



Formateur-accompagnateur Sapeur-pompier - RIOFE

REFERENTIEL INTERNE D'ORGANISATION DE LA FORMATION ET DE L'EVALUATION DE FORMATEUR- ACCOMPAGNATEUR SAPEUR-POMPIER

Elaboré sur la base du guide RIOFE – Direction générale de la sécurité civile et de la gestion des crises – août 2019

Cadre réglementaire :

- *Référentiel national d'emploi, activité et compétence ; de formation ; de certification du Formateur-accompagnateur dans le cadre de la formation et le développement des compétences des sapeurs-pompiers édité par la DGSCGC le 04/10/2017*
- *Arrêté formation des sapeurs-pompiers professionnels et volontaires du 22 août 2019.*

VERSIONS ET MISES A JOUR

Janvier 1018	RIF et RIC version 1
Juillet 20219	RIF et RIC version 2
Décembre 2021	RIOFE version 1
Aout 2021	RIOFE version 2



Formateur-accompagnateur Sapeur-pompier - RIOFE

SOMMAIRE

I- Objectifs et finalité de la formation du formateur-accompagnateur.....	3
1- Finalité de la formation	3
2- Conception de la formation et de l'évaluation	3
3- Parcours de formation.....	14
4- Conditions d'accès à la formation	19
II- Modalités relatives à la mise en œuvre de la formation et de l'évaluation	19
1- Recommandations pédagogiques	19
2- Gestion de la formation.....	22
3- Ressources humaines «Formation»	22
4- Outils pédagogiques	23
5- Restauration & hébergement.....	24
6- Gestion administrative	24
7- Finances.....	24

Annexe : maquette Livret l'apprenant



Formateur-accompagnateur Sapeur-pompier - RIOFE

I- Objectifs et finalité de la formation du formateur-accompagnateur

Le Formateur-accompagnateur a pour missions 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.

Ainsi, le Formateur-accompagnateur :

- forme des groupes d'adultes à des fins de développement de compétences
- s'intègre dans une démarche d'amélioration continue
- participe à la formation des accompagnateurs de proximité.

1- Finalité de la formation

1.1 Objectif du référentiel

Ce référentiel interne d'organisation de la formation et de l'évaluation est destiné à structurer l'action de formation de Formateur-accompagnateur mise en œuvre au CNFPT. Il est le fil conducteur des sessions devant être mises en œuvre tant sur le plan administratif, financier, que pédagogique. Il édicte dans le cadre des règles internes du CNFPT, le cadre général de la réalisation de cette formation.

Ce document intègre un processus global d'amélioration continue de cette action de formation à travers une analyse à la fois de retour d'expérience et d'évaluation qualitative des actions réalisées.

1.2 A qui s'adresse le référentiel

Le référentiel est :

- le document de référence de l'équipe de gestion et d'administration ;
- le document ressource de l'équipe pédagogique ;
- au besoin, une ressource réglementaire pour les stagiaires.

Il est à disposition des SIS et de la DGSCGC pour conforter le cadre de réalisation de cette formation en rapport aux règlements nationaux.

2- Conception de la formation et de l'évaluation

2.1 Stratégie pédagogique

L'approche par les compétences place l'apprenant au cœur du dispositif de formation.

Les objectifs ainsi poursuivis permettent de donner du sens aux apprentissages en plaçant l'apprenant au plus près de son contexte de travail, en le rendant actif et en développant l'appétence pour la formation, et l'optimisation en vue du transfert des acquisitions en situation réelle.

Les Concepteurs de formation en situation de former les « *apprenants Formateurs-accompagnateurs* », seront donc systématiquement vigilants pour :



Formateur-accompagnateur Sapeur-pompier - RIOFE

- proposer des situations pédagogiques variées favorisant la construction du savoir par les apprenants eux-mêmes et les prises de conscience, les confrontations aux pratiques, la réflexion sur les acquis, les réalisations, les performances individuelles et collectives,
- contextualiser les apprentissages, donner du sens,
- favoriser les échanges et faire émerger les représentations individuelles et collectives
- aider l'apprenant dans l'analyse de sa pratique et son cheminement intellectuel, lui
- permettre d'apprendre à apprendre,
- encourager l'auto-évaluation, la verbalisation des difficultés, l'expression des erreurs,
- prendre en compte les particularités de chacun et individualiser autant que possible les parcours de formation.

2.2 Lien fonctionnel entre les phases de la formation (modularité)

Au cours de cette formation, les stagiaires seront mis en situation afin de développer les compétences du REAC national, compétences qui s'articulent autour de 4 activités majeures (blocs de compétences):

- Bloc de compétences 1 : Accompagner l'apprenant dans son autodiagnostic des compétences acquises et à développer
- Bloc de compétences 2 : Co-construire, avec l'apprenant, son parcours de professionnalisation
- Bloc de compétences 3 : Former un groupe d'adultes à des fins professionnelles
- Bloc de compétences 4 : S'intégrer dans une démarche d'amélioration continue

Le tableau page suivante décrit pour ces 4 blocs de compétences, les activités précisées dans le référentiel de compétences national, les activités, les compétences détaillées et les savoirs associés.

Bloc de compétences 1 : Accompagner l'apprenant dans son autodiagnostic des compétences acquises et à développer

Compétences associées :

- Créer des situations cibles en amont ou au premier jour de l'action de formation en lien avec le RF
- Analyser l'activité de l'apprenant
- Accompagner l'apprenant dans son auto-évaluation de l'existant

Bloc de compétences 2 : Co-construire, avec l'apprenant, son parcours de professionnalisation

Compétences associées :

- Concevoir et mettre en œuvre des MSP
- Concevoir et mettre en œuvre des 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'actions (si nécessaire)



Formateur-accompagnateur Sapeur-pompier - RIOFE

Bloc de compétences 3 : Former un groupe d'adultes à des fins professionnelles

Compétences associées :

- Adopter une posture de formateur-accompagnateur
- Animer et réguler un groupe d'apprenants

Bloc de compétences 4 : S'intégrer dans une démarche d'amélioration continue

Compétences associées :

- Améliorer ses pratiques de formateur
- Participer à l'amélioration de l'action de formation



Formateur-accompagnateur Sapeur-pompier - RIOFE

Blocs de compétences	Compétences associées	Savoir-agir	Habilités	Savoirs associés, connaissances
<p style="text-align: center;">Accompagner l'apprenant dans son autodiagnostic des compétences acquises et à développer</p>	<p>Créer des situations cibles en amont ou au premier jour de l'action de formation en lien avec le référentiel de formation</p> <p>Analyser l'activité de l'apprenant</p> <p>Accompagner l'apprenant dans son auto-évaluation de l'existant</p>	<p>- Analyser la commande de la professionnalisation</p> <p>- Créer et ou adapter des situations cibles</p> <p>- Mobiliser les moyens nécessaires (humains, logistiques, techniques)</p> <p>- Permettre à l'apprenant d'apprécier le niveau de performance atteint à travers des critères préalablement définis</p> <p>- Garantir les conditions favorables à l'auto évaluation accompagnée</p> <p>- Amener l'apprenant à analyser ses activités</p> <p>- Créer ou utiliser des indicateurs ou critères d'analyse</p>	<p>- Accompagner l'apprenant dans sa formation en amont de l'action de formation, en lien avec l'encadrement de proximité</p> <p>. Cibler les performances à atteindre et élaborer les indicateurs de performance</p> <p>. Organiser des mises en situation répondant à ces performances</p> <p>. Elaborer une grille d'auto-évaluation comportant les critères de performance</p> <p>. Travailler en coordination avec les autres formateurs accompagnateurs</p> <p>. Mobiliser les moyens nécessaires</p> <p>. Animer les mises en situation</p> <p>. Observer les apprenants</p> <p>. Recueillir les éléments d'analyse issus de l'activité dans la situation</p> <p>. Favoriser l'apprentissage coopératif par des échanges entre apprenants</p> <p>. Apprécier l'atteinte des indicateurs de performances définis dans la situation cible</p> <p>. Accompagner l'auto-évaluation de l'apprenant</p> <p>. Etablir en commun avec l'apprenant le parcours de professionnalisation dans le temps de la formation</p> <p>. Réajuster le parcours de formation en fonction des performances atteintes (réactivité)</p> <p>. Motiver l'apprenant et le groupe d'apprenants</p>	<p>. La préparation de la formation</p> <p>. Le niveau de performance à atteindre par les apprenants</p> <p>. Processus de la compétence : observer, analyser, décider</p> <p>. La performance : agir</p> <p>. Les étapes du parcours de formation au sein de la formation</p> <p>. La démarche de coaching</p> <p>. La valorisation</p> <p>. La confiance en soi</p> <p>. Les étapes du parcours de professionnalisation au sein de la formation</p> <p>. Les performances à atteindre par les apprenants</p>
<p style="text-align: center;">Co-construire, avec l'apprenant, son parcours de professionnalisation</p>	<p>Concevoir et mettre en œuvre des MSP</p>	<p>Construire ou adapter en fonction des ressources à disposition, la mise en situation ciblée sur la ou les performances à atteindre</p> <p>- Mobiliser les moyens nécessaires (humains, logistiques, techniques)</p> <p>- Animer les MSP</p>	<p>. Organiser les moyens permettant de conduire la mise en situation professionnelle</p> <p>o Définir une situation</p> <p>o Définir les rôles des acteurs de la situation</p> <p>o S'assurer de la sécurité dans le déroulement de la mise en situation</p> <p>o Elaborer une grille d'auto-évaluation sur la base des critères de performance</p> <p>o Observer l'apprenant dans la conduite de la situation professionnelle</p>	<p>. Les compétences à développer et les performances à atteindre par les apprenants</p> <p>. Connaissances en didactique</p> <p>Ouverture à la diversité des</p>

Formateur-accompagnateur Sapeur-pompier - RIOFE

	<p>Concevoir et mettre en œuvre des APP</p> <p>Accompagner l'apprenant dans son auto-évaluation post-action</p> <p>Accompagner l'apprenant dans son auto-évaluation d'acquisition</p> <p>Accompagner l'apprenant dans l'élaboration de son plan d'actions</p>	<p>Construire ou adapter, en fonction des ressources à disposition, l'atelier ciblé sur la ou les performances à atteindre</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mobiliser les moyens nécessaires (humains, logistiques, techniques) - Dans certains cas, animer les APP <p>. Garantir les conditions favorables à l'auto évaluation accompagnée</p> <ul style="list-style-type: none"> - Amener l'apprenant à analyser ses performances et à décider de son niveau d'acquisition - Créer ou utiliser des indicateurs de performance <p>. Accompagner l'apprenant dans son auto-évaluation du niveau de performance atteint à la fin de l'action de formation</p> <ul style="list-style-type: none"> - Réaliser le bilan, rédiger/renseigner les documents en vue de leur certification et de leur retour en activité <p>Co-construire si nécessaire un plan d'actions à la suite de l'action de formation</p>	<ul style="list-style-type: none"> o Recueillir les éléments d'analyse issus de l'activité dans la situation o Permettre à l'apprenant de s'autoévaluer dans l'atteinte des performances o Travailler en coordination avec les autres formateurs accompagnateurs <p>Favoriser l'autonomie des apprenants dans leur recherche</p> <ul style="list-style-type: none"> o Mettre à disposition des apprenants les outils pédagogiques o Accompagner les apprenants dans l'apprentissage <p>Identifier les indicateurs de performance</p> <ul style="list-style-type: none"> o Rédiger les documents d'auto-évaluation en collaboration avec les concepteurs <p>Mettre en confiance l'apprenant et se mettre au niveau du sujet</p> <ul style="list-style-type: none"> o Instaurer un contrat de communication o 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) o Faire comprendre le mécanisme ayant amené à une prise de décision et la conduite d'une action o Synthétiser l'ensemble des documents d'auto-évaluation o Définir l'étape suivante du parcours de formation permettant de répondre aux besoins <p>Convenir avec l'apprenant de l'atteinte des performances requises</p> <ul style="list-style-type: none"> o Convenir avec l'apprenant, du plan d'action au-delà de l'action de formation o Convenir en commun avec l'apprenant des éventuels besoins de contrôle des performances à travailler 	<p>méthodes et techniques pédagogiques (études de cas, FOAD...)</p> <p>La démarche d'accompagnement de proximité</p> <p>La valorisation</p> <p>La confiance en soi</p> <p>Processus de la compétence : observer, analyser, décider</p> <p>Les performances à atteindre par les apprenants</p> <p>Les dispositifs de formation</p>
--	---	--	--	---

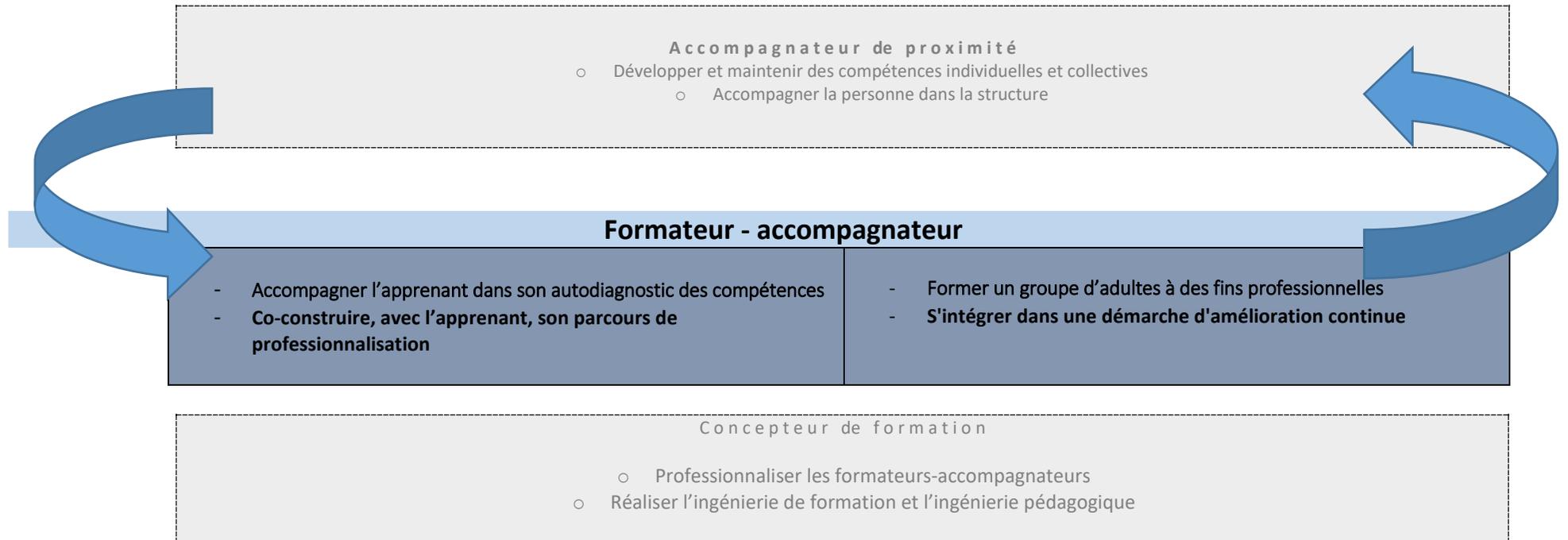
Formateur-accompagnateur Sapeur-pompier - RIOFE

			o Etablir les documents permettant la certification	
Former un groupe d'adultes à des fins professionnelles	<p>Adopter une posture de formateur-accompagnateur</p> <p>Animer et réguler un groupe d'apprenants</p>	<p>Mettre en place une relation personnalisée et empathique avec chaque apprenant</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 <p>Susciter une dynamique de groupe positive propice à l'apprentissage</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mettre en œuvre des techniques d'animation active - Gérer positivement les difficultés éventuelles de la vie du groupe d'apprenants 	<p>Adapter sa posture en fonction de l'apprenant</p> <p>o Questionner ses pratiques</p> <p>Susciter une dynamique de groupe positive propice à l'apprentissage</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mettre en œuvre des techniques d'animation active - Gérer positivement les difficultés éventuelles de la vie du groupe d'apprenants 	<p>L'APC</p> <p>Les représentations mentales</p> <p>La valorisation</p> <p>L'impact des préjugés et stéréotypes</p> <p>La communication non violente</p> <p>La confiance en soi</p> <p>Les attitudes d'Elias PORTER et leurs effets</p> <p>Les styles de communication</p> <p>La dynamique de groupe</p> <p>Les ressorts psychologiques de la personne et du groupe d'adultes</p>
S'intégrer dans une démarche d'amélioration continue	<p>Améliorer ses pratiques de formateur</p> <p>Participer à l'amélioration de l'action de formation</p>	<p>Réaliser un autodiagnostic à l'issue de l'action de formation</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 <p>Mettre en œuvre les méthodes et outils du retour d'expérience et de démarche d'amélioration continue</p> <ul style="list-style-type: none"> - Participer aux réseaux d'échanges de pratiques 	<p>Réaliser un autodiagnostic à l'issue de l'action de formation</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 <p>Mettre en œuvre les méthodes et outils du retour d'expérience et de démarche d'amélioration continue</p> <ul style="list-style-type: none"> - Participer aux réseaux d'échanges de pratiques 	<p>Méthodologie de l'autodiagnostic</p> <p>Méthodologie du retour d'expérience (RETEX)</p> <p>Démarche d'amélioration continue (indicateurs, tableaux de bord) Les outils d'évaluation d'une action de formation</p>

2.3. Logigramme des compétences

Formateur-accompagnateur Sapeur-pompier - RIOFE

Domaine de la formation et du développement des compétences





Formateur-accompagnateur Sapeur-pompier - RIOFE

2.4 Compétences / performances / modalités d'évaluation ou répétition / durée

Nomenclature des activités par blocs de compétences :

NB : les codes couleur seront repris sur les chronogrammes semaine 1 et semaine 2

ACTIVITES 1 / BLOC DE COMPETENCES 1 : Accompagner l'apprenant dans son autodiagnostic des compétences acquises et à développer

Compétences associés activités 1 :

- C1 Créer ou adapter des situations cibles en amont ou au premier jour de l'action de formation en lien avec le référentiel de formation
- C2 Analyser l'activité de l'apprenant
- C3 Accompagner l'apprenant dans son auto-évaluation de l'existant

ACTIVITES 2 / BLOC DE COMPETENCES 2 : Co – construire avec l'apprenant son parcours de professionnalisation

Compétences associés activités 2 :

- C4 Concevoir et mettre en œuvre des mises en situations professionnelles (MSP)
- C5 Concevoir et mettre en œuvre des ateliers pédagogique personnalisés (APP)
- C6 Accompagner l'apprenant dans son auto-évaluation post action
- C7 Accompagner l'apprenant dans son auto-évaluation d'acquisition
- C8 Accompagner l'apprenant dans l'élaboration de son plan d'action (si nécessaire)

ACTIVITES 3 / BLOC DE COMPETENCES 3 : Former un groupe d'adulte à des fins professionnelles

Compétences associés activités 3 :

- C9 Adopter une posture de formateur accompagnateur (attitude soutenante)
- C10 Animer et réguler un groupe d'apprenants (susciter une dynamique de groupe positive)

ACTIVITES 4 / BLOC DE COMPETENCES 4 : S'intégrer dans une démarche d'amélioration continue

Compétences associés activités 4 :

- C11 Améliorer ses pratiques de formateur
- C12 Participer à l'amélioration continue de la formation.



Formateur-accompagnateur Sapeur-pompier - RIOFE

AXES DE TRAVAIL :

- Evaluer la fonction et la posture du formateur accompagnateur
- Structurer sa formation en respectant la progression pédagogique et organiser des séquences d'apprentissage contextualisées, décontextualisées et recontextualisées
- Travailler à partir de situations et utiliser des techniques de pédagogie active
- Pratiquer l'évaluation tout au long de la formation.

J-0 AVANT LE DEBUT DE LA FORMATION :

FOAD :

Consignes apprenants :

- Recherche et prise de connaissance de RIOFE départementaux
- Conseil de lectures ou lien internet
- E-communauté de stage (forum)
- Recherches personnelles type Permamooc du consortium
- Lexique APC
- QCM « Evaluation diagnostique ».

Consignes formateur :

- Consulter et traiter les réponses des QCM « évaluation diagnostique »
- Animer le forum et réaliser le tutorat.

TRAVAIL INTER SESSION :

- Préparer et concevoir une MSP + un APP avec axe d'action individualisé (*Qu'est-ce que le stagiaire a fait en lien avec son axe d'action ?*)
- Rechercher et stabiliser les ressources manquantes identifiées sur le livret de suivi.

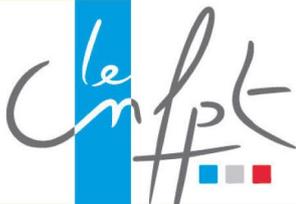
2.5 Objectifs de l'évaluation

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

En ce sens, l'évaluation va consister à porter une appréciation sur la validation des compétences et prendre des décisions concernant la suite du parcours de professionnalisation.

Evaluer consiste à formaliser la valeur d'une production donnée, par la mise en évidence de ce qui est réussi, et également par l'identification des axes d'amélioration, constituant, le cas échéant, des actions préconisées.

Les modalités d'évaluations dès le début de la formation doivent être portées à la connaissance de l'apprenant afin de l'associer au processus.



Formateur-accompagnateur Sapeur-pompier - RIOFE

Un document de synthèse et de suivi (livret CNFPT en annexe) formalise les résultats de chaque évaluation et permet à l'apprenant et à l'équipe pédagogique de disposer d'une traçabilité disponible en permanence, de se situer dans un cheminement formatif. Les éléments d'auto-appréciation spécifient également les axes de progression pour chacun des apprenants. Les appréciations portent les performances individuelles.

La pondération des compétences :

Comme indiqué dans le référentiel de certification, les compétences référencées sont soumises à une notion de pondération : certaines doivent impérativement être reconnues comme « ACQUISES », d'autres peuvent être acceptées comme étant « EN COURS D'ACQUISITION ».

A la fin de la formation, une « NON ACQUISITION » d'une quelconque compétence entraîne la non-validation de la formation.

La méthode d'évaluation est celle de l'autoévaluation accompagnée

L'autoévaluation accompagnée consiste en un ou plusieurs entretiens durant lesquels l'*apprenant-Formateur-accompagnateur* détermine s'il a atteint, totalement, partiellement ou pas du tout, l'ensemble des performances définies dans le référentiel de formation.

2.6 Gestion des compétences validées / non validées

Conformément à l'arrêté du 22 août 2019 relatif à la formation des sapeurs-pompiers professionnels et volontaires, la formation permet de valider des blocs de compétences (article 10). Un livret de suivi individuel du stagiaire retrace les étapes de l'évaluation tant formative que certificative.

Conformément à l'article 11 du même arrêté, en cas de non validation d'un ou de plusieurs blocs de compétences par la commission, le stagiaire peut, dans un délai maximum de trois ans, se présenter à nouveau à l'évaluation du ou des blocs de compétences non validé(s). A ce titre, le CNFPT organisera et permettra à un stagiaire qui n'aurait pas validé l'un des quatre blocs de compétences, de suivre la formation afférente.

2.7 Modalités et critères d'évaluation

Choix de la méthode d'évaluation :

- mise en situation professionnelle et autodiagnostic accompagné,
- entretien individuel.

En fin de formation, les éléments portés sur le document de synthèse et de suivi de l'évaluation signifient que la compétence est soit :

- ACQUISE
- EN COURS D'ACQUISITION
- NON ACQUISE.



Formateur-accompagnateur Sapeur-pompier - RIOFE

Les évaluations se réalisent sur la base de critères d'appréciation lesquels se déclinent en indicateurs, et peuvent être pondérés :

1. Indicateurs qualitatifs, contextualisés, concrets et observables, comme
 - L'exactitude
 - L'adaptation / l'adéquation
 - Le respect des procédures, des normes, et la conformité
 - L'autonomie, l'initiative, l'aptitude, la rapidité, la cohérence, la pertinence
 - Etc.

2. Les indicateurs peuvent aussi être quantitatifs et mesurables :
 - Les temps d'exécution
 - Les quantités de réalisation,
 - Les nombres de ... ou les fréquences de...
 - Etc.

2.8 Composition de la commission de validation

La délivrance des diplômes est assurée par le CNFPT titulaire de l'habilitation de formation délivrée par le ministre chargé de la sécurité civile et de la gestion des crises. Le diplôme est délivré par une commission de validation qui analyse les résultats des évaluations fournies par l'équipe pédagogique.

La commission de validation est composée :

- du directeur de la délégation CNFPT ou son représentant, ou du Directeur de la formation des Sapeurs-pompiers du CNFPT ou son représentant, président ;
- du responsable de la formation CNFPT ;
- 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.

Tous les membres de cette commission 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.

2.9 Gestion de « non-réussites »

En cas de non réussite lors des évaluations, constatée par la commission compétente, l'apprenant est autorisé, dans le cadre d'une nouvelle évaluation, à se présenter une nouvelle fois à des mises en situation cible relative au bloc de compétence à valider. Il fera cas également à la commission de validation, via le Concepteur, des éléments du plan d'action individualisé préconisé en fin de formation initiale. En cas de nouvel échec, l'apprenant devra alors suivre à nouveau une formation lui permettant d'acquérir les compétences non acquises.



Formateur-accompagnateur Sapeur-pompier - RIOFE

2.10 Diplôme / attestation

Le CNFPT diffusera à tous les stagiaires, une attestation de suivi de la formation confirmant la présence en formation précisant la durée de la formation et les séquences suivies.

Le CNFPT éditera le diplôme conforme au référentiel de certification. Ce diplôme dispose d'une sécurisation et d'un numéro unique. Le diplôme n'a pas vocation à être réédité, seuls des duplicatas en cas de perte justifiée sont réalisables.

L'autorité de gestion sera informée par le CNFPT de la délivrance de diplôme pour les personnes concernées et dont la formation a été validée.

3- Parcours de formation

Le référentiel national de formation précise que la formation « *Formateur-accompagnateur* » couvre un volume horaire donné à titre indicatif et pouvant être modifié en fonction de la progression des apprenants. Sa durée est estimée à 70 heures, non consécutives. Les allers-retours avec la pratique pédagogique constituent un continuum de la formation.

L'organisation des parcours est conçue par les équipes pédagogiques constituées de concepteurs.

La phase d'acquisition s'intéressera à diversifier les méthodes pédagogiques, visant interactions, autonomie, travail collaboratif, temps d'appropriation, pistes de réflexion individuelles et collectives et de propositions.

In fine, le processus général permettant d'atteindre ces performances, et matérialisé par la notion de parcours, est réalisé en suivant les principaux axes ci-dessous :

- **autodiagnostic** en début de formation,
- **construction et de développement des compétences** propres à la performance (éléments de compétences identifiées dans la fiche idoine du RF), à travers des mises en situations professionnelles (MSP) et des ateliers pédagogiques personnalisés (APP),
- **vérification de l'acquisition des compétences** (atteinte de la performance travaillée) lors de mises en situations professionnelles d'acquisition.

Ce processus est développé plus largement « tout au long de la vie » professionnelle.

3.1 Chronogramme Formateur-Accompagnateur : Semaine 1

Phase pédagogique	Phase de diagnostic	Phase d'apprentissage			
Compétences	Jour 1	Jour 2	Jour 3	Jour 4	Jour 5
C1 : Créer ou adapter des situations cibles en amont ou au premier jour de l'action de formation en lien avec le référentiel de formation	Présentation des stagiaires et identifications des besoins	Architecture des documents formation	Animation des MES cible	Le débriefing	Mise en œuvre de 5 MSP
C2 : Analyser l'activité de l'apprenant		Définition de la compétence		L'évaluation	
C3 : Accompagner l'apprenant dans son auto-évaluation de l'existant		Définition du concept APC			
C4 : Concevoir et mettre en œuvre des mises en situation professionnelle (MSP)		Travail par les MSP			
C5 : Concevoir et mettre en œuvre des ateliers pédagogiques personnalisés (APP)					
C6 : Accompagner l'apprenant dans son auto-évaluation post-action	Apports de savoirs (accompagnement, posture...)	Création de MSP cible		Création d'une MSP	Entretien individuel et plan d'actions associées
C7 : Accompagner l'apprenant dans son auto-évaluation d'acquisition					Préparation d'une MSP pour semaine 2
C8 : Accompagner l'apprenant dans l'élaboration de son plan d'action(s) (si					



Formateur-accompagnateur Sapeur-pompier - RIOFE

Nécessaire					
C9 : Adopter une posture de formateur-accompagnateur					
C10 : Animer et réguler un groupe d'apprenants	Présentation du livret de suivi et retour sur le questionnaire				Recherche des savoirs manquants
C11 : Améliorer ses pratiques de formateur					
C12 : Participer à l'amélioration de l'action de formation					
Compétences visées		C1-C2	C1-C2-C3-C6-C8-C9-C10	C4-C6	C1-C2-C3-C6-C8-C9-C10

(R) : Recontextualisation

(C) : Contextualisation

(D) : Décontextualisation

3.2 Chronogramme Formateur-Accompagnateur Semaine 2

Phase pédagogique	Phase de développement des compétences				
Compétences	Jour 6	Jour 7	Jour 8	Jour 9	Jour 10
C1 : Créer ou adapter des situations cibles en amont ou au premier jour de l'action de formation en lien avec le référentiel de formation	Animation des MSP (R)	Conception d'une MSP complexe (C)	Mise en œuvre des MSP complexes/évolutives (C)	Le modèle de l'activité (D)	Mise en œuvre de 3 MSP complexes
C2 : Analyser l'activité de l'apprenant					
C3 : Accompagner l'apprenant dans son auto-évaluation de l'existant					
C4 : Concevoir et mettre en œuvre des mises en situation professionnelle (MSP)				Conception d'une MSP complexe (R)	
C5 : Concevoir et mettre en œuvre des ateliers pédagogiques personnalisés (APP)					
C6 : Accompagner l'apprenant dans son auto-évaluation post-action		Mise en œuvre de MSP complexes, évolutives (C)		Mise en œuvre de deux MSP complexes	Evaluation de la formation (C/D)
C7 : Accompagner l'apprenant dans son auto-évaluation d'acquisition					
C8 : Accompagner l'apprenant dans l'élaboration					

Formateur-accompagnateur Sapeur-pompier - RIOFE

de son plan d'action(s) (si nécessaire)					
C9 : Adopter une posture de formateur-accompagnateur					
C10 : Animer et réguler un groupe d'apprenants					
C11 : Améliorer ses pratiques de formateur					Entretien individuel et plan d'actions associées
C12 : Participer à l'amélioration de l'action de formation					
Compétences visées	C2-C3-C4-C6-C7-C8-C9-C10	C2-C3-C4-C6-C7-C8-C9-C10	C2-C3-C4-C6-C7-C8-C9-C10	C2-C3-C4-C6-C7-C8-C9-C10	C2-C3-C4-C6-C7-C8-C9-C10 C11-C12



Formateur-accompagnateur Sapeur-pompier - RIOFE

4- Conditions d'accès à la formation

L'inscription se réalise par l'autorité d'emploi ou de gestion. La formation est accessible aux SPV.

Conformément à l'arrêté du 22 août 2019, les stagiaires peuvent solliciter une dispense de formation. Conformément à l'objet de la dispense, celle-ci sera étudiée par la commission en charge des dispenses sur la base des blocs de compétences spécifiés dans ce RIOFE en §2.2.

4.1 Prérequis

Aucun.

4.2 Effectifs d'apprenants

Le nombre d'apprenants prévu est de 12 à 14.

II- Modalités relatives à la mise en œuvre de la formation et de l'évaluation

Préalables :

- Le ou les concepteurs qui assurent la formation sont tenus, avec le conseiller formation du CNFPT, de préparer en amont de la formation, les environnements matériels et logistiques favorables au déroulement des situations professionnelles, à l'appui du SIS qui accueille la formation : quelle utilisation de l'éventuel plateau technique à disposition ? Quels partenariats avec des lieux urbains / ruraux où vont se dérouler les situations ? Quels éléments de sécurité té pour les intervenants / les apprenants ? Etc.
- La proposition de spécificités pédagogiques (horaires ou jours de formation inhabituels, lieux de formation, etc.) ou de leur modification de dernier instant, doit être validée par le CNFPT.

1- Recommandations pédagogiques

Phase d'autodiagnostic de l'existant

L'équipe pédagogique chargée de la formation des Formateurs-accompagnateurs doit prendre en compte les compétences acquises par les apprenants en amont de la formation. Ce diagnostic de compétences peut être réalisé avant, ou bien le premier jour de l'action de formation par l'équipe pédagogique.

Le diagnostic de début de formation, vise à :

- permettre à l'*apprenant Formateur-accompagnateur* , de prendre conscience ce qui est attendu de lui en fin de formation et d'être plus proactif dans son parcours,



Formateur-accompagnateur Sapeur-pompier - RIOFE

- évaluer l'écart entre les compétences déjà acquises et les compétences encore à construire,
- ajuster l'organisation du parcours de formation.

L'approche sera résolument réflexive, active et orientée vers la mobilisation du potentiel et des points d'appui, le développement de la créativité et la recherche de solutions concrètes, prenant en compte la pratique et l'expérience de chacun des participants.

Lors des mises en situation professionnelle d'apprentissage, il s'agira pour le concepteur de formation de créer les conditions favorables pour permettre :

- à l'apprenant, d'identifier les besoins en termes d'apports de connaissances et de développement de manières de s'y prendre,
- à l'équipe pédagogique, d'ajuster l'organisation du parcours (renouvellement de mises en situation d'apprentissage ou mise en place d'ateliers).

Cette pratique évaluative élargit le champ d'implication de l'apprenant dans la formation. Il n'est plus simplement acteur de sa formation, il est également :

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

Lorsque les performances correspondant à ces compétences sont atteintes, l'*apprenant Formateur-accompagnateur* est réputé détenir les compétences requises.

Toutefois, des apports fondés sur des mises à disposition de ressources pédagogiques en complément de la formation seront développés, en fonction des centres d'intérêt du participant, de ses potentialités et des axes de développement des compétences sur lesquels il souhaite progresser, le champ d'intervention du Formateur-accompagnateur se trouvant être largement étendu (à titre d'exemple, MOOC sur la communication non violente, les techniques d'analyse des pratiques ou d'explicitation de l'activité, le coaching individuel et collectif etc.).

Spécificité : Les Formateurs-accompagnateurs « apprenants » peuvent être immergés au sein d'une formation dite « intégrée », laquelle repose sur les principes d'une formation-action : *apprenant-Formateur-accompagnateur* supervisé par un concepteur expérimenté, en situation réelle de formation d'apprenants sur tout type de formation planifiée au sein du ou des SIS.

Lexique

Le présent RIOFE s'appuie très largement sur les concepts développés par le lexique annexé au REAC national, lexique que les concepteurs de formation et apprenants auront pris soin de s'approprier.



Formateur-accompagnateur Sapeur-pompier - RIOFE

Livret de l'apprenant

L'objectif de cet outil est d'aider l'apprenant à capitaliser et formaliser son parcours, ses acquis, et son plan d'action sur un livret CNFPT (maquette jointe en annexe) ou tout autre support que l'équipe pédagogique fera valider au préalable par le CNFPT. Ce livret sert d'appui au jury, il appartient à l'apprenant.

Guide d'accompagnement des équipes pédagogiques

- Mise à disposition des ressources FOAD
- Réunion d'échanges de pratiques au niveau local / national.

1. Modalités de réalisation des MSP

Les **misés en situation professionnelles** représentent plus de 50 % du temps de formation.

Elles sont réalisées à l'appui des équipements / matériels mis à disposition par le ou les SDIS (si la formation se déroule en inter-SDIS, ce qui est préconisé pour la richesse des échanges entre autre), ou bien à l'appui de techniques de réalité virtuelle, voire de jeux de rôles ou plus rarement, de dossiers proposant des situations problèmes.

2. Modalités de réalisation des APP

Les autres temps de la formation sont consacrés à la **mise en œuvre d'ateliers pédagogiques personnalisés** :

- apports de connaissances en présentiel / à distance et en complément,
- MOOC,
- travaux en sous-groupes, études de cas,
- recherches personnelles...

ou de **travaux personnels** : temps d'échanges en entretien individuel, en réflexion individuelle, en auto-évaluation.

En compléments des MSP, ces APP, le cas échéant, ont pour objectif de :

- développer les habiletés nécessaires à la résolution du type de problèmes identifiés lors de la mise en situation,
- rendre intelligibles les situations professionnelles vécues.

Ces ateliers sont mis en œuvre en fonction des besoins identifiés.

3. Les formations intégrées



Formateur-accompagnateur Sapeur-pompier - RIOFE

Les formations de formateurs-accompagnateurs peuvent être réalisées en format conventionnel (isolées des autres formations). Le format appelé « formation intégrée » est toutefois à privilégier : dans ce cas, la formation Formateur-accompagnateur a pour support, une ou des formations planifiées au calendrier de formation du SIS, ayant pour objet une formation métier de type chef d'agrès à titre d'exemple.

Ce type de dispositif permet, à l'issue de la formation, de valider des FORACC, des Concepteurs- apprenants, des chefs d'agrès ou autre. Cette modalité permet de positionner en situation réelle chacun des acteurs.

2- Gestion de la formation

1.1 Responsable de l'organisation de la formation

Le CNFPT est l'organisme de formation responsable. La délégation régionale chargée de mettre en œuvre cette formation en porte la responsabilité.

Le CNFPT assure les formations dont il a l'agrément conformément à son mode d'organisation et de gestion des intervenants.

A ce titre, il est chargé plus précisément de :

- Constituer l'équipe pédagogique,
- Recruter et valider les intervenants-formateurs,
- Mettre en œuvre, et évaluer la formation,
- Organiser et présider les jurys,
- Délivrer les diplômes,
- Proposer, en lien avec l'employeur, des dispositifs pour les candidats non validés.

2.2 Articulation générale de la formation

Formation à caractère national relevant d'une offre nationale. Code Stage : SXPPY.

Le recensement est réalisé conformément aux règles du CNFPT par les délégations régionales.

Le nombre de formations réalisées chaque année est déterminé par la direction formation des sapeurs-pompiers professionnels avec directive de programmation.

2.3 Modalités induites par le diagnostic anté-formation

Sans objet

3- Ressources humaines « Formation »

a. Nombre et qualité des acteurs de la formation



Formateur-accompagnateur Sapeur-pompier - RIOFE

L'équipe pédagogique peut être « mixte », c'est-à-dire constituée de concepteurs de formation expérimentés issus de la corporation sapeur-pompier, et de personnels compétents en formation pour adulte. Dans tous les cas, un sapeur-pompier a minima doit faire partie de l'équipe s'agissant d'une formation qui se centre sur les compétences et développe le lien avec l'activité quotidienne des sapeurs-pompiers.

La co-animation peut être privilégiée dans les situations d'effectifs importants (supérieurs à 12). Certaines MSP nécessitent obligatoirement une co-animation. Pour un groupe de 12 à 14 apprenants, il est préconisé 1 à 3 intervenants en simultanément, selon les séquences (les MSP peuvent solliciter 2 ou 3 co-animateurs pour assurer leur portée pédagogique ainsi que la sécurité des intervenants).

b. Présence éventuelle d'experts, de spécialistes :

Les formateurs intervenants peuvent être issus d'autres catégories de personnel (PATS, organismes privés, experts, universitaires), en binôme au cours de la formation, ou bien dans le but d'animer un APP, ou de zoomer sur une compétence etc. De plus, il est possible de faire intervenir sur certaines MSP, des accompagnateurs de proximité ou des intervenants extérieurs (policiers, pédagogues, psychologues...).

c. Nombre et qualité des assistants pédagogiques

Sans objet.

d. Personnes ressources logistiques

Sans objet.

4- Outils pédagogiques

Toute proposition de spécificités pédagogiques (horaires ou jours de formation inhabituels, lieux de formation, etc.) émise par les Concepteurs de la formation doivent être validées par le CNFPT.

S'agissant d'une formation basée sur des MSP, tout véhicule, matériel, peut être sollicité, dans la mesure d'une entente préalable avec la délégation du CNFPT.

a. Maison à feu, caisson, ... : sans objet

b. Véhicules et matériels

Tous matériels servant les interventions, sous réserve d'une validation par le CNFPT.

Salle type « laboratoire d'apprentissage »

Accès informatiques et internet



Formateur-accompagnateur Sapeur-pompier - RIOFE

Textes réglementaires

4.2 Fournitures et consommables (voitures à découper, bois, etc.)

La délégation pourra acquérir des consommables (par exemple, maquillage pour les MSP) ou bien de petits équipements (par exemple, machine pour créer des fumées) dans le but de conduire les MSP. Ces ressources peuvent également être mises à disposition par le SDIS.

5- Restauration & hébergement

a. Gestion restauration

Conforme aux règles internes CNFPT

b. Gestion hébergement

Conforme aux règles internes CNFPT

6- Gestion administrative

c. Autorisation et conventionnement de sites à utiliser

Conforme aux règles internes CNFPT

d. Gestion administrative des stagiaires

Conforme aux règles internes CNFPT

Conformément à l'article 12 de l'arrêté du 22 août 2019, en cas d'impossibilité de suivre tout ou partie de la formation suite à un événement majeur et motivé qui ne lui est pas imputable, le stagiaire peut, sur proposition de son autorité d'emploi ou de gestion et après accord du directeur de l'organisme de formation, suivre de nouveau tout ou partie de la formation.

e. Gestion administrative de l'équipe pédagogique

Conforme aux règles internes CNFPT

7- Finances

La formation de « *Formateur-accompagnateur* » relève du budget annexe dédié aux SPP pour les agents territoriaux SPP. Pour les agents relevant d'autres statuts (SPV, militaires) la formation donne lieu à une facturation conforme aux règles internes au CNFPT.

Coût de la formation

- Equipe pédagogique :
 - o 4A2
- Membres de la commission : cf. tarif Instruction intervenants CNFPT
- Déplacement des intervenants, hébergement, restauration
- Ressources FOAD : LDR intervenant telles que définies par Instruction intervenants.



Formateur-accompagnateur Sapeur-pompier - RIOFE

A N N E X E LIVRET APPRENANT FORMATEUR-ACCOMPAGNATEUR

Ce document est présenté à titre d'exemple et peut être complété, enrichi, adapté en fonction de la situation et du contexte.

Apprenant :

Concepteur :

Date :



Formateur-accompagnateur Sapeur-pompier - RIOFE

Accompagner l'apprenant dans son autodiagnostic des compétences acquises et à développer	ACQUIS	ECA	NA	Observations
Créer des situations cibles en amont ou au premier jour de l'action de formation en lien avec le RF				
Analyser l'activité de l'apprenant				
Accompagner l'apprenant dans son auto-évaluation de l'existant				
Co-construire, avec l'apprenant, son parcours de professionnalisation	ACQUIS	ECA	NA	Observations
Concevoir et mettre en œuvre des MSP				
Concevoir et mettre en œuvre des 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'actions (si nécessaire)				
Former un groupe d'adultes à des fins professionnelles	ACQUIS	ECA	NA	Observations
Adopter une posture de formateur-accompagnateur				
Animer et réguler un groupe d'apprenants				
S'intégrer dans une démarche d'amélioration continue	ACQUIS	ECA	NA	Observations
Améliorer ses pratiques de formateur				
Participer à l'amélioration de l'action de formation				



Formateur-accompagnateur Sapeur-pompier - RIOFE

Plan d'action individualisé

Questionnement individuel pouvant comporter les éléments suivants :

➤ **Axes d'amélioration identifiés :**

Citez 3 à 5 compétences que vous souhaiteriez développer dans les 6 prochains mois :

Compétence 1 :

Compétence 2 :

Compétence 3 :

Etc.

➤ **Types d'actions prévus :**

- *Binôme ponctuel : sur quelles séquences de formation ?*
- *Supervision : sur quel(s) axe(s) d'amélioration*
- *Echanges de pratiques, plus précisément sur quels domaines de compétences ?*
- *Perfectionnement en formation : lesquels ?*
- *Conseils individualisés : quelles attentes ?*
- *Appropriation d'outils méthodologiques : plus précisément ?*
- *Autres pistes d'amélioration : lesquelles ?*

➤ **Echéancier :**

.....

➤ **Modalités d'évaluation et/ou prochaine période d'auto-évaluation accompagnée :**

.....

Signature de l'apprenant

Signature du formateur