



Livret individuel de suivi des compétences Concepteur de formation



NOM :

Prénom :

Affectation :

COFOR :

Stage CNFPT N° :

LES OBJECTIFS

Le concepteur de formation a pour missions l'accompagnement, la formation et la supervision des formateurs-accompagnateurs, la production de documents de référence, l'évaluation des dispositifs conçus et la veille dans le domaine de l'andragogie.

Plus précisément, il est chargé 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 d'organisation de la formation et d'évaluation) ;
- Évaluer l'efficacité des dispositifs conçus ;
- Veiller à l'actualité réglementaire, scientifique et technologique en matière de formation.

Il participe à :

- L'analyse des besoins de/et en formation ;
- La recherche et le développement dans le domaine de la formation des organismes et services qui concourent aux missions de sécurité civile ;
- La veille scientifique et technologique en matière de formation.

Le livret de formation constitue le recueil du parcours de formation de l'apprenant. Il restitue un bilan à hauteur des 3 processus d'évaluation, c'est-à-dire une évaluation diagnostic, une ou des autoévaluations accompagnées par semaine des situations d'apprentissage vécues et une évaluation critériée des COFOR, cela permet de tracer le niveau d'acquisition des compétences.

C'est un support d'échange entre les différents acteurs de la formation (les tuteurs, les concepteurs, l'organisme de formation, les apprenants). Il définit également les plans d'actions en matière de formation tout au long de la carrière ou de l'engagement de l'agent.

Le livret de suivi est remis aux apprenants dès le début du parcours de formation sur le principe de la formation tout au long de la vie. L'apprenant est donc informé des modalités d'évaluation, ce qui l'associe au processus. C'est un document de traçabilité et de synthèse qui recense les résultats de chaque évaluation et permet au stagiaire et à l'équipe pédagogique de disposer d'une traçabilité disponible en tout temps.

FICHE DE DIAGNOSTIC du CO-FOR apprenant

Bloc de compétences 1. Professionnaliser les formateurs accompagnateurs

Compétences associées	Savoirs-agir / indicateurs de performance	Diagnostic	
		A	ECA
1-Accompagner les apprenants formateurs-accompagnateurs	Encourager / privilégier une philosophie d'apprentissage s'appuyant sur l'approche par les compétences : Les différentes théories de l'apprentissages ☐ L'évolution des pratiques pédagogiques et du travail ☐ Les compétences psychosociales ☐	☐	☐
	S'approprier et appliquer les principes maïeutiques : Garantir les conditions favorables à la formation pour l'adulte ☐ Accompagner les résistances aux changements ☐ Instaurer une communication positive ☐ non violente ☐ non agressive ☐ Mettre en place une relation : personnalisée ☐ empathique ☐ confiante ☐ Favoriser l'autonomie des apprenants dans leurs apprentissages : oui ☐ non ☐ Adopter une attitude : encourageante ☐ soutenant ☐ valorisante ☐ responsabilisante ☐ ☐ accompagnatrice ☐ bienveillante ☐ formatrice ☐ Echanger et contribuer à construire la représentation de la posture du formateur (approche psychosociale de l'APC, savoirs-être...) : oui ☐ / non ☐	☐	☐
	Accompagner le formateur-accompagnateur dans son auto-évaluation : Réaliser son auto diagnostic (bilan) à l'issue de la formation : oui ☐ non ☐ Mesurer son évolution en tant qu'accompagnateur : oui ☐ non ☐ Enrichir ses connaissances et techniques pédagogiques (savoirs, savoir-faire, savoir-être, APP, MSP...) : oui ☐ non ☐ Savoir faire face à une remise en question personnelle sur ses pratiques pédagogiques (efficience de l'APC, posture accompagnatrice...) : oui ☐ non ☐ Savoir développer sa capacité : d'écoute (active) ☐ de discours formatif ☐ Ne pas être dans le déni ☐	☐	☐
2-Superviser les formateurs-accompagnateurs	Animer ou co-animer un groupe d'analyse des pratiques professionnelle : Les grands courants de l'analyse des pratiques professionnelles ☐ Constituer un groupe de pair pour l'analyse des pratiques professionnelle ☐ Garantir le non jugement de la pratique ☐ Permet la réflexivité de ses pratiques ☐ Facilite la cohésion ☐ Améliore la qualité des relations ☐ Permet de gérer les conflits ☐ Renforce le travail transversal ☐ Respect des principes d'anonymat ☐	☐	☐

Bloc de compétences 2. Réaliser l'ingénierie de formation et l'ingénierie pédagogique

Compétences associées	Savoirs-agir / indicateurs de performance	Diagnostic	
		A	ECA
1-Extraire les compétences des situations de travail	Analyser l'activité réelle des sapeurs-pompiers et/ou des personnels investis des missions de sécurité civile : Les dispositifs d'analyse de l'activité ☐ identifier l'activité réelle ☐ Élabore ou utilise une méthodologie pour analyser l'activité des situations de travail ☐ Mobilise les outils d'analyse de l'activité ☐ Mesure l'écart entre le prescrit et le réel ☐	☐	☐
	Identifier les compétences : Maîtrise le questionnement réflexif ☐ Faire appel à l'analyse procédurale ☐ Appliquer des méthodes d'explicitation de l'activité ☐	☐	☐
2-Elaborer les documents de référence	Construire des parcours de formation : Analyser les contraintes environnementales ☐ humaines ☐ Logistiques ☐ Temporelles ☐ Identifie et définit le niveau de référence attendu sur formation ☐	☐	☐
	Concevoir des référentiels internes de formation : Élabore des documents spécifiques à la formation de l'adulte ☐ Respect les grandes thématiques de ces documents ☐ Intègre les besoins de l'institution ☐ et les besoins des apprenants ☐ Est cohérent avec l'orientation nationale ☐	☐	☐
	Concevoir des référentiels d'organisation de la formation : Prend en compte dans l'activité pédagogiques les caractéristiques de l'adulte ☐ Est en lien avec la logistique disponible ☐ Garanti la sécurité des différents intervenants ☐ en tous lieux ☐ Mesure les besoins de manière efficiente ☐ Procède à des analyses de risques ☐	☐	☐
	Concevoir des référentiels internes de certifications : Détermine les niveaux de références ☐ Détermine les indicateurs de performances attendus ☐ Construit les documents de suivi (avant, pendant, après) ☐	☐	☐
3-Evaluer l'efficience des dispositifs	Mesurer l'efficience des dispositifs de formation ☐ Les différentes formes de l'évaluation des dispositifs de formations ☐ L'évaluation à chaud ☐ à froid ☐	☐	☐
	Evaluer les acquis de la formation en situation professionnelle : Construit des outils de mesure de l'écart entre activité réelle ☐ activité prescrite ☐ et activité formative ☐ Définit les besoins de formations lors de la mise à jour des documents ☐	☐	☐
	Assurer une veille scientifique et technologique : Traduire les données (ressenti apprenant, vision de la formation, etc...) ☐ Extraire et interpréter les données ☐ Mettre en place la démarche d'amélioration continue ☐	☐	☐
4-Participer à la recherche et au développement en ingénierie de formation et pédagogique	Travailler en réseau ☐ Développer une vision critique de sa pratique professionnelle ☐ Remettre en cause ses dispositifs ☐	☐	☐
	Mobiliser les ressources extérieures : Expert ☐ , spécialistes ☐ , universitaires ☐ Recherches documentaires ☐ Participe aux séminaires ☐ des salons ☐ des conférences ☐	☐	☐
	Exploiter les retours d'expérience ☐ Capitaliser les retours d'expérience ☐ Développer un regard critique de ses pratiques ☐	☐	☐

❖ **L'autorégulation des apprentissages est un processus par lequel l'apprenant gère activement et de façon autonome ses propres démarches d'apprentissage.**

1. Définition et composantes principales :

- C'est la capacité à contrôler, superviser et diriger ses propres processus d'apprentissage
- Elle implique une participation active et consciente de l'apprenant
- Elle repose sur trois phases cycliques : planification, contrôle et ajustement

2. Différentes phases du processus :

➤ Planification :

- Définition des objectifs d'apprentissage
- Choix des stratégies appropriées
- Évaluation du temps et des ressources nécessaires
- Motivation et engagement initial

➤ Contrôle de l'exécution :

- Surveillance de sa progression
- Auto-observation pendant l'apprentissage
- Maintien de l'attention et de la motivation
- Utilisation effective des stratégies choisies

➤ Autoréflexion :

- Évaluation des résultats obtenus
- Analyse des stratégies utilisées
- Ajustement des méthodes si nécessaire
- Réflexion sur l'efficacité du processus



Vidéo sur l'autorégulation

3. Stratégies métacognitives essentielles :

- L'auto-évaluation régulière
- La gestion du temps et de l'environnement
- La recherche d'aide appropriée
- L'adaptation des stratégies selon les besoins

4. Bénéfices de l'autorégulation :

- Meilleure autonomie dans l'apprentissage
- Augmentation de la motivation intrinsèque
- Développement de compétences métacognitives
- Amélioration des performances académiques

5. L'enseignant :

- Accompagner le développement des stratégies d'autorégulation
- Fournir des occasions de pratique autonome
- Donner des retours constructifs
- Encourager la réflexion métacognitive



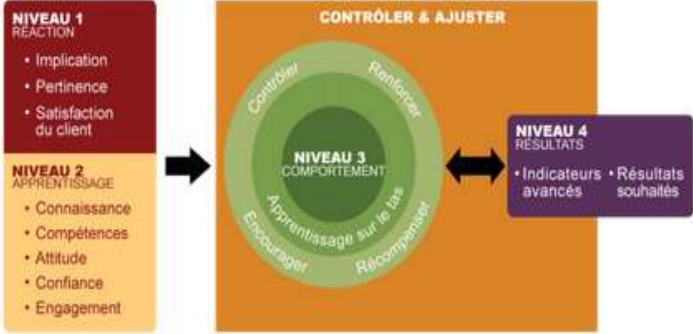
Le remplissage des préconisations du COFOR accompagnateur n'est pas obligatoire si l'autorégulation correspond aux attentes du COFOR accompagnateur.

FICHE D'AUTO-EVALUATION ACCOMPAGNEE COFOR

Bloc de compétence 1: « Professionnaliser les formateurs ACCOMPAGNATEURS »						
Lorsque vous rencontrez ce symbole ☐ merci de cocher ce qui vous semble acquis						
Compétences associées	Savoirs-agir	Indicateurs de performance	Autorégulation du COFOR apprenant	Régulation du COFOR accompagnateur	A développer	Autonome
1-Accompagner les apprenants ForACC	Encourager / privilégier une démarche d'apprentissage en s'appuyant sur l'APC	Les activités pédagogiques permettent aux apprenants de mobiliser des compétences opérationnelles. Au moins 80% des activités sont alignées sur des MSP proches de la réalité.				
		Les concepts essentiels en APC sont connus : ZPD ☐ Confiance en soi ☐ SEP ☐ Motivation ☐ Les compétences psychosociales ☐				
		Les concepts essentiels en APC sont maîtrisés : ZPD ☐ Confiance en soi ☐ SEP ☐ Motivation ☐ Les compétences psychosociales ☐				
	S'approprier et appliquer les principes maïeutiques	Les formateurs utilisent systématiquement des questions ouvertes pour guider les apprenants (entre 3 et 5 questions par MSP) Entretien d'explicitation de Pierre Vermeersch (Analyse procédurale)				
		Les formateurs accompagnateurs sont capables de proposer leurs propres solutions				
	Accompagner le formateur accompagnateur dans son auto évaluation	Garantir les conditions favorables à l'autoévaluation accompagnée : Etre à l'écoute ☐ cibler les questions ☐				
		Feedbacks à chaud positifs des formateurs accompagnateurs				
		Feedbacks à froid positifs des formateurs accompagnateurs				

1-Accompagner les apprenants ForACC	Accompagner le formateur accompagnateur dans son auto évaluation	Rédaction conjointe (entre les deux semaines 1 et 2) de plans d’actions avec les formateurs accompagnateurs				
		Chaque apprenant à un plan d’amélioration individuel avec des objectifs SMART validés : Spécifiques Mesurables Atteignables Réaliste Temporel				
		Retours positifs des formateurs sur l’utilité de l’accompagnement 1 : Pas du tout satisfait				

Bloc de compétence 2: « <i>Réaliser l'ingénierie pédagogique et l'ingénierie de formation</i> »						
Compétences associées	Savoirs-agir	Indicateurs de performance	Autorégulation du COFOR apprenant	Régulation du COFOR accompagnateur	A développer	Autonome
1- Extraire les compétences des situations de travail	Analyser l'activité réelle des sapeurs-pompiers et/ou des personnels investis des missions de sécurité civile	Créer une grille d'analyse de travail en lien avec les compétences visées des apprenants (voir pour créer une grille type FORACC ???)				
	Identifier les compétences	Créer des savoirs agir et des indicateurs de performances pour les apprenants et les adapter à la formation vécue				
		Proposer aux apprenants une autorégulation des apprentissages (Quelles fréquence ?)				
2- Elaborer des documents de référence	Construire des parcours de formation	Le parcours est ciblé sur les performances à atteindre : oui ☐ non ☐				
		Le parcours est co-construit entre le COFOR, le FORACC et le SDIS : oui ☐ non ☐				
		Le parcours est adapté ☐ individualisé ☐ et au niveau de l'apprenant ☐ (ZPD)				

	Concevoir des référentiels internes de formation	La commande des COFOR est comprise oui ☐ non ☐ La production est conforme aux attentes de la formation oui ☐ non ☐				
	Concevoir des référentiels d'organisation de la formation	La production est conforme aux attentes de mon SDIS et de la filière FDC oui ☐ non ☐ La production est alignée aux besoins et est structuré oui ☐ non ☐				
	Concevoir des référentiels internes de certification	La production respecte les délais de conception oui ☐ non ☐				
3-Mesurer l'effcience des dispositifs	Mesurer l'effcience des dispositifs de formation	ROI (Le retour sur investissement) Taux de participation des bénéficiaire à l'évaluation post-formation Taux d'atteinte des objectifs pédagogiques				
	Evaluer les acquis de la formation en situation professionnelle	Modèle de Donald Kirkpatrick 				

	Assurer une veille scientifique et technologique																								
4-Participer à la recherche et au développement en ingénierie de formation et ingénierie pédagogique	Travailler en réseau	Avez-vous solliciter des personnes internes à la formation : 1 : Pas du tout 5 : Très souvent <table><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table> Avez-vous solliciter des personnes externes à la formation : 1 : Pas du tout 5 : Très souvent <table><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table> Avez-vous trouver un bénéfice de travailler en réseau (PACIFICAA) : oui ☐ non ☐	1	2	3	4	5						1	2	3	4	5								
	1	2	3	4	5																				
1	2	3	4	5																					
Mobiliser des ressources extérieures																									
	Exploiter et capitaliser les retours d'expérience																								

FICHE D'EVALUATION CRITERIEE du CO-FOR

Bloc de compétences 1. Professionnaliser les formateurs accompagnateurs

Compétences associées	Savoirs-agir / indicateurs de performance	Diagnostic	
		A	ECA
1-Accompagner les apprenants formateurs-accompagnateurs	Encourager / privilégier une philosophie d'apprentissage s'appuyant sur l'approche par les compétences : Les différentes théories de l'apprentissages ☐ L'évolution des pratiques pédagogiques et du travail ☐ Les compétences psychosociales ☐	☐	☐
	S'approprier et appliquer les principes maïeutiques : Garantir les conditions favorables à la formation pour l'adulte ☐ Accompagner les résistances aux changements ☐ Instaurer une communication positive ☐ non violente ☐ non agressive ☐ Mettre en place une relation : personnalisée ☐ empathique ☐ confiante ☐ Favoriser l'autonomie des apprenants dans leurs apprentissages : oui ☐ non ☐ Adopter une attitude : encourageante ☐ soutenante ☐ valorisante ☐ responsabilisante ☐ ☐ accompagnatrice ☐ bienveillante ☐ formatrice ☐ Echanger et contribuer à construire la représentation de la posture du formateur (approche psychosociale de l'APC, savoirs-être...) : oui ☐ / non ☐	☐	☐
	Accompagner le formateur-accompagnateur dans son auto-évaluation : Réaliser son auto diagnostic (bilan) à l'issue de la formation : oui ☐ non ☐ Mesurer son évolution en tant qu'accompagnateur : oui ☐ non ☐ Enrichir ses connaissances et techniques pédagogiques (savoirs, savoir-faire, savoir-être, APP, MSP...) : oui ☐ non ☐ Savoir faire face à une remise en question personnelle sur ses pratiques pédagogiques (efficience de l'APC, posture accompagnatrice...) : oui ☐ non ☐ Savoir développer sa capacité : d'écoute (active) ☐ de discours formatif ☐ Ne pas être dans le déni ☐	☐	☐
2-Superviser les formateurs-accompagnateurs	Animer ou co-animer un groupe d'analyse des pratiques professionnelle : Les grands courants de l'analyse des pratiques professionnelles ☐ Constituer un groupe de pair pour l'analyse des pratiques professionnelles ☐ Garantir le non jugement de la pratique ☐ Permet la réflexivité de ses pratiques ☐ Facilite la cohésion ☐ Améliore la qualité des relations ☐ Permet de gérer les conflits ☐ Renforce le travail transversal ☐ Respect des principes d'anonymat ☐	☐	☐

Bloc de compétences 2. Réaliser l'ingénierie de formation et l'ingénierie pédagogique

Compétences associées	Savoirs-agir / indicateurs de performance	Diagnostic	
		A	ECA
1-Extraire les compétences des situations de travail	Analyser l'activité réelle des sapeurs-pompiers et/ou des personnels investis des missions de sécurité civile : Les dispositifs d'analyse de l'activité ☐ identifier l'activité réelle ☐ Élabore ou utilise une méthodologie pour analyser l'activité des situations de travail ☐ Mobilise les outils d'analyse de l'activité ☐ Mesure l'écart entre le prescrit et le réel ☐	☐	☐
	Identifier les compétences : Maîtrise le questionnement réflexif ☐ Faire appel à l'analyse procédurale ☐ Appliquer des méthodes d'explicitation de l'activité ☐	☐	☐
2-Elaborer les documents de référence	Construire des parcours de formation : Analyser les contraintes environnementales ☐ humaines ☐ Logistiques ☐ Temporelles ☐ Identifie et définit le niveau de référence attendu sur formation ☐	☐	☐
	Concevoir des référentiels internes de formation : Élabore des documents spécifiques à la formation de l'adulte ☐ Respect les grandes thématiques de ces documents ☐ Intègre les besoins de l'institution ☐ et les besoins des apprenants ☐ Est cohérent avec l'orientation nationale ☐	☐	☐
	Concevoir des référentiels d'organisation de la formation : Prend en compte dans l'activité pédagogiques les caractéristiques de l'adulte ☐ Est en lien avec la logistique disponible ☐ Garanti la sécurité des différents intervenants ☐ en tous lieux ☐ Mesure les besoins de manière efficiente ☐ Procède à des analyses de risques ☐	☐	☐
	Concevoir des référentiels internes de certifications : Détermine les niveaux de références ☐ Détermine les indicateurs de performances attendus ☐ Construit les documents de suivi (avant, pendant, après) ☐	☐	☐
3-Evaluer l'efficience des dispositifs	Mesurer l'efficience des dispositifs de formation ☐ Les différentes formes de l'évaluation des dispositifs de formations ☐ L'évaluation à chaud ☐ à froid ☐	☐	☐
	Evaluer les acquis de la formation en situation professionnelle : Construit des outils de mesure de l'écart entre activité réelle ☐ activité prescrite ☐ et activité formative ☐ Définit les besoins de formations lors de la mise à jour des documents ☐	☐	☐
	Assurer une veille scientifique et technologique : Traduire les données (ressenti apprenant, vision de la formation, etc...) ☐ Extraire et interpréter les données ☐ Mettre en place la démarche d'amélioration continue ☐	☐	☐
4-Participer à la recherche et au développement en ingénierie de formation et pédagogique	Travailler en réseau ☐ Développer une vision critique de sa pratique professionnelle ☐ Remettre en cause ses dispositifs ☐	☐	☐
	Mobiliser les ressources extérieures : Expert ☐ , spécialistes ☐ , universitaires ☐ Recherches documentaires ☐ Participe aux séminaires ☐ des salons ☐ des conférences ☐	☐	☐
	Exploiter les retours d'expérience ☐ Capitaliser les retours d'expérience ☐ Développer un regard critique de ses pratiques ☐	☐	☐

L'entretien / Débriefing			
Individuel ☐	Collectif ☐		Le COFOR s'appuie sur la boucle des gestion d'environnement dynamique des apprenants pour mener son entretien : oui ☐ non ☐
Nombre de questions	>5 ☐	5<...>10 ☐	>10 ☐ TOTAL :
L'entretien est : < 5min ☐ , 5 <...> 10 min ☐ , > 10min ☐			Le temps de parole est supérieur à celui de l'apprenant ☐

La posture du COFOR apprenant						
Mode de coopération	Vertical ☐	Vertical négocié ☐	Horizontal ☐	Attitude tutorat	Proactive ☐	Réactive ☐
Posture du COFOR	Faire de l'induction ☐	Chercher à interpréter ☐	Chercher à solutionner ☐	Chercher à expliquer ☐	Chercher à comprendre ☐	
Positionnement de l'apprenant	Observateur ☐		Acteur ☐	Introspection ☐		Prise de recul ☐
Activité du COFOR	En écoute active ☐		Reformule ☐	Relance ☐		Mets en réflexivité ☐
Posture du débriefing	Bienveillance ☐	Exigent ☐	Valorise ☐	Renforce le sentiment d'efficacité ☐	Dévalorise ☐	Fausse valorisation ☐

La posture du COFOR apprenant			
Niveau	Besoin d'accompagnement ☐	Autonome ☐	Sait accompagner un autre COFOR ☐
Plan d'accompagnement	Connaissances ☐	Habiletés ☐	Attitudes ☐
Observations du COFOR apprenant			
Observations du COFOR accompagnateur			

Avis de l'apprenant sur les blocs de compétences de sa formation

Bloc 1 : Professionaliser les formateurs accompagnateurs	1-Accompagner les apprenants ForACC	- Encourager / privilégier une démarche d'apprentissage en s'appuyant sur l'APC - S'approprier et appliquer les principes maïeutiques - Accompagner le formateur accompagnateur dans son auto évaluation	
	2-Superviser les ForACC	- Animer ou co-animer un groupe d'analyse des pratiques	
Bloc 2 : Réaliser l'ingénierie pédagogique et l'ingénierie de formation	1 – 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	
	2 – Elaborer les 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 certifications	
	3-Mesurer l'efficacité des dispositifs	- Mesurer l'efficacité des dispositifs de formation - Evaluer les acquis de la formation en situation professionnelle	
	4-Participer à la recherche et au développement en ingénierie de formation et ingénierie pédagogique	- Travailler en réseau - Mobiliser des ressources extérieures - Exploiter et capitaliser les retours d'expérience	

Proposition d'aptitude de l'équipe pédagogique :

Compétences associées :	Acquis		Non Acquis	
Professionaliser les formateurs-accompagnateurs	☐		☐	
Réaliser l'ingénierie de formation et l'ingénierie pédagogique	☐		☐	
Appréciation :				

AVIS FAVORABLE	☐	AVIS DEFAVORABLE	☐
----------------	--------------------------	------------------	--------------------------

Plan d'action si avis défavorables :

Plan de développement des compétences :

