



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)

