Guide d'accompagnement pour la mise en œuvre de l'arrêté du 22 août 2019 relatif aux **formations** des **sapeurs-pompiers professionnels et volontaires.**

Lors des missions de secours, l'efficacité des sapeurs-pompiers repose notamment sur leurs capacités à mettre en œuvre la doctrine et les techniques opérationnelles dans les « règles de l'art », en mobilisant leurs compétences. C'est pourquoi les formations qui leur sont dispensées doivent être conçues dans un cadre structuré et déclinées selon une méthodologie partagée par l'ensemble des SIS.

L'arrêté du 22 août 2019 relatif aux formations des sapeurs-pompiers professionnels et volontaires place la compétence des acteurs du secours au cœur du dispositif et :

- clarifie, simplifie et fluidifie la réglementation de la formation des sapeurs-pompiers ;
- crée un cadre global destiné à accompagner le développement des compétences des sapeurs-pompiers ;
- intègre les évolutions technologiques, pédagogiques et organisationnelles ;
- dynamise le réseau des acteurs locaux et nationaux.

Cet arrêté spécifique aux sapeurs-pompiers, s'inscrit dans un environnement en pleine évolution : évolution de la formation professionnelle, évolution de la formation pour adulte, évolution de la fonction publique. Il intègre les modifications statutaires des sapeurs-pompiers professionnels (SPP) et les orientations du plan d'actions en faveur des sapeur-pompiers volontaires (SPV).

Ce document d'accompagnement est particulièrement destiné aux personnels chargés d'organiser la formation au sein des organismes de formation des sapeurs-pompiers. Il doit permettre d'appréhender les évolutions et l'esprit des orientations portées par l'arrêté du 22 août 2019.

I. Dispositions relatives aux formations

A. Un modèle commun pour l'organisation de la formation des SPP et SPV : fluidifier et simplifier la mise en œuvre.

L'article 1er pose deux grands principes :

- La formation a pour vocation de permettre à chaque sapeur-pompier d'agir dans le respect des cadres posés par la doctrine nationale (guides de doctrine opérationnelle, guide de techniques opérationnelles).
- Nonobstant les particularités qui leur sont propres les dispositions de l'arrêté s'appliquent aux SPP et SPV. Cette évolution a notamment pour but de faciliter la mise en œuvre de formations mixtes. La formation des personnels du service de santé et de secours médical (SSSM) relève d'arrêtés spécifiques cosignés avec le ministère des solidarités et de la santé et le ministère de l'enseignement supérieur, de la

recherche et de l'innovation, qui seront revus ultérieurement. Pour autant les personnels du SSSM peuvent accéder aux formations de spécialité régies par le présent arrêté.

La position de **stagiaire au sein d'une formation** est à distinguer de la position de **stagiaire au sens statutaire de la fonction publique** qui s'entend comme une période probatoire, destinée à vérifier l'aptitude du fonctionnaire stagiaire à exercer ses fonctions.

Compte tenu de leur statut particulier, il appartient aux unités militaires investies à titre permanent de missions de sécurité civile qui le souhaitent (FORMISC, BMPM, BSPP), d'appliquer cet arrêté en définissant, le cas échéant les conditions d'accès prévues par leur statut. Le contenu de la formation et les modalités d'évaluation doivent alors respecter les référentiels nationaux.

B. Une formation conforme aux règles générales de la fonction publique.

L'article 21 conforte les principes généraux des **obligations de formation professionnelle** des SPP. Il précise la différence entre :

- la formation d'intégration et de professionnalisation destinée aux agents nouvellement recrutés ou intégrant un nouveau cadre d'emploi ou lors d'une promotion interne ;
- la formation de professionnalisation destinée aux agents après un avancement de grade.

Pour les SPP, ces deux catégories de formation correspondent aux 1° (formations d'intégration et formations de professionnalisation) et 2° (formations de perfectionnement) de l'article 1er de la loi n°84-594 du 12 juillet 1984. Ces dispositions spécifiques aux sapeurs-pompiers professionnels ne font pas obstacle à ce que le SPP suive les autres formations professionnelles mentionnées aux alinéas 3° à 6° de l'article 1er de la loi (formation de préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique, formation personnelle suivie à l'initiative de l'agent, actions de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française, formation destinée à mettre en œuvre un projet d'évolution professionnelle).

La formation de professionnalisation se décompose en 4 catégories :

- la formation d'adaptation à l'emploi pour se professionnaliser à un nouvel emploi ;
- la formation de maintien et de perfectionnement des acquis (**FMPA**) ;
- la formation de spécialité ;
- la formation d'adaptation aux risques locaux (**FARL**).

C. Un parcours de formation adapté au cadre réglementaire des sapeurs-pompiers

L'article 3 détermine les deux catégories de formation communes à l'ensemble des sapeurs-pompiers :

- Les formations aux **emplois opérationnels** (équipier à chef de site) et les **formations d'encadrement** (sous-officier de garde à chef de groupement). Ces termes remplacent les formations dites de tronc commun afin de se conformer aux dispositions des textes réglementaires de portée supérieure ;
- Les **formations de spécialité** dont la liste est précisée en annexe I de l'arrêté.

Cet article conforte également, pour les SPP comme pour les SPV, le principe et l'obligation d'avoir validé une formation pour exercer l'activité correspondante.

Les articles 22, 23 et 24 précisent le lien entre les grades et les différentes catégories de formation.

Concernant la formation de chef d'équipe SPP, deux cas de figure peuvent se présenter :

- Soit le SIS forme le caporal pour les emplois d'équipier et de chef d'équipe, mais ce dernier emploi ne peut être exercé qu'après 2 années d'équipier (D. 2012-520, 2° art. 2).
- Soit le SIS forme le caporal-chef aux fonctions de chef d'équipe après nomination à ce grade (3°).

Dans le premier cas, c'est une formation d'intégration, mais la titularisation du stagiaire ne peut intervenir que sur la base des résultats à la formation d'intégration et de professionnalisation d'équipier SPP. Dans le second cas, il s'agit d'une formation de professionnalisation.

L'article 25 conforte les **principes généraux des obligations de formation des SPV**. Il précise la différence entre :

- la formation initiale destinée aux SPV ayant signé leur premier engagement ;
- la formation continue et de perfectionnement lors de changement de grade, lors d'affectation sur un poste à responsabilités.

Les articles 26, 27 et 28 établissent un lien entre les grades et les catégories de formation. Les SPV sont nommés à un grade puis formés. L'inverse reste une disposition **exceptionnelle**.

Dans les référentiels des SPV, d'équipier à chef d'agrès d'un engin comportant une équipe, il est possible de ne pas être formé à toutes les missions d'une même activité (exemple : le chef d'agrès d'un engin comportant une équipe SPV peut n'être formé qu'au SUAP ou aux opérations diverses, …).

L'article 30 précise que la formation **des SPV communaux ou intercommunaux** est réalisée conformément aux dispositions du présent arrêté, sous la responsabilité de chaque chef de corps après avis du directeur du service d'incendie et de secours qui est le garant du dispositif de formation. Les corps communaux ou intercommunaux n'ont pas la qualification d'organisme de formation et ne peuvent délivrer en leur nom, les diplômes des référentiels nationaux.

D. Toutes les formations disposent d'un cadre réglementaire précisant les compétences à détenir, les savoir-agir, les habiletés, les attitudes et les connaissances permettant d'exercer un emploi, une activité.

L'article 4 institue les documents nationaux qui encadrent la formation des sapeurs-pompiers. Chaque formation aux emplois opérationnels ou d'encadrement et chaque formation de spécialité fait l'objet d'un référentiel national d'activités et de compétences ou, à titre transitoire, d'un guide national de référence (GNR).
Les GNR seront progressivement remplacés par des référentiels nationaux d'activités et de compétences et des référentiels nationaux d'évaluation, en cohérence avec les guides de doctrine et de techniques opérationnelles.

Ces documents publiés sur le site internet du ministère de l'intérieur[1], ne sont plus annexés à un arrêté. Ils relèvent désormais du droit souple. Toutefois, les organismes de formation sont tenus de respecter ces documents et de les décliner en référentiels internes d'organisation de la formation (RIOF) et en référentiels internes d'évaluation (RIE), au plus tard le 1er janvier 2021.

E. Des référentiels nationaux recensant la technicité mais aussi les compétences comportementales et transversales des sapeurs-pompiers.

Le mouvement international de référencement des activités et des compétences s'enrichit continuellement. En plus des historiques compétences techniques et d'encadrement, il est désormais observé l'importance de référencer les **compétences comportementales**.

1 Interieur.gouv.fr/Le-ministere/Securite-civile/Documentation-technique/Les-sapeurs-pompiers/La-formation-des-sapeurs-pompiers

De plus, l'évolution des carrières, les changements d'environnements professionnels de plus en plus fréquents impliquent de recenser les **compétences transversales** des différents emplois ou activités exercés afin d'une part, de les reconnaître plus aisément lors de changement d'environnement et d'autre part, de valoriser les expériences apportées par chaque emploi ou activité exercé.

Les compétences transversales sont :
- liées à des notions comportementales relatives aux individus ou à la relation aux autres. Elles existent dans l'ensemble des emplois, des activités avec des degrés et nuances suivant l'emploi ou l'activité exercé ;
- des compétences spécifiques à l'environnement des sapeurs-pompiers mais communes aux différents emplois ou activités.

Dans le concept de l'approche par compétences, ces compétences transversales doivent être développées et entretenues en même temps que les autres compétences liées aux activités.

F. La dispense de formation : faciliter et systématiser la reconnaissance de compétences déjà acquises.

Les articles 7, 8 et 9 posent le principe de la **dispense de formation** dont la finalité est de réduire en tout ou partie le temps de formation au regard de l'expérience ou des qualifications acquises. Tout sapeur-pompier professionnel ou volontaire peut bénéficier de dispense(s) pour l'ensemble des formations relevant de cet arrêté.
Cependant, ces dispenses ne sont pas destinées à régulariser des emplois ou des activités irrégulièrement exercés alors que la formation était réglementairement exigée pour occuper l'emploi ou exercer l'activité.
Les termes de validation des acquis de l'expérience (VAE) et de reconnaissance des attestations, titres et diplômes (RATD) sont abandonnés au profit de la notion plus générale de dispense de formation.

Tout organisme de formation cité à l'article 13 est compétent pour réaliser des commissions de dispense portant sur les formations qu'il est autorisé, habilité ou agréé à dispenser.
La dispense se réalise sur la base :
- d'attestation(s) de formation, de titre(s) et diplôme(s) déjà obtenu(s) ;
- d'expérience(s) acquise (s).

Préalablement à toute demande, le candidat doit répondre aux conditions d'accès et aux prérequis de formation. En ce sens, l'obtention d'une dispense totale ou partielle n'est possible que lorsque le grade, les prérequis et les conditions d'accès à la formation sont déjà acquis. Lorsque le candidat ne remplit pas ces conditions, son dossier n'est pas recevable.

Les commissions statuant sur les dispenses sont composées de manière identique aux commissions validant les formations. La composition de la commission est précisée dans chaque référentiel national d'évaluation ou dans les GNR. Ces commissions statuent par **bloc de compétences**. Les dispenses de formation ne peuvent pas porter sur des compétences isolées qui peuvent cependant être validées lors du diagnostic réalisé au début ou préalablement à une formation.

La commission qui étudie une demande de dispense de formation sur la base **d'attestation(s) de formation, de titre(s) et de diplôme(**s) peut statuer **directement** à partir de l'analyse des documents fournis par le candidat. Pour faciliter ces travaux, la DGSCGC diffusera prochainement un tableau des équivalences entre les principaux diplômes connus. Il sera régulièrement mis à jour.

La commission **qui apprécie les demandes de dispense sur la base d'expérience(s)** statue en deux temps :
- un premier temps sur la recevabilité administrative de la demande ;
- un second temps permettant d'apprécier les compétences détenues par le candidat au regard des compétences exigées par le référentiel national d'évaluation. Lors de cette phase, la commission statue au vu du dossier, mais elle peut demander une évaluation des compétences selon les modalités qu'elle souhaite mettre en œuvre (entretien, mise en situation, …).

Dans tous les cas, la décision de la commission compétente est notifiée par écrit à l'agent. Ce document précise les blocs de compétences validés par la commission. En cas de validation totale, le diplôme ne fait apparaître aucune mention stipulant qu'il a été délivré par la voie de la dispense de formation.

La composition de la commission de dispense est identique à la commission validant les formations.

Pour les SPV, conformément aux articles R. 723-73 du code de la sécurité intérieure et L. 1424-37-1 du code général des collectivités territoriales, le CCDSPV émet un avis sur la décision rendue par la commission de dispense.

G. Le bloc de compétences : nouveau dénominateur commun des compétences à reconnaître et de l'ingénierie pédagogique à élaborer.

Le **bloc de compétence** correspond généralement à une activité opérationnelle ou fonctionnelle pouvant être dissociée des autres. Chaque référentiel national d'activités et compétences est construit sur la base de blocs de compétences.

Chaque compétence fait l'objet d'une évaluation, néanmoins le curseur de validation porte sur le bloc de compétences. Ainsi, si une compétences d'un bloc n'est pas validée, c'est l'ensemble du bloc de compétences qui est invalidé.
L'ingénierie pédagogique doit être construite en tenant compte de cette structuration en blocs de compétences.

Dès lors qu'un stagiaire ne valide pas un bloc, il est autorisé à ne repasser que ce bloc, soit directement par une nouvelle évaluation, soit après avoir suivi à nouveau la partie de formation correspondante.

La durée maximum de 3 ans précisée à **l'article 11** a pour vocation de limiter dans le temps la capacité d'obtention d'un bloc non acquis. Il est considéré qu'au-delà de 3 années sans réussite, l'emploi ou l'activité n'a pas vocation à pouvoir être assuré par le sapeur-pompier. Le délai des 3 ans démarre à la date de la première évaluation non validée.
Contrairement au dispositif antérieur, l'arrêté ne prévoit pas de limite du nombre de tentatives pour obtenir un bloc dans ce délai de 3 ans.

H. Le diagnostic de compétences : une autre façon de reconnaître des compétences acquises et d'optimiser les temps de formation.

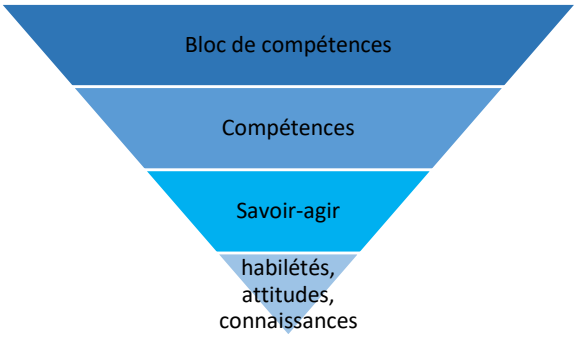
Les référentiels nationaux des formations opérationnelles et d'encadrement permettent de réaliser un **diagnostic de compétences** en amont, au début ou en cours de formation. Il s'agit alors de reconnaître et de valider immédiatement des compétences, donc potentiellement de raccourcir ou de créer des parcours de formations différenciés entre les stagiaires.

Contrairement à la dispense de formation relevant des articles 7, 8 et 9 le diagnostic de compétences est un acte pédagogique qui relève des missions de l'équipe pédagogique.

Le diagnostic de compétence peut se réaliser en complément et après une dispense de formation. Les décisions de l'équipe pédagogique sont retracées selon les modalités définies par l'organisme de formation, afin de pouvoir être présentées à la commission en charge de la validation de la formation.

I. Une validation des compétences normée offrant des garanties aux stagiaires et à l'organisme de formation.

Les articles 10, 11 et 12 définissent les mesures globales relatives à l'évaluation des compétences.



L'évaluation qui se déroule durant toute la phase de formation est centrée sur l'acquisition de compétences. Cependant, l'acquisition de connaissances sous-jacentes reste fondamentale. Chaque référentiel national d'évaluation détermine les **« savoir-agir »** sur lesquels porte l'évaluation.

A chaque savoir-agir sont associées des ***habiletés*** (art de faire), des ***attitudes*** (adaptation et comportement) et des ***connaissances***. Il est de la responsabilité de l'organisme de formation de mettre en place le dispositif adéquat pour mesurer les savoirs-agir dans ces trois dimensions. Pour les connaissances, l'évaluation peut être écrite ou orale.

Au terme de l'évaluation, l'organisme de formation doit être en capacité de mesurer que les ***savoir-agir*** qui composent la compétence sont soit :

- *Acquis* ;
- *En voie d'acquisition ;*
- *Non acquis.*

Chaque formation est évaluée de manière certificative ou formative :

- **L'évaluation certificative** concerne majoritairement des formations opérationnelles et de spécialité. Pour ces formations, chaque référentiel national d'évaluation précise que certaines compétences doivent impérativement être acquises pour permettre la délivrance du diplôme. Une commission étudie les résultats de la formation et statue sur la délivrance du diplôme.
- **L'évaluation formative** concerne majoritairement des formations d'encadrement. Pour ces formations, chaque référentiel national d'évaluation précise que les compétences doivent être à minima en voie d'acquisition pour permettre la délivrance du diplôme. L'évaluation se déroule tout au long de la formation. Il n'y a pas de commission à constituer. Un plan d'actions doit être proposé pour poursuivre le développement des compétences en voie d'acquisition. Lorsqu'une demande de dispense est sollicitée pour une formation relevant d'une évaluation formative, la commission statuant sur la demande est précisée dans le référentiel national d'évaluation.

Les notions d'évaluation formative ou certificative sont indépendantes des outils choisis.

II. Dispositions relatives aux organismes de formation

A. Une clarification des documents structurants à réaliser dans les SIS et organismes de formation.

L'article 14 définit les documents de structuration des formations devant être élaborés par les organismes de formation :

1) Les deux référentiels internes :
   - **Référentiel interne relatif à l'organisation de la formation** (RIOF) ;
   - **Référentiel interne d'évaluation** (RIE).

Ces documents peuvent être communs, ils deviennent un référentiel interne relatif à l'organisation de la formation et de l'évaluation (RIOFE).

2) Le document de **traçabilité pédagogique** : ce document fait partie de l'acte pédagogique. Pour le stagiaire, il sert à mesurer l'état des compétences qu'il détient, à prendre conscience de celles attendues et de

sa progression. Pour l'équipe pédagogique, il permet de matérialiser cette évolution avec le stagiaire. Ce document peut être utilisé pour la mise en place de l'auto-évaluation accompagnée. Il peut prendre plusieurs formes : porte folio, portefeuille de compétences, livret ou cahier pédagogique, livret de suivi, ou application informatique.

3) En fin de formation, l'organisme de formation doit fournir au stagiaire un document **attestant sa participation**. Cette attestation précise les objectifs de la formation, la nature et la durée de l'action, notamment les dates de participation.

Ces 3 documents (référentiels internes, document de traçabilité pédagogique et attestation de suivi) constituent des documents qui participent à la démarche **qualité** évoquée à **l'article 13**.

L'article 29 précise que les SPV doivent disposer, comme les SPP, **d'un livret individuel de formation** fourni par l'autorité de gestion au premier engagement. Ce livret, propriété du SPV, permet lors d'un changement de SIS de justifier des compétences et diplômes détenus et doit faciliter une intégration rapide dans la nouvelle unité. La mise à jour du livret est de la responsabilité du SPV.
Le livret peut être numérique, dès lors qu'il est accessible et exploitable par son titulaire en tous lieux et en tout temps.

B. Clarifier la place des acteurs de la formation des sapeurs-pompiers

L'article 15 répartit les différentes catégories de formation entre les organismes de formation. Seuls l'ENSOSP pour les officiers et les SIS pour les non-officiers peuvent dispenser les formations opérationnelles et d'encadrement. Ces formations, peuvent faire l'objet de conventions avec le CNFPT tant sur le plan pédagogique que financier.

Le CNFPT peut réaliser certaines formations de spécialité lorsqu'il dispose d'une compétence d'attribution telle que définie à l'annexe II.

C. Un diplôme de portée nationale devant être reconnu dans chaque SIS.

Un sapeur-pompier professionnel ou volontaire titulaire d'un diplôme et à jour de sa formation de maintien et de perfectionnement des acquis est réputé disposer des compétences nécessaires pour tenir un emploi ou exercer son activité sur l'ensemble du territoire national.

L'arrêté rappelle la **portée nationale du diplôme** obtenu par le sapeur-pompier, quel que soit son SIS de rattachement ou ses modalités d'obtention. Le diplôme garantit à l'autorité d'emploi ou de gestion que le stagiaire dispose de l'autonomie attendue pour occuper son emploi ou assurer les activités prescrites par les textes réglementaires de portée supérieure.

Chaque **référentiel national d'évaluation** fixe le modèle de diplôme qu'il convient de respecter pour ne pas porter préjudice aux candidats tout au long de leur carrière (mobilité, accès à un concours ou à une formation, …).

Les diplômes doivent obligatoirement être imprimés et adressés aux titulaires. Ceux-ci en ont la propriété et la responsabilité. Seul un duplicata peut être édité en cas de perte.

Situations spécifiques :
- Nom d'usage ou nom de famille : les évolutions de situations personnelles, les changements de noms d'usage (mariage, divorce, …) peuvent impacter les documents administratifs et leurs exploitations. C'est pourquoi, les diplômes doivent impérativement porter la mention du nom patronymique ou nom de naissance, le cas échéant, complété par le nom d'usage (par exemple pour les femmes : Mme DURAND épouse DUPONT).
- Edition d'un nouveau diplôme suite à une conversion sexuelle. La décision MLD-2012-111 du 27 juillet 2012 du défenseur des droits impose l'obligation de l'édition d'un nouveau diplôme avec les nouveaux prénoms.

D. Fluidifier les processus d'autorisation à former en renforçant et en équilibrant le maillage territorial.

L'article 16 définit les organismes de formation **autorisés, habilités ou agréés** à délivrer les formations de spécialité des sapeurs-pompiers. Les habilitations et agréments sont délivrés ou renouvelés par le ministre en charge de la sécurité civile selon les dispositions fixées par les **articles 17 et 18** dont la procédure de mise en œuvre est décrite ci-après.

L'annexe II, répartit les formations de spécialité selon ces trois niveaux :

1) Les formations **autorisées** sont des formations de forte occurrence réalisées sur l'ensemble du territoire national pour un quota élevé de stagiaires. Les formations listées au 1°) de l'annexe II sont réalisées sans aucune formalité administrative préalable. Les organismes de formation disposent, dès l'entrée en vigueur de l'arrêté, de l'autorisation de former. En revanche, l'organisme autorisé doit pouvoir démontrer à tout moment, notamment au travers des RIOF et RIE ou RIOFE, la pertinence de son organisation au regard des référentiels nationaux ;

2) Les formations **habilitées** sont des formations de faible occurrence concernant peu de stagiaires. Ces formations disposent d'une très haute technicité et n'ont pas systématiquement vocation à être dispensées sur tout le territoire. Les organismes nationaux ont vocation à assurer ces formations. L'organisme doit faire valider par la DGSCGC ses deux référentiels internes (RIOF+RIE ou RIOFE) avant de pouvoir réaliser les formations ;

3) Les formations **agréées** sont des formations de haute technicité avec une occurrence modérée pour un quota médian de stagiaires. Elles présentent un réel intérêt de mutualisation au sein des zones de défense et de sécurité. Chaque SIS peut solliciter un agrément, mais chaque SIS n'a pas vocation à être agréé. L'EMIZ a un rôle de régulateur au sein de la zone pour déterminer l'opportunité de l'agrément en fonction des besoins identifiés.

E. Une implication collégiale des acteurs de la formation dans le processus d'agrément.

L'article 17 détaille les éléments à fournir pour obtenir un agrément du ministre en charge de la sécurité civile.

Le processus d'agrément est le suivant :

- L'organisme de formation :
  - Rédige une note de présentation argumentée précisant notamment ses besoins en formation au regard des objectifs opérationnels prévus par le SDACR et déclinés dans le plan de formation ;
  - Elabore le référentiel interne d'organisation de la formation et le référentiel interne d'évaluation ;
  - Transmet l'ensemble au CEMIZ.
- Le CEMIZ :
  - Recueille l'avis du CTZ ou à défaut du CTN. Cet avis technique porte sur la conformité du référentiel interne d'organisation de la formation au référentiel national d'activités et de compétences, notamment en matière de doctrine et de techniques opérationnelles, de pertinence des sites de formation (adéquation à la formation et sécurité), de qualification des formateurs ;
  - Emet un avis sur l'opportunité de la formation dans une logique de coordination et de mutualisation zonale ;
  - Transmet le dossier à l'ENSOSP.
- Le directeur de l'ENSOSP :
  - Emet un avis sur la conformité des référentiels internes aux référentiels nationaux, avec une attention particulière sur l'ingénierie de formation et l'ingénierie pédagogique

proposées ;
    - Transmet le dossier à la DGSCGC.
- La DGSCGC :
    - Délivre l'agrément à l'organisme de formation.

Les agréments en cours de validité à la date d'application de l'arrêté du 22 août 2019 permettent d'organiser, jusqu'à leur échéance, les formations pour lesquelles ils ont été délivrés.

L'abrogation des textes antérieurs relatifs à la formation des sapeurs-pompiers professionnels et volontaires rend caduque les dispositions de la circulaire N°IOCE1110049C relative aux agréments de formation du 08 avril 2011. Par conséquent, le processus de renouvellement d'agréments jusqu'alors mis en œuvre ne peut être reconduit. Tout agrément arrivé à échéance et délivré dans les conditions des arrêtés de 2013 ne peuvent faire l'objet d'un renouvellement. Une nouvelle demande d'agrément, conforme aux dispositions de l'article 17, devra être déposée pour les formations listées au 3) de l'annexe II. S'agissant des formations mentionnées au 2) de l'annexe II, l'organisme de formation devra transmettre à la DGSCGC, pour validation, ses RIOF et RIE ou RIOFE.

L'organisation des FMPA relatives aux formations de spécialité n'est pas soumise à la détention d'une habilitation ou d'un agrément.

F. Faciliter le maintien de l'habilitation, de l'agrément au travers d'indicateurs qualité et non d'un processus purement administratif.

L'article 18 précise que la reconduction de l'habilitation et de l'agrément est assujettie à l'évaluation périodique. Celle-ci sera réalisée par l'IGSC. Parmi les indicateurs qualité, les référentiels internes relatifs à l'organisation de la formation et à l'évaluation, la qualification des équipes pédagogiques et la qualité des plateaux techniques sont des éléments majeurs. Cette démarche qualité, distincte de la certification des organismes de formation prévue à l'article L.6316-1 du code du travail fait l'objet de travaux avec l'IGSC pour être mise en œuvre lors des prochaines missions d'évaluation périodique. Compte tenu du nouveau dispositif d'agrément, les prochains renouvellements interviendront après le 01/09/2024.

L'article 19 précise que la publication d'un nouveau référentiel national d'activités et de compétences (V1 vers V2) **rend caduque** les habilitations et agréments précédemment délivrés. Une nouvelle demande d'habilitation ou d'agrément devra alors être déposée. La mise à jour d'un référentiel national d'activités et de compétences (V1 vers V1.1) déjà publié n'est pas concernée par les dispositions de l'article 19. Toutefois, l'OF est tenu de modifier ses référentiels internes d'organisation de la formation et de l'évaluation en intégrant les nouveautés apportées.

G. Les organismes de formation des sapeurs-pompiers engagés dans une démarche qualité

L'article 13 liste les **organismes de formation (OF)** pouvant assurer des formations de sapeurs-pompiers. Il précise que ces organismes doivent se conformer aux obligations fixées par les articles L6351-3, L6352-3, L6352-11, L6353-1 du code du travail (déclaration d'activité, règlement intérieur, bilan pédagogique et financier, convention de formation).
Toutefois, un SIS qui organise des formations au seul profit de ses agents et qui ne bénéficie pas des financements prévus par les organismes cités à l'article L. 6316-1 du code du travail, n'est pas tenu de se conformer à ces obligations.

La simplification de la procédure d'agrément s'accompagne de la mise en œuvre d'une **démarche qualité** et d'amélioration continue au travers des mesures d'évaluation et d'accompagnement au niveau national. L'objectif est de s'assurer que les habilitations et les agréments ou leurs renouvellements, sont conformes aux indicateurs définis par le ministre de l'intérieur et aux objectifs des référentiels nationaux d'activités et de compétences ou

d'évaluation. Cette démarche est distincte de celle portée par les décrets et arrêtés du 06 juin 2019[2] dont la finalité est de certifier les organismes de formation réalisant des formations financées par les organismes cités à l'article L. 6316-1 du code du travail.

Cette évaluation sera réalisée lors des missions d'évaluation périodique par l'IGSC.

H. Une clarification de la compétence du Conseil d'Administration du SIS.

L'article 6 définit les formations pour lesquelles le CASDIS doit délibérer après avis des instances compétentes. Il s'agit de :

- la formation de maintien et de perfectionnement des acquis (FMPA) lorsque la règle n'est pas déjà prescrite dans un GNR ou un référentiel national d'activités et de compétences. Il appartient à l'organe délibérant d'en déterminer les modalités (durée, contenu) et la périodicité. Par ailleurs, un dispositif de traçabilité doit être mis en œuvre ;
- la formation d'adaptation aux risques locaux. Cette formation ne doit pas se substituer aux formations de spécialités, mais répondre à un risque local (ex : formation tunnels ferroviaire, intervention dans des chais d'alcool…). Elle doit faire l'objet d'un RIOF et d'un RIE ;
- les formations aux emplois opérationnels et d'encadrement des SPV non officiers pour lesquelles il s'agit de déterminer les durées, dans la limite de celles fixées par les référentiels nationaux d'activités et de compétences des SPP.

I. Une FMPA orientée sur les compétences à maintenir et à améliorer et sur l'acquisition de compétences nouvelles

Les **articles 21 et 25** précisent le cadre de la **formation de maintien et de perfectionnement des acquis**, qui doit permettre la préservation et l'amélioration des compétences acquises. La FMPA conditionne le maintien de l'exercice des activités et des compétences définis dans les référentiels nationaux ou les guides nationaux de référence.

Outre le maintien et l'entretien des compétences acquises, la FMPA est la catégorie de formation destinée à intégrer régulièrement de nouvelles techniques ou méthodes issues des évolutions de la doctrine ou des techniques opérationnelles (exemples récents : damage control, tuerie de masse, violence conjugale, …). Portés par le droit souple, les référentiels nationaux d'activités et de compétences seront régulièrement mis à jour au gré de ces évolutions.

Le SIS doit pouvoir démontrer que les agents titulaires d'un diplôme national qui exercent un emploi ou une activité sont à jour de leur FMPA. Les modalités de mise en œuvre et de traçabilité de la FMPA relèvent de la responsabilité des SIS.

III. Dispositions diverses

A. La formation d'adaptation aux risques locaux : une réponse adaptée à l'analyse des risques du territoire

L'article 21 confirme la possibilité pour le SIS de développer des formations pour des domaines qui ne seraient pas couverts par les formations opérationnelles et d'encadrement ou par les formations de spécialités. **La formation d'adaptation aux risques locaux (FARL)** concerne une activité (opérationnelle, d'encadrement ou de spécialité) non définie par ailleurs dans les référentiels nationaux et correspondant à un besoin local. C'est une

[2] Décret n°2019-564 du 060/06/2019 relatif à la qualité des actions de la formation professionnelle
Décret n°2019-565 du 06/06/2019 relatif au référentiel national sur la qualité des actions concourant au développement des compétences
Arrêté du 06/06/2019 relatif aux modalités d'audit associées au référentiel national mentionné à l'article D. 6316-1-1 du code du travail
Arrêté du 06/06/2019 relatif aux exigences pour l'accréditation des organismes certificateurs prévues à l'article R. 6316-3 du code du travail

formation qui n'est couverte par aucun champ relevant de **l'article 3**. Une FARL ne peut pas non plus couvrir une partie du champ des missions d'une formation de spécialité.

B. Les compétences obtenues avant 2019 restent acquises.

L'article 31 affirme la **reconnaissance des formations antérieures** validées. Il ne faut pas éditer de nouveaux diplômes version 2019, et ce, même lorsque le nom du diplôme d'avant 2019 est différent de celui des nouveaux référentiels. A titre d'exemple, le titulaire du diplôme de sergent SPP délivré conformément aux dispositions de l'arrêté du 30 septembre 2013 est réputé titulaire du diplôme de chef d'agrès une équipe.

En revanche, la note DGSCGC/2018/n°373 du 7 mai 2018 relative aux documents de traçabilité des formations des sapeurs et caporaux professionnels préconisait la délivrance d'attestations de réussite aux formations d'intégration d'équipier ou de professionnalisation de chef d'équipe SPP dans l'attente de la parution du nouvel arrêté formation. Vous pouvez donc régulariser cette situation en leur délivrant les diplômes afférents.

Le différentiel éventuel de compétences entre les référentiels de 2013 et de 2019 devra être progressivement comblé dans le cadre de la FMPA.

C. Permettre immédiatement aux formations de spécialité de bénéficier des mesures générales du nouvel arrêté.

L'article 33 permet de regrouper en un texte unique l'ensemble des textes relatifs aux formations de sapeurs-pompiers professionnels et volontaires.

Il abroge les arrêtés portant GNR ou référentiel de formation (soit 16 arrêtés au total). Toutefois, les GNR et les référentiels portés par ces arrêtés ne disparaissent pas et restent la référence pour dispenser ces formations tel que prévu à l'article 4. La transposition, concrétisée par une publication sur le site internet du ministère de l'intérieur va se dérouler en **deux temps** :

- tout d'abord, une publication des GNR et référentiels expurgés des dispositions contraires au présent arrêté (la notion de dispense de formation, les règles générales de l'évaluation, les dispositions applicables aux organismes de formation, notamment celles liées aux agréments),
- puis pour chaque spécialité un nouveau référentiel national d'activités et de compétences et un nouveau référentiel national d'évaluation, en cohérence avec les guides de doctrine et de techniques opérationnelles.

D. Une application immédiate des mesures de simplification et un délai de 16 mois pour mettre à jour les référentiels internes prévus depuis les textes de 2013.

Les dispositions de l'arrêté sont applicables à compter du 31 août 2019. Les organismes de formation disposent néanmoins d'un délai qui court jusqu'au 01/01/2021 pour réaliser leurs référentiels internes d'organisation de la formation et de l'évaluation qui constituent une évolution des référentiels internes de formation et de certification de 2013.

L'article 32 est un article technique qui a permis d'intégrer les dispositions relatives aux SPV dans un arrêté co-signé par un ministère dont les SPV ne relèvent pas.