
	<b>SCHEMA DEPARTEMENTAL DE FORMATION REFERENTIELS DE FORMATION</b>  <b>Référentiel interne relatif à l'organisation de la formation et de l'évaluation (RIOFE).</b>	<b>Création :</b> Juillet 2020
	<b>Accompagnateur de proximité</b>	<b>Mise à jour :</b> Juin 2022

# REFERENTIEL INTERNE RELATIF A L'ORGANISATION DE LA FORMATION ET DE L'EVALUATION (RIOFE)

## ACCOMPAGNATEUR DE PROXIMITE

 <b>SDIS</b> SAPEURS - POMPIERS 42 LOIRE <b>POLE OPERATIONNEL</b>	<b>SCHEMA DEPARTEMENTAL DE FORMATION</b> <b>REFERENTIELS DE FORMATION</b>  <b>Référentiel interne relatif à l'organisation de la formation et de l'évaluation (RIOFE).</b>	<b>Création :</b> Juillet 2020
	<b>Accompagnateur de proximité</b>	<b>Mise à jour :</b> Juin 2022

Ce référentiel interne d'organisation de la formation et de l'évaluation a pour finalité la description des modalités d'organisation et d'évaluation de la formation des accompagnateurs de proximité. C'est le document de référence en matière d'organisation pédagogique et d'évaluation.

## I – MODALITES D'ORGANISATION

### I-1– Cadre des activités de l'accompagnateur de proximité

L'accompagnateur de proximité exerce des activités au sein d'un service d'incendie et de secours. 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 de chef d'agrès une équipe. Le SDIS de la Loire peut choisir de la déployer à d'autres niveaux d'emploi si besoin.

### I-2– Conception du parcours de professionnalisation

Ce RIOFE reprend l'ensemble des compétences du REAC de la DGSCGC issu de l'arrêté du 4 octobre 2017 relatif aux formations de spécialité dans le domaine de la formation et du développement des compétences.

L'organisation de ce parcours, dont la supervision est menée par le bureau de la formation, est conçue par les équipes pédagogiques constituées de concepteurs de formation et de formateurs-accompagnateurs. Cependant, il est convenu que les formateurs-accompagnateurs chargés de la professionnalisation des accompagnateurs de proximité doivent avant tout tenir compte des compétences précédemment acquises. Ce diagnostic de compétences peut être réalisé en amont ou le premier jour de l'action de formation.

Les équipes pédagogiques doivent créer des parcours personnalisés centrés sur une mixité de techniques pédagogiques tout en privilégiant les mises en situations professionnelles.

### I-3– Conditions d'accès


Les sapeurs-pompiers accèdent à la formation en fonction des prérequis suivants :

- être sapeur-pompier professionnel titulaire ou sapeur-pompier volontaire ayant validé la période probatoire ;
- être équipier de tronc commun
- être majeur.

### I-4– Conditions d'exercice

L'accompagnateur de proximité doit :

- être sapeur-pompier,
- être qualifié d'accompagnateur de proximité,
- être sur la liste des personnes compétentes du SDIS de la Loire,

	<b>SCHEMA DEPARTEMENTAL DE FORMATION REFERENTIELS DE FORMATION</b>  <b>Référentiel interne relatif à l'organisation de la formation et de l'évaluation (RIOFE).</b>	<b>Création :</b> Juillet 2020
	<b>Accompagnateur de proximité</b>	<b>Mise à jour :</b> Juin 2022

### I-5– Equipe pédagogique

La composition de l'équipe pédagogique est la suivante :

Nombre d'apprenants		1 à 6	6 à 12
Equipe pédagogique	Coordinateur de stage	1	1
	Formateur(s)		1

- Le coordinateur de stage est qualifié formateur-accompagnateur ou concepteur
- Les formateurs sont qualifiés formateur-accompagnateur

### I-6– Durée

Le parcours de professionnalisation est construit sur la base de 21 heures.

### I-7– Public

12 stagiaires maximum

### I-8– Moyens logistiques

A définir par l'équipe pédagogique

### I-9– Lieux de formation


Centre d'incendie et de secours ou CDIS.

### I-10 – Déroulé pédagogique

L'ingénierie pédagogique est réalisée par l'équipe pédagogique. Les programmes et volumes horaires sont qualifiés de « prévisionnels » car ils sont adaptés par l'équipe pédagogique en fonction de l'avancée des acquisitions de compétences des apprenants.

Le parcours de professionnalisation est construit sur la base de :

- 1 période de formation présentielle de **découverte** de 8 heures
- 1 période **d'application** en FMPA sur une durée minimum de 4 mois. L'apprenant doit encadrer des FMPA pour un total minimal de 9 heures. Celles-ci doivent être tutorées par un formateur-accompagnateur du centre ou de la compagnie.
- 1 période de formation en présentielle **d'analyse de pratique** de 4 heures.

 <b>POLE OPERATIONNEL</b>	<b>SCHEMA DEPARTEMENTAL DE FORMATION</b> <b>REFERENTIELS DE FORMATION</b>  <b>Référentiel interne relatif à l'organisation de la formation et de l'évaluation (RIOFE).</b>	<b>Création :</b> Juillet 2020
	<b>Accompagnateur de proximité</b>	<b>Mise à jour :</b> Juin 2022

### I-11 – Programme pédagogique


<b>Période 1*</b> <b>Découverte</b>	<b>Période 2</b> <b>Application</b>	<b>Période 3</b> <b>Analyse de pratique</b>
Définition des besoins  La filière développement des compétences  Le schéma de la compétence  La confiance en soi  La construction des MSP  Le porte feuilles de compétences  Le tutorat CIS	Réalisation de FMFA en centre	Pratique réflexive de groupe  Retour d'expérience opérationnel

\* La période 1 peut être scindée en deux périodes de demi-journées notamment pour les centre SPV

### I-12 – Les compétences de l'accompagnateur de proximité

Les blocs de compétences 1 et 2 sont issus des référentiels compétences et formation sur le domaine de la formation et du développement des compétences. Le bloc de compétences 3 est interne au SDIS de la Loire. Les fiches d'activités des différentes compétences sont décrites en annexe 1.

<b>ACTIVITÉS / BLOC DE COMPENCES</b>	<b>COMPÉTENCES ASSOCIEES</b>
<b>1. Développer et maintenir des compétences individuelles et collectives</b>	Animer une manœuvre de la garde adaptée aux participants, aux besoins et au contexte
	Observer et analyser les activités en situation pour apprécier le niveau de mise en œuvre des compétences
	Animer une auto-évaluation pour une personne ou un groupe de personnes pour permettre une prise de conscience des compétences
	Conseiller la personne dans son organisation et dans ses pratiques
	Etablir des échanges avec les autres accompagnateurs de proximité, la hiérarchie et, le cas échéant, avec les autres acteurs de la formation

	<b>SCHEMA DEPARTEMENTAL DE FORMATION REFERENTIELS DE FORMATION</b>  <b>Référentiel interne relatif à l'organisation de la formation et de l'évaluation (RIOFE).</b>	<b>Création :</b> Juillet 2020
	<b>Accompagnateur de proximité</b>	<b>Mise à jour :</b> Juin 2022

ACTIVITÉS / BLOC DE COMPENCES	COMPÉTENCES ASSOCIEES
<b>2. Accompagner la personne dans la structure</b>	Contribuer à l'intégration de la personne dans l'unité opérationnelle et fonctionnelle
	Aider et accompagner la personne dans sa progression et son engagement
	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
<b>3. Augmenter ses compétences opérationnelles</b>	Analyser ses actions après interventions et partager son expérience

## II – EVALUATION DE LA FORMATION

La formation d'accompagnateur de proximité est dite **formative**. A ce titre, la finalité de l'évaluation est d'apporter les éléments factuels permettant de confirmer que le degré d'autonomie de l'apprenant dans la réalisation de ses activités est conforme au référentiel national d'évaluation et ce, en vue de la délivrance de l'attestation de fin de formation d'accompagnateur de proximité.

### II-1– Modalités d'évaluation

La mesure des compétences se réalise lors du parcours de formation décrit au paragraphe I.

Les indicateurs portent sur:


- La qualité de la réponse: exactitude, précision, rigueur, ...
- Le process utilisé pour y répondre: **habileté**, adéquation, adaptation, ...
- Les normes applicables : **connaissances**, respect, conformité, ...
- Le comportement: **attitudes**, autonomie, initiative, aptitude, rapidité, cohérence, pertinence, ...

Les fiches d'activité des différentes compétences sont détaillées en annexe 1.

### II-2– Le porte feuilles de compétences (annexe 2)

L'évolution de l'acquisition de la compétence est inscrite sur le portefeuille de compétences de l'apprenant. Le portefeuille de compétences doit être utilisé sous cette forme et renseigné tout au long de la formation par l'apprenant lors des périodes en présentiel.

A l'issue de la formation, les portes-feuilles de compétences de l'ensemble des apprenants doivent être transmis au bureau de la formation via le logiciel GEEF pour analyse et délivrance des attestations.

	<b>SCHEMA DEPARTEMENTAL DE FORMATION REFERENTIELS DE FORMATION</b>  <b>Référentiel interne relatif à l'organisation de la formation et de l'évaluation (RIOFE).</b>	<b>Création :</b> Juillet 2020
	<b>Accompagnateur de proximité</b>	<b>Mise à jour :</b> Juin 2022

### II-3– Natures et critères d'évaluation

Les évaluations liées aux connaissances peuvent être réalisées à partir :


- de QCM ;
- de QROC ;
- d'interrogations orales.

Les évaluations liées à l'attitude et aux habiletés sont réalisées à partir de l'observation de l'apprenant dans l'ensemble des activités pédagogiques.

### II-4– Types d'évaluation

Trois types d'évaluations sont présents dans la formation des accompagnateurs de proximité:

Types d'évaluations	Objectifs de l'évaluation	Impacts de l'évaluation
Evaluation diagnostique	Acte pédagogique de mesure réalisé en amont ou au début de la formation pour analyser le niveau de compétence de l'apprenant.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Valider des compétences déjà acquises.</li> <li>- Adapter le parcours de formation sur la base du bilan du diagnostic.</li> </ul>
Autoévaluation accompagnée	Acte pédagogique de mesure réalisé par l'apprenant accompagné par un membre de l'équipe pédagogique en cours de formation destiné à : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Faire matérialiser et à faire prendre conscience à l'apprenant de son niveau de compétences</li> <li>- Développer la capacité de l'apprenant à activer et à articuler ses ressources</li> <li>- Confirmer ou pas l'atteinte du niveau requis</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Déclencher chez l'apprenant la compréhension de ces évolutions ou de ces difficultés.</li> <li>- Développer la réflexivité.</li> <li>- Faire tracer via l'équipe pédagogique les évolutions ou les difficultés.</li> <li>- Proposer en coopération avec l'apprenant un plan d'actions adapté favorisant le développement des compétences.</li> </ul>
Evaluation Formative critériée	Acte pédagogique de mesure réalisé en cours de formation après mise(s) en situation pour analyse le niveau des apprenants Phase administrative permettant de valider des compétences et/ou des blocs de compétences et de réaliser la synthèse des évaluations. Créer le plan de développement continu des compétences.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Validation d'acquisitions de compétences et/ou des blocs de compétences.</li> <li>- Adapter le parcours de formation sur la base du résultat de l'évaluation formative critériée.</li> <li>- Proposer les actions de formation(s) adaptée(s) pour atteindre l'acquisition des compétences.</li> <li>- Proposer au bureau de la formation validant les diplômes la somme et la synthèse des évaluations permettant de délivrer (ou pas) le diplôme.</li> <li>- Assurer la traçabilité des évaluations réalisées tout au long du parcours de formation.</li> <li>- Fournir au bureau de la formation le plan de développement continu des compétences.</li> </ul>

	<b>SCHEMA DEPARTEMENTAL DE FORMATION REFERENTIELS DE FORMATION</b>  <b>Référentiel interne relatif à l'organisation de la formation et de l'évaluation (RIOFE).</b>	<b>Création :</b> Juillet 2020
	<b>Accompagnateur de proximité</b>	<b>Mise à jour :</b> Juin 2022

## II-5- Délivrance de l'attestation de fin de formation

Les compétences du porte feuilles doivent être à minima en voie d'acquisition pour permettre la délivrance de l'« attestation de fin de formation d'accompagnateur de proximité » conforme au modèle de la DGSCGC.

L'évaluation se déroule tout au long de la formation. Il n'y a donc pas de commission à constituer ou de procès-verbal à rédiger.

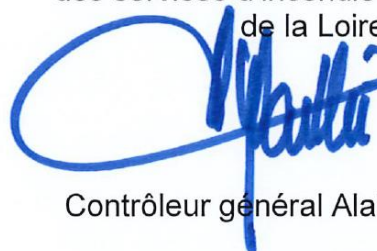
Un **plan de développement continu des compétences (annexe 3)** sera remis à l'apprenant par son chef de centre. Il a pour objectif de dégager des axes d'amélioration de compétences tel que constaté en fin de formation. Ce document peut être un des outils en lien avec l'entretien professionnel de l'agent.

## II – 6 Dispense de formation

La dispense de formation a pour objectif de prendre en compte des compétences ou des expériences déjà acquises en vue d'obtenir la formation d'accompagnateur de proximité.

A ce titre, l'agent dispose d'un livret de demande de dispense de formation (annexe 4) qu'il devra compléter. Cette demande sera présentée à une commission de dispense dont la composition est définie dans chaque RNAC ou GNR. Cette commission statue sur l'acquisition de compétences liées aux activités et emplois, au regard des titres ou expériences déjà acquises.

Le Directeur départemental  
des services d'incendie et de secours  
de la Loire



Contrôleur général Alain MAILHÉ





