une relance automatique des tâches à l'approche des dates limites de livraison de documents
- L'insertion de documents sous toutes ses formes (PPT, Word), de compte rendu de décisions.
- La création de dossiers et sous dossiers pour classer les idées par item et ne rien perdre

L'autre avantage de ces applications est l'accessibilité depuis une connexion internet qui permet de centraliser l'ensemble des documents nécessaires à la réalisation du stage, les documents de réflexion, les différentes versions. Chacun aura donc accès de partout aux dernières versions des documents et pourra s'y référer dès lors qu'il y a accès.

Les outils de communication en groupe :

Même si les cadres se connaissent souvent lors de l'organisation de nos stages de formation de plongée, tous n'ont pas forcément travaillé ensemble et il est toujours intéressant pour un responsable de stage d'instaurer dès le départ un esprit d'équipe. Cela lui permet aussi d'identifier et de mieux appréhender les cadres moins « connus ». Cet esprit collégial se retrouvera au moment de l'animation du stage via une meilleure cohésion, et cet esprit sera propre à l'équipe. De plus, il convient de partager une certaine façon de faire, des règles de vie du groupe, pour mener à bien le projet comme nous pouvons le faire au début de nos stages avec nos stagiaires. Cela facilitera la réussite de la préparation du stage si tous les cadres valident et partagent le mode de fonctionnement de l'équipe.

La distance géographique et les disponibilités de chacun ne permettent pas toujours de se rencontrer et les échanges téléphoniques peuvent être limités, les échanges de mail sont parfois lourds et les écrits sont souvent interprétables. Nous pouvons proposer d'utiliser des échanges en visioconférence. Il sera intéressant d'utiliser ce mode de communication particulièrement à certains moments de la phase de préparation afin d'éviter de multiples allers-retours souvent chronophages :

- Au lancement du projet lors de la 1^{ère} prise de contact, pour partager le mode de fonctionnement, la prise en compte des contraintes des uns et des autres et les partages des 1^{ères} propositions ; ce sera pour le responsable du stage l'occasion de « profiler » les cadres, membres de l'équipe et peut être si besoin commencer à imaginer les binômes dans les diverses animations de séquence.
- Au fur et à mesure de l'avancée du projet : pour valider les décisions les plus importantes (validation définitive du planning, échange sur des éventuelles difficultés des uns ou des autres à traiter leur partie, mise en commun des travaux des cadres en binôme ou individuel pour notamment la mise en lumière de l'«esprit» du stage et validation de la cohérence dans les modes d'animation. Plus nous nous approcherons du stage, plus probablement certains détails oubliés seront mis en évidence et pourront

être traités si besoin). A ce stade, chacun comprendra mieux comment ses collègues fonctionnent et aura appris à travailler ensemble et le responsable de stage saura déjà quels sont les binômes qui auront particulièrement bien fonctionné, quels sont ceux pour lesquels l'animation pourrait nécessiter encore quelques ajustements.

- Juste avant le début du stage : un dernier échange permettra de confirmer le rôle et les interventions de chacun ; tout le monde est prêt et le stage peut démarrer de manière sereine ; une fois le stage démarré, chaque cadre pourra être plus centré sur l'accueil des stagiaires, la compréhension de leurs attentes, de leur mode de fonctionnement pour les accompagner au mieux.

Les outils support de préparation des interventions :

Pour chaque stage, un objectif est fixé notamment grâce aux contenus de formation. Plusieurs séquences vont donc être organisées avec un support, un mode d'animation, des cas pratiques ou mises en situation (en groupe ou individuelle) ; Comme vu précédemment, il incombe au responsable de stage notamment de s'assurer que tous les profils de stagiaires seront « touchés ».

Il a donc à sa charge de proposer un contenu de stage et de s'assurer que celui-ci répond si possible à toutes les exigences, abordées dans la partie du cours d'un moniteur face à un groupe.

Un outil peut lui permettre de l'aider : **le storyboard.**

C'est un document ou un fichier élaboré lors de la phase de conception pédagogique qui permet de structurer le contenu du programme du stage. On retrouve ici pour chaque séquence les objectifs pédagogiques, les moyens nécessaires, les méthodes d'animation et travaux de groupe et d'évaluation. Il s'agira donc ici de penser aux activités pédagogiques que nous souhaitons inclure dans le stage et comment nous voulons les séquencer. Chaque choix répond à un objectif pédagogique, parfois donc bien au-delà de la recherche de prise en compte toutes les personnalités.

Dans le cadre de nos stages, le responsable pourra alors identifier :

- les différentes séquences validées dans le planning
- la cohérence dans la succession de ces séquences
- le temps imparti pour chacune d'elles
- le ou les animateurs
- la forme de cette animation
- les moyens à mettre en œuvre

Chaque cadre préparant sa séquence devra être en mesure de donner les éléments au responsable de stage sur la manière de concevoir la présentation de sa séquence pour compléter ce storyboard. Ce document synthétique permettra donc d'évaluer la cohérence et l'équilibre des différents types d'intervention tout au long du stage : les jeux, les présentations magistrales, les travaux en sous-groupe...il devra être partagé et validé par tous les membres de l'équipe avant même que les travaux détaillés des intervenants démarrent. Cela signifie que l'ensemble du groupe aura validé le scénario qui sera présenté lors du stage, charge ensuite à chacun de développer sa partie selon les consignes et sa personnalité. L'intérêt de produire ce storyboard au plus tôt dans les travaux préparatoires, sera de pouvoir laisser ensuite chaque intervenant travailler selon son propre mode de fonctionnement. Chacun connaît les limites de son intervention, l'ensemble des collègues ayant validé le format et le contenu et il pourra alors soit démarrer tout de suite les travaux si cela lui correspond ou au contraire se donner du temps et travailler sous pression. C'est ainsi qu'il pourra donner le meilleur de lui-même.

Un storyboard pourra par exemple avoir la présentation suivante dans Excel sur certaines séquences d'un stage MF1 :

Séquence 1	Accueil / présentation	Temps imparti : 45 min	Animateur : Jojo
Objectif pédagogique	Prise de contact / instauration climat de bonne humeur / observation comportement lié au jeu surprise		
Méthode d'animation	Participative : un stagiaire démarre, il a 2 minutes pour se présenter à partir du support (droit à un mensonge sur les 6 affirmations); il envoie la balle au suivant		
Outil pédagogique	Jeu de dé : 6 dés utilisés de imagidés et une balle en mousse		
Commentaires	Cet exercice permet de montrer :sa capacité à s'adapter à une situation sa capacité à respecter des consignes (temps, supports, objectif) capacité à utiliser le support		

Séquence 2	Présentation du programme	Temps imparti : 20 min	Animateur : Titi
Objectif pédagogique	Prise en compte des items abordés par les stagiaires ; écoute de leurs attentes spécifiques		
Méthode d'animation	Magistrale sur le programme		
Outil pédagogique	Présentation powerpoint		
Commentaires	Prise de note des attentes par Juju → à intégrer dans les séquences laissées libres		

Séquence 3	Le rôle du DP	Temps imparti : 20 min	Animateur : 2 cadres
Objectif pédagogique	Interpeler les stagiaires sur la prévention des risques et l'organisation d'une plongée : identifier les risques et les prévenir		
Méthode d'animation	Présentation magistrale Travaux en sous groupe (2 cadres pour 4 stagiaires avec 40') + synthèse en magistrale (5')		
Outil pédagogique	Travaux à partir d'un cas concret de plongée : 1 page Word donnée à chaque sous-groupe		
Commentaires	Analyse des problèmes d'une plongée ; comment les éviter et les prévenir Pas de restitution des sous-groupes ; sous-groupes composés de P5 et GP-N4 mixte.		

Nous retrouverons en annexe 3, le storyboard de la séquence au cours du stage initial initiateur sur la pédagogie générale.

Nous comprenons donc ici que l'objectif est de s'assurer de l'équilibre entre les séquences : séquences de réflexion, d'action, de jeu afin de tenir compte du profil de tous les stagiaires et de celui des cadres et de donner un certain rythme à la formation.

V. Conclusion :

« Lorsque tu assumeras pleinement tes différences, alors tu pourras te pencher sur celles des autres et, si nécessaire, t'y adapter. »

Cette citation de Laurent Gounelle exprime finalement à elle-seule la démarche abordée dans ce mémoire.

Pour comprendre l'autre et pouvoir mieux l'accompagner, il faut d'abord se connaître soi-même : Savoir comment on fonctionne, en tant que plongeur, en tant que moniteur pour user de ses atouts et connaître ses propres limites pour savoir à quel moment il convient de faire preuve de souplesse et d'ouverture d'esprit pour faire mieux progresser les autres et probablement aussi pour grandir encore un peu soi-même. Donc l'objet de ce mémoire est une invitation à l'ouverture à l'autre, à l'ouverture d'esprit.

C'est bien cette ouverture d'esprit qui nous rend meilleur, dans nos démarches et dans nos approches en nous permettant de nous adapter aux autres.

A-t-on besoin de méthode pour cela ? Certains pourraient dire que c'est peut-être intellectualiser des choses que nous faisons instinctivement, d'autres pourraient également dire que c'est mettre les individus dans des cases et que c'est restrictif.

Oui et non à la fois : Oui parce qu'effectivement, nous arrivons naturellement à nous adapter aux autres. Pour autant parfois, nous rencontrons de vraies difficultés à faire passer un message. Nous constatons qu'un élève fait régulièrement la même erreur et pour autant nous ne réussissons pas à le faire progresser comme nous aimerions. N'oublions pas qu'il n'y a pas de mauvais élèves, il n'y a que des mauvais moniteurs ; C'est à ce moniteur de s'adapter et surtout d'adapter son discours à l'autre pour que le message soit compris. Utiliser la méthode, c'est peut-être simplement gagner du temps pour réussir à ajuster sa communication.

Les différentes méthodes utilisées sur le marché ont tendance à simplifier de plus en plus le modèle. Nous avons vu qu'avec le MBTI nous avons seize profils probables, avec Comcolors il en reste six ; d'autres modèles en proposent quatre. Certes, moins il y a de profils, plus il semble facile d'identifier les profils des personnes mais moins il y a de profils, plus on manque de finesse et plus on met les gens dans les cases et c'est justement ce qu'il faut éviter. Donc utiliser les méthodes les plus complexes permet d'éviter de nous mettre dans des cases. Et gardons à l'esprit que certains d'entre nous parviennent à passer d'une case à l'autre, du fait de leur profil, ou par un travail sur soi.

Lors d'examens MF1 et initiateur, des jurys en binôme sont constitués. Pour l'expérience, il a été demandé à chacun des membres des jurys pour toutes les épreuves (hors réglementation) d'écrire sur un papier leur note intuitive sans la dévoiler (1^{ère} qu'il mettrait spontanément) ; ensuite, ils pouvaient échanger sur cette note. Le constat sur les 4 examens analysés, c'est que globalement les notes diffèrent assez peu entre les membres des jurys. Lorsqu'il y a des écarts, ceux-ci semblent plus liés à l'expérience ou l'inexpérience du cadre membre du jury. Certains diraient : « ça, on le savait déjà ! ». En fait, le constat c'est qu'un moniteur moins expérimenté dans l'exercice des examens, peut-être plus sévère ou plus clément : l'expérience permet de gommer les écarts et d'ajuster sa note par rapport à l'attendu. Pour autant, il est à noter que même si les notes diffèrent peu entre les instructeurs, des écarts se font sur les commentaires apportés à la note. C'est la dimension « rapport avec le monde extérieur » T(Tête) ou F(cœur) qui est la plus flagrante ici : les commentaires pourront être exprimés sur l'attitude du futur moniteur ou sur sa démarche pédagogique. Il pourrait sembler alors plus gênant d'avoir dans un jury composé de deux profils T(Tête) si le profil du candidat est un F (cœur) ou inversement.

Les notes variant peu, le risque est cependant minime et il peut être totalement gommé si les deux items, aussi important l'un que l'autre, sont abordés lors de la délibération du jury, lui-même composé de profils différents.

Donc l'idée d'utiliser ces méthodes, n'est pas d'apporter une démarche intellectuelle mais plutôt de se rappeler qu'en tant que cadre, nous devons toujours garder les yeux ouverts ; prendre un peu de hauteur sur la manière d'aborder les choses. Se remettre en cause ; et cela le plus souvent possible.

Nous avons vu que cette démarche peut être utilisée en tout ou partie à différentes étapes dans la formation de nos plongeurs et de nos futurs cadres. Nos contenus de formation évoluent parce que les publics évoluent. Nos façons d'enseigner doivent donc aussi évoluer. Un moniteur n'est-il pas censé être en permanence en train de se former pour rester à niveau ?

Garder les yeux ouverts, c'est s'autoriser un maximum de créativité, et c'est surtout ne rien s'interdire, tester, revenir en arrière (pas parce que c'était mieux avant !) mais pour faire des ajustements et parfois en s'inspirant de ce que font les autres dans la plongée mais aussi et peut-être surtout ailleurs. Les stagiaires ont eux-mêmes souvent des retours pertinents sur ce que nous leur proposons, des variantes à proposer : soyons dans une « positive attitude »,

acceptons les remarques, et adaptons-nous ; Allons dans notre zone d'effort pour tenter de proposer autre chose, peut être autrement...

VI. ANNEXES

Annexe 1 : tableau synthétique des différentes abréviations du MBTI

Dimension	Sigle	Définition
Orientation de l'énergie	E	Extraversion
	I	Introversion
Recueil de l'information	S	Sensation : détail
	N	Intuition : global
Prise de décision	T	Pensée : Tête
	F	Feeling (sentiment) : cœur
Rapport avec le monde extérieur	J	Jugement : organisé
	P	Perception : fil de l'eau

Annexe 2 : Le mode de fonctionnement des profils MBTI

Types à la pensée extravertie : ESTJ et ENTJ

Ils sont analytiques et impersonnels.

Ils organisent les faits ; ils sont résolus, logiques, doués pour raisonner.

Ils visent à régir leur propre conduite et celles des autres conformément à des conclusions bien réfléchies.

Ils apprécient la vérité sous la forme de faits, de formules et de méthode.

Ce qu'ils n'aiment pas : la confusion, l'inefficacité, les demi- mesures ; ils savent se montrer durs lorsque la situation l'exige. Ils définissent leurs objectifs longtemps à l'avance et font beaucoup d'effort pour les atteindre dans les délais prévus. Ils jettent un regard impitoyable sur leur propre conduite et revoient tout ce qui n'est pas à la hauteur de leurs normes.

Ils élaborent un code de règles qui représentent leurs jugements fondamentaux sur le monde. Ils aspirent à vivre selon ces règles et considèrent que les autres devraient en faire autant. Tout ce qui se conforme aux règles est correct, tout ce qui les viole sera mauvais et tout ce qui n'est pas couvert par les règles sera sans importance.

Les ESTJ s'intéressent surtout aux réalités perçues par leurs cinq sens, de sorte qu'ils sont généralement terre à terre, pragmatiques, réceptifs aux détails factuels. Leurs processus de pensée semblent délibérés parce qu'il s'agit souvent réellement de réflexion, plutôt que du raccourci que fournit fréquemment l'intuition.

La curiosité des ESTJ est éveillée par de nouvelles choses qui peuvent être saisies par des sens ; les idées et théories abstraites sont beaucoup moins acceptables. Les ESTJ résolvent les problèmes en appliquant et en adaptant leurs expériences passées de manière experte. Ils aiment le travail qui leur permet d'obtenir des résultats immédiats, visibles et tangibles.

Les ENTJ s'intéressent principalement aux possibilités au-delà de ce qui est présent, évident ou connu.

L'intuition intensifie leur intérêt intellectuel, leur curiosité à l'égard de nouvelles idées, leur tolérance pour la théorie, leur goût pour les problèmes complexes, leur perspicacité et leur souci des possibilités et des conséquences à long terme. Ils ont besoin de problèmes à résoudre ; leur intérêt réside toutefois dans le tableau d'ensemble et non dans les méthodes ou les faits détaillés.

Types à la pensée introvertie : ISTP et INTP

Ils sont analytiques et impersonnels.

Ils sont organisés lorsqu'il s'agit de concept et d'idée (INTP) ou de faits (ISTJ) mais non lorsqu'il s'agit de personnes ou de situations, sauf par nécessité.

Ils sont extérieurement discrets, réservés, détachés, peut-être même distants sauf avec leurs proches.

Ils sont intérieurement absorbés par l'analyse ou le problème présent.

Ils sont susceptibles d'être timides, surtout quand ils sont jeunes.

Ils utilisent leur pensée pour analyser le monde et non pour le diriger. Ils sont logiques, objectivement critiques, peu susceptibles d'être convaincus par quoi que ce soit d'autres que le raisonnement. Tant qu'ils œuvrent dans un environnement qui correspond à leur profil, ils sont très flexibles. Si leurs principes directeurs sont violés, ils cessent de s'adapter. Ils tendent à être persévérants. Ils peuvent avoir de la difficulté à communiquer leurs conclusions au reste du monde et à faire en sorte qu'elles soient acceptées ou même comprises. Ils se contentent de les exposer et sont extrêmement contrariés lorsqu'elles ne réussissent pas à s'épanouir par elle mêmes.

Les ISTP ont un intérêt particulier pour les sciences pratiques et appliquées. Les ISTP (surtout jeunes) croient fermement à l'économie de l'effort. Cela peut contribuer à leur efficacité s'ils évaluent avec précision l'effort nécessaire ; sinon, l'effort peut dangereusement se rapprocher de la paresse et peu de choses seront accomplies ;

Les INTP sont érudits ; ils sont ceux qui ont le plus de profondeur intellectuelle. L'intuition leur confère une grande perspicacité : curiosité intellectuelle, rapidité pour comprendre, idées ingénieuses et fertiles pour composer avec les problèmes. L'intuition rend la routine plus difficile. Ils sont adaptés pour faire de la recherche et parvenir à de nouveaux éclairages. Ils ont tendance à préférer analyser un problème, et découvrir où réside la solution que concrétiser leurs idées. Ils formulent des principes et créent des théories. Ils apprécient les faits uniquement comme preuve ou comme exemples d'une théorie, jamais pour eux-mêmes.

Ils se sentent obligés d'énoncer la vérité exacte, avec toutes les nuances que leur conscience d'érudit leur dicte. La réponse est tellement précise et compliquées qu'on a du mal à les suivre.

Types au sentiment extraverti : ESFJ et ENFJ

Ils apprécient avant tout les contacts humains harmonieux

Ils sont meilleurs dans les situations où la collaboration nécessaire peut être obtenue par la bonne volonté.

Ils sont amicaux, diplomates, sympathiques, presque toujours capables d'exprimer les sentiments adaptés aux circonstances

Ils sont sensibles aux louanges et aux critiques et sont soucieux de se conformer à toutes les attentes légitimes

Ils possèdent un jugement orienté vers l'extérieur, et aiment que les choses soient décidées et réglées.

Ils sont persévérants, consciencieux, ordonnés même dans les détails et enclins à attendre que les autres le soient aussi.

Ils sont idéalistes et loyaux, capable d'une grande dévotion envers une personne aimée, une institution ou une cause.

Les ESFJ sont terre à terre et pragmatiques, conventionnels et portés sur la conversation. Ils se préoccupent des détails de l'expérience directe. Ils réussissent à injecter un élément de sociabilité dans toute tâche qui leur est confiée. C'est le type qui s'adapte le mieux à la routine. Ils veulent travailler dans une atmosphère conviviale.

Les ENFJ apprécient les livres et les champs du savoir en général. Ils ont de la tolérance pour la théorie, de la vision et de la perspicacité, ainsi que de l'imagination pour de nouvelles possibilités au-delà de ce qui est présent. Ils ont un don pour s'exprimer.

Types au sentiment introverti : ISFP et INFP

Ils sont meilleurs dans un travail individuel mettant en jeu des valeurs personnelles

Ils sont réservés et discrets, ils maintiennent leur indépendance par rapport au jugement des autres.

Ils ont un sens très développé du devoir et du respect des obligations, mais aucun désir d'impressionner ou d'influencer les autres.

Ils sont idéalistes et loyaux.

Ils sont plein de chaleur et d'enthousiasme, mais ils peuvent ne pas le montrer tant qu'ils ne connaissent pas bien la personne. Ils sont ouverts d'esprits, souples et flexibles jusqu'à ce que des choses auxquelles ils tiennent le plus semblent en danger. Ils cessent alors de s'adapter.

Les ISFP sont moins doués pour la parole. Ils ont une grande capacité d'adaptation. Ils ont constamment tendance à se sous-estimer. Ils sont particulièrement modestes.

Les INFP ont un don pour le langage. Ils ont un penchant littéraire évident ; ils sont imaginatifs et perspicaces. Ils ont un esprit de synthèse mais préfère l'écrit.

Types à la sensation extravertie : ESTP et ESFP

Ils sont réalistes, terre à terre et pragmatiques

Ils sont flexibles, facile à vivre, très à l'aise dans le monde, tolérants envers eux même et les autres.

Ils sont dotés d'une grande capacité à profiter de la vie et à apprendre le plus et le mieux de l'expérience.

Ils sont généralement conservateurs, apprécient les coutumes et les conventions et aiment les choses telles qu'elles sont.

Ils sont capables d'absorber un nombre incalculable de faits, de les apprécier et de s'en souvenir pour en tirer profit.

Leur plus grande force est leur réalisme ; ils sont conscients de la situation réelle.

Les ESFP sont enclins à voir les choses telles qu'elles devraient être logiquement.

Les ESTP voient les choses telles qu'elles sont. Ils ne s'opposent jamais aux faits.

Globalement, ils s'en tirent très bien sans plan. Ils sont convaincus que la compréhension complète des faits fera toujours apparaître une solution.

Il faut cependant une part de connu et familier dans leur entreprise. Leur façon d'étudier consiste principalement à apprendre par cœur. Ils sont empiriques et s'en tiennent à l'expérience. Ils sont ouverts d'esprit, capacité d'adaptation plutôt que l'effort soutenu, la

méthode et l'esprit de décision. Ils risquent d'être paresseux et instables et d'avoir une personnalité plutôt superficielle.

Les ESTP : Ils prennent des décisions logiques. Ils évitent la complexité. Pour ce qui est des questions simples, leur jugement est exact et fiable. Ils préfèrent l'action à la conversation. Dans ce cadre ils sont efficaces.

Les ESFP : Ils sont très amicaux. Ils peuvent être trop indulgents pour être adeptes de la discipline.

Types à la sensation introvertie : ISTJ et ISFJ

Ils sont méthodiques, rigoureux, méticuleux

Ils assurent bien les responsabilités

Ils sont très travailleurs ; ils sont les plus pragmatiques des types introvertis

Ils sont extérieurement terre à terre et intérieurement divertis par leurs réactions très personnelles

Ils brillent par leur patient souci du détail

Ils ont une excellente capacité d'adaptation à la routine

Ils absorbent un nombre incalculable de faits et aiment les utiliser.

Ils sont très fiables. Ils fondent leurs idées sur une accumulation solide et approfondie d'impressions emmagasinées qui leur donnent certaines idées presque inébranlables.

Les ISTJ mettent l'accent sur la logique, l'analyse et l'esprit de décision. Ils ne négligeront jamais aucun point et ne supposent rien. Les ISTJ ne ménagent pas l'aide qu'ils apportent qu'ils voient qu'elle est nécessaire. Ils ont des difficultés à comprendre les besoins qui diffèrent des leurs. Malgré cela, s'ils sont convaincus qu'une chose est importante pour quelqu'un, elle devient pour eux un fait digne de respect.

Les ISFJ mettent l'accent sur la loyauté, la considération et le bien-être commun. : Ils sont dotés d'une robustesse mentale, de rigueur et de réalisme. Ils sont d'une profonde discrétion ; Ils ont le sens du devoir et le souci scrupuleux des intérêts de leurs subordonnés. Leur problème est de savoir utiliser la bonne attitude au bon moment.

Types à intuition extravertie : ENTP et ENFP

Ils sont éveillés à toutes les possibilités

Ils sont originaux, singuliers et indépendants mais aussi extrêmement perceptifs quant aux points de vue des autres

Ils sont doués pour l'esprit d'initiative et les impulsions créatrices, mais le sont moins pour achever les projets

Ils sont stimulés par les difficultés et plus ingénieux pour les résoudre

Ils fonctionnent à l'énergie impulsive plutôt qu'à la volonté soutenue

Ils sont infatigables pour ce qui les intéresse mais trouvent difficile d'accomplir d'autres choses

Ils détestent la routine

Ils apprécient l'inspiration par-dessus tout et la suivent en toute confiance dans toutes sortes d'opportunités, d'entreprises, d'aventures

Ils sont doués d'une perspicacité qui s'apparente à de la sagesse, ainsi que d'un pouvoir d'inspiration.

Ils sont difficiles à décrire en raison de leur infinie variété

Les ENFP ne finissent pas les choses

Les ENTP sont indépendants, enclins à l'analyse et impersonnels dans leurs relations avec les gens

Les ENFP sont enthousiastes, ils se soucient davantage des gens et gèrent mieux leur relation avec eux. Pour eux, chaque nouvelle personne présente un problème inédit

Types à intuition introvertie : INTJ et INFJ

Ils sont motivés par leur vision intérieure des possibilités

Ils sont déterminés au point de pouvoir être entêtés

Ils sont intensément individualistes (un peu moins les INFJ)

Ils sont plus intéressés par l'idée d'ouvrir une nouvelle voie que par toute chose à découvrir le long des sentiers battus ;

Ils sont motivés par l'inspiration

Ils sont profondément insatisfaits dans un emploi routinier qui ne laisse aucune place à l'inspiration

Au meilleur d'eux-mêmes, ils sont dotés d'une excellente perspicacité pour cerner la signification profonde des choses et ont beaucoup d'énergie.

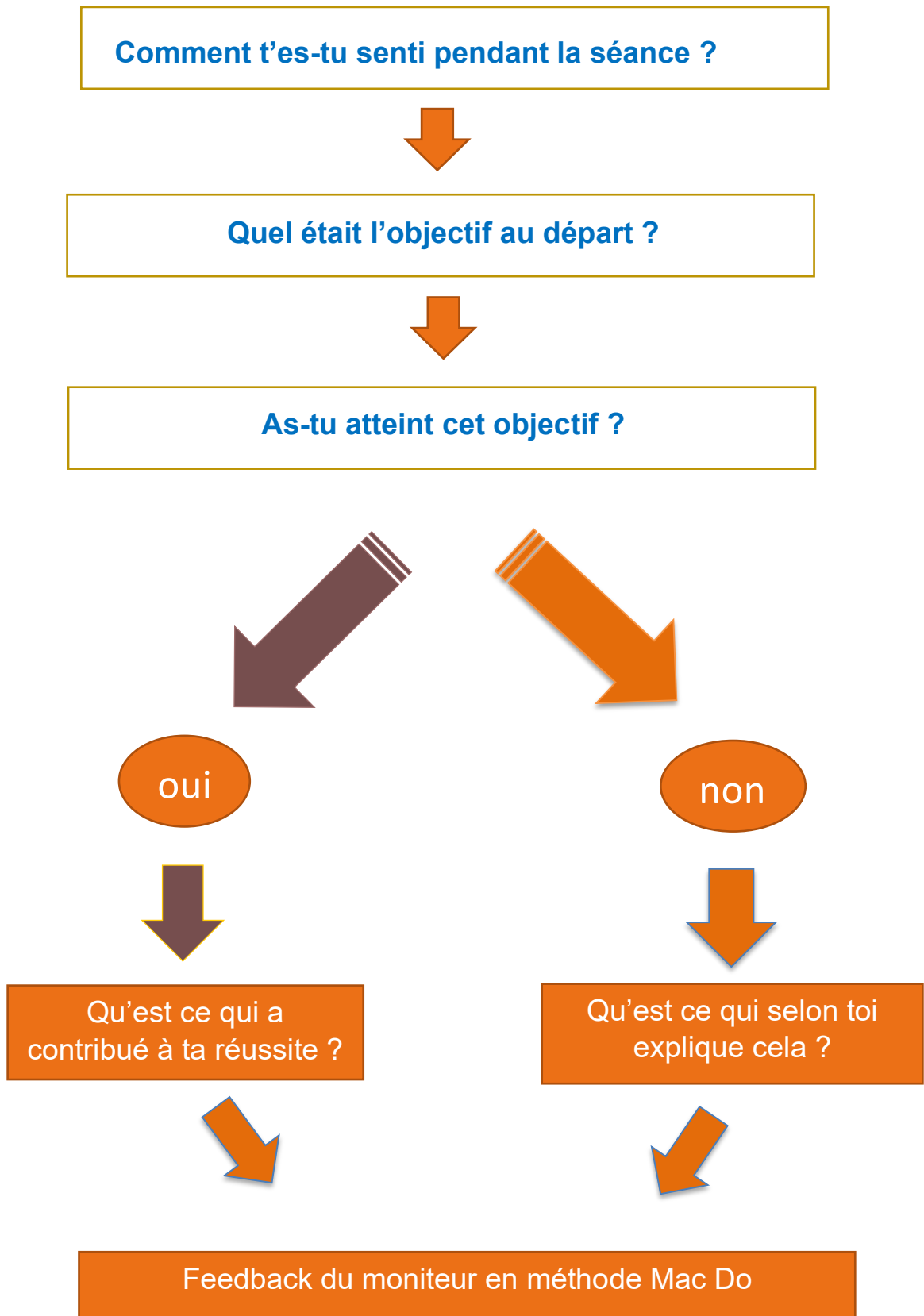
Leurs plus grands talents viennent directement de leur intuition –leurs éclairs d'inspiration, leur perspicacité quant au rapport entre les idées et à la signification des symboles, leur imagination, leur originalité, leur accès aux ressources de l'inconscient, leur ingéniosité et leurs visions de ce qui pourraient être.

Les INTJ sont indépendants, innovateurs, réorganiseurs. Ils ont besoin de nouvelles affectations successives avec des problèmes plus importants et plus complexes pour étirer leur pouvoir.

Les INFJ se soucient naturellement des gens. Individualisme moins apparent car ils tiennent à l'harmonie pour essayer de gagner.

Annexe 3 : protocole du débriefing

Protocole du débriefing



Annexe 4 : Retrouver les dimensions des stagiaires dans une phase d'accueil

dimension gestion de l'énergie	E(extraverti)	I(introverti)
attitudes, mot	parle de lui par rapport aux autres	parle de son environnement personnel
	répond spontanément; coupe la parole	prend quelques secondes de réflexion avant de répondre à une question
	aime l'action; les activités collectives	aime les activités solitaires; aime se retrouver seul
nombre de cases cochées		

dimension recueil et traitement de l'information	S(détails)	N(global)
attitudes, mots	dit "concrètement", "par exemple"	dit "imagine"
	donne beaucoup de détails et d'éléments précis	a une approche générale des éléments abordés
	peut perdre le fil de sa pensée	fait des phrases courtes, va à l'essentiel
	exprime son avis de diverses façons	est créatif pour exprimer son opinion
nombre de cases cochées		

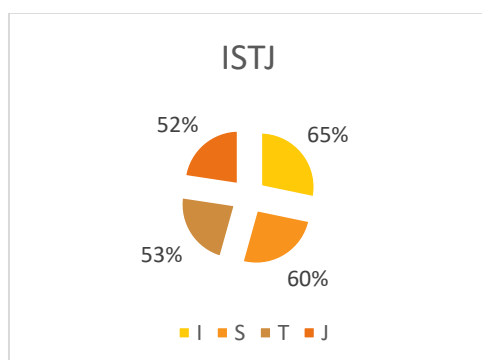
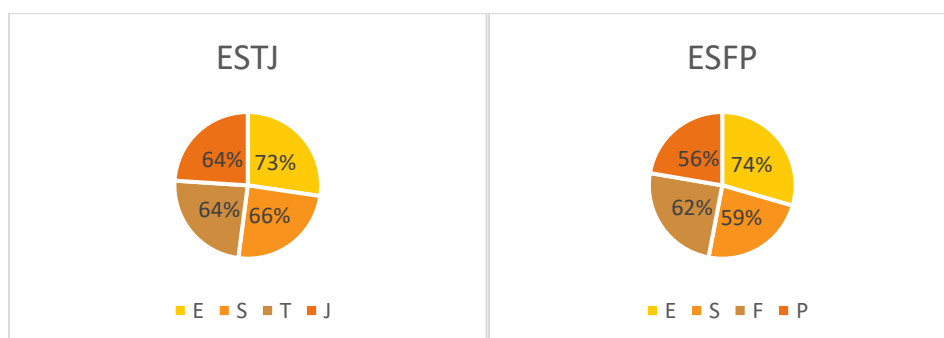
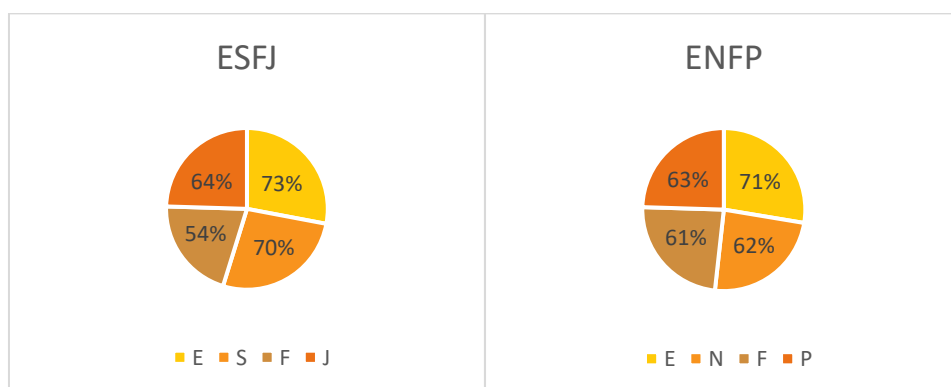
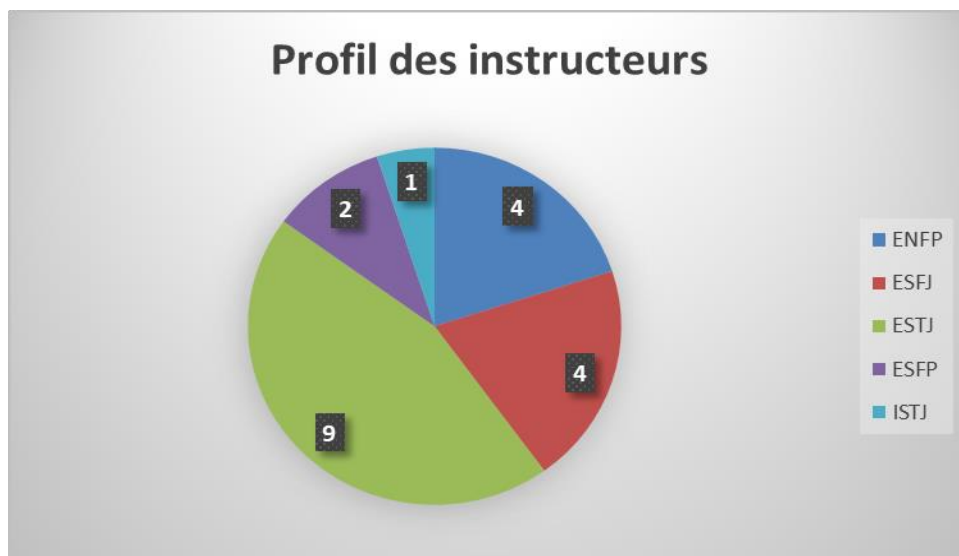
dimension prise de décision	T(tête)	F(cœur)
attitudes, mots	parle de faits	parle de personne
	utilise un raisonnement analytique pour se justifier	parle des sentiments dans sa justification
	fait preuve de justice	fait preuve de bienveillance
	se laisse peu influencer par les autres	a besoin de sens pour faire les choses
nombre de cases cochées		

dimension relation avec le monde extérieur	J (structuré)	P (fil de l'eau)
attitudes, mots	élaborent des plans à court et moyen terme	est imprécis dans l'échelle du temps, notamment pour le futur
	a un discours structuré dans le temps, ou dans les idées	montre de la souplesse dans son discours, ses actes
	demande du temps de préparation	aime le travail de dernière minute
	aime la stabilité	aime le changement
nombre de cases cochées		

Annexe 5 : le storyboard d'un cours sur la pédagogie générale lors d'un stage initial initiateur

n° séquence	Quoi	qui	timing	objectif pédagogique	méthode d'animation	outil	commentaires
1	présentation	Betty boop	10'	Justification de la séquence	magistrale	ppt	
2	Mayonnaise	Apprenti cuisinier	5'	aborder la notion de pédagogie de la découverte et découvrir le vocabulaire commun	observation d'une scénette et 1ère réflexion sur quel mot se rapporte à quoi dans la recette	scénette, ppt : liste des mots	l'apprenti tente de réaliser une mayonnaise à partir d'une recette sans explication du moniteur; les
3	Travail groupe	tous	10' + 5' buzzer	réflexion rapide pour retrouver dans les 2 scénettes les mots associés aux événements et gestes	réflexion en sous groupe + jeu de rapidité + échange	post it	chaque groupe qui a trouvé le 1er une association buzze et va disposer son post it sur le mot du tableau; ensuite validation ou non au travers des échanges avec l'ensemble du groupe
4	synthèse	Betty boop	5	synthèse des mots utilisés	magistrale permettant la prise de note	ppt	
5	Définition	Betty boop présente, compte point et maitre intello anime et corrige avec buzzer	15' travail groupe	avoir une définition précise du vocabulaire utilisé	en sous groupe; cadre par sous groupe si besoin chaque sous groupe recherche la définition exacte de 5 mots	tous les moyens possibles	
6	Les niveaux de compétences	Betty boop	5'	définir les différents niveaux de compétences et comprendre quel travail va fournir un stagiaire initiateur	présentation magistrale		introduction au découpage d'un exercice et la mise en place d'une progression
7	Les outils	Maitre intello	20'	comprendre l'articulation du MFT et où trouver les infos	ppt		
8	Mise en situation	Maitre intello	20' en groupe et 10' restit	mise en application du vocabulaire à des exercices en plongée	I thème par sous groupe et I cadre par sous groupe pour accompagner	quelques question auxquelles il faut répondre pour aiguiller la réflexion	approche du bornage niveau 1/ niveau 2
9	synthèse	Maitre intello	5'	restituer dans le contexte global du stage : donner du sens et rassurer sur les difficultés éventuelles	orale sans support		
10	Progression dans un niveau	tous	45' en groupe et 30 min restit	repréendre les items de pédagogie et intégrer la notion de sécurité	travail en sous groupe sur la progression du niveau 1	mft	

Annexe 6 : les profils de 20 instructeurs de la CTR EST



Les pourcentages correspondent à la moyenne obtenue par ces profils dans les différentes dimensions

5 profils seulement sont représentés au sein de la CTR EST. 3 instructeurs ayant la dimension S (détail) ont plus de 80% dans cette dimension et 4 ont entre 50 et 55% dans cette dimension ; 1 instructeur a plus de 82% dans la dimension T(tête) ; 1 instructeur a plus de 80% en J (organisé)

Annexe 6 : Modèle de fiche d'évaluation stagiaire



FICHE EVALUATION APPRENANT

Intitulé du stage :

Lieu du stage :

Date du stage :

Nom :

Prénom :

Club :

Quelles étaient vos attentes avant le stage :

Le stage a-t-il répondu à vos attentes :

1	2	3	4	5
6	7	8	9	10

Commentaires

éventuels

Avez-vous eu les informations préalables au stage dont vous aviez besoin ?

L'organisation sur place vous a-t-elle convenue:

Niveau de satisfaction concernant les méthodes pédagogiques :

1	2	3	4	5
6	7	8	9	10

Quelle séquence avez-vous préféré, pourquoi ?

Quelle séquence avez-vous le moins aimé, pourquoi ?

Niveau de satisfaction global :

1	2	3	4	5
6	7	8	9	10

Commentaires

éventuels

Annexe 7 : Modèle de fiche d'évaluation cadres



FICHE EVALUATION CADRE

Intitulé du stage :

Lieu du stage :

Date du stage :

Nom :

Prénom :

Votre niveau de satisfaction sur la préparation du stage (note de 1 à 4 : 1 pas satisfait, 4 très satisfait)

Avant le stage :	1	2	3	4
Participation à l'élaboration du programme				
Partage des thèmes entre collègue				
Choix des binômes dans travail en équipe				
Temps de préparation des séquences				
Validation des contenus sur le fond				
Validation des contenus sur la forme				
Modalités des échanges préparatoires (visio, tel, mail, partage des documents.)				
Etat d'esprit de l'équipe pédagogique				
Prise en compte de votre avis				

Pendant le stage :	1	2	3	4
Adaptation des contenus au besoin des stagiaires				
Respect du timing et des contenus				
Ambiance de l'équipe pédagogique				
Ambiance avec les stagiaires				
Suivis des stagiaires				
Prise en compte de vos remarques				

Niveau de satisfaction global :

1	2	3	4	5
6	7	8	9	10

Commentaires éventuels pour améliorer les stages proposés :

VII. BIBLIOGRAPHIE

- Métamorphoses de l'âme et ses symboles C G Jung
- Comprendre les types de personnalités avec la typologie Myers-Briggs Isabel Briggs Myers et Peter B. Myers
- Eléments de formation Caméléon Management
- Enseigner selon les types de personnalité Marion Tamano
- 16 personnalités <https://www.16personalities.com/fr>
- Le modèle comcolors <https://www.comcolors.com/fr/origines-et-influences-du-modele-comcolors/>
- Le manuel de formation technique FFESSM <https://plongee.ffessm.fr/mft>
- Méthode 4colors : <https://www.know-futures.com/fr/blog/methode-4colors-n23>
- Diverses sources internet