



PORTEFEUILLE DES COMPÉTENCES DE LA FILIERE FORMATION ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES



**Portefeuille des compétences de la filière
« Formation et développement des compétences »**

SOMMAIRE

SOMMAIRE.....	3
Préambule.....	5
Qu'est-ce qu'un portefeuille de compétences ?.....	5
A quoi va-t-il vous servir ?.....	5
comment est-il construit ?.....	6
Comment l'utiliser ?.....	6
Quelle forme lui donner.....	6
curriculum vitae.....	7
developpement de vos competences dans le domaine de la formation.....	9
accompagnateur de proximité.....	11
formateur - accompagnateur.....	15
concepteur de formation.....	19
Autres activités.....	21

Portefeuille des compétences de la filière
« Formation et développement des compétences »

Portefeuille des compétences de la filière « Formation et développement des compétences »

PREAMBULE

L'apprenant est au cœur de son parcours de formation. Il doit évoluer dans un environnement qui lui permet de construire les compétences nécessaires à la réalisation de ses différentes activités.

Pour faciliter la mise en œuvre de son parcours de formation, l'apprenant doit disposer de repères et d'outils lui permettant à la fois de savoir à quel endroit il se situe dans son parcours de formation (dans sa trajectoire de développement) et de disposer des outils de recensement et d'évaluation des compétences et de ce qui les composent (ressources diverses).

Il doit rassembler les preuves de ses apprentissages, garantissant ainsi la cohérence et la fiabilité de son processus de formation, qui se veut souple et adapté.

C'est dans cet environnement que le portefeuille de compétences trouve son sens. Il est ce fil conducteur de la formation, à travers les différentes expériences vécues et les apprentissages réalisés.

Ce portefeuille de compétences est réalisé pour vous guider à travers votre parcours dans le domaine de formation et du développement des compétences et plus précisément pour les activités :

- De l'accompagnateur de proximité,
- Du formateur – accompagnateur,
- Du concepteur pédagogique.

Voici quelques explications sur son utilisation.

QU'EST-CE QU'UN PORTEFEUILLE DE COMPETENCES ?

Un portefeuille de compétences (portfolio), est un outil de recueil des compétences que vous avez développées à travers votre parcours.

Il est l'outil essentiel au suivi de votre parcours et retrace les différentes étapes, vos expériences, ce que vous avez construit, ainsi que les preuves de votre apprentissage.

A QUOI VA-T-IL VOUS SERVIR ?

C'est l'outil privilégié pour :

- évaluer et du suivre vos compétences,
- identifier là où vous en êtes,
- préparer les différentes étapes de votre parcours,
- synthétiser vos différentes expériences et en extraire les points clés,
- faciliter la détermination d'objectifs,
- déterminer les domaines d'apprentissage à explorer,
- classer et documenter vos réalisations et résultats obtenus,
- justifier de votre engagement dans les différentes activités, facilitant ainsi l'accès aux formations de niveau supérieur,
- identifier les compétences transférables dans d'autres secteurs d'activité.

Portefeuille des compétences de la filière « Formation et développement des compétences »

COMMENT EST-IL CONSTRUIT ?

Le portefeuille des compétences est construit selon les cinq parties suivantes :

- Votre curriculum vitae dynamique, qui fait la synthèse de vos expériences, formations, compétences développées ;
- Trois parties¹ relatives à la construction des compétences nécessaires à l'exercice des activités :
 - o d'accompagnateur de proximité ;
 - o de formateur – accompagnateur ;
 - o de concepteur pédagogique ;
- une dernière partie orientée vers les perspectives de votre parcours et des éventuels liens avec d'autres activités (objectifs, plan d'action, ...).

COMMENT L'UTILISER ?

Le portefeuille de compétence peut être considéré comme un tableau de bord dans lequel vous pouvez intégrer ce qui vous semble être pertinent, en lien avec les items présentés dans le paragraphe précédent.

Il sera particulièrement complété à chaque étape principale de votre parcours de formation (accompagnateur de proximité, formateur – accompagnateur et concepteur de formation), car il regroupera les preuves et la nature de vos apprentissages.

Il pourra, tout au long de vos activités et pour chacune de ces missions, répondre aux besoins décrits précédemment et plus particulièrement :

- déterminer vos compétences et les ressources (connaissances, habiletés, ...) dont vous disposez à un moment donné et par conséquent mieux vous connaître,
- trouver de nouvelles possibilités d'actions,
- identifier un besoin ou un désir de poursuivre votre apprentissage,
- faire le lien avec d'autres parcours de formation, notamment par l'identification de ramifications entre différentes activités, de compétences transférables dans un autre environnement.

QUELLE FORME LUI DONNER

La forme de votre portefeuille de compétences est libre. Sa trame est globalement donnée par ce document. En revanche, ce que vous mettez à l'intérieur vous appartient.

¹ Ces trois parties sont construites de la même façon et retracent votre parcours de formation et/ou vos activités, en détaillant, le cas échéant, vos différentes expériences de vie qui sont synthétisées dans votre curriculum vitae.

Portefeuille des compétences de la filière « Formation et développement des compétences »

CURRICULUM VITAE

Il s'agit de réaliser une photographie dynamique de ce que vous êtes dans le cadre de la formation, qui doit être maintenue à jour, tout en restant synthétique.

Ce travail est essentiel pour définir :

- les étapes clés de votre parcours,
- les expériences vécues et ce qu'elles vous ont apporté,
- les compétences développées.

La forme et le fond vous appartiennent. Gardez à l'esprit que ce 1^{er} document est à votre image.

Vous pouvez insérer dans cette partie, les preuves d'activités, telles que des listes d'aptitude, des lettres de missions, des organigrammes, ...

**Portefeuille des compétences de la filière
« Formation et développement des compétences »**

DEVELOPPEMENT DE VOS COMPETENCES DANS LE DOMAINE DE LA FORMATION

Vos expériences de vie vous sont propres. Il ne s'agit donc pas de reproduire un schéma type, mais bien de décrire votre cheminement (processus) de construction et de développement de vos compétences, soit à travers un parcours de formation, soit à travers différentes expériences.

Vous devez donc établir ce processus de construction et déterminer, pour chaque étape, les compétences développées et les ressources mobilisées.

Vous trouverez dans ce chapitre, trois parties correspondant aux trois acteurs principaux de la formation et du développement des compétences dans le domaine de la sécurité civile.

Pour chacune d'elles, vous trouverez le tableau de synthèse des activités, compétences et performances (ce qui est concrètement observé), sur lequel vous pourrez vous appuyer pour étayer votre travail.

Nous vous proposons de scinder chaque partie en deux :

- votre parcours de formation, en décrivant ses principales étapes : diagnostic, professionnalisation, acquisition ;
- vos activités quotidiennes dans ce domaine, en mettant en valeur les éléments marquants, pour lesquels vous avez dû effectuer des démarches particulières et leur résultat.

Vous trouverez également une quatrième partie qui concerne les autres activités que vous avez réalisées dans le domaine de la formation et du développement des compétences.

En effet, bien que ce portfolio concerne principalement les trois acteurs de la formation et du développement des compétences dans le domaine de la sécurité civile, vous pouvez avoir suivi des parcours de formation complémentaires (parcours universitaire en sciences de l'éducation, en ergonomie, en socio-psychologie, ...) et/ou avoir des activités dans des domaines qui y sont liés (coaching, analyse du travail, ...).

**Portefeuille des compétences de la filière
« Formation et développement des compétences »**

Portefeuille des compétences de la filière « Formation et développement des compétences »

ACCOMPAGNATEUR DE PROXIMITE

Rappel du cadre des activités de l'accompagnateur de proximité

Les activités décrites ci-après ne se substituent pas au cadre statutaire. En effet, un référentiel n'a pas vocation à déterminer des responsabilités, il se limite à décrire les activités ou un ensemble d'activités confiées à une fonction (ou métier).

Contexte

L'accompagnateur de proximité exerce des activités au sein d'un service d'incendie et de secours. En complément de celles-ci, il met en œuvre des activités d'accompagnement de proximité au sein de son unité, auprès des personnes placées sous sa responsabilité.

La fonction d'accompagnement de proximité s'exerce en priorité à compter de l'activité/emploi de chef d'agrès une équipe. L'autorité d'emploi / de gestion, peut choisir de la déployer à d'autres niveaux d'activités/emploi.

Mission

Les activités d'accompagnement de proximité visent à optimiser les compétences individuelles et collectives et permettre la capitalisation des acquis expérimentiels.

Cette mission se décline ainsi :

- développer et maintenir des compétences individuelles et collectives ;
- accompagner la personne dans la structure.

Hiérarchie

Placé sous l'autorité hiérarchique associée à son activité, l'accompagnateur de proximité entretient une relation fonctionnelle avec les autres personnes chargées des activités d'accompagnement de proximité et, le cas échéant, les autres acteurs de la formation.

Relations internes / externes

L'encadrant de proximité qui exerce cette mission est en lien avec :

- les acteurs en charge de la formation ;
- le public ;
- les services publics ou privés ;
- les autres équipes de sapeurs-pompiers.

Le tableau ci-après synthétise les activités, compétences et performances attendues de l'accompagnateur de proximité.

**Portefeuille des compétences de la filière
« Formation et développement des compétences »**

ACTIVITÉS	COMPÉTENCES ASSOCIEES	SAVOIR-AGIR
Développer et maintenir des compétences individuelles et collectives	Animer une manœuvre de la garde adaptée aux participants, aux besoins et au contexte	Créer une mise en situation adaptée <ul style="list-style-type: none"> • Délivrer les consignes et indiquer, les performances attendues ; • Observer et analyser les activités au cours de la manœuvre ; • Garantir les conditions de sécurité tout au long de la manœuvre ; • Animer le débriefing individuel et collectif de la manœuvre ;
	Observer et analyser les activités en situation pour apprécier le niveau de mise en œuvre des compétences	Observer et analyser les actions des personnes <ul style="list-style-type: none"> • Analyser leur compréhension de la formation au travers de leur restitution pendant l'action ; • Adapter les critères d'appréciation à chaque participant ; • Individualiser les attendus en termes de performance à atteindre ; • Identifier, autant que de besoin, les enseignements utiles à l'amélioration de l'action de formation ;
	Animer une auto-évaluation pour une personne ou un groupe de personnes pour permettre une prise de conscience des compétences	<ul style="list-style-type: none"> • Adapter les techniques d'animation : • Favoriser et accompagner l'auto-évaluation et l'analyse de ses compétences ; • Identifier des moyens de remédiation ; • Valoriser les performances.
	Conseiller la personne dans son organisation et dans ses pratiques	<ul style="list-style-type: none"> • Observer et analyser ses actions • Organiser et favoriser des temps d'échange ; • Accompagner l'individu dans sa démarche de progrès continus.
	Etablir des échanges avec les autres encadrants de proximité, la hiérarchie et, le cas échéant, avec les autres acteurs de la formation	<ul style="list-style-type: none"> • Identifier les interlocuteurs et les informations pertinentes à transmettre dans l'intérêt général • Contribuer au partage des informations visant à l'amélioration et au développement des compétences.

**Portefeuille des compétences de la filière
« Formation et développement des compétences »**

ACTIVITÉS	COMPÉTENCES ASSOCIEES	SAVOIR-AGIR
Accompagner la personne dans la structure	Contribuer à l'intégration de la personne dans l'unité opérationnelle et fonctionnelle	Participer à la mise en place des conditions favorables à un accueil de qualité <ul style="list-style-type: none"> • Se rendre disponible et instaurer une relation de confiance ; • Contribuer à la transmission des valeurs, de la culture et des codes des sapeurs-pompiers, ou militaires investis à titre permanent de missions de sécurité civile.
	Préparer le départ en formation : contribuer à nourrir les attentes vers la formation	Observer et analyser les actions <ul style="list-style-type: none"> • Instaurer un dialogue ; • Susciter et soutenir la volonté de progresser ; • Encourager l'utilisation des outils de suivi des parcours individuels (livret de formation) ; • Assurer un premier niveau d'information.
	Aider et accompagner la personne dans sa progression et son engagement	Favoriser l'appétence <ul style="list-style-type: none"> • Conseiller et orienter sur les formations adaptées au besoin de compétence ; • Aider à faire le lien entre la formation et l'activité exercée.

Rappel du cadre des activités de formateur-accompagnateur

Les activités décrites ci-après ne se substituent pas au cadre statutaire. Un référentiel n'a pas vocation à déterminer des responsabilités, il se limite à décrire les activités ou un ensemble d'activités confiées à une fonction (ou métier).

Contexte

Le formateur-accompagnateur exerce une activité de formation et d'accompagnement d'apprenants au sein des services d'incendie et de secours.

Mission

Le formateur-accompagnateur a pour missions :

- 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 de développement de compétences ;
- s'intégrer dans une démarche d'amélioration continue.

Le présent référentiel décrit les activités et les compétences attachées à celles-ci. Ces compétences sont rédigées en termes de performances devant être atteintes en situation et attestées par la délivrance d'un certificat de compétences correspondant.

Hiérarchie

Le formateur-accompagnateur est placé sous l'autorité du responsable de l'organisme de formation.

Relations internes / externes

Le formateur-accompagnateur est en lien avec :

- le service en charge de la formation de son organisation ;
- les concepteurs ;
- les accompagnateurs de proximité ;
- les apprenants.

Le formateur-accompagnateur peut également être en relation avec les autres formateurs-accompagnateurs, avec d'autres organismes et partenaires de la formation.

Le tableau ci-après présente les activités, compétences et performances attendues du formateur – accompagnateur.

DOCUMENT DE TRAVAIL

ACTIVITÉS	COMPÉTENCES ASSOCIEES	SAVOIR-AGIR
Accompagner l'apprenant dans son autodiagnostic des compétences acquises et à développer	Créer ou adapter des situations cibles en amont ou au premier jour de l'action de formation en lien avec le référentiel de formation	<ul style="list-style-type: none"> • Analyser la commande de la professionnalisation • Créer et ou adapter des situations cibles
	Analyser l'activité de l'apprenant	<ul style="list-style-type: none"> • Analyser l'activité de l'apprenant
	Accompagner l'apprenant dans son auto-évaluation de l'existant	<ul style="list-style-type: none"> • Accompagner l'apprenant dans son autodiagnostic de l'existant
Co-construire, avec l'apprenant, son parcours de professionnalisation	Concevoir et mettre en œuvre des mises en situation professionnelle (MSP)	<ul style="list-style-type: none"> • Construire ou adapter en fonction des ressources à disposition, la mise en situation ciblée sur la ou les performances à atteindre • Mobiliser les moyens nécessaires (humains, logistiques, techniques) • Animer les MSP
	Concevoir et mettre en œuvre des ateliers pédagogiques personnalisés (APP)	<ul style="list-style-type: none"> • Construire ou adapter, en fonction des ressources à disposition, l'atelier ciblé sur la ou les performances à atteindre • Mobiliser les moyens nécessaires (humains, logistiques, techniques) • Dans certains cas, animer les APP
	Accompagner l'apprenant dans son auto-évaluation post-action	<ul style="list-style-type: none"> • Garantir les conditions favorables à l'auto évaluation accompagnée • Amener l'apprenant à analyser ses performances et à décider de son niveau d'acquisition • Créer ou utiliser des indicateurs de performance
	Accompagner l'apprenant dans son auto-évaluation d'acquisition	<ul style="list-style-type: none"> • Accompagner l'apprenant dans son auto-évaluation du niveau de performance atteint à la fin de l'action de formation • Réaliser le bilan, rédiger/renseigner les documents en vue de leur certification et de leur retour en activité
	Accompagner l'apprenant dans l'élaboration de son plan d'actions (si nécessaire)	<ul style="list-style-type: none"> • Co-construire si nécessaire un plan d'actions à la suite de l'action de formation

**Portefeuille des compétences de la filière
« Formation et développement des compétences »**

ACTIVITÉS	COMPÉTENCES ASSOCIEES	SAVOIR-AGIR
Former un groupe d'adultes à des fins professionnelles	Adopter une posture de formateur-accompagnateur	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en place une relation personnalisée et empathique avec chaque apprenant • 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
	Animer et réguler un groupe d'apprenants	<ul style="list-style-type: none"> • Susciter une dynamique de groupe positive propice à l'apprentissage • Mettre en œuvre des techniques d'animation active • Gérer positivement les difficultés éventuelles de la vie du groupe d'apprenants
S'intégrer dans une démarche d'amélioration continue	Améliorer ses pratiques de formateur	<ul style="list-style-type: none"> • Réaliser un autodiagnostic à l'issue de l'action de formation • 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
	Participer à l'amélioration de l'action de formation	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en œuvre les méthodes et outils du retour d'expérience et de démarche d'amélioration continue • Participer aux réseaux d'échanges de pratiques

« Formation et développement des compétences »

CONCEPTEUR DE FORMATION

Rappel du cadre des activités du concepteur de formation

Les activités décrites ci-après ne se substituent pas au cadre statutaire. Un référentiel n'a pas vocation à déterminer des responsabilités, il se limite à décrire les activités ou un ensemble d'activités confiées à une fonction (ou métier).

Contexte

Le concepteur de formation exerce une activité d'analyse des compétences, de recherche et de développement des formations au sein des organismes de formation habilités à délivrer des certifications relevant des domaines de la sécurité civile. Il forme et participe à la gestion des équipes pédagogiques.

Mission

Le concepteur de formation a pour missions :

- l'analyse du travail des sapeurs-pompiers et/ou des personnels des organismes et services qui concourent aux missions de sécurité civile ;
- la production des référentiels internes de formation (RIF) et de certification (RIC) ;
- la construction de parcours de formation ;
- la professionnalisation des formateurs-accompagnateurs ;
- la supervision des formateurs-accompagnateurs et des accompagnateurs de proximité ;
- l'évaluation de l'efficacité des dispositifs conçus.

Il participe à :

- l'analyse des besoins de/et en formation ;
- la recherche et au 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 présent référentiel décrit les activités et les compétences attachées à celles-ci. Ces compétences sont rédigées en termes de performances devant être atteintes en situation et attestées par la délivrance d'un certificat de compétences correspondant.

Hiérarchie

Le concepteur de formation est placé sous l'autorité du responsable de l'organisme de formation.

Relations internes / externes

Le concepteur de formation est en lien avec :

- le service en charge de la formation de son organisation, les équipes pédagogiques ;
- les services en charge des opérations, des ressources humaines, des services techniques, des finances.

Le concepteur de formation peut également être en relation avec les autres organismes et partenaires de la formation.

Le tableau ci-après décrit les activités, compétences et performances (ce qui est concrètement observé) du concepteur de formation.

« Formation et développement des compétences »

ACTIVITÉS	COMPÉTENCES ASSOCIEES	SAVOIR-AGIR
Former les formateurs- accompagnateurs	Accompagner les apprenants formateurs- accompagnateurs	<ul style="list-style-type: none"> • Encourager / privilégier une philosophie d'apprentissage s'appuyant sur l'approche par les compétences • S'approprier et appliquer les principes maïeutiques • Accompagner le formateur-accompagnateur dans son auto-évaluation
	Superviser les formateurs-accompagnateurs	<ul style="list-style-type: none"> • Animer ou co-animer un groupe d'analyse des pratiques
Réaliser l'ingénierie de formation et l'ingénierie pédagogique	Extraire les compétences des situations de travail	<ul style="list-style-type: none"> • Analyser l'activité réelle des sapeurs-pompiers et/ou des personnels investis des missions de sécurité civile • Identifier les compétences
	Elaborer des documents de référence	<ul style="list-style-type: none"> • Construire des parcours de formation • Concevoir des référentiels internes de formation • Concevoir des référentiels d'organisation de la formation • Concevoir des référentiels internes de certification
	Evaluer l'efficience des dispositifs	<ul style="list-style-type: none"> • Mesurer l'efficience des dispositifs de formation • Evaluer les acquis de la formation en situation professionnelle • Assurer une veille scientifique et technologique
	Participer à la recherche et au développement en ingénierie de formation et pédagogique	<ul style="list-style-type: none"> • Travailler en réseau • Mobiliser des ressources extérieures • Exploiter et capitaliser les retours d'expérience

« Formation et développement des compétences »

AUTRES ACTIVITES

Au-delà des activités identifiées dans le référentiel de compétences de la filière « formation et développement des compétences » de la Sécurité Civile, vous avez peut-être eu d'autres activités ou suivi des parcours de formation complémentaires à ceux-ci.

Cette dernière partie est donc consacrée à tout ce que vous avez pu faire par ailleurs, dans le cadre général de la formation et du développement des compétences.

Si vous le pouvez, vous devez faire le lien entre ces activités complémentaires et celles des différents acteurs décrits précédemment.

En effet, votre parcours individuel a du sens, il est donc important d'identifier clairement le lien entre l'ensemble de vos activités.

Quelques exemples de formations ou d'activités complémentaires :

Formations :

- sciences de l'éducation,
- ergonomie,
- psychologie,
- ...

Activités :

- ergonomie,
- psychologie du travail,
- coaching,
- conseiller en développement personnel,
- ...

Document réalisé par le centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), en collaboration avec l'école nationale supérieure des officiers de sapeurs-pompiers (ENSOSP) et l'école d'application de la Sécurité Civile (ECASC).