

Guide d'élaboration des référentiels internes d'organisation de la formation et de l'évaluation

Formation des sapeurs-pompiers



Avertissement

Analyse des risques et règles relatives à la santé, la sécurité et la qualité de vie en service (SSQVS)

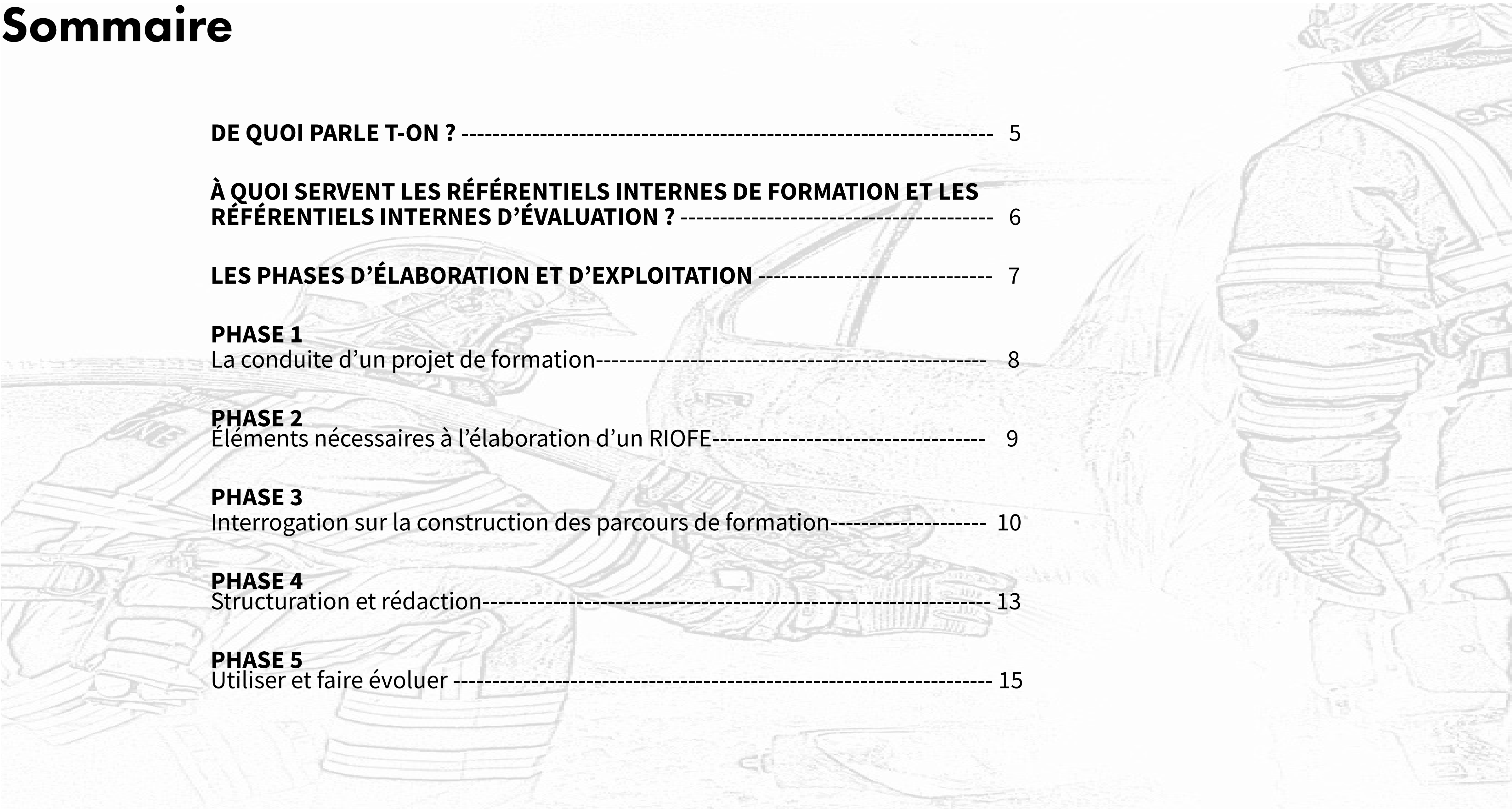
Les différentes actions de formation nécessaires à l'acquisition et à l'évaluation des compétences décrites dans les référentiels nationaux d'activités et de compétences et dans les référentiels nationaux d'évaluation conduisent à utiliser des outils de mise en situation au plus proche de la réalité.

Lors de ces différentes situations d'apprentissage, la sécurité doit être au centre de tout processus, aussi bien pour les formateurs que pour les apprenants.

Toutes les dispositions doivent être prises dans l'élaboration des formations pour limiter aussi bien les risques que l'exposition aux risques des personnels.

Les formateurs et les apprenants doivent être informés de toutes les mesures permettant de réaliser les manœuvres et exercices en intégrant systématiquement et en permanence la gestion de la sécurité.

Sommaire



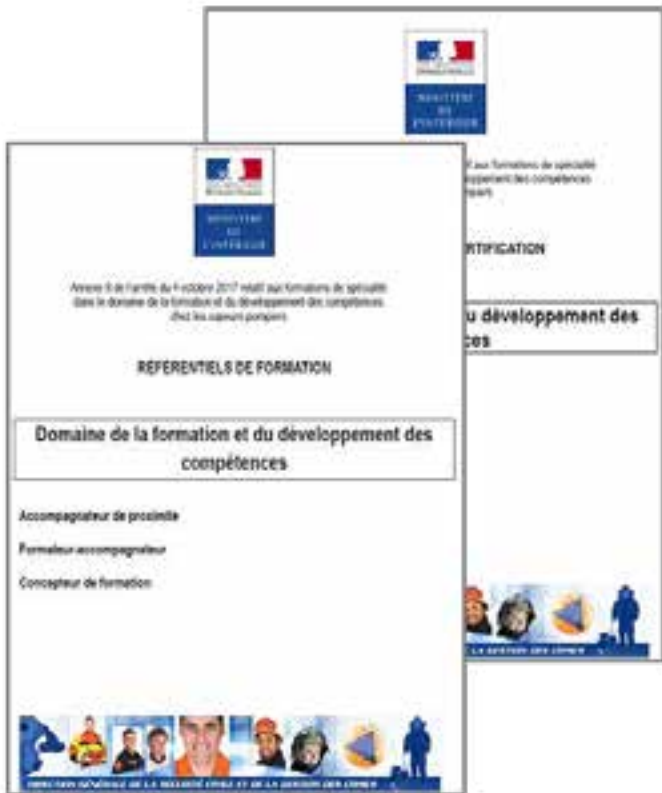
DE QUOI PARLE T-ON ? -----	5
À QUOI SERVENT LES RÉFÉRENTIELS INTERNES DE FORMATION ET LES RÉFÉRENTIELS INTERNES D'ÉVALUATION ? -----	6
LES PHASES D'ÉLABORATION ET D'EXPLOITATION -----	7
PHASE 1 La conduite d'un projet de formation-----	8
PHASE 2 Éléments nécessaires à l'élaboration d'un RIOFE-----	9
PHASE 3 Interrogation sur la construction des parcours de formation-----	10
PHASE 4 Structuration et rédaction-----	13
PHASE 5 Utiliser et faire évoluer -----	15

De quoi parle t-on ?

La formation des sapeurs-pompiers a pour objectif de permettre à l'ensemble des acteurs des SIS de disposer des mêmes compétences sur tout le territoire national pour assurer les missions opérationnelles et les missions fonctionnelles des SIS.

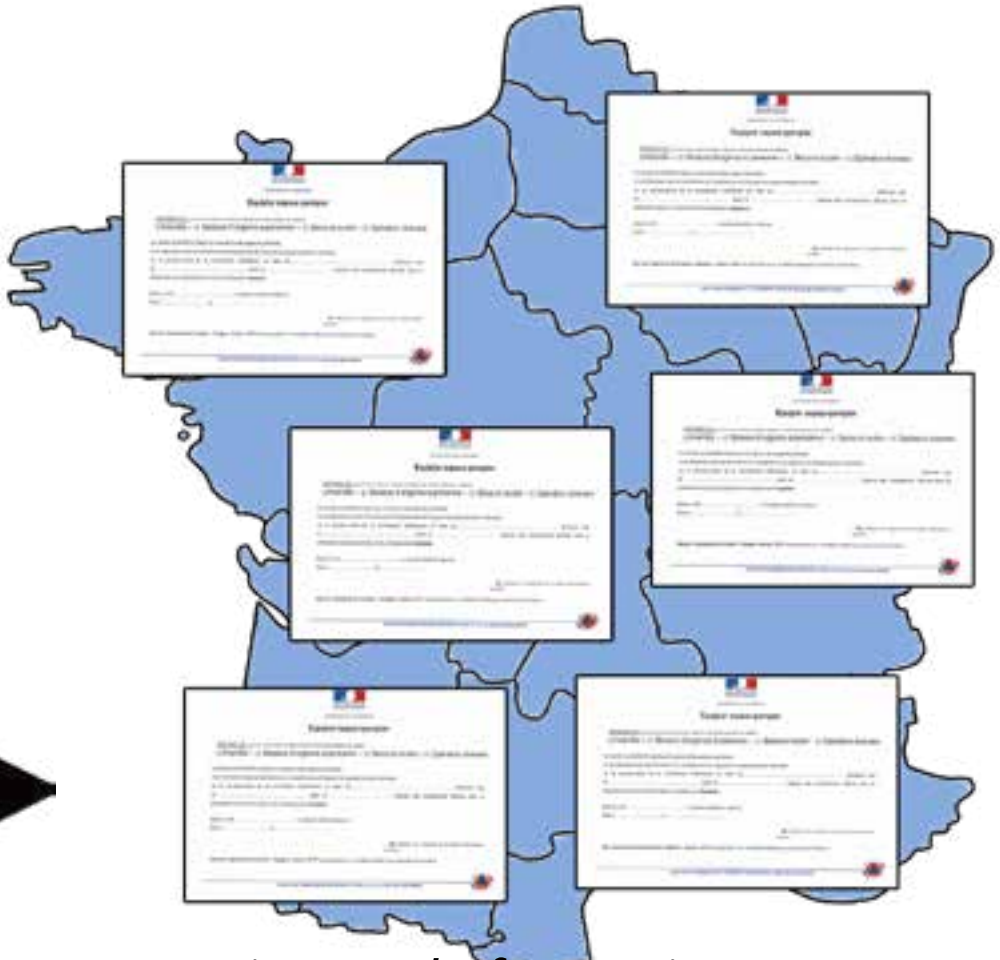
Rôle de l'État

L'État élabore des référentiels nationaux d'activités et de compétences et des référentiels nationaux d'évaluation

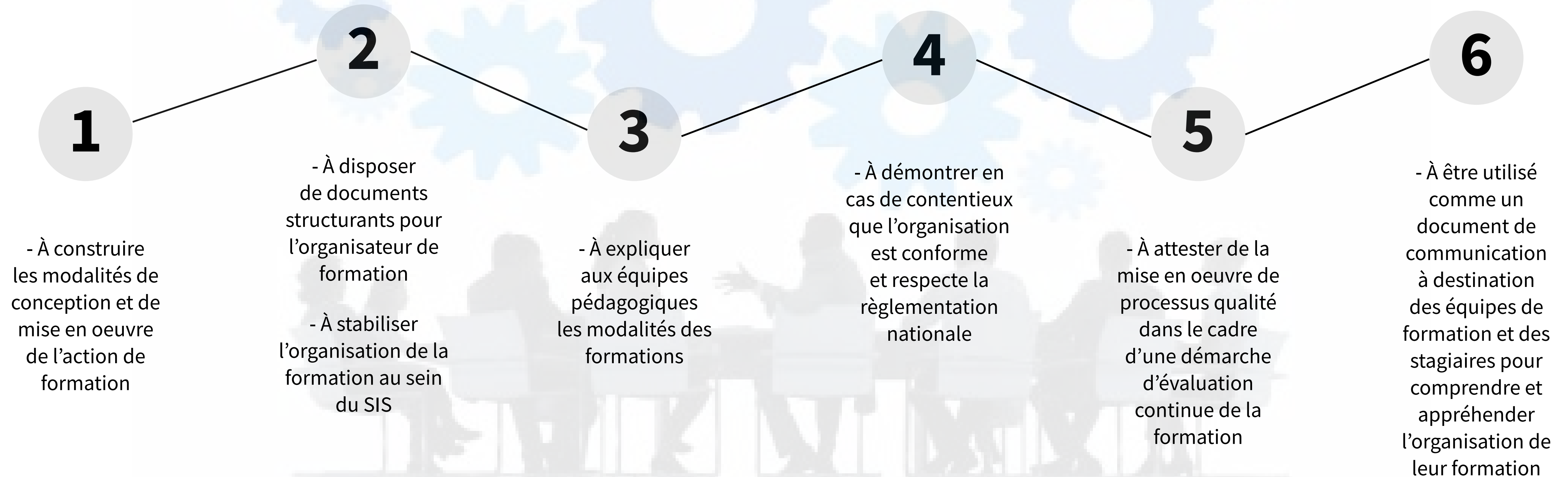


Rôle de l'organisme de formation

Les organismes de formation élaborent des référentiels internes d'organisation de la formation et des référentiels internes d'évaluation



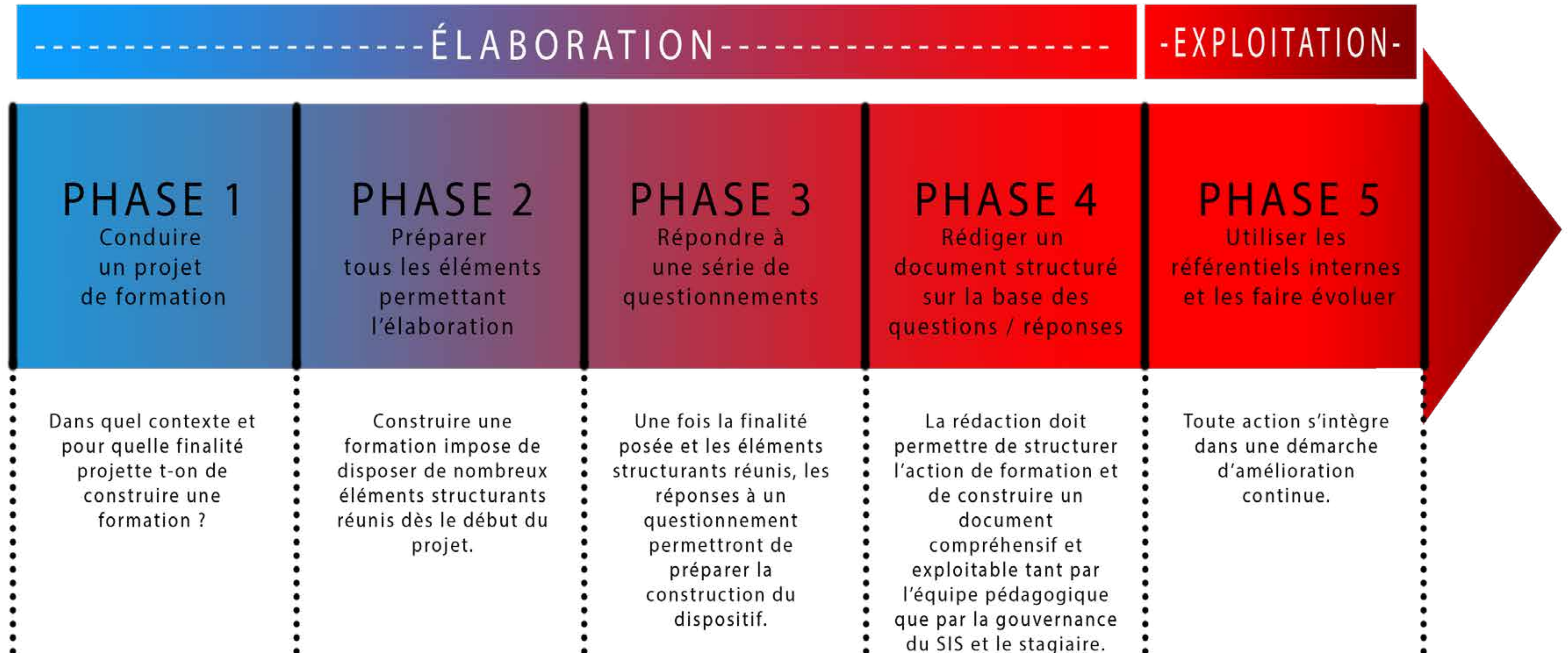
À quoi servent les référentiels internes de formation et les référentiels internes d'évaluation ?



2 possibilités sont permises :

- par emploi / activité, réaliser un référentiel interne de l'organisation de la formation + un référentiel interne de l'organisation de l'évaluation (RIOF + RIOE)*
- par emploi / activité, réaliser un référentiel interne de l'organisation de la formation et de l'évaluation (RIOFE)*

Les phases d'élaboration et d'exploitation



Phase 1

La Conduite d'un projet formation

Quel est l'objectif de la gouvernance du SIS ?

Stratégie
Départementale



Lien avec votre SDACR, votre projet d'établissement ?

Quel développement des compétences des agents du SIS ?
Quelle politique de formation ?

Impacts et liens avec les autres groupements du SIS ?



Quelles sont vos contraintes organisationnelles ?

1 - Analyse du besoin en formation

- Quel public à former ?
- Analyser les pratiques actuelles et le travail réel.
- État de l'existant (ressources, moyens, matériels, budget...) ?
- Quels corpus et obligations réglementaires ?

2 - Design de la formation

- Quel parcours de professionnalisation à créer ?
- Quelle modularité à apporter à la formation ?
- Quelle stratégie d'apprentissage à mettre en place ?
- Quelle stratégie d'évaluation à élaborer ?

3 - Développement de la formation

- Quels contenus ?
- Quelles activités ?
- Quel processus d'apprentissage ?

4 - Implantation de la formation

- Qui a accès à la formation ?
- Quel effectif de stagiaires ?
- Quelle(s) équipe(s) pédagogique(s) ?

5 - Évaluation de la formation

- Comment je mesure ce que l'apprenant à démontrer par rapport aux attentes du référentiel national d'évaluation ?
- Quantitatif ? Qualitatif ?
- Quels indicateurs de performance ?
- Quelles évaluations de l'impact de la formation ? à chaud ? à froid ?



Phase 2

Éléments nécessaires à l'élaboration d'un RIOFE pour un emploi ou une activité

Vous disposez de :

1



Les guides de doctrine et de techniques opérationnelles en rapport

- Les PIO, RETEX, PEX nationaux et locaux

2



Le référentiel national d'activités et de compétences

3



Le référentiel national d'évaluation

4

A - Quelles sont vos contraintes et capacités d'action :

- humaines,
- techniques,
- organisationnelles,
- financières.

B - Interaction et cohérence avec :

- règlement intérieur,
- règlement opérationnel,
- SDACR
- projet d'établissement

C - Orientation DDSIS / DDA

- Interactions avec les groupements concernés (RH, formations, opérations...)

Phase 3

Phase d'interrogation sur la conception des parcours de formation

Phase d'analyse par bloc de compétences

Pour chaque bloc de compétences défini dans les référentiels nationaux, une phase d'analyse est nécessaire. Elle se décompose comme suit :

(Exemple en page 12)

Comment développer les habiletés, les attitudes et les connaissances ?

Mise en situation, atelier pédagogique, démonstration, FOAD...

Quel dispositif de diagnostic, d'auto-évaluation ?

Création de diagnostic et co-construction du parcours avec l'apprenant.

Quel outil pédagogique ?

Plateau d'exercice, site réel, simulateur, caisson à feux...

Où dans l'organisation de ma structure peut-on former à cette compétence ?

Centre de secours, école départementale, groupement territorial, sites conventionnés, CNFPT, ...

Qui peut former à cette activité ?

Formateur accompagnateur, accompagnateur de proximité, cadre, expert...

Comment se réalise la traçabilité de l'évaluation ?

Port-folio, livret de suivi des compétences, documents d'évaluation, ...

Comment je certifie à cet emploi ou activité ?

Modalités d'organisation de la certification, des commissions de dispense, quels sont les membres de la commission ?
Quels documents je donne ? (quand ? / à qui ?)

Comment j'évalue l'acquisition de cette compétence ? (Modalités ? Où ? Qui ?)

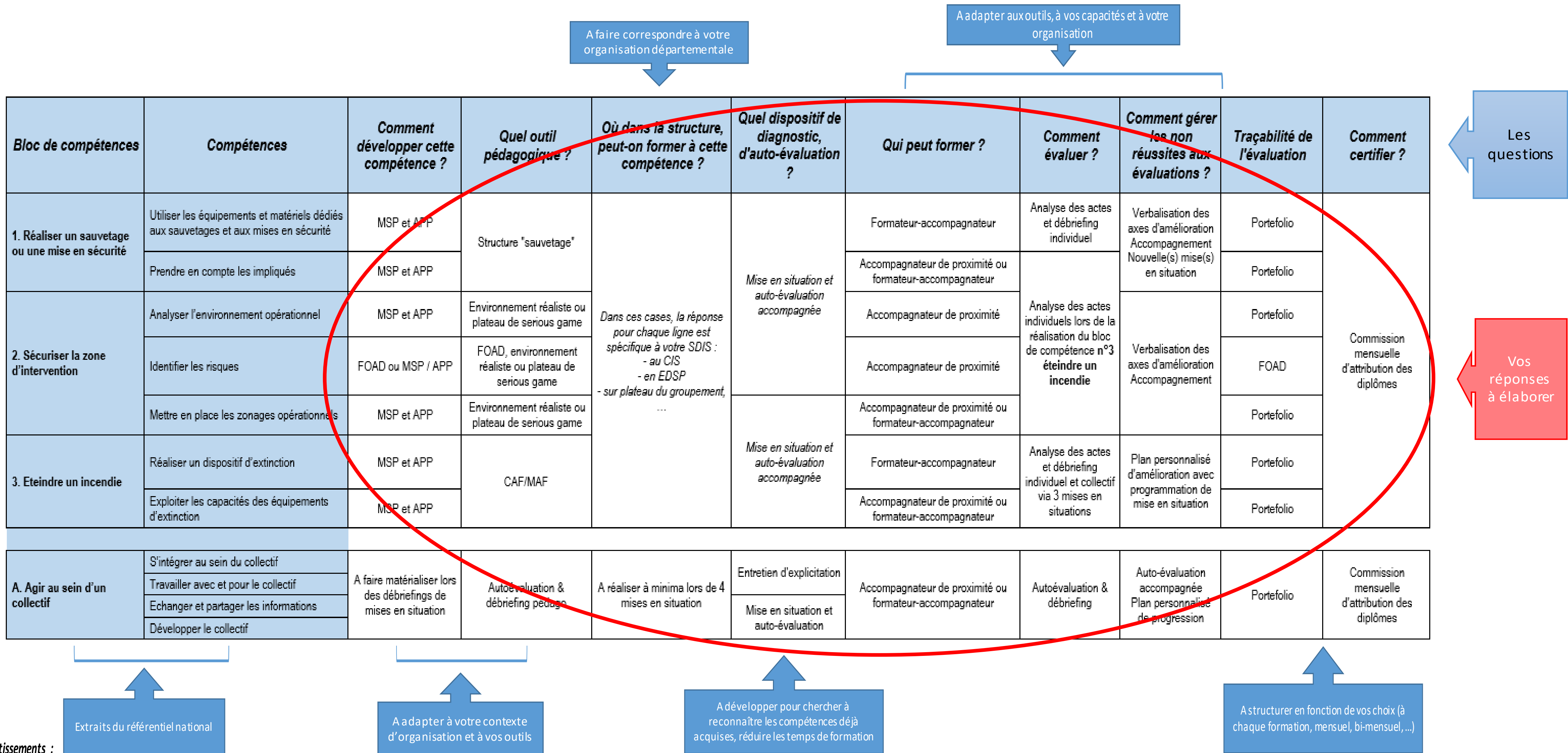
Mesure des savoir-agir, autoévaluation accompagnée, entretien...
Quel niveau de performance à atteindre ?

Comment je gère les non-réussites aux évaluations ?

Accompagnement, repositionnement, ...

Exemple de modalité de réponse et de tableau d'analyse sur la construction de la formation :

- Référentiel utilisé : **Équipier**



Avertissements :

a) Les réponses ne sont que des exemples demandant à être adapter au sein de votre organisme de formation.

b) A l'issue de cette analyse, le chronogramme est à élaborer. L'analyse par compétence ou bloc de compétence n'induit pas une segmentation du parcours de formation sur ces bases.

Phase 4



Phase de rédaction des référentiels internes d'organisation de la formation et de l'évaluation

I. Objectifs et finalité de la formation



1. Finalité de la formation

- 1.1 Décrire l'objectif du référentiel
- 1.2 A qui s'adresse le référentiel
- 1.3 Préciser la formation visée par le référentiel



2. Conception de la formation et de l'évaluation

- 2.1 Décrire la stratégie pédagogique
- 2.2 Lien fonctionnel entre les phases de la formation (modularité)
- 2.3 Logigramme des compétences
- 2.4 Compétences / performances / durée
- 2.5 Objectifs de l'évaluation
- 2.6 Gestion des compétences validées / non validées
- 2.7 Modalités et critères d'évaluation
- 2.8 Composition du jury
- 2.9 Gestion des «non-réussites»
- 2.10 Diplôme / attestation



3. Parcours de formation

- 3.1 Structuration : chronogramme / planification
- 3.2 Construction et positionnement du diagnostic anté-formation
- 3.3 Exploitation du diagnostic anté-formation
- 3.4 Durée estimée



4. **Définir les conditions d'accès à la formation**

4.1 Prérequis

4.2 Effectifs d'apprenant

a) Préciser le nombre d'apprenant

b) Ratio entre les niveaux en cas de formation intégrée

II. Modalités liées à la mise en oeuvre de la formation et de l'évaluation



1. **Recommandations pédagogiques**

1.1 Former aux activités, développer les compétences, mettre en situation

1.2 Modalités de réalisation des MSP

1.3 Modalités de réalisation des APP

1.4 Guide d'accompagnement des équipes pédagogiques



2. **Gestion de la formation**

2.1 Préciser qui est responsable de l'organisation de la formation

2.2 Définir l'articulation générale de la formation

2.3 Modalités induite par le diagnostic anté-formation



3. **Ressources humaines «Formation»**

3.1 Nombre et qualité des acteurs de la formation

3.2 Préciser la présence éventuelle d'experts, de spécialistes, ...

3.3 Nombre et qualité des assistants pédagogiques

3.4 Personnes ressources logistiques



4. **Outils pédagogiques**

4.1 Maison à feu, caisson, ...

4.2 Liste des véhicules et matériels.

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



5. **Restauration & hébergement**

5.1 Gestion restauration

5.2 Gestion hébergement



6. **Gestion administrative**

6.1 Autorisation et conventionnement de sites à utiliser

6.2 Gestion administrative des stagiaires

6.3 Gestion administrative de l'équipe pédagogique



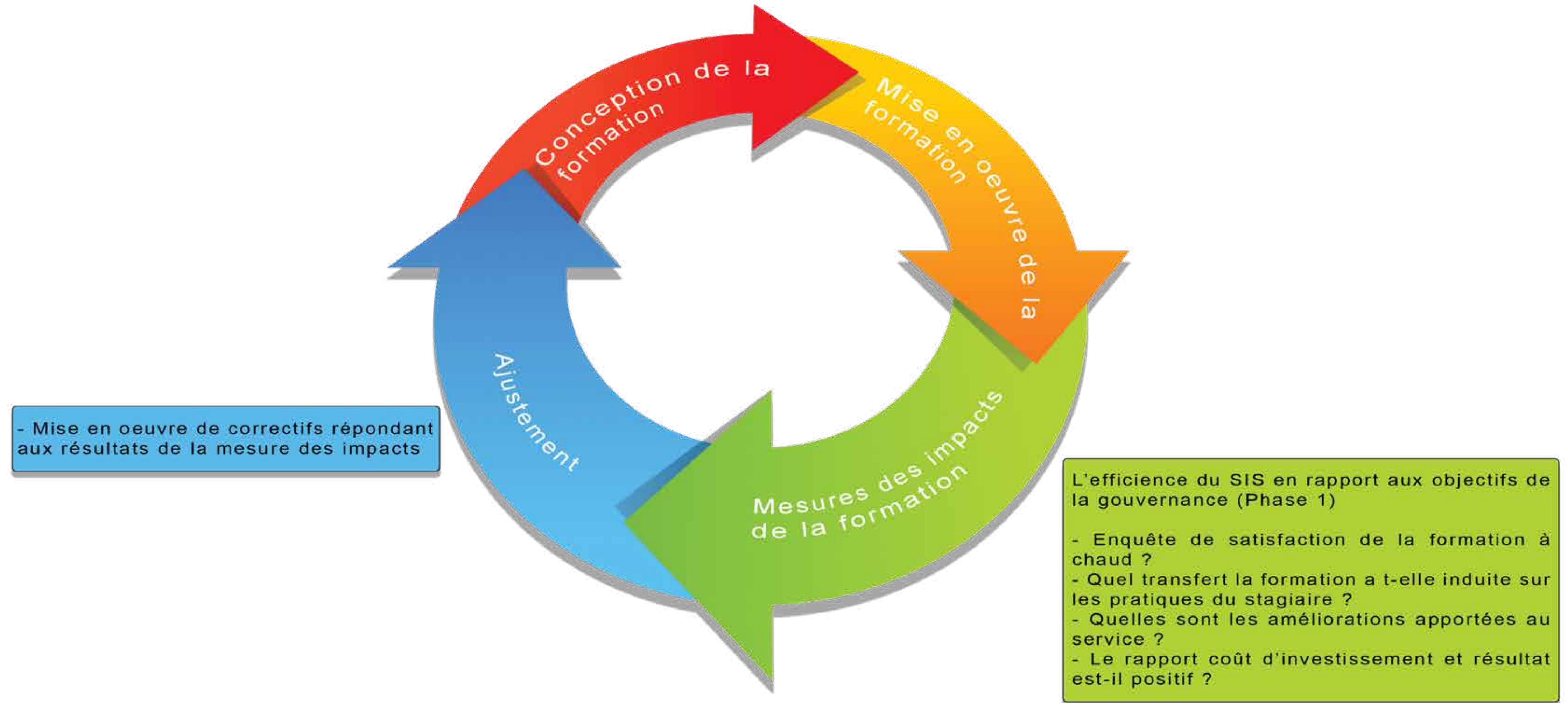
7. **Finances**

7.1 Coût de la formation

7.2 Partenariats

Phase 5

Utilisation et évolution du RIOFE





Contributeurs :

SDIS 49

Commandant F. BRIEND

Capitaine D. THIVENT

Infographie : C. NOLOT

SDIS 31

Commandant T. GAYME



SDIS 06

Commandant F. MORA

SDIS 02

Capitaine J.F. FORTIER

FNSPF

Capitaine C. VIDAL

DGSCGC

Lieutenant-Colonel W. WEISS

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

Merci aux nombreux relecteurs qui ont participé à l'élaboration de ce document.

