



Annexe I de l'arrêté du 4 octobre 2017 relatif aux formations de spécialité dans le domaine de la formation et du développement des compétences chez les sapeurs-pompiers

RÉFÉRENTIELS DE COMPÉTENCES

Domaine de la formation et du développement des compétences

Accompagnateur de proximité

Formateur-accompagnateur

Concepteur de formation



Suivi des modifications des référentiels

Dates	Numéro de version	Impact

SOMMAIRE

Les présents référentiels décrivent les activités et les compétences liées au domaine de la formation et du développement des compétences chez les sapeurs-pompiers.

Ces compétences doivent être acquises en situation de formation et attestées au travers de la délivrance d'un document officiel.

Suivi des modifications des référentiels page 2

Sommaire page 3

Activités de l'**accompagnateur de proximité** :

Cadre des activités page 5

Activités et compétences associées page 6

Activités de **formateur-accompagnateur** :

Cadre des activités page 7

Activités et compétences associées page 8

Activités de **concepteur de formation** :

Cadre des activités page 9

Activités et compétences associées page 10

Cadre des activités de l'accompagnateur de proximité

Contexte

L'accompagnateur de proximité exerce des activités au sein d'un service d'incendie et de secours. En complément de celles-ci, il met en œuvre des activités d'accompagnement de proximité au sein de son unité, auprès des personnes placées sous sa responsabilité.

La fonction d'accompagnement de proximité s'exerce en priorité à compter de l'activité / emploi de chef d'agrès une équipe. L'autorité d'emploi / de gestion, peut choisir de la déployer à d'autres niveaux d'activités / emploi.

Mission

Les activités d'accompagnement de proximité visent à optimiser les compétences individuelles et collectives et permettre la capitalisation des acquis expérientiels.

Cette mission se décline ainsi :

- Développer et maintenir des compétences individuelles et collectives ;
- Accompagner la personne dans la structure.

Le présent référentiel décrit les activités et les compétences attachées à celles-ci. Ces compétences sont rédigées en termes d'objectifs devant être atteints en situation et attestées par la délivrance d'un document officiel.

Hiérarchie

Placé sous l'autorité hiérarchique associée à son activité, l'accompagnateur de proximité entretient une relation fonctionnelle avec les autres personnes chargées des activités d'accompagnement de proximité et, le cas échéant, les autres acteurs de la formation.

Conditions d'accès à la formation

- Etre équipier de tronc commun.

Conditions d'exercice

L'accompagnateur de proximité doit :

- être sapeurs-pompier,
- être qualifié d'accompagnateur de proximité,
- être sur la liste des personnes compétentes de l'organisme de formation,
- suivre les formations de maintien et de perfectionnement des acquis (FMPA) selon les modalités fixées par l'autorité d'emploi / l'autorité de gestion.

ACTIVITÉS ET COMPÉTENCES DÉTAILLÉES

Accompagnateur de proximité

Les activités regroupent des blocs de compétences. La formation est composée de 2 activités principales composant chacune un bloc de compétences.

ACTIVITÉS	COMPÉTENCES ASSOCIÉES
1. Développer et maintenir des compétences individuelles et collectives	<ul style="list-style-type: none">• Animer une manœuvre de la garde adaptée aux participants, aux besoins et au contexte ;
	<ul style="list-style-type: none">• Observer et analyser les activités en situation pour apprécier le niveau de mise en œuvre des compétences ;
	<ul style="list-style-type: none">• Animer une auto-évaluation pour une personne ou un groupe de personnes pour permettre une prise de conscience des compétences ;
	<ul style="list-style-type: none">• Conseiller la personne dans son organisation et dans ses pratiques ;
	<ul style="list-style-type: none">• Etablir des échanges avec les autres accompagnateurs de proximité, la hiérarchie et, le cas échéant, avec les autres acteurs de la formation.
2. Accompagner la personne dans la structure	<ul style="list-style-type: none">• Contribuer à l'intégration de la personne dans l'unité opérationnelle et fonctionnelle ;
	<ul style="list-style-type: none">• Aider et accompagner la personne dans sa progression et son engagement ;
	<ul style="list-style-type: none">• Préparer le départ et le retour d'une formation : contribuer à nourrir les attentes avant la formation et la mise en œuvre après la formation.

Cadre des activités de **formateur-accompagnateur**

Contexte

Le formateur-accompagnateur exerce une activité de formation et d'accompagnement d'apprenants au sein des services d'incendie et de secours.

Mission

Le formateur-accompagnateur a pour missions :

- Accompagner l'apprenant dans son autodiagnostic des compétences acquises et à développer
- Co-construire, avec l'apprenant, son parcours de formation
- Former un groupe d'adultes à des fins de développement de compétences
- S'intégrer dans une démarche d'amélioration continue

Le formateur-accompagnateur participe à la formation des accompagnateurs de proximité.

Le présent référentiel décrit les activités et les compétences attachées à celles-ci. Ces compétences sont rédigées en termes d'objectifs devant être atteints en situation et attestées par la délivrance d'un document officiel.

Hiérarchie

Le formateur-accompagnateur est placé sous l'autorité du responsable de la fonction formation de l'organisme habilité.

Conditions d'accès à la formation

Le formateur-accompagnateur est identifié par l'organisme de formation pour intégrer l'équipe de formateurs-accompagnateurs. Les conditions d'accès sont propres à chaque entité.

Conditions d'exercice

Les formateurs-accompagnateurs doivent :

- être sapeurs-pompiers,
- être qualifié de formateur-accompagnateur,
- être sur la liste des personnes compétentes de l'organisme de formation,
- suivre les formations de maintien et de perfectionnement des acquis (FMPA) selon les modalités fixées par l'autorité d'emploi/l'autorité de gestion, à savoir a minima, une journée par an.

ACTIVITÉS ET COMPÉTENCES DÉTAILLÉES

Formateur-accompagnateur

Les activités regroupent des blocs de compétences. La formation est composée de 4 activités principales composant chacune un bloc de compétences.

ACTIVITÉS	COMPÉTENCES ASSOCIÉES
1. Accompagner l'apprenant dans son autodiagnostic des compétences acquises et à développer	<ul style="list-style-type: none">• Créer ou adapter des situations cibles en amont ou au premier jour de l'action de formation en lien avec le référentiel de formation
	<ul style="list-style-type: none">• Analyser l'activité de l'apprenant
	<ul style="list-style-type: none">• Accompagner l'apprenant dans son auto-évaluation de l'existant
2. Co-construire, avec l'apprenant, son parcours de professionnalisation	<ul style="list-style-type: none">• Concevoir et mettre en œuvre des mises en situation professionnelle (MSP)
	<ul style="list-style-type: none">• Concevoir et mettre en œuvre des ateliers pédagogiques personnalisés (APP)
	<ul style="list-style-type: none">• Accompagner l'apprenant dans son auto-évaluation post-action
	<ul style="list-style-type: none">• Accompagner l'apprenant dans son auto-évaluation d'acquisition
3. Former un groupe d'adultes à des fins professionnelles	<ul style="list-style-type: none">• Accompagner l'apprenant dans l'élaboration de son plan d'action(s) (si nécessaire)
	<ul style="list-style-type: none">• Adopter une posture de formateur-accompagnateur
4. S'intégrer dans une démarche d'amélioration continue	<ul style="list-style-type: none">• Animer et réguler un groupe d'apprenants
	<ul style="list-style-type: none">• Améliorer ses pratiques de formateur
	<ul style="list-style-type: none">• Participer à l'amélioration de l'action de formation

Cadre des activités du **concepteur de formation**

Contexte

Le concepteur de formation exerce une activité d'analyse des compétences, de recherche et de développement des formations au sein des organismes de formation habilités à délivrer des certifications relevant des domaines de la sécurité civile. Il forme et participe à la gestion des équipes pédagogiques.

Mission

Le concepteur de formation a pour missions :

- l'analyse du travail des sapeurs-pompiers et/ou des personnels des organismes et services qui concourent aux missions de sécurité civile
- la production des référentiels internes de formation (RIF) et de certification (RIC)
- la construction de parcours de formation
- la professionnalisation des formateurs-accompagnateurs
- la supervision des formateurs-accompagnateurs et des accompagnateurs de proximité
- l'évaluation de l'efficacité des dispositifs conçus

Il participe à :

- l'analyse des besoins de/et en formation
- la recherche et au développement dans le domaine de la formation des organismes et services qui concourent aux missions de sécurité civile
- la veille scientifique et technologique en matière de formation

Le présent référentiel décrit les activités et les compétences attachées à celles-ci. Ces compétences sont rédigées en termes d'objectifs devant être atteints en situation et attestées par la délivrance d'un document officiel.

Hiérarchie

Le concepteur de formation est placé sous l'autorité du responsable de la fonction formation de l'organisme habilité.

Conditions d'accès à la formation

Les concepteurs de formation doivent avoir exercé en qualité de formateur-accompagnateur dans les conditions fixées par l'organisme de formation.

Conditions d'exercice

Les concepteurs de formation doivent :

- être sapeurs-pompiers,
- être qualifié de concepteur de formation,
- être sur la liste des personnes compétentes de l'organisme de formation,
- suivre les formations de maintien et de perfectionnement des acquis (FMPA) selon les modalités fixées par l'autorité d'emploi/l'autorité de gestion, à savoir a minima, une journée par an.

ACTIVITÉS ET COMPÉTENCES DÉTAILLÉES

Concepteur de formation

Les activités regroupent des blocs de compétences. La formation est composée de 2 activités principales composant chacune un bloc de compétences.

ACTIVITÉS	COMPÉTENCES ASSOCIÉES
1. Professionnaliser les formateurs-accompagnateurs	<ul style="list-style-type: none">• Accompagner les apprenants formateurs-accompagnateurs
	<ul style="list-style-type: none">• Superviser les formateurs-accompagnateurs
2. Réaliser l'ingénierie de formation et l'ingénierie pédagogique	<ul style="list-style-type: none">• Extraire les compétences des situations de travail
	<ul style="list-style-type: none">• Elaborer des documents de référence
	<ul style="list-style-type: none">• Evaluer l'efficacité des dispositifs
	<ul style="list-style-type: none">• Participer à la recherche et au développement en ingénierie de formation et pédagogique



Annexe II de l'arrêté du 4 octobre 2017 relatif aux formations de spécialité dans le domaine de la formation et du développement des compétences chez les sapeurs-pompiers

RÉFÉRENTIELS DE FORMATION

Domaine de la formation et du développement des compétences

Accompagnateur de proximité

Formateur-accompagnateur

Concepteur de formation



Suivi des modifications des référentiels

Dates	Numéro de version	Impact

SOMMAIRE

Les présents référentiels décrivent le cadre général de la formation lié aux activités de la formation et du développement des compétences chez les sapeurs-pompiers.

Ces compétences doivent être acquises en situation de formation et attestées au travers de la délivrance d'un document officiel.

Suivi des modifications des référentiels page 2

Sommaire page 3

Activités d'**accompagnateur de proximité** :

Cadre de la formation page 5

Activités et compétences associées page 6

Fiches par activités ou compétences page 7

Activités de **formateur-accompagnateur** :

Cadre de la formation page 13

Activités et compétences associées page 15

Fiches par activités ou compétences page 17

Activités de **concepteur de formation** :

Cadre de la formation page 31

Activités et compétences associées page 33

Fiches par activités ou compétences page 35

Cadre de la formation de l'accompagnateur de proximité

Définition

L'accompagnement de proximité est une mission de développement et de maintien des compétences collectives et individuelles.

Finalités du référentiel

Le référentiel de formation a pour finalité la structuration du parcours de formation des activités d'accompagnement de proximité. C'est le document de référence en matière de conception pédagogique.

L'organisation et le contenu de la formation sont définis dans un **référentiel interne de formation** qui doit être annexé au **règlement de formation** de chaque organisme de formation.

Conception du parcours de formation

Ce référentiel de formation reprend les compétences issues de l'analyse de l'activité de l'accompagnateur de proximité. L'organisation de ce parcours est préconçue par les équipes pédagogiques constituées de formateurs-accompagnateurs. Les formateurs-accompagnateurs chargés de la formation des accompagnateurs de proximité doivent tenir compte de leurs compétences précédemment acquises. Ce diagnostic de compétences peut être réalisé en amont ou le premier jour de l'action de formation par l'équipe pédagogique. Les équipes pédagogiques doivent créer des parcours personnalisés centrés sur une mixité de techniques pédagogiques.

Organisation de la formation

Le parcours de formation est construit à partir des compétences et éléments de compétences nécessaires à la tenue d'activités de l'accompagnateur de proximité. Les mises en situations de formation sont adaptées aux apprenants et à leurs environnements. L'organisation pédagogique est inhérente au groupe d'apprenants. Elle incombe à aux formateurs-accompagnateurs.

Contenus, éléments de connaissances et des pratiques relatives à la formation

Les éléments de contenu, de connaissances et les pratiques dédiés à la formation d'accompagnateur de proximité peuvent relever de recueils mis à disposition par la direction générale de la sécurité civile et de la gestion des crises dans le corpus doctrinal.

Agrément de formation

La formation relative aux accompagnateurs de proximité est soumise à un agrément de formation délivré par le ministère de l'Intérieur.

Mise en œuvre de la formation

L'ingénierie pédagogique est réalisée par les formateurs-accompagnateurs. Il leur appartient d'évaluer les pré-acquis des apprenants afin de proposer éventuellement à l'autorité d'emploi / autorité de gestion, le déclenchement du dispositif de validation des acquis de l'expérience.

Durée de la formation

Le volume horaire est donné à titre indicatif et peut être modifié en fonction de la progression des apprenants. La durée de la formation est estimée à 21h, pas nécessairement consécutives.

Les évaluations

Cf. Référentiel de certification de l'accompagnateur de proximité

ACTIVITES ET COMPETENCES LIEES AUX

Accompagnateur de proximité

Les activités regroupent des blocs de compétences. La formation est composée de 2 activités principales composant chacune un bloc de compétences.

ACTIVITÉS	COMPÉTENCES ASSOCIEES
1. Développer et maintenir des compétences individuelles et collectives	<ul style="list-style-type: none">Animer une manœuvre de la garde adaptée aux participants, aux besoins et au contexte ;
	<ul style="list-style-type: none">Observer et analyser les activités en situation pour apprécier le niveau de mise en œuvre des compétences ;
	<ul style="list-style-type: none">Animer une auto-évaluation pour une personne ou un groupe de personnes pour permettre une prise de conscience des compétences ;
	<ul style="list-style-type: none">Conseiller la personne dans son organisation et dans ses pratiques ;
	<ul style="list-style-type: none">Etablir des échanges avec les autres encadrants de proximité, la hiérarchie et, le cas échéant, avec les autres acteurs de la formation.
2. Accompagner la personne dans la structure	<ul style="list-style-type: none">Contribuer à l'intégration de la personne dans l'unité opérationnelle et fonctionnelle ;
	<ul style="list-style-type: none">Aider et accompagner la personne dans sa progression et son engagement ;
	<ul style="list-style-type: none">Préparer le départ et le retour d'une formation : contribuer à nourrir les attentes avant la formation et la mise en œuvre après la formation.

FICHES PAR
ACTIVITE(S) OU COMPETENCE(S)
Accompagnateur de proximité

Bloc de compétences 1

Activité : DEVELOPPER ET MAINTENIR DES COMPETENCES INDIVIDUELLES ET COLLECTIVES

Compétences :

- (1) Animer une manœuvre de la garde adaptée aux participants, aux besoins et au contexte
- (2) Observer et analyser les activités en situation pour apprécier le niveau de mise en œuvre des compétences

Savoir-agir :

- 1 - Créer une mise en situation adaptée
 - Délivrer les consignes et indiquer, les performances attendues
 - Observer et analyser les activités au cours de la manœuvre
 - Garantir les conditions de sécurité tout au long de la manœuvre
 - Animer le débriefing individuel et collectif de la manœuvre

- 2 - Observer et analyser les actions des personnes
 - Analyser leur compréhension de la formation au travers de leur restitution pendant l'action
 - Adapter les critères d'appréciation à chaque participant
 - Individualiser les attendus en termes de performance à atteindre
 - Identifier, autant que de besoin, les enseignements utiles à l'amélioration de l'action de formation

Technique pédagogique : **MSP/APP**

Eléments des compétences

Habilités :

- Utiliser l'espace disponible pour créer un thème opérationnel
- Maîtriser les techniques de mises en œuvre du matériel
- Préserver l'intégrité du site utilisé
- Assurer les conditions de sécurité
- Utiliser les outils d'aide à l'évaluation

Attitudes :

- Adopter une posture professionnelle
- Esprit d'initiative
- Ouverture d'esprit
- Instaurer un climat favorisant la collaboration

Connaissances :

- Connaître les textes de référence relatifs aux manœuvres et aux doctrines opérationnelles
- Connaître les textes réglementaires de l'unité
- Connaître les bases de l'APC

Evaluation

Cf. référentiel de certification

Bloc de compétences 1

Activité : DEVELOPPER ET MAINTENIR DES COMPETENCES INDIVIDUELLES ET COLLECTIVES

Compétence :

- Animer une auto-évaluation pour une personne ou un groupe de personnes pour permettre une prise de conscience des compétences

Savoir-agir :

- Adapter les techniques d'animation
- Favoriser et accompagner l'auto-évaluation et l'analyse de ses compétences
- Identifier des moyens de remédiation
- Valoriser les performances

Technique pédagogique : **MSP/APP**

Éléments de la compétence

Habilités :

- Diriger les échanges sur les points essentiels
- Favoriser et accompagner l'auto-évaluation et l'analyse de ses compétences
- Identifier les moyens de remédiation

Attitudes :

- Ouverture d'esprit
- Instaurer un climat propice au dialogue
- Adopter une posture professionnelle

Connaissances :

- Connaître les techniques de communication
- Connaître les techniques du coaching opérationnel

Evaluation Cf. référentiel de certification

Bloc de compétences 1

Activité : DEVELOPPER ET MAINTENIR DES COMPETENCES INDIVIDUELLES ET COLLECTIVES

Compétence :

- Conseiller la personne dans son organisation et dans ses pratiques

Savoir-agir :

- Observer et analyser ses actions
- Organiser et favoriser des temps d'échange
- Accompagner l'individu dans sa démarche de progrès continus

Technique pédagogique : **MSP/APP**

Éléments de la compétence

Habilités :

- Conseiller pour la prise en compte et la restitution des acquis
- Conduire des entretiens diagnostic
- Planifier l'accompagnement

Attitudes :

- Bienveillance
- Capacité d'organisation

Connaissances :

- Connaître les enjeux de la formation
- Connaître les objectifs de la formation

Evaluation

Cf. référentiel de certification

Bloc de compétences 1

Activité : DEVELOPPER ET MAINTENIR DES COMPETENCES INDIVIDUELLES ET COLLECTIVES

Compétence :

- Etablir des échanges avec les autres accompagnateurs de proximité, la hiérarchie et, le cas échéant, avec les autres acteurs de la formation

Savoir-agir :

- Identifier les interlocuteurs et les informations pertinentes à transmettre dans l'intérêt général
- Contribuer au partage des informations visant à l'amélioration et au développement des compétences

Technique pédagogique : **MSP/APP**

Éléments de la compétence

Habilités :

- S'intégrer dans un réseau interne

Attitudes :

- Ouverture d'esprit
- Induire un climat favorisant la collaboration
- Aisance relationnelle

Connaissances :

- Connaître les différents organigrammes fonctionnels de son unité
- Connaître les vecteurs d'information

Evaluation

Cf. référentiel de certification

Bloc de compétences 2

Activité : ACCOMPAGNER LA PERSONNE DANS LA STRUCTURE

Compétences :

- (1) Contribuer à l'intégration de la personne dans l'unité opérationnelle / fonctionnelle
- (2) Aider et accompagner la personne dans sa progression et son engagement
- (3) Préparer le départ et le retour d'une formation : contribuer à nourrir les attentes avant la formation et la mise en œuvre après la formation

Savoir-agir :

- 1 - Participer à la mise en place des conditions favorables à un accueil de qualité
 - Se rendre disponible et instaurer une relation de confiance
 - Contribuer à la transmission des valeurs, de la culture et des codes des sapeurs-pompiers, ou militaires investis à titre permanent de missions de sécurité civile
- 2 - Observer et analyser les actions
 - Instaurer un dialogue
 - Susciter et soutenir la volonté de progresser
 - Encourager l'utilisation des outils de suivi des parcours individuels (livret de formation)
 - Assurer un premier niveau d'information
- 3 - Favoriser l'appétence
 - Conseiller et orienter sur les formations adaptées au besoin de compétence
 - Aider à faire le lien entre la formation et l'activité exercée

Technique pédagogique : **MSP/APP**

Éléments de la compétence

Connaissances :

- Connaître les techniques et moyens de communication au sein de l'organisation
- Connaître les bases du management
- Connaître les différents cursus de formation de l'unité

Habilités :

- Conseiller objectivement les individus

Attitudes :

- Bienveillance
- Capacité d'écoute
- Ouverture d'esprit
- Instaurer un climat propice au dialogue

Evaluation

Cf. référentiel d'évaluation

Cadre de la formation de **formateur-accompagnateur**

Définition

Le formateur-accompagnateur a pour mission d'accompagner les apprenants dans la conception et la réalisation de leur parcours de formation, leur auto-évaluation des compétences et, le cas échéant, dans l'élaboration de plan d'action.

Finalités du référentiel

Le référentiel de formation a pour finalité la structuration du parcours de formation des activités de formateur-accompagnateur. C'est le document de référence en matière de conception pédagogique.

L'organisation et le contenu de la formation sont définis dans un **référentiel interne de formation** qui doit être annexé au ***règlement de formation*** de chaque organisme de formation.

Conception du parcours de formation

Ce référentiel de formation reprend les compétences issues de l'analyse de l'activité de formateur-accompagnateur. L'organisation de ce parcours est préconçue par les équipes pédagogiques constituées de concepteurs. L'équipe pédagogique chargée de la formation des formateurs accompagnateurs doit tenir compte des compétences précédemment acquises par les apprenants.

Ce diagnostic de compétences peut être réalisé en amont ou le premier jour de l'action de formation par l'équipe pédagogique.

Les équipes pédagogiques doivent créer des parcours personnalisés centrés sur une mixité de techniques pédagogiques.

Organisation de la formation

Avant la formation, la mise à disposition de ressources pédagogiques sous la forme d'un processus d'auto-formation centré sur le savoir peut être proposée aux futurs formateurs-accompagnateurs. Ce dispositif leur permet d'évaluer et d'ajuster leurs niveaux de connaissances avant l'action de formation présentielle.

Le parcours de formation est construit à partir des compétences et éléments de compétences nécessaires à la tenue d'activités de formateur accompagnateur.

Les mises en situations de formation sont adaptées aux apprenants et à leurs environnements.

L'organisation pédagogique est inhérente au groupe d'apprenants. Elle incombe à l'équipe pédagogique.

Contenus, éléments de connaissances et des pratiques relatives à la formation

Les éléments de contenu, de connaissances et les pratiques dédiés à la formation de formateur accompagnateur peuvent relever de recueils mis à disposition par la direction générale de la sécurité civile et de la gestion des crises dans le corpus doctrinal.

Agrément de formation

La formation relative aux formateurs accompagnateurs est soumise à un agrément de formation délivré par le ministère de l'Intérieur.

Mise en œuvre de la formation

L'ingénierie pédagogique est réalisée par l'équipe pédagogique. Il leur appartient d'évaluer les pré-acquis des apprenants afin de proposer éventuellement à l'autorité d'emploi / autorité de gestion, le déclenchement du dispositif de validation des acquis de l'expérience.

L'organisme de formation se doit de justifier des titres et qualités des personnels de l'équipe pédagogique. Celle-ci doit disposer de compétences en formation pour adulte et d'une expertise de l'environnement de la corporation sapeur-pompier. Il

est recommandé la constitution d'équipe(s) pédagogique(s) mixte(s) composé de concepteur(s) de formation issus de la corporation sapeur-pompier et de personnel(s) non sapeur(s)-pompier(s) compétent(s) en formation pour adulte.

Durée de la formation

Le volume horaire est donné à titre indicatif et peut être modifié en fonction de la progression des apprenants. La durée de la formation est estimée à 70 heures, non consécutives. Les allers-retours avec la pratique pédagogique constituent un continuum de la formation.

Les évaluations

Cf. Référentiel de certification de **formateur-accompagnateur**

Formateur-accompagnateur

Les activités regroupent des blocs de compétences. La formation est composée de 4 activités principales composant chacune un bloc de compétences.

ACTIVITÉS	COMPÉTENCES ASSOCIEES
1. Accompagner l'apprenant dans son autodiagnostic des compétences acquises et à développer	<ul style="list-style-type: none"> • Créer ou adapter des situations cibles en amont ou au premier jour de l'action de formation en lien avec le référentiel de formation • Analyser l'activité de l'apprenant • Accompagner l'apprenant dans son auto-évaluation de l'existant
2. Co-construire, avec l'apprenant, son parcours de professionnalisation	<ul style="list-style-type: none"> • Concevoir et mettre en œuvre des mises en situation professionnelle (MSP) • Concevoir et mettre en œuvre des ateliers pédagogiques personnalisés (APP) • Accompagner l'apprenant dans son auto-évaluation post-action • Accompagner l'apprenant dans son auto-évaluation d'acquisition • Accompagner l'apprenant dans l'élaboration de son plan d'action(s) (si nécessaire)
3. Former un groupe d'adultes à des fins professionnelles	<ul style="list-style-type: none"> • Adopter une posture de formateur-accompagnateur • Animer et réguler un groupe d'apprenants
4. S'intégrer dans une démarche d'amélioration continue	<ul style="list-style-type: none"> • Améliorer ses pratiques de formateur • Participer à l'amélioration de l'action de formation

FICHES PAR
ACTIVITE(S) OU COMPETENCE(S)
formateur-accompagnateur

Bloc de compétences 1

Activité : ACCOMPAGNER L'APPRENANT DANS SON AUTODIAGNOSTIC DES COMPETENCES ACQUISES ET A DEVELOPPER

Compétence :

- Créer ou adapter des situations cibles en amont ou au premier jour de l'action de formation en lien avec le référentiel de formation

Savoir-agir :

- Analyser la commande de la professionnalisation
- Créer et ou adapter des situations cibles

Technique pédagogique : **MSP/APP**

Éléments des compétences

Habilités :

- Accompagner l'apprenant dans sa formation en amont de l'action de formation, en lien avec l'encadrement de proximité
- Cibler les performances à atteindre et élaborer les indicateurs de performance
- Organiser des mises en situation répondant à ces performances
- Elaborer une grille d'auto-évaluation comportant les critères de performance
- Travailler en coordination avec les autres formateurs accompagnateurs
- Mobiliser les moyens nécessaires
- Animer les mises en situation

Attitudes :

- Etre ouvert d'esprit
- Etre rigoureux

Connaissances :

- La préparation de la formation
- Le niveau de performance à atteindre par les apprenants

Evaluation

Cf. référentiel de certification

Bloc de compétences 1

Activité : ACCOMPAGNER L'APPRENANT DANS SON AUTODIAGNOSTIC DES COMPETENCES ACQUISES ET A DEVELOPPER

Compétences :

- Analyser l'activité de l'apprenant

Savoir-agir :

- Mobiliser les moyens nécessaires (humains, logistiques, techniques)
- Permettre à l'apprenant d'apprécier le niveau de performance atteint à travers des critères préalablement définis

Technique pédagogique : **MSP/APP**

Éléments des compétences

Habilités :

- Observer les apprenants
- Recueillir les éléments d'analyse issus de l'activité dans la situation
- Favoriser l'apprentissage coopératif par des échanges entre apprenants
- Apprécier l'atteinte des indicateurs de performances définis dans la situation cible

Attitudes :

- Etre attentif
- Etablir un climat de confiance
- Etre objectif

Connaissances :

- Processus de la compétence : observer, analyser, décider
- La performance : agir
- Les étapes du parcours de formation au sein de la formation

Evaluation

Cf. référentiel de certification

Bloc de compétences 1

Activité : ACCOMPAGNER L'APPRENANT DANS SON AUTODIAGNOSTIC DES COMPETENCES ACQUISES ET A DEVELOPPER

Compétences :

- Accompagner l'apprenant dans son autodiagnostic de l'existant

Savoir-agir :

- Garantir les conditions favorables à l'auto évaluation accompagnée
- Amener l'apprenant à analyser ses activités
- Créer ou utiliser des indicateurs ou critères d'analyse

Technique pédagogique : **MSP/APP**

Éléments des compétences

Habilités :

- Accompagner l'auto-évaluation de l'apprenant
- Etablir en commun avec l'apprenant le parcours de professionnalisation dans le temps de la formation
- Réajuster le parcours de formation en fonction des performances atteintes (réactivité)
- Motiver l'apprenant et le groupe d'apprenants

Attitudes :

- Etre ouvert d'esprit
- Etre motivant
- Etre rigoureux

Connaissances :

- La démarche de coaching
- La valorisation
- La confiance en soi
- Les étapes du parcours de professionnalisation au sein de la formation
- Les performances à atteindre par les apprenants

Evaluation

Cf. référentiel de certification

Bloc de compétences 2

Activité : CO-CONSTRUIRE, AVEC L'APPRENANT, SON PARCOURS DE PROFESSIONNALISATION

Compétences :

- Concevoir et mettre en œuvre des mises en situation professionnelle (MSP)

Savoir-agir :

- Construire ou adapter en fonction des ressources à disposition, la mise en situation ciblée sur la ou les performances à atteindre
- Mobiliser les moyens nécessaires (humains, logistiques, techniques)
- Animer les MSP

Technique pédagogique : **MSP**

Éléments des compétences

Habilités :

- Organiser les moyens permettant de conduire la mise en situation professionnelle
- Définir une situation
- Définir les rôles des acteurs de la situation
- S'assurer de la sécurité dans le déroulement de la mise en situation
- Elaborer une grille d'auto-évaluation sur la base des critères de performance
- Observer l'apprenant dans la conduite de la situation professionnelle
- Recueillir les éléments d'analyse issus de l'activité dans la situation
- Permettre à l'apprenant de s'autoévaluer dans l'atteinte des performances
- Travailler en coordination avec les autres formateurs accompagnateurs

Attitudes :

- Être rigoureux
- Être ouvert et observateur
- Être imaginatif
- Être réactif
- Les performances à atteindre par les apprenants

Connaissances :

- Les compétences à développer et les performances à atteindre par les apprenants

Evaluation

Cf. référentiel de certification

Bloc de compétences 2

Activité : CO-CONSTRUIRE, AVEC L'APPRENANT, SON PARCOURS DE PROFESSIONNALISATION

Compétences :

- Concevoir et mettre en œuvre des ateliers pédagogiques personnalisés (APP)

Savoir-agir :

- Construire ou adapter, en fonction des ressources à disposition, l'atelier ciblé sur la ou les performances à atteindre
- Mobiliser les moyens nécessaires (humains, logistiques, techniques)
- Dans certains cas, animer les APP

Technique pédagogique : **MSP/APP**

Éléments des compétences

Habilités :

- Favoriser l'autonomie des apprenants dans leur recherche
- Mettre à disposition des apprenants les outils pédagogiques
- Accompagner les apprenants dans l'apprentissage

Attitudes :

- Être attentif
- Être assertif (intervenir à bon escient)
- Être réactif

Connaissances :

- Connaissances en didactique
- Ouverture à la diversité des méthodes et techniques pédagogiques (études de cas, FOAD...)

Évaluation

Cf. référentiel de certification

Bloc de compétences 2

Activité : CO-CONSTRUIRE, AVEC L'APPRENANT, SON PARCOURS DE PROFESSIONNALISATION

Compétences :

- Accompagner l'apprenant dans son auto-évaluation post-action

Savoir-agir :

- Garantir les conditions favorables à l'auto évaluation accompagnée
- Amener l'apprenant à analyser ses performances et à décider de son niveau d'acquisition
- Créer ou utiliser des indicateurs de performance

Technique pédagogique : **MSP/APP**

Éléments des compétences

Habilités :

- Identifier les indicateurs de performance
- Rédiger les documents d'auto-évaluation en collaboration avec les concepteurs

Attitudes :

- Etre rigoureux
- Etre ouvert d'esprit

Connaissances :

- Les compétences à développer et les performances à atteindre par les apprenants
- La démarche d'accompagnement de proximité
- La valorisation
- La confiance en soi
- Processus de la compétence: observer, analyser, décider
- La performance : agir

Evaluation

Cf. référentiel de certification

Bloc de compétences 2

Activité : CO-CONSTRUIRE, AVEC L'APPRENANT, SON PARCOURS DE PROFESSIONNALISATION

Compétences :

- Accompagner l'apprenant dans son auto-évaluation d'acquisition

Savoir-agir :

- Accompagner l'apprenant dans son auto-évaluation du niveau de performance atteint à la fin de l'action de formation
- Réaliser le bilan, rédiger/renseigner les documents en vue de leur certification et de leur retour en activité

Technique pédagogique : **MSP/APP**

Eléments des compétences

Habilités :

- Mettre en confiance l'apprenant et se mettre au niveau du sujet
- Instaurer un contrat de communication
- Faire verbaliser, encourager la réflexivité de l'apprenant (favoriser l'évocation de son action, centrer le sujet sur les faits et utiliser le document d'auto-évaluation)
- Faire comprendre le mécanisme ayant amené à une prise de décision et la conduite d'une action
- Synthétiser l'ensemble des documents d'auto-évaluation
- Définir l'étape suivante du parcours de formation permettant de répondre aux besoins

Attitudes :

- Etre ouvert
- Etre empathique
- Etre équitable

Connaissances :

- Les compétences à développer et les performances à atteindre par les apprenants
- La démarche d'accompagnement de proximité
- La valorisation
- La confiance en soi
- Processus de la compétence: observer, analyser, décider
- La performance : agir

Evaluation

Cf. référentiel de certification

Bloc de compétences 2

Activité : CO-CONSTRUIRE, AVEC L'APPRENANT, SON PARCOURS DE PROFESSIONNALISATION

Compétences :

- Accompagner l'apprenant dans l'élaboration de son plan d'action(s) (si nécessaire)

Savoir-agir :

- Co-construire si nécessaire un plan d'actions à la suite de l'action de formation

Technique pédagogique : **MSP/APP**

Éléments des compétences

Habilités :

- convenir avec l'apprenant de l'atteinte des performances requises
- convenir avec l'apprenant, du plan d'action au-delà de l'action de formation
- convenir en commun avec l'apprenant des éventuels besoins de contrôle des performances à travailler
- établir les documents permettant la certification

Attitudes :

- être ouvert
- instaurer un climat favorisant la communication

Connaissances :

- les performances à atteindre par les apprenants
- les dispositifs de formation

Évaluation

Cf. référentiel de certification

Bloc de compétences 3

Activité : FORMER UN GROUPE D'ADULTES A DES FINS PROFESSIONNELLES

Compétences :

- Adopter une posture de formateur-accompagnateur

Savoir-agir :

- Mettre en place une relation personnalisée et empathique avec chaque apprenant
- Favoriser l'autonomie des apprenants dans leur apprentissage
- Adopter une attitude encourageante, soutenante, valorisante et responsabilisante
- Se positionner comme un accompagnateur (et non comme transmetteur de savoirs)
- Echanger et contribuer à construire la représentation de la posture du formateur en formation professionnelle de l'adulte

Technique pédagogique : **MSP/APP/échanges de pratiques**

Éléments des compétences

Habilités :

- Adapter sa posture en fonction de l'apprenant
- Questionner ses pratiques

Attitudes :

- Se positionner dans son rôle de formateur en adoptant une attitude encourageante, soutenante, valorisante et responsabilisante

Connaissances :

- La philosophie APC
- Les représentations mentales
- La valorisation
- L'impact des préjugés et stéréotypes
- La communication non violente
- La confiance en soi
- Les attitudes d'Elias PORTER et leurs effets
- les styles de communication

Evaluation

Cf. référentiel de certification

Bloc de compétences 3

Activité : FORMER UN GROUPE D'ADULTES A DES FINS PROFESSIONNELLES

Compétences :

- Animer et réguler un groupe d'apprenants

Savoir-agir :

- Susciter une dynamique de groupe positive propice à l'apprentissage
- Mettre en œuvre des techniques d'animation active
- Gérer positivement les difficultés éventuelles de la vie du groupe d'apprenants

Technique pédagogique : **MSP/APP**

Éléments des compétences

Habilités :

- Susciter l'adhésion
- Gérer les oppositions
- Motiver la réflexion collective

Attitudes :

- Être ouvert
- Être observateur
- Instaurer un climat favorisant la collaboration

Connaissances :

- La dynamique de groupe
- Les ressorts psychologiques de la personne et du groupe d'adultes

Evaluation

Cf. référentiel de certification

Bloc de compétences 4

Activité : S'INTEGRER DANS UNE DEMARCHE D'AMELIORATION CONTINUE

Compétences :

- Améliorer ses pratiques de formateur

Savoir-agir :

- Réaliser un autodiagnostic à l'issue de l'action de formation
- Participer aux actions de formation de maintien et de perfectionnement des acquis de la formation
- S'informer régulièrement des avancées dans le domaine de la pédagogie

Technique pédagogique : **MSP/APP/échanges de pratiques**

Éléments des compétences

Habilités :

- Synthétiser les résultats de son analyse afin de les partager
- Evaluer ses besoins de formation éventuels
- Développer les connaissances et habiletés identifiées comme étant nécessaires
- Rechercher des ressources extérieures
- Organiser son réseau professionnel

Attitudes :

- Se remettre en question
- Etre rigoureux
- Etre ouvert d'esprit
- Etre objectif

Connaissances :

- Méthodologie de l'auto-diagnostic
- Méthodologie du retour d'expérience (RETEX)

Evaluation

Cf. référentiel de certification

Bloc de compétences 4

Activité : S'INTEGRER DANS UNE DEMARCHE D'AMELIORATION CONTINUE

Compétences :

- Participer à l'amélioration de l'action de formation

Savoir-agir :

- Mettre en œuvre les méthodes et outils du retour d'expérience et de démarche d'amélioration continue
- Participer aux réseaux d'échanges de pratiques

Technique pédagogique : **RETEX/échanges de pratiques**

Éléments des compétences

Habilités :

- Utiliser les tableaux de bord en s'appuyant sur les indicateurs de performance
- Favoriser les interactions au sein de l'équipe pédagogique
- Proposer des améliorations en se basant notamment, sur le retour d'expérience des apprenants

Attitudes :

- Être dynamique et proactif dans la formation
- Se remettre en question

Connaissances :

- Démarche d'amélioration continue (indicateurs, tableaux de bord)
- Méthode du retour d'expérience (RETEX)
- Les outils d'évaluation d'une action de formation

Evaluation

Cf. référentiel de certification

Cadre de la formation de **concepteur de formation**

Définition

Le concepteur de formation a pour mission de :

- former des formateurs-accompagnateurs,
- superviser des formateurs-accompagnateurs et des accompagnateurs de proximité,
- analyser le travail des personnes (tâches et activités),
- construire des parcours de formation
- produire des documents de référence (Référentiels internes de formation et certification),
- évaluer l'efficacité des dispositifs conçus,
- veiller à l'actualité réglementaire, scientifique et technologique en matière de formation.

Finalités du référentiel

Le référentiel de formation a pour finalité la structuration du parcours de formation des activités de concepteur de formation. C'est le document de référence en matière de conception pédagogique.

L'organisation et le contenu de la formation sont définis dans un **référentiel interne de formation** qui doit être annexé au ***règlement de formation*** de chaque organisme de formation.

Conception du parcours de formation

Ce référentiel de formation reprend les compétences issues de l'analyse de l'activité de concepteur de formation. L'organisation de ce parcours est préconçue par les équipes pédagogiques constituées de concepteurs de formation. L'équipe pédagogique chargée de la formation des concepteurs de formation doit tenir compte des compétences précédemment acquises par les apprenants. Ce diagnostic de compétences peut être réalisé en amont ou le premier jour de l'action de formation par l'équipe pédagogique.

Les équipes pédagogiques doivent créer des parcours personnalisés centrés sur une mixité de techniques pédagogiques.

Organisation de la formation

Avant la formation, la mise à disposition de ressources pédagogiques sous la forme d'un processus d'auto-formation centré sur le savoir peut être proposée aux futurs concepteurs de formation. Ce dispositif leur permet d'évaluer et d'ajuster leurs niveaux de connaissances avant l'action de formation présentielle.

Le parcours de formation est construit à partir des compétences et éléments de compétences nécessaires à la tenue d'activités de concepteur de formation.

Les mises en situations de formation sont adaptées aux apprenants et à leurs environnements.

L'organisation pédagogique est inhérente au groupe d'apprenants. Elle incombe à l'équipe pédagogique.

Contenus, éléments de connaissances et des pratiques relatives à la formation

Les éléments de contenu, de connaissances et les pratiques dédiés à la formation de concepteur de formation peuvent relever de recueils mis à disposition par la direction générale de la sécurité civile et de la gestion des crises dans le corpus doctrinal.

Agrément de formation

La formation relative aux concepteurs de formation est soumise à un agrément de formation délivré par le ministère de l'Intérieur.

Mise en œuvre de la formation

L'ingénierie pédagogique est réalisée par l'équipe pédagogique. Il leur appartient d'évaluer les pré-acquis des apprenants afin de proposer éventuellement à l'autorité d'emploi / autorité de gestion, le déclenchement du dispositif de validation des acquis de l'expérience.

L'organisme de formation se doit de justifier des titres et qualités des personnels de l'équipe pédagogique. Celle-ci doit disposer de compétences en formation pour adulte et d'une expertise de l'environnement de la corporation sapeur-pompier. Il est recommandé la constitution d'équipe(s) pédagogique(s) mixte(s) composé de concepteur(s) de formation issus de la corporation sapeur-pompier et de personnel(s) non sapeur(s)-pompier(s) compétent(s) en formation pour adulte.

Durée de la formation

Le volume horaire est donné à titre indicatif et peut être modifié en fonction de la progression des apprenants. La durée de la formation est estimée à 35 heures, non consécutives. Les allers-retours avec la pratique pédagogique constituent un continuum de la formation.

Les évaluations

Cf. Référentiel de certification de **concepteur de formation**

Concepteur de formation

Les activités regroupent des blocs de compétences. La formation est composée de 2 activités principales composant chacune un bloc de compétences.

ACTIVITÉS	COMPÉTENCES ASSOCIEES
1. Professionnaliser les formateurs-accompagnateurs	<ul style="list-style-type: none">• Accompagner les apprenants formateurs-accompagnateurs
	<ul style="list-style-type: none">• Superviser les formateurs-accompagnateurs
2. Réaliser l'ingénierie de formation et l'ingénierie pédagogique	<ul style="list-style-type: none">• Extraire les compétences des situations de travail
	<ul style="list-style-type: none">• Elaborer des documents de référence
	<ul style="list-style-type: none">• Evaluer l'efficacité des dispositifs
	<ul style="list-style-type: none">• Participer à la recherche et au développement en ingénierie de formation et pédagogique

FICHES PAR
ACTIVITE OU COMPETENCE(S)
Concepteur de formation

Bloc de compétences 1

Activité : PROFESSIONNALISER LES FORMATEURS-ACCOMPAGNATEURS

Compétence :

- Accompagner les apprenants les formateurs-accompagnateurs

Savoir-agir :

- Encourager / privilégier une philosophie d'apprentissage s'appuyant sur l'approche par les compétences
- S'approprier et appliquer les principes maïeutiques
- Accompagner le formateur-accompagnateur dans son auto-évaluation

Technique pédagogique : **MSP/APP**

Éléments des compétences

Habilités :

- Concevoir des mises en situation professionnelle
- Concevoir des ateliers pédagogiques personnalisés
- Analyser l'activité d'un formateur-accompagnateur in vivo
- Encourager les formateurs-accompagnateurs

Attitudes :

- Etre méta réflexif (réfléchir sur soi)
- Etre soutenant

Connaissances :

- Les outils de l'accompagnement
- La philosophie « APC »
- La valorisation
- L'impact des préjugés et stéréotypes
- La communication non violente
- La confiance en soi
- Le langage du corps (communication non-verbale)
- La motivation

Evaluation

Cf. référentiel de certification

Bloc de compétences 1

Activité : PROFESSIONNALISER LES FORMATEURS-ACCOMPAGNATEURS

Compétences :

- Superviser les formateurs-accompagnateurs

Savoir-agir :

- Animer ou co-animer un groupe d'analyse des pratiques

Technique pédagogique : **MSP/APP**

Éléments des compétences

Habilités :

- Animer un groupe d'analyses de pratiques professionnelles
- Superviser un formateur-accompagnateur

Attitudes :

- Etre méta réflexif (réfléchir sur soi)
- Etre bienveillant

Connaissances :

- Les différentes focales d'analyses des pratiques professionnelles
- Les techniques d'animation
- La connaissance de soi
- La communication non violente

Evaluation

Cf. référentiel de certification

Bloc de compétences 2

Activité : REALISER L'INGENIERIE DE FORMATION ET L'INGENIERIE PEDAGOGIQUE

Compétences :

- Extraire les compétences des situations de travail

Savoir-agir :

- Analyser l'activité réelle des sapeurs-pompiers et/ou des personnels investis des missions de sécurité civile
- Identifier les compétences

Technique pédagogique : **MSP/APP**

Éléments des compétences

Habilités :

- Recueillir des éléments d'analyse du travail
- Concevoir des grilles d'analyse du travail

Attitudes :

- Etre empathique
- Etre ouvert d'esprit

Connaissances :

- Les principes de l'analyse du travail
- Les tâches et activités
- La didactique professionnelle
- Les compétences et les performances
- Les représentations mentales

Evaluation

Cf. référentiel de certification

Bloc de compétences 2

Activité : REALISER L'INGENIERIE DE FORMATION ET L'INGENIERIE PEDAGOGIQUE

Compétences :

- Elaborer des documents de référence

Savoir-agir :

- Construire des parcours de formation
- Concevoir des référentiels internes de formation
- Concevoir des référentiels d'organisation de la formation
- Concevoir des référentiels internes de certification

Technique pédagogique : **MSP**

Éléments des compétences

Habilités :

- Construire des parcours de formation
- Construire des référentiels internes de formation
- Construire des référentiels d'organisation de la formation
- Construire des référentiels internes d'autoévaluation

Attitudes :

- Etre synthétique
- Etre ouvert d'esprit

Connaissances :

- Les performances et compétences
- Les processus cognitifs
- Les outils mentaux
- Les champs de savoirs

Evaluation

Cf. référentiel de certification

Bloc de compétences 2

Activité : REALISER L'INGENIERIE DE FORMATION ET L'INGENIERIE PEDAGOGIQUE

Compétences :

- Mesurer l'efficacité des dispositifs

Savoir-agir :

- Mesurer l'efficacité des dispositifs de formation
- Evaluer les acquis de la formation en situation professionnelle
- Assurer une veille scientifique et technologique

Technique pédagogique : **MSP/APP**

Eléments des compétences

Habilités :

- Mesurer l'efficacité des environnements pédagogiques
- Mesurer le taux de transfert
- Mettre à jour les documents de référence

Attitudes :

- Etre curieux
- Etre ouvert d'esprit

Connaissances :

- Le « *retour sur investissement* » (ROI)
- Les 4 niveaux de Kirkpatrick
- Le principe référé – référent de Jean-Marie BARBIER
- L'indice de capacité pédagogique
- Les outils de mesure
- Les retours d'expérience

Evaluation

Cf. référentiel de certification

Bloc de compétences 2

Activité : REALISER L'INGENIERIE DE FORMATION ET L'INGENIERIE PEDAGOGIQUE

Compétences :

- Participer à la recherche et au développement en ingénierie de formation et pédagogique

Savoir-agir :

- Travailler en réseau
- Mobiliser des ressources extérieures
- Exploiter et capitaliser les retours d'expérience

Technique pédagogique : **MSP/APP**

Éléments des compétences

Habilités :

- Assurer une veille andragogique
- Assurer une veille scientifique
- Assurer une veille technologique
- Assurer une veille juridique

Attitudes :

- Etre curieux
- Etre ouvert d'esprit

Connaissances :

- Les principes de la recherche et du développement
- Les organisations apprenantes
- Les retours d'expérience

Evaluation

Cf. référentiel de certification



Annexe III de l'arrêté du 4 octobre 2017 relatif aux formations de spécialité dans le domaine de la formation et du développement des compétences chez les sapeurs-pompiers

RÉFÉRENTIELS DE CERTIFICATION

Domaine de la formation et du développement des compétences

Accompagnateur de proximité

Formateur-accompagnateur

Concepteur de formation



SOMMAIRE

Les présents référentiels décrivent le cadre général de la certification du domaine de la formation et du développement des compétences
Ces compétences doivent être acquises en situation de formation et attestées au travers de la délivrance du diplôme correspondant.

Suivi des modifications des référentiels	page 2
Sommaire	page 3
Cadre général de la certification	page 5
Modalités d'évaluation	page 7
Objectif de l'évaluation	page 9
Activités d' accompagnateur de proximité :	page 9
Activités de formateur accompagnateur	page 11
Activités de concepteur de formation	page 15
Modalités de certification	page 17
Modèles de documents officiels et de diplômes	page 19

Cadre général de la certification des activités du domaine de la formation et du développement des compétences

Le présent référentiel de certification définit le cadre général relatif aux modalités d'évaluation et de certification des compétences d'*accompagnateur de proximité*, de *formateur-accompagnateur* et de *concepteur de formation*. Les organismes agréés doivent, pour chacune de ces formations, sur la base de ce cadre général, écrire et faire valider dans leur instance de gouvernance leur référentiel interne de certification.

Pour les formations de *formateur-accompagnateur* et de *concepteur de formation*, ces référentiels internes de certification sont un des éléments constitutifs du dossier de la demande d'agrément.

La logique de développement des compétences se centre sur l'apprenant et sur sa capacité à mobiliser des ressources internes et externes, les trier, les hiérarchiser, les coordonner, pour mener à bien les missions qui lui sont confiées.

Le présent référentiel de certification définit dans sa première partie les modalités d'évaluation de la formation de l'**accompagnateur de proximité**. Cette formation est dite **formative**.

La deuxième partie définit les modalités d'évaluation de la formation de **formateur accompagnateur** et de **concepteur de formation**. Ces formations sont dites **certificatives**.

Modalités d'évaluation

La formation fait l'objet d'évaluations formatives, dont des autoévaluations accompagnées (l'apprenant accompagné du formateur réalise sa propre évaluation), tout au long de la formation.

L'auto-évaluation accompagnée offre un double focal dans le champ du développement des compétences :

- la capacité de l'apprenant à activer et articuler ses ressources ;
- la résolution du problème rencontré.

Cette pratique évaluative élargit le champ d'implication de l'apprenant dans la formation. En plus d'être acteur de sa formation, l'apprenant est :

- évaluateur de ses capacités ;
- développeur de sa confiance ;
- diagnostiqueur de sa pratique ;
- auteur de son autonomisation.

Les évaluations et les appréciations réalisées lors de ces évaluations doivent permettre :

- à l'apprenant de mesurer sa progression et d'acquérir les capacités correspondant à la mission à réaliser ;
- à l'équipe pédagogique de suivre l'évolution de l'apprenant, de l'accompagner et d'adapter la formation, le cas échéant.

Les mesures se réalisent sur la base de **critère(s)** et/ou **d'indicateur(s)** :

- Les **critères** permettent de caractériser les actions. Ils peuvent se classer par catégories :
 - Qualité : exactitude, précision, rigueur, ...
 - Process : adéquation, adaptation, ...
 - Normes : connaissance, respect, conformité, ...
 - Comportementaux : autonomie, initiative, aptitude, rapidité, cohérence, pertinence, ...
- Les **indicateurs** sont des informations mesurables et comparables (temps d'exécution, quantité, ...).

Le référentiel interne de certification, annexé au règlement de formation de l'organisme agréé, détermine pour chaque phase d'évaluation, les modalités, les outils, les méthodes, le nombre et la qualité d'évaluateur(s) nécessaires au bon déroulement de cette mesure.

Les modalités d'évaluation doivent dès le début de la formation, être portées à la connaissance du stagiaire, afin de l'associer au processus.

Un document de synthèse et de suivi recense les résultats de chaque évaluation et permet au stagiaire et à l'équipe pédagogique de disposer d'une traçabilité disponible en tout temps. Lorsque l'apprenant n'a pas encore acquis les capacités, les éléments d'appréciation doivent spécifier les axes de progression pour l'amener à l'acquisition. Les appréciations doivent être portées tant sur les habiletés, les attitudes que sur les connaissances précisées dans le référentiel de formation.

Le choix des outils et méthodes d'évaluation relève de l'organisme de formation agréé conformément aux modalités d'évaluation de ce référentiel.

Le stagiaire se doit d'être évalué à minima une fois lors de la réalisation de mise en situation professionnelle pour chacune des activités référencées dans les tableaux ci-après. Il doit être évalué sur chaque savoir-faire lié aux compétences associées.

- La mise en situation permet d'évaluer les habilités, attitudes ;
- Le niveau de connaissances est appréhendé soit au travers des mises en situation, soit au travers d'un échange oral ou d'un écrit.

En fin de formation, les éléments portés sur le document de synthèse et de suivi des évaluations doivent pour chacune des compétences signifier que la compétence est soit :

- «ACQUISE»;
- « EN COURS D'ACQUISITION » ;
- « NON ACQUISE ».

La pondération des compétences :

Les compétences référencées sont soumises à une notion de pondération. Certaines doivent être impérativement reconnues comme «acquises», d'autres pouvant être acceptées comme étant « en cours d'acquisition ». Les tableaux ci-après précisent la pondération.

Pour valider la formation, les compétences doivent être « acquises » pour les cases grisées et à minima être « en cours d'acquisition » pour les cases blanches comportant un X. A la fin de la période de formation, une « non acquisition » d'une quelconque compétence entraîne la non-validation de la formation en cours.

Les compétences des cases grisées devant être acquises sont le socle de compétences minimal pour la certification et la validation des acquis de l'expérience.

Objectif de l'évaluation

L'évaluation permet de mesurer, d'apprécier, à l'aide de critères et d'indicateurs adaptés, l'atteinte par le stagiaire, de niveaux de compétences lui permettant d'assurer les activités données. L'évaluation doit permettre de :

- mesurer la performance en évaluant l'efficacité de l'atteinte de l'objectif
- mesurer la concordance en évaluant le respect des doctrines (« règles de l'art »)
- mesurer la singularité en évaluant la capacité d'adaptation

Objectifs de l'évaluation de l'accompagnateur de proximité

L'évaluation permet de mesurer ou d'apprécier, à l'aide de critères adaptés, l'atteinte par l'apprenant, d'un niveau de compétences pour assurer une mission donnée.

A. L'objet de l'auto-évaluation de l'accompagnateur de proximité doit permettre d'évaluer les performances liées aux activités et compétences associées du tableau suivant :

ACTIVITÉS	COMPÉTENCES ASSOCIEES	SAVOIRS-AGIR	Pondération des compétences
1. Développer et maintenir des compétences individuelles et collectives	- Animer une manœuvre de la garde adaptée aux participants, aux besoins et au contexte ;	<ul style="list-style-type: none">- Créer une mise en situation adaptée- Délivrer les consignes et indiquer, les performances attendues- Observer et analyser les activités au cours de la manœuvre- Garantir les conditions de sécurité tout au long de la manœuvre- Animer le débriefing individuel et collectif de la manœuvre	X
	- Observer et analyser les activités en situation pour apprécier le niveau de mise en œuvre des compétences ;	<ul style="list-style-type: none">- Observer et analyser les actions des personnes- Analyser leur compréhension de la formation au travers de leur restitution pendant l'action- Adapter les critères d'appréciation à chaque participant- Individualiser les attendus en termes de performance à atteindre- Identifier, autant que de besoin, les enseignements utiles à l'amélioration de l'action de formation	X
	- Animer une auto-évaluation pour une personne ou un groupe de personnes pour permettre une prise de conscience des compétences ;	<ul style="list-style-type: none">- Adapter les techniques d'animation- Favoriser et accompagner l'auto-évaluation et l'analyse de ses compétences- Identifier des moyens de remédiation- Valoriser les performances	X

1. Développer et maintenir des compétences individuelles et collectives	- Conseiller la personne dans son organisation et dans ses pratiques ;	- Observer et analyser ses actions - Organiser et favoriser des temps d'échange - Accompagner l'individu dans sa démarche de progrès continus	X
	- Etablir des échanges avec les autres accompagnateurs de proximité, la hiérarchie et, le cas échéant, avec les autres acteurs de la formation.	- Identifier les interlocuteurs et les informations pertinentes à transmettre dans l'intérêt général - Contribuer au partage des informations visant à l'amélioration et au développement des compétences	X
2. Accompagner la personne dans la structure	- Contribuer à l'intégration de la personne dans l'unité opérationnelle et fonctionnelle ;	- Participer à la mise en place des conditions favorables à un accueil de qualité - Se rendre disponible et instaurer une relation de confiance - Contribuer à la transmission des valeurs, de la culture et des codes des sapeurs-pompiers, ou militaires investis à titre permanent de missions de sécurité civile	X
	- Aider et accompagner la personne dans sa progression et son engagement ;	- Observer et analyser les actions - Instaurer un dialogue - Susciter et soutenir la volonté de progresser - Encourager l'utilisation des outils de suivi des parcours individuels (livret de formation) - Assurer un premier niveau d'information	X
	- Préparer le départ et le retour d'une formation : contribuer à nourrir les attentes avant la formation et la mise en œuvre après la formation.	- Favoriser l'appétence - Conseiller et orienter sur les formations adaptées au besoin de compétence - Aider à faire le lien entre la formation et l'activité exercée	X

Principes :

- Case(s) grisée(s) = compétences devant être « acquises »
- Case(s) blanche(s) comportant un X = a minima compétence « en cours d'acquisition »

Les objectifs attendus sont précisés dans les référentiels de formation.

Objectifs de l'évaluation du formateur-accompagnateur

L'évaluation permet de mesurer ou d'apprécier, à l'aide de critères adaptés, l'atteinte par l'apprenant, d'un niveau de compétences pour assurer une mission donnée.

A. L'objet de l'auto-évaluation du **formateur-accompagnateur** doit permettre d'évaluer les performances liées aux activités et compétences associées du tableau suivant :

ACTIVITÉS	COMPÉTENCES ASSOCIEES	SAVOIRS- AGIR	Pondération des compétences
1. Accompagner l'apprenant dans son autodiagnostic des compétences acquises et à développer	- Créer ou adapter des situations cibles en amont ou au premier jour de l'action de formation en lien avec le référentiel de formation	- Analyser la commande de la professionnalisation - Créer et ou adapter des situations cibles	X
	- Analyser l'activité de l'apprenant	- Mobiliser les moyens nécessaires (humains, logistiques, techniques) - Permettre à l'apprenant d'apprécier le niveau de performance atteint à travers des critères préalablement définis	X
	- Accompagner l'apprenant dans son auto-évaluation de l'existant	- Garantir les conditions favorables à l'auto évaluation accompagnée - Amener l'apprenant à analyser ses activités - Créer ou utiliser des indicateurs ou critères d'analyse	X

2. Co-construire, avec l'apprenant, son parcours de professionnalisation	- Concevoir et mettre en œuvre des mises en situation professionnelle (MSP)	<ul style="list-style-type: none"> - Construire ou adapter en fonction des ressources à disposition, la mise en situation ciblée sur la ou les performances à atteindre - Mobiliser les moyens nécessaires (humains, logistiques, techniques) - Animer les MSP 	
	- Concevoir et mettre en œuvre des ateliers pédagogiques personnalisés (APP)	<ul style="list-style-type: none"> - Construire ou adapter, en fonction des ressources à disposition, l'atelier ciblé sur la ou les performances à atteindre - Mobiliser les moyens nécessaires (humains, logistiques, techniques) - Dans certains cas, animer les APP 	
	- Accompagner l'apprenant dans son auto-évaluation post-action	<ul style="list-style-type: none"> - Garantir les conditions favorables à l'auto-évaluation accompagnée - Amener l'apprenant à analyser ses performances et à décider de son niveau d'acquisition - Créer ou utiliser des indicateurs de performance 	X
	- Accompagner l'apprenant dans son auto-évaluation d'acquisition	<ul style="list-style-type: none"> - Accompagner l'apprenant dans son auto-évaluation du niveau de performance atteint à la fin de l'action de formation - Réaliser le bilan, rédiger/renseigner les documents en vue de leur certification et de leur retour en activité 	X
	- Accompagner l'apprenant dans l'élaboration de son plan d'actions (si nécessaire)	<ul style="list-style-type: none"> - Co-construire si nécessaire un plan d'actions à la suite de l'action de formation 	X

3. Former un groupe d'adultes à des fins professionnelles	- Adopter une posture de formateur-accompagnateur	<ul style="list-style-type: none"> - Mettre en place une relation personnalisée et empathique avec chaque apprenant - Favoriser l'autonomie des apprenants dans leur apprentissage - Adopter une attitude encourageante, soutenante, valorisante et responsabilisante - Se positionner comme un accompagnateur (et non comme transmetteur de savoirs) - Echanger et contribuer à construire la représentation de la posture du formateur en formation professionnelle de l'adulte 	X
	- Animer et réguler un groupe d'apprenants	<ul style="list-style-type: none"> - Susciter une dynamique de groupe positive propice à l'apprentissage - Mettre en œuvre des techniques d'animation active - Gérer positivement les difficultés éventuelles de la vie du groupe d'apprenants 	X
4. S'intégrer dans une démarche d'amélioration continue	- Améliorer ses pratiques de formateur	<ul style="list-style-type: none"> - Réaliser un autodiagnostic à l'issue de l'action de formation - Participer aux actions de formation de maintien et de perfectionnement des acquis de la formation - S'informer régulièrement des avancées dans le domaine de la pédagogie 	X
	- Participer à l'amélioration de l'action de formation	<ul style="list-style-type: none"> - Mettre en œuvre les méthodes et outils du retour d'expérience et de démarche d'amélioration continue - Participer aux réseaux d'échanges de pratiques 	X

Principes :

- Case(s) grisée(s) = compétences devant être « acquises »
- Case(s) blanche(s) comportant un X = a minima compétence « en cours d'acquisition »

Les objectifs attendus sont précisés dans les référentiels de formation.

Objectifs de l'évaluation du **concepteur de formation**

L'évaluation permet de mesurer ou d'apprécier, à l'aide de critères adaptés, l'atteinte par l'apprenant, d'un niveau de compétences pour assurer une mission donnée.

B. L'objet de l'auto-évaluation du **concepteur de formation** doit permettre d'évaluer les performances liées aux activités et compétences associées du tableau suivant :

ACTIVITÉS	COMPÉTENCES ASSOCIEES	SAVOIRS- AGIR	Pondération des compétences
1. Professionnaliser les formateurs-accompagnateurs	- Accompagner les apprenants formateurs-accompagnateurs	- Encourager / privilégier une philosophie d'apprentissage s'appuyant sur l'approche par les compétences - S'approprier et appliquer les principes maïeutiques - Accompagner le formateur-accompagnateur dans son auto-évaluation	
	- Superviser les formateurs-accompagnateurs	- Animer ou co-animer un groupe d'analyse des pratiques	X
2. Réaliser l'ingénierie de formation et l'ingénierie pédagogique	- Extraire les compétences des situations de travail	- Analyser l'activité réelle des sapeurs-pompiers et/ou des personnels investis des missions de sécurité civile - Identifier les compétences	X
	- Elaborer des documents de référence	- Construire des parcours de formation - Concevoir des référentiels internes de formation - Concevoir des référentiels d'organisation de la formation - Concevoir des référentiels internes de certification	
	- Evaluer l'efficience des dispositifs	- Mesurer l'efficience des dispositifs de formation - Evaluer les acquis de la formation en situation professionnelle - Assurer une veille scientifique et technologique	X
	- Participer à la recherche et au développement en ingénierie de formation et pédagogique	- Travailler en réseau - Mobiliser des ressources extérieures - Exploiter et capitaliser les retours d'expérience	X

Principes :

- Case(s) grisée(s) = compétences devant être « acquises »
- Case(s) blanche(s) comportant un X = a minima compétence « en cours d'acquisition »

Les objectifs attendus sont précisés dans les référentiels de formation.

Modalités de certification

La délivrance d'une attestation de fin de formation se réalise par :

- le suivi de la formation et l'élaboration d'un plan de développement continu des compétences validé par l'organisme de formation.
- au travers d'une démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE). Les demandes de VAE sont réalisées conformément aux procédures fixées par les textes régissant la formation des sapeurs-pompiers.

La délivrance du diplôme se réalise par :

- la réussite à la formation ;
- au travers d'une démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE). Les demandes de VAE sont réalisées conformément aux procédures fixées par les textes régissant la formation des sapeurs-pompiers.

La délivrance des diplômes est assurée par le directeur de l'organisme de la formation, titulaire de l'agrément de formation délivré par le ministre chargé de la sécurité civile. Le diplôme est délivré par un jury qui analyse les résultats des évaluations fournies par l'équipe pédagogique.

Le jury est composé :

- du directeur de l'organisme de formation ou son représentant, président ;
- le responsable de la formation ;
- d'un représentant de l'équipe pédagogique, rapporteur ;
- d'un spécialiste du domaine de la formation pour adulte n'étant pas intervenu lors de la formation présentée au jury ;

Les évaluations, réalisées tout au long de la formation, pourront être prises en compte par le jury validant la formation.

En cas de non réussite lors des évaluations, constatée par le jury compétent, l'apprenant est autorisé, dans le cadre d'une nouvelle évaluation, à se présenter une fois à l'épreuve non validée. En cas de nouvel échec, constaté par le jury compétent, l'épreuve est invalidée. L'apprenant doit alors suivre à nouveau une formation lui permettant d'acquérir les compétences non acquises.

Tous les membres du jury ont voix délibérative. Le quorum est atteint lorsque les deux-tiers au moins des membres sont présents. Le jury prend ses décisions à la majorité. En cas d'égalité des voix, la voix du président est prépondérante.

Agrément de formation

Les organismes de formation pour délivrer un diplôme doivent disposer d'un agrément dont les modalités d'obtention sont précisées dans le référentiel de formation.

Documents officiels et diplômes

L'apprenant ayant validé la formation d'accompagnateur de proximité se voit délivrer, par le directeur de l'organisateur de la formation, une attestation de fin de formation « **Accompagnateur de proximité** ».

L'apprenant ayant validé la formation de formateur-accompagnateur se voit délivrer, par le directeur de l'organisateur de la formation, un diplôme de « **formateur-accompagnateur** ».

L'apprenant ayant validé la formation de concepteur de formation se voit délivrer, par le directeur de l'organisateur de la formation, un diplôme de « **Concepteur de formation** ».

MODELES DE DOCUMENTS OFFICIELS ET DIPLÔMES



MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR

DIRECTION GÉNÉRALE DE LA SÉCURITÉ CIVILE ET DE LA GESTION DES CRISES

Attestation de fin de formation d'accompagnateur de proximité

Vu l'arrêté du XXXXXX,

Vu le référentiel de compétences de l'accompagnateur de proximité

Vu la formation suivie du au par M. né(e) le

l'organisme de formation atteste de l'acquisition de compétences définies dans le référentiel de compétences **d'accompagnateur de proximité**.

Délivre à M. le présent diplôme.

Fait à, le

Le (directeur de l'organisme de formation agréé)

Nom de l'organisme de formation – Accompagnateur de proximité – Année – N°XY (correspondant au n° de diplôme délivré pour ce niveau de formation)



MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR

DIRECTION GÉNÉRALE DE LA SÉCURITÉ CIVILE ET DE LA GESTION DES CRISES

Diplôme de formateur-accompagnateur

Vu l'arrêté du XXXXXX,

Vu le référentiel de compétences de formateur-accompagnateur

Vu le procès verbal du jury en date du..... déclarant que

M. né(e) le, dispose de l'ensemble des compétences définies dans le référentiel de compétences de **formateur-accompagnateur**.

Délivre à M. le présent diplôme.

Fait à, le

Le (directeur de l'organisme de formation agréé)

Nom de l'organisme de formation – Formateur accompagnateur – Année – N°XY (correspondant au n° de diplôme délivré pour ce domaine de formation)



MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR

DIRECTION GÉNÉRALE DE LA SÉCURITÉ CIVILE ET DE LA GESTION DES CRISES

Diplôme de concepteur de formation

Vu l'arrêté du XXXXXX,

Vu le référentiel de compétences de concepteur de formation

Vu le procès verbal du jury en date du..... déclarant que

M. né(e) le, dispose de l'ensemble des compétences définies dans le référentiel de compétences de **concepteur de formation**.

Délivre à M. le présent diplôme.

Fait à, le

Le (directeur de l'organisme de formation agréé)

Nom de l'organisme de formation – Concepteur de formation – Année – N°XY (correspondant au n° de diplôme délivré pour ce domaine de formation)

