



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**





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

**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**

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





**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**

### Éléments 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

#### Évaluation

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



**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

##### Habiletés :

- 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*