



Direction du développement de la formation des sapeurs-pompiers

**DOMAINE DE LA FORMATION ET
DU DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES
DES SAPEURS-POMPIERS**

**RÉFÉRENTIEL INTERNE
DE FORMATION
Formateur-Accompagnateur**

Sommaire

Avant-propos	page 3
Définitions préalables	page 4
Approche et principes pédagogiques	page 4
Conception des parcours de formation	page 5
Organisation et mise en œuvre de la formation	page 7
Articulation pédagogique	page 8
L'équipe pédagogique	page 10
Durée de la formation	page 10
Lexique	page 11

AVANT-PROPOS

Les formations de spécialité des sapeurs-pompiers professionnels et volontaires dans le domaine de la formation et du développement des compétences sont définies dans les référentiels relatifs aux emplois ou activités liés aux formations figurant en annexes I, II et III de l'arrêté du 04 octobre 2017.

Le référentiel interne de formation (RIF) est la déclinaison par le CNFPT du référentiel national de formation de l'annexe II de l'arrêté du 04 octobre 2017.

Ce RIF permet de structurer l'organisation des formations suite à la parution des textes. Il sera complété et enrichi par l'analyse des pratiques de l'équipe pédagogique, équipe issue du séminaire de lancement la réforme qui s'est tenu les 21, 22 et 23 novembre 2017. En effet, c'est à l'appui des échanges de pratiques via le PNRS et les séminaires qui se tiendront en 2018 que la réforme va être déployée au CNFPT, avec à moyen terme, le développement, l'approfondissement et la consolidation du présent RIF.

Ainsi, en fin de premier semestre 2018, est prévue l'organisation d'un retour d'expérience réunissant les formateurs-accompagnateurs et les concepteurs de formation intervenus pour le CNFPT sur le territoire national. Outre la richesse des échanges de pratiques à cette occasion, cet espace-temps permettra de mettre en commun les ressources pédagogiques relatives à la formation de formateur-accompagnateur (MSP, APP), mais aussi les outils relatifs à la formalisation de l'accompagnement.

Le présent Référentiel Interne de Formation se verra alors adjoindre un additif avec les documents définitifs adoptés par le CNFPT.

Définitions préalables

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.

Le référentiel interne de formation a pour finalité la structuration du parcours de formation des activités du formateur-accompagnateur. C'est le document de référence en matière de conception pédagogique.

Approche et principes pédagogiques

L'approche par les compétences place l'apprenant au cœur du dispositif de formation. C'est lui qui construit son « savoir-agir » ce qui est rendu possible par :

- la résolution de tâches complexes (situations problèmes) en lien direct avec les réalités professionnelles,
- les échanges avec les autres apprenants ce qui permet de confronter les représentations
- une analyse de sa propre pratique, un encouragement à l'autodiagnostic permanent afin d'être acteur de son parcours d'apprentissage.

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 :

- 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.

En synthèse, le concepteur de formation en situation de former les « *apprenants formateurs-accompagnateurs* » plus qu'un simple expert, est un guide, un médiateur, un facilitateur, un coach, un évaluateur bienveillant.

Conception des parcours de formation

Ce référentiel interne de formation reprend les compétences issues de **l'analyse de l'activité** de formateur-accompagnateur, à savoir principalement :

- Construire des mises en situation professionnelles
- Accompagner un autodiagnostic
- Construire des ateliers pédagogiques personnalisés.

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

Les parcours de formation sont déclinés de la façon suivante :

1. Phase d'autodiagnostic de l'existant
2. Phase d'apprentissage
3. Phase d'acquisition
4. Phase d'évaluation et de construction d'un plan d'action personnalisé.

Phase d'autodiagnostic de l'existant

L'équipe pédagogique chargée de la formation des formateurs-accompagnateurs doit tenir compte des 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,
- évaluer l'écart entre les compétences déjà acquises et les compétences encore à construire,
- ajuster l'organisation du parcours de formation.

Phase d'apprentissage

L'apprenant FORACC est mis en situation de formateur – accompagnateur, les MSP étant prioritairement identifiées en fonction des besoins exprimés par l'apprenant, en collaboration avec le ou les superviseurs. L'approche pédagogique sera résolument réflexive, active et orientée vers la mobilisation du potentiel et des ponts 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.

Les MSP sont complétées, le cas échéant, par des ateliers pédagogiques personnalisés qui 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.

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

- à l'apprenant formateur-accompagnateur, d'identifier ses 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.

L'approche sera résolument réflexive, active et orientée vers la mobilisation du potentiel et des ponts 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.

Phase d'acquisition

Lorsque le niveau de performance est atteint, chaque apprenant FORACC est mis en situation dans un contexte du niveau de performance requis pour les compétences suivantes :

- accompagner l'apprenant dans son autodiagnostic des compétences acquises et à développer,
- co-construire avec l'apprenant, son parcours de formation,
- former un groupe d'adultes à des fins professionnelles,
- s'intégrer dans une démarche d'amélioration continue.

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.

Lorsque les performances correspondantes à ces compétences sont atteintes, l'apprenant FORACC est réputé détenir les compétences requises.

Phase d'évaluation

Cf. le référentiel interne de certification.

Organisation et mise en œuvre de la formation

Le parcours de formation est construit à partir des compétences et éléments de compétences nécessaires à la tenue d'activités de formateur-accompagnateur.

Les mises en situations de formation sont adaptées aux apprenants et à leurs environnements, puisque seule l'action permet l'apparition de la compétence.

Les équipes pédagogiques doivent créer des parcours personnalisés à partir de techniques pédagogiques diversifiées.

L'organisation pédagogique est inhérente au groupe d'apprenants. Elle incombe à l'équipe pédagogique.

L'apprenant-formateur-accompagnateur sera donc accompagné par un concepteur (dans son rôle de superviseur) dans son parcours de « professionnalisation » durant toute la formation.

Le suivi de chaque apprenant-formateur-accompagnateur peut être réalisé à travers un livret « portfolio de ses compétences ».

L'ingénierie pédagogique est réalisée par l'équipe pédagogique. Il lui appartient d'évaluer les pré-acquis des apprenants afin de proposer éventuellement à l'autorité d'emploi / autorité de gestion, le déclenchement du dispositif de validation des acquis de l'expérience ou de reconnaissance des attestations, titres et diplômes.

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

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

- cours présentiels / dématérialisés,
- MOOC,
- travaux en sous-groupes,
- recherches personnelles...

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

Les mises en situation 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.

Le concepteur 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 SDIS 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 pour les intervenants / les apprenants etc.

Articulation pédagogique

La formation est articulée autour de 3 modules :

Module 1 : Construire une MSP

Pour atteindre cet objectif, le formateur-accompagnateur doit construire des compétences fondées sur :

Des connaissances :

- . concepts fondamentaux de la didactique professionnelle liés aux situations problèmes
- . le cadre réglementaire national
- . le cadre réglementaire propre à son SDIS
- . le fonctionnement et les possibilités du centre de formation local
- . le concept de zone proximale de développement
- . le concept de pré-acquis
- . les principes de l'analyse de l'activité

Des habiletés :

- . concevoir une mise en situation professionnelle
- . concevoir une mise en situation professionnelle cible

Des attitudes :

- . être à l'écoute, ouvert et empathique.

Module 2 : Accompagner un autodiagnostic

Pour atteindre cet objectif, le formateur-accompagnateur doit construire des compétences fondées sur :

Des connaissances :

- . les techniques d'analyse des pratiques
- . les techniques de questionnement
- . les principes de l'écoute active
- . les dynamiques comportementales
- . la posture de l'accompagnateur
- . les enjeux émotionnels
- . les pratiques relationnelles de l'accompagnateur
- . la psychologie positive
- . la valorisation
- . la confiance en soi

Des habiletés :

- . conduire un débriefing

Des attitudes :

- . être à l'écoute, ouvert, empathique et valorisant.

Module 3 : Construire un APP

Pour atteindre cet objectif, le formateur-accompagnateur doit construire des compétences fondées sur :

Des connaissances :

- . les différentes méthodes pédagogiques
- . la posture d'accompagnateur
- . la valorisation
- . le sentiment d'efficacité personnelle

Des habiletés :

- . construire un APP

Des attitudes :

- . être à l'écoute, bienveillant, innovant.

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.

La formation dure au maximum 10 journées généralement non consécutives de façon à favoriser la pratique et les retours d'expérience. Dans l'intervalle entre deux temps de formation, la pratique d'activités liées à la pédagogie favorise les apprentissages et peut servir d'appui et de pistes de réflexion pour les temps de formation ultérieurs. Elle se présente schématiquement de la façon suivante :

Jour 1 :

- présentation de la formation, de l'équipe pédagogique, des apprenants,
- la réforme de la spécialité *Développement des compétences* : principaux apports, impacts et concepts (à l'appui notamment du lexique),
- zoom sur les relations « Accompagnateurs de proximité » / « Formateurs-accompagnateurs » / « Concepteurs de formation » dans la spécialité *Développement des compétences* : rôles et complémentarités, développement d'un esprit collaboratif, mission et préoccupation commune : permettre à l'apprenant de « donner le meilleur de lui-même », instaurer la confiance et l'appétence pour la formation, faire le lien permanent avec l'activité quotidien en centre de secours, en opération, en service,
- appropriation du fonctionnement d'un réseau professionnel d'échanges de pratiques,
- la vérification le cas échéant, de l'intégration par chacun, des règles de sécurité relatives aux mises en situation.

Pour rappel, cette 1^{ère} journée s'appuie sur des méthodes résolument actives et participatives : échanges sur les représentations, travaux en sous-groupes, mises en situation « flash », exemples de situations d'analyse de pratiques etc.

Jours 1 à 10 :

- enchainements de mises en situations professionnelles et d'ateliers de pédagogie personnalisés en ciblant les performances attendues pour développer les compétences
- auto-évaluations des acquis régulières,
- réflexions collectives autour des questions : « Comment développer une démarche d'amélioration continue dans leur activité de formateur-accompagnateur ? », « Comment développer la confiance ? », « Comment favoriser la réflexion sur les pratiques et l'échange ? » etc.

Jour 10 (ou dernier jour si la durée de formation est inférieure à 10 jours)

- bilan collectif de la formation
- autodiagnostic individuel de fin de formation et plan d'action personnalisé pour perfectionner ses acquis dans la suite du parcours de formateur-accompagnateur.

L'équipe pédagogique

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

Dans le cadre du lancement de cette réforme, la co-animation peut être privilégiée dans les situations d'effectifs importants (supérieurs à 12). Certaines MSP nécessitent obligatoirement une co-animation.

Pour l'année 2018, les formateurs identifiés sont prioritairement ceux issus du *Séminaire de lancement de du déploiement de la réforme* organisé du 21 au 23 novembre 2017 par le CNFPT.

Enfin, notons que les formateurs 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.

Durée de la formation

Le volume horaire est donné à titre indicatif et peut être modifié en fonction de la progression des apprenants. La durée de la formation est estimée à **un maximum de 70 heures, non consécutives**. Les allers-retours avec la pratique pédagogique constituent un continuum de la formation.

Lexique

Le présent RIF s'appuie très largement sur les concepts développés par le lexique annexé aux textes parus au JO le 28/10/2017, lexique que les formateurs-accompagnateurs-apprenants auront pris soin de s'approprier.
