



**REFERENTIEL INTERNE D'ORGANISATION DE
LA FORMATION ET DE L'EVALUATION
CONCEPTEUR DE FORMATION
SAPEUR-POMPIER**

Elaboré sur la base du guide RIOFE – Direction générale de la sécurité civile et de la gestion des crises – aout 2019

Cadre réglementaire :

- *Référentiel national d'emploi, activité et compétence ; de formation ; de certification du concepteur de formation dans le domaine de la formation et le développement des compétences des sapeurs-pompiers édité par la DGSCGC le du 04/10/2017*
- *Arrêté formation des sapeurs-pompiers professionnels et volontaires du 22 août 2019.*

VERSIONS ET MISES A JOUR

Janvier 1018	RIF et RIC version 1
Juillet 20219	RIF et RIC version 2
Décembre 2021	RIOFE version 1
Aout 2021	RIOFE version 2

SOMMAIRE

REFERENTIEL INTERNE D'ORGANISATION DE LA FORMATION ET DE L'EVALUATION DE CONCEPTEUR DE FORMATION SAPEUR-POMPIER	1
SOMMAIRE	2
PARTIE 1. OBJECTIFS ET FINALITE DE LA FORMATION DU CONCEPTEUR DE FORMATIONS	3
I. <i>Finalité de la formation</i>	3
1.1 Objectif du référentiel.....	3
1.2 A qui s'adresse le référentiel.....	3
II. <i>Conception de la formation et de l'évaluation</i>	4
2.1 Stratégie pédagogique	4
2.2 Lien fonctionnel entre les phases de la formation (modularité)	4
2.3 Logigramme des compétences.....	8
2.4 Compétences / performances / modalités d'évaluation ou répétition / durée	9
2.5 Objectifs de l'évaluation.....	15
2.6 Gestion des compétences validées / non validées	15
2.7 Modalités et critères d'évaluation	15
2.8 Composition de la commission de validation	16
2.9 Gestion de « non-réussites ».....	16
2.10 Diplôme / attestation	16
III. <i>Parcours de formation</i>	17
IV. <i>Conditions d'accès à la formation</i>	19
4.1 Prérequis	19
4.2 Effectifs d'apprenants	19
PARTIE 2. MODALITES LIEES A LA MISE EN ŒUVRE DE LA FORMATION ET DE L'EVALUATION	20
I. <i>Recommandations pédagogiques</i>	20
1.1 Former aux activités, développer les compétences, mettre en situation	20
1.2 Modalités de réalisation des MSP	21
1.3 Modalités de réalisation des APP	21
1.4 Les formations intégrées	22
II. <i>Gestion de la formation</i>	22
2.1 Responsable de l'organisation de la formation	22
2.2 Articulation générale de la formation	22
2.3 Modalités induites par le diagnostic ante-formation	22
III. <i>Ressources humaines « Formation »</i>	23
3.1 Nombre et qualité des acteurs de la formation	23
3.2 Présence éventuelle d'experts, de spécialistes :	23
3.3 Nombre et qualité des assistants pédagogiques	23
3.4 Personnes ressources logistiques	23
IV. <i>Outils pédagogiques</i>	23
4.1 Maison à feu, caisson, ... :	23
4.2 Liste des véhicules et matériels.....	23
4.3 Fournitures et consommables (voitures à découper, bois, etc.)	24
V. <i>Restauration & hébergement</i>	24
5.1 Gestion restauration	24
5.2 Gestion hébergement	24
VI. <i>Gestion administrative</i>	24
6.1 Autorisation et conventionnement de sites à utiliser	24
6.2 Gestion administrative des stagiaires.....	24
6.3 Gestion administrative de l'équipe pédagogique.....	24
VII. <i>Finances</i>	24
7.1 Coût de la formation	25
ANNEXES.....	26
LIVRET APPRENANT CONCEPTEUR DE FORMATION	26



Partie 1. Objectifs et finalité de la formation du Concepteur de formation

I. Finalité de la formation

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.

1.1 Objectif du référentiel

Ce référentiel interne d'organisation de la formation et de l'évaluation est destiné à structurer l'action de formation de Concepteur mise en œuvre par le CNFPT. Il est le fil conducteur des sessions devant être mises en œuvre tant sur le plan administratif, financier, que pédagogique. Il édicte dans le cadre des règles internes du CNFPT, le cadre général de la réalisation de cette formation.

Ce document intègre un processus global d'amélioration continue de cette action de formation à travers une analyse à la fois de retour d'expérience et d'évaluation qualitative des actions réalisées.

1.2 A qui s'adresse le référentiel

Le référentiel est :

- le document de référence de l'équipe de gestion et d'administration ;
- le document ressource de l'équipe pédagogique ;
- au besoin, une ressource réglementaire pour les stagiaires.

Il est à disposition des SIS et de la DGSCGC pour conforter le cadre de réalisation de cette formation en rapport aux règlements nationaux.



II. Conception de la formation et de l'évaluation

2.1 Stratégie pédagogique

L'approche par les compétences place l'apprenant au cœur du dispositif de formation. 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 concepteurs de formation* » ou des « *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 concepteurs de formation* » ou des « *apprenants formateurs-accompagnateurs* », plus qu'un simple expert, est un guide, un médiateur, un facilitateur, un coach, un évaluateur bienveillant.

2.2 Lien fonctionnel entre les phases de la formation (modularité)

Au cours de cette formation, les stagiaires seront mis en situation afin de développer les compétences prévues aux référentiels de compétences et de certification qui s'articulent autour de 2 activités majeures :

- Bloc de compétences 1 : Professionnaliser les formateurs-accompagnateurs ;
- Bloc de compétences 2 : Réaliser l'ingénierie pédagogique et l'ingénierie de formation.

Le tableau en page suivante décrit pour ces 2 blocs de compétences, les activités précisées dans le référentiel de compétences, les activités, savoir-agir et savoirs associés.

Bloc de compétences 1 : Professionnaliser les formateurs-accompagnateurs

Compétences associées :

- Accompagner les apprenants formateurs-accompagnateurs ;
- Superviser les formateurs-accompagnateurs.



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

Compétences associées :

- Extraire les compétences des situations de travail ;
- Elaborer des documents de référence ;
- Evaluer l'efficacité des dispositifs ;
- Participer à la recherche et au développement en ingénierie de formation et en ingénierie pédagogique.



Blocs de compétences	Compétences associées	Savoirs-agir	Habilités	Savoirs associés, connaissances
1. Professionnaliser les formateurs-accompagnateurs	Accompagner les apprenants formateurs-accompagnateurs	<ul style="list-style-type: none"> - Encourager / privilégier une démarche 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 	<ul style="list-style-type: none"> - Concevoir des mises en situation professionnelle - Concevoir des ateliers pédagogiques personnalisés - Analyser l'activité d'un formateur-accompagnateur in vivo - Encourager les formateurs-accompagnateurs 	<ul style="list-style-type: none"> - Les outils de l'accompagnement - La démarche « APC » - La valorisation - L'impact des préjugés et stéréotypes - La communication non violente - La confiance en soi - La communication non-verbale - La motivation
	Superviser les formateurs-accompagnateurs	<ul style="list-style-type: none"> - Animer ou co-animer un groupe d'analyse des pratiques 	<ul style="list-style-type: none"> - Animer un groupe d'analyses de pratiques professionnelles - Superviser un formateur-accompagnateur 	<ul style="list-style-type: none"> - Les différentes focales d'analyses des pratiques professionnelles - Les techniques d'animation - La connaissance de soi - La communication non violente

Blocs de compétences	Compétences associées	Savoirs-agir	Habilités	Savoirs associés, connaissances
2. Réaliser l'ingénierie pédagogique et l'ingénierie de formation	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 	<ul style="list-style-type: none"> - Recueillir des éléments d'analyse du travail - Concevoir des grilles d'analyse du travail 	<ul style="list-style-type: none"> - Les principes de l'analyse du travail - Les tâches et activités - La didactique professionnelle - Les compétences et les performances - Les représentations mentales
	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 	<ul style="list-style-type: none"> - Construire des parcours de formation - Construire des référentiels internes de formation - Construire des référentiels d'organisation de la formation - Construire des référentiels internes d'autoévaluation 	<ul style="list-style-type: none"> - Les performances et compétences - Les processus cognitifs - Les outils mentaux - Les champs de savoirs
	Mesurer l'efficacité des dispositifs	<ul style="list-style-type: none"> - Mesurer l'efficacité des dispositifs de formation - Evaluer les acquis de la formation en situation professionnelle - Assurer une veille scientifique et technologique 	<ul style="list-style-type: none"> - Mesurer l'efficacité des environnements pédagogiques - Mesurer le taux de transfert - Mettre à jour les documents de référence 	<ul style="list-style-type: none"> - Le « retour sur investissement » (ROI) - Les 4 niveaux de Kirk Patrick - Le principe référé – référent de Jean-Marie BARBIER - L'indice de capacité pédagogique - Les outils de mesure - Les retours d'expérience
	Participer à la recherche et au développement en ingénierie de formation et ingénierie pédagogique	<ul style="list-style-type: none"> - Travailler en réseau - Mobiliser des ressources extérieures - Exploiter et capitaliser les retours d'expérience 	<ul style="list-style-type: none"> - Assurer une veille andragogique - Assurer une veille scientifique - Assurer une veille technologique - Assurer une veille juridique - 	<ul style="list-style-type: none"> - Les principes de la recherche et du développement - Les organisations apprenantes - Les retours d'expériences

2.3 Logigramme des compétences

Domaine de la formation et du développement des compétences

Accompagnateur de proximité

- Développer et maintenir des compétences individuelles et collectives
 - Accompagner la personne dans la structure

Formateur-accompagnateur

- Accompagner l'apprenant dans son autodiagnostic
- Co-construire avec l'apprenant, son parcours de professionnalisation
 - Former un groupe d'adultes à des fins professionnelles
 - S'intégrer dans une démarche d'amélioration continue

Concepteur de formation

Professionaliser les formateurs-accompagnateurs :

- Accompagner les apprenants formateurs-accompagnateurs
- Superviser les formateurs-accompagnateurs en fonction

Réaliser l'ingénierie de formation et l'ingénierie pédagogique :

- Extraire les compétences des situations de travail
- Elaborer les documents de références
- Evaluer l'efficacité des dispositifs
- Participer à la recherche et au développement

2.4 Compétences / performances / modalités d'évaluation ou répétition / durée

La durée de la formation « *Concepteur de formation* » est estimée à 35 heures, préférentiellement non consécutives.



Légende



Bloc de compétence



Compétences et savoirs-agir associés



Intervenant mobilisable



Technique pédagogique utilisable



Ressources matérielles mobilisables



Ordre de lecture du logigramme

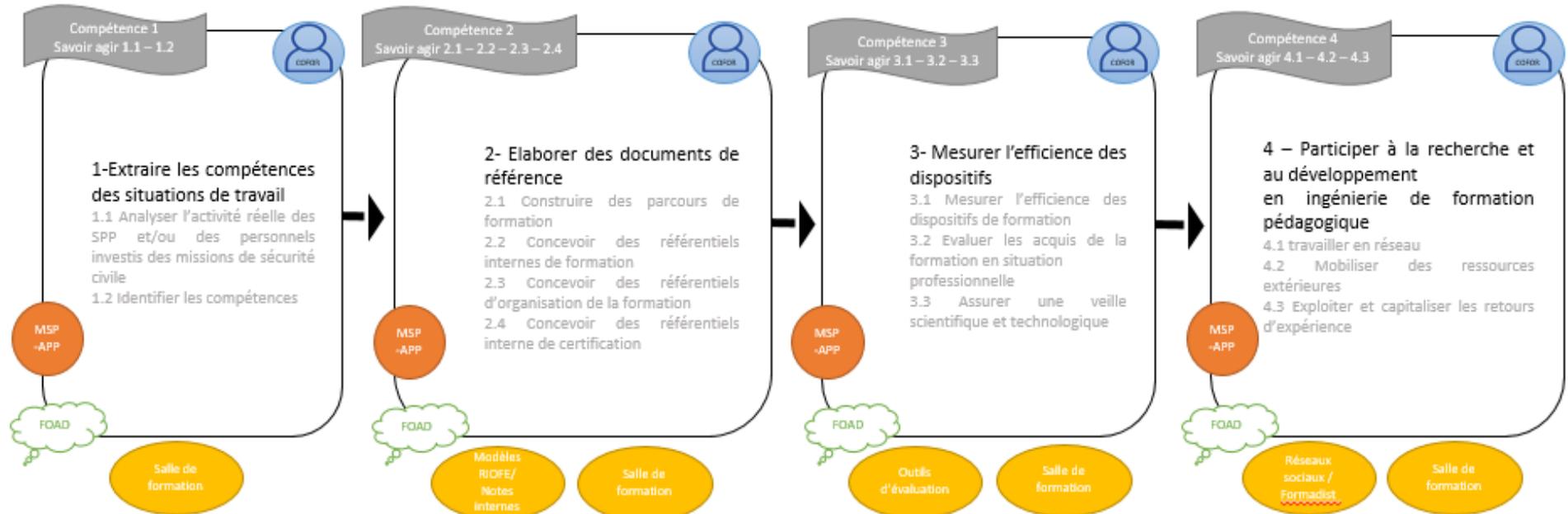


Option possible

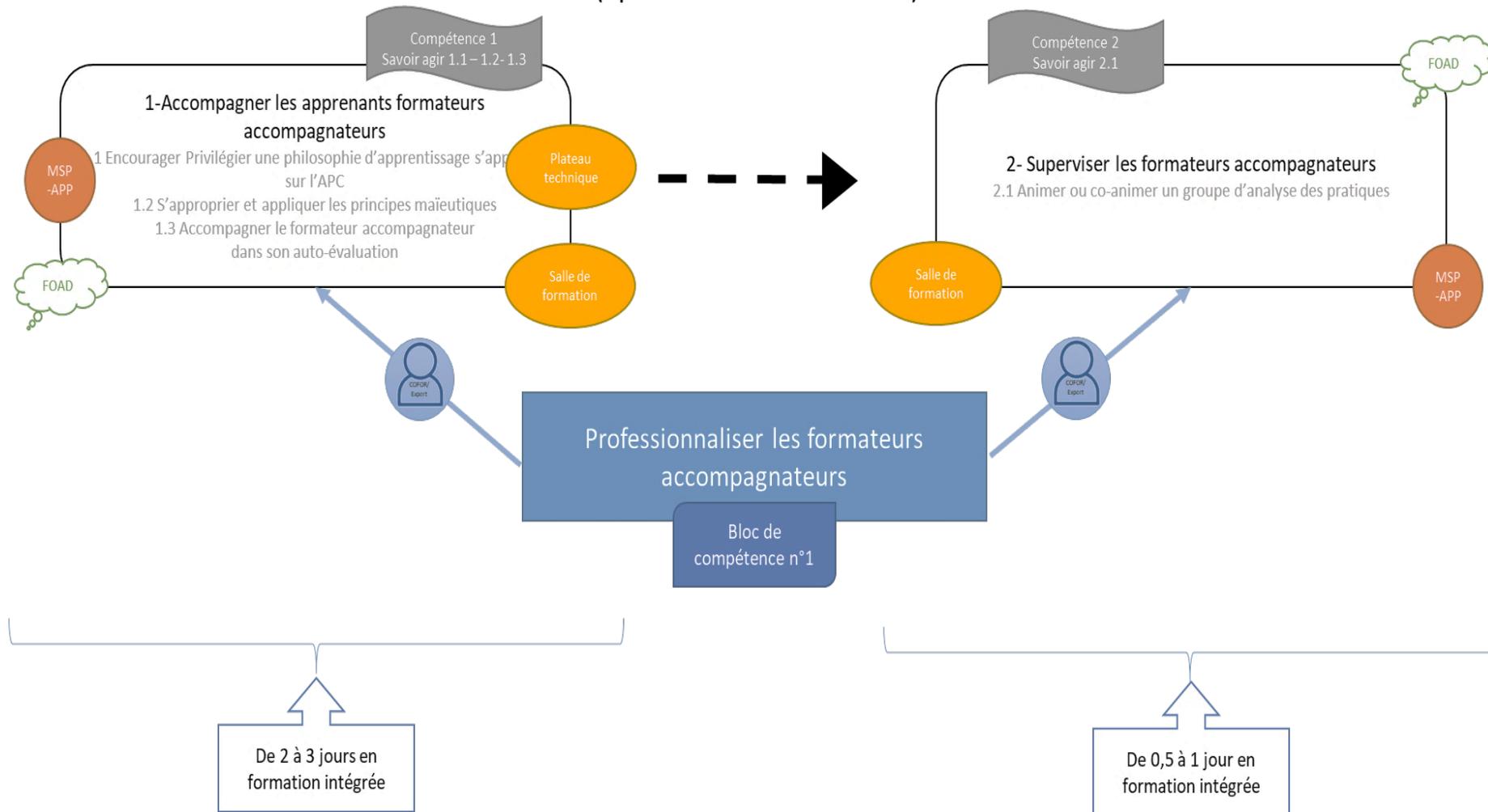
Partie 1 – 1 à 2 jours

Réaliser l'ingénierie de formation et l'ingénierie pédagogique

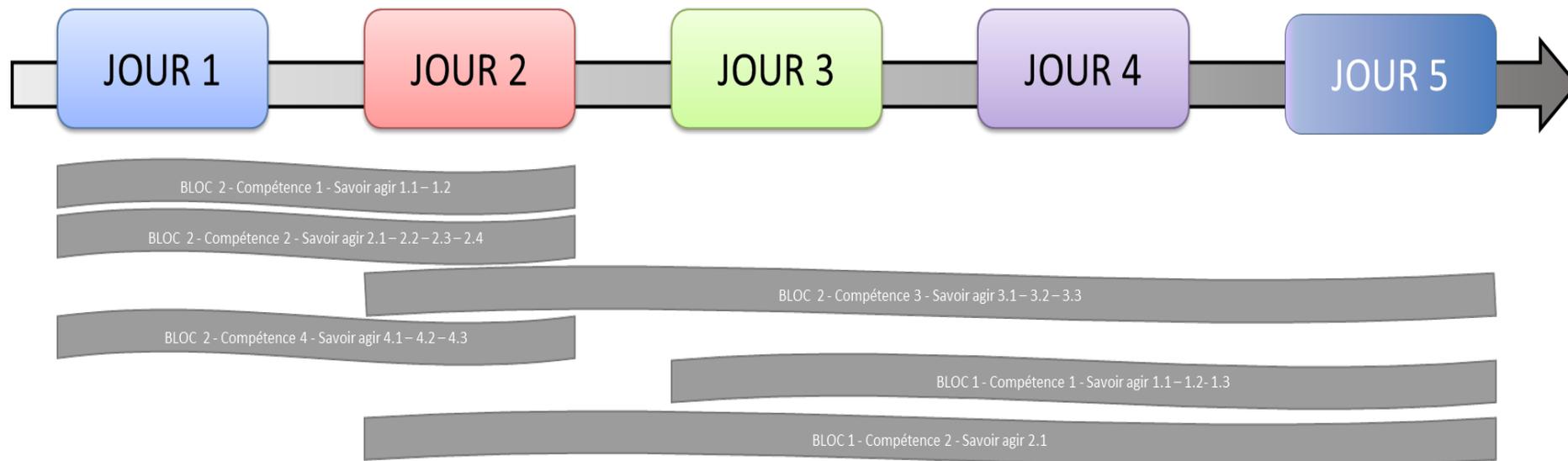
Bloc de compétence n°2



Partie 2 – 3 à 4 jours (après intersession ou non)



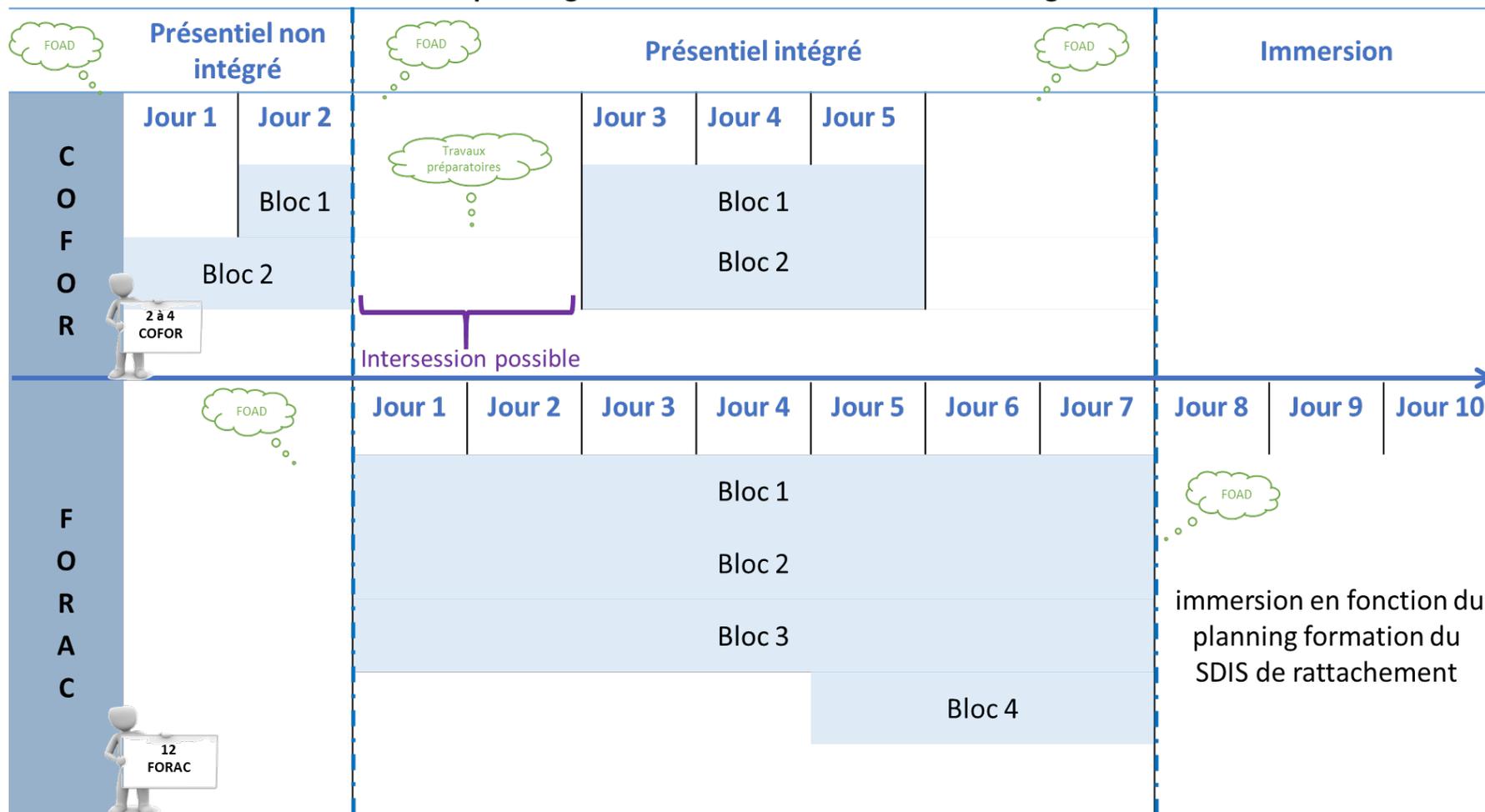
Exemple de répartition du contenu



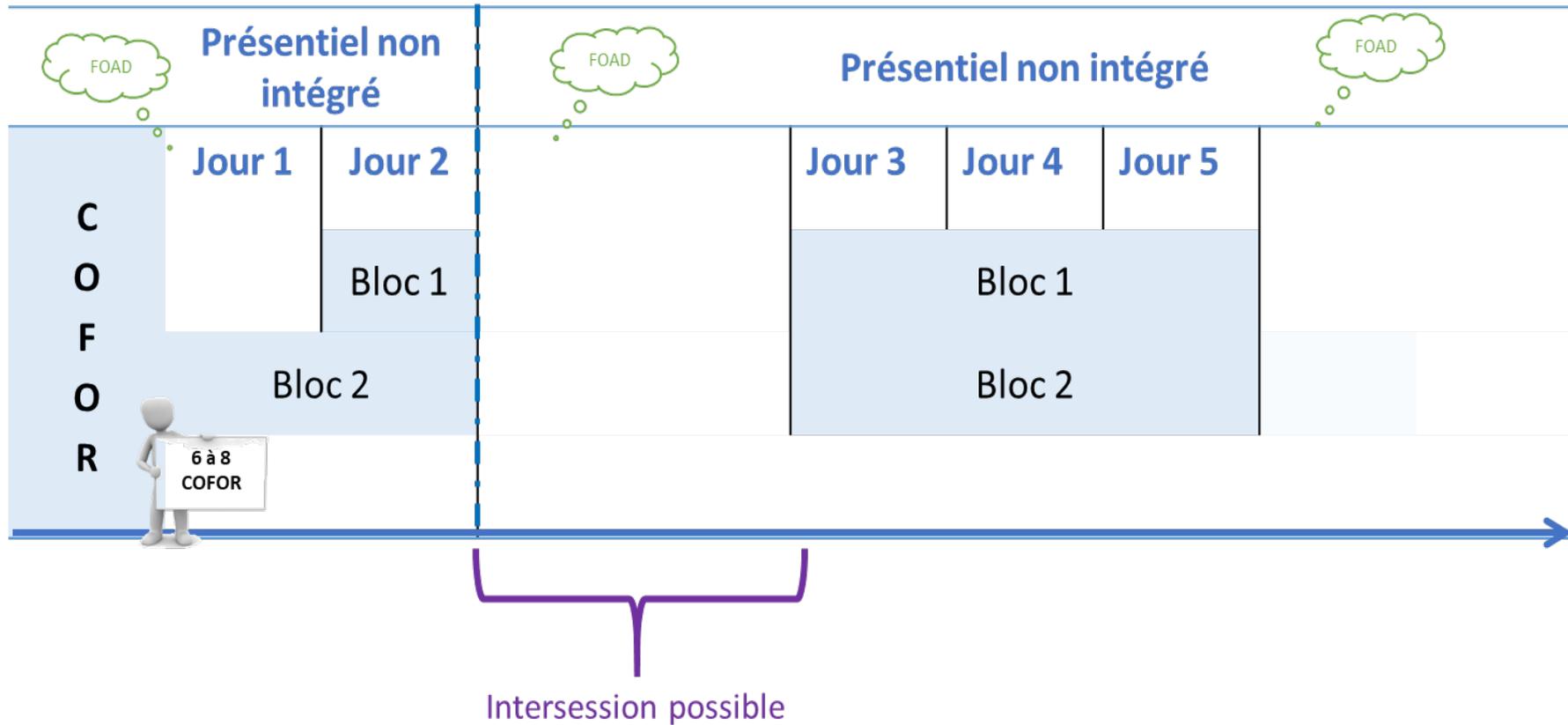
- Introduire le stage : présentation, objectifs, déroulé...
- Présenter la réforme de la spécialité *Développement des compétences*
- Préciser et représenter les relations « Accompagnateurs de proximité » / « Formateurs-accompagnateurs » / « Concepteurs de formation »
- Poser les règles de sécurité relatives aux mises en situation
- Appréhender la didactique professionnelle
- S'approprier le fonctionnement d'un réseau professionnel d'échanges de pratiques

- Réaliser l'auto diagnostique des apprenants
- Concevoir des mises en situations professionnelles par/pour les apprenants
- Concevoir des ateliers pédagogiques personnalisés par /pour les apprenants
- Analyser l'activité du formateur accompagnateur
- Superviser les formateurs accompagnateurs
- Suivre et mesurer la progression pédagogique des apprenants (plan d'action + évaluation + LIF)
- Travailler sur des notions de développement personnel : confiance, motivation, questionnement, stéréotype et préjugés...
- Animer un groupe d'analyses de pratiques professionnelles; Réfléchir collectivement autour des questions : « comment développer une démarche d'amélioration continue dans l'activité de concepteur ? » « comment favoriser la réflexion sur les pratiques et l'échange »...
- Clôturer le stage

Exemple d'organisation calendaire en formation intégrée



Exemple d'organisation calendaire non intégrée



2.5 Objectifs de l'évaluation

La logique de développement des compétences se centre sur l'apprenant et sur sa capacité à mobiliser des ressources internes et externes, les identifier, les hiérarchiser, les coordonner, pour mener à bien les missions qui lui sont confiées.

En ce sens, l'évaluation va consister à porter une appréciation sur la validation des compétences et prendre des décisions concernant la suite du parcours de professionnalisation.

Evaluer consiste à formaliser la valeur d'une production donnée, par la mise en évidence de ce qui est réussi, et également par l'identification des axes d'amélioration, constituant, le cas échéant, des actions préconisées.

Les modalités d'évaluations dès le début de la formation doivent être portées à la connaissance de l'apprenant afin de l'associer au processus.

Un document de synthèse et de suivi (livret CNFPT en annexe) formalise les résultats de chaque évaluation et permet à l'apprenant et à l'équipe pédagogique de disposer d'une traçabilité disponible en permanence, de se situer dans un cheminement formatif. Les éléments d'auto-appréciation spécifient également les axes de progression pour chacun des apprenants. Les appréciations portent sur les performances individuelles.

La pondération des compétences :

Comme indiqué dans le référentiel de certification, les compétences référencées sont soumises à une notion de pondération : certaines doivent impérativement être reconnues comme « ACQUISES », d'autres peuvent être acceptées comme étant « EN COURS D'ACQUISITION ».

A la fin de la formation, une « NON ACQUISITION » d'une quelconque compétence entraîne la non-validation de la formation.

La méthode d'évaluation est celle de l'autoévaluation accompagnée

L'autoévaluation accompagnée consiste en un ou des entretiens durant lesquels l'*apprenant-Concepteur* détermine s'il a atteint, totalement, partiellement ou pas du tout, l'ensemble des performances définies dans le référentiel de formation.

2.6 Gestion des compétences validées / non validées

Conformément à l'arrêté du 22 août 2019 relatif à la formation des sapeurs-pompiers professionnels et volontaires, la formation permet de valider des blocs de compétences (article 10). Un livret de suivi individuel du stagiaire retrace les étapes de l'évaluation tant formative que certificative.

Conformément à l'article 11 du même arrêté, en cas de non validation d'un ou de plusieurs blocs de compétences par la commission, le stagiaire peut, dans un délai maximum de trois ans, se présenter à nouveau à l'évaluation du ou des blocs de compétences non validé(s). A ce titre, le CNFPT organisera et permettra à un stagiaire qui n'aurait pas validé l'un des deux blocs de compétences, de suivre la formation afférente au CNFPT.

2.7 Modalités et critères d'évaluation

Choix de la méthode d'évaluation :

- mise en situation professionnelle et autodiagnostic accompagné,
- entretien individuel.



En fin de formation, les éléments portés sur le document de synthèse et de suivi de l'évaluation signifient que la compétence est soit :

- ACQUISE
- EN COURS D'ACQUISITION
- NON ACQUISE

Les évaluations se réalisent sur la base de critères d'appréciation lesquels peuvent se décliner en indicateurs, et peuvent être pondérés :

1. Indicateurs qualitatifs, contextualisés, concrets et observables, comme :
 - L'exactitude
 - L'adaptation / l'adéquation
 - Le respect des procédures, des normes, et la conformité
 - L'autonomie, l'initiative, l'aptitude, la rapidité, la cohérence, la pertinence.
2. Les indicateurs peuvent aussi être quantitatifs et mesurables :
 - Les temps d'exécution
 - Les quantités de réalisation,
 - Les nombres de ... ou les fréquences de...

2.8 Composition de la commission de validation

La délivrance des diplômes est assurée par le CNFPT titulaire de l'habilitation de formation délivrée par le ministre chargé de la sécurité civile et de la gestion des crises. Le diplôme est délivré par une commission de validation qui analyse les résultats des évaluations fournies par l'équipe pédagogique.

La commission de validation est composée :

- du directeur de la délégation CNFPT ou son représentant, ou du Directeur de la formation des Sapeurs-pompiers du CNFPT ou son représentant, président ;
- du responsable de la formation CNFPT ;
- d'un représentant de l'équipe pédagogique, rapporteur ;
- d'un spécialiste du domaine de la formation pour adulte n'étant pas intervenu lors de la formation présentée à la commission.

Tous les membres de la commission de validation ont voix délibérative. Le quorum est atteint lorsque les deux-tiers au moins des membres sont présents. La commission prend ses décisions à la majorité. En cas d'égalité des voix, la voix du président est prépondérante.

2.9 Gestion de « non-réussites »

En cas de non validation d'un ou plusieurs blocs de compétences par la commission, le stagiaire peut, dans un délai maximum de trois ans, se présenter de nouveau à l'évaluation du ou des blocs de compétences non validé(s). Il fera cas également à la commission de validation, via le Concepteur, des éléments du plan d'action individualisé préconisé en fin de formation initiale. En cas de nouvel échec, constaté par le jury compétent, l'épreuve est invalidée. L'apprenant doit alors suivre à nouveau une formation lui permettant d'acquérir les compétences non acquises.

2.10 Diplôme / attestation

Le CNFPT diffusera à tous les stagiaires, une attestation de suivi de la formation confirmant la présence en formation précisant la durée de la formation et les séquences suivies.



Le CNFPT éditera le diplôme conforme au référentiel d'évaluation. Ce diplôme dispose d'une sécurisation et d'un numéro unique. Le diplôme n'a pas vocation à être réédité, seuls des duplicatas en cas de perte justifiée sont réalisables.

L'autorité de gestion sera informée par le CNFPT de la délivrance de diplôme pour les personnes concernées et dont la formation a été validée.

III. Parcours de formation

Le référentiel national de formation précise que la formation « *Concepteur de formation* » couvre un volume horaire donné à titre indicatif et pouvant être modifié en fonction de la progression des apprenants. Sa durée est estimée à 35 heures, préférentiellement non consécutives. Les allers-retours avec la pratique pédagogique constituent un continuum de la formation.

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

La phase d'acquisition s'attachera à diversifier les méthodes pédagogiques, visant interactions, autonomie, travail collaboratif, temps d'appropriation, pistes de réflexion individuelles et collectives et de propositions, en présentiel ou en formation à distance.

La formation est articulée autour de 2 blocs de compétences :

- Bloc de compétences 1 : Professionnaliser les formateurs-accompagnateurs

Pour atteindre cet objectif, le concepteur de formation doit construire des compétences fondées sur l'analyse de l'activité des concepteurs de formation, ce qui suppose :

- Des connaissances :
 - les outils du coaching ;
 - la philosophie de l'APC ;
 - la valorisation ;
 - l'impact des préjugés et stéréotypes ;
 - les techniques de la communication non-violente ;
 - la confiance en soi ;
 - l'analyse des pratiques professionnelles.
- Des habiletés :
 - concevoir des mises en situation professionnelle ;
 - concevoir des APP ;
 - animer un groupe d'analyse des pratiques professionnelles.
- Des attitudes :
 - être bienveillant, être soutenant, être méta-réflexif.

- Bloc de compétences 2 : Réaliser l'ingénierie pédagogique et l'ingénierie de formation

Pour atteindre cet objectif, le concepteur de formation doit construire des compétences fondées sur l'analyse de situations de travail, ce qui suppose :

- Des connaissances :
 - les principes et techniques de l'analyse du travail ;
 - les tâches, activités, compétences, performances ;
 - les représentations mentales ;



- les processus cognitifs ;
 - l'indice de capacité pédagogique ;
 - le retour d'expérience ;
 - la didactique professionnelle.
- Des habiletés :
 - concevoir des grilles d'analyse du travail ;
 - analyser le travail ;
 - élaborer des documents de référence ;
 - évaluer l'efficacité des environnements pédagogiques et le « taux de transfert » ;
 - assurer une veille andragogique, scientifique, technologique, juridique.
 - Des attitudes :
 - être rigoureux, ouvert, et bienveillant.

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 de 5 journées consécutives ou non, se présente schématiquement de la façon suivante :

- **Etape 1, nécessairement le 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 au quotidien, en centre de secours, en opération, en service ;
 - appropriation du fonctionnement d'un réseau professionnel d'échanges de pratiques ;
 - 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.

- **Etape 2 (1 à 4 jours) :**
 - enchaînements 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 l'activité de concepteur ? », « Comment développer la confiance ? », « Comment favoriser la réflexion sur les pratiques et l'échange ? » etc.
- **Etape 3 (fin de formation) :**
- bilan collectif de la formation et retour d'expérience ;
 - autodiagnostic individuel de fin de formation et plan d'action personnalisé pour perfectionner les acquis dans la suite du parcours de concepteur (à titre d'exemple, éventuelles formations complémentaires relatives au domaine psychosocial, et pouvant permettre au concepteur de diversifier ses points d'appui dans l'accompagnement des formateurs-accompagnateurs).

IV. Conditions d'accès à la formation

L'inscription est réalisée par l'autorité d'emploi ou de gestion. La formation est accessible aux sapeurs-pompiers volontaires.

Conformément à l'arrêté du 22 août 2019, les stagiaires peuvent solliciter une dispense de formation. Conformément à l'objet de la dispense, celle-ci sera étudiée par la commission en charge des dispenses sur la base des blocs de compétences spécifiés dans ce RIOFE.

4.1 Prérequis

Pour suivre la formation, le stagiaire doit :

- Etre titulaire du diplôme de formateur-accompagnateur ;
- S'agissant d'être en situation d'analyser les pratiques des formateurs-accompagnateurs, il conviendra qu'au-delà du diplôme, les participants aient une pratique significative en tant que « formateur-accompagnateur ».

4.2 Effectifs d'apprenants

Le nombre d'apprenant prévu est de 8 à 14 stagiaires.



Partie 2. Modalités liées à la mise en œuvre de la formation et de l'évaluation

Préalables :

- Le 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 SIS qui accueille la formation :
 - o Quelle utilisation de l'éventuel plateau technique à disposition ?
 - o Quels partenariats avec des lieux urbains / ruraux où vont se dérouler les situations ?
 - o Quels éléments de sécurité pour les intervenants / les apprenants ?
 - o Etc...
- La proposition de spécificités pédagogiques (horaires ou jours de formation inhabituels, lieux de formation, etc.) ou de leur modification de dernier instant, doit être validée par le CNFPT.

I. Recommandations pédagogiques

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

Phase d'autodiagnostic de l'existant

L'équipe pédagogique chargée de la formation des concepteurs de formation doit prendre en compte les 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-concepteur de formation*, de prendre conscience de 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.

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

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

- à l'apprenant, d'identifier les 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.

Lorsque les performances correspondant à ces compétences sont atteintes, l'apprenant « *Concepteur de formation* » est réputé détenir les compétences requises.

Toutefois, des apports fondés sur des mises à disposition de ressources pédagogiques en complément de la formation seront développés, en fonction des centres d'intérêt du participant, de ses potentialités et des axes de développement des compétences sur lesquels il souhaite progresser, le champ d'intervention du concepteur de formation se trouvant être largement étendu (à titre d'exemple, MOOC sur la communication non violente, les techniques d'analyse des pratiques ou d'explicitation de l'activité, le coaching individuel et collectif etc.).

Spécificité :

Les concepteurs de formation « *apprenants* » peuvent être immergés au sein d'une formation dite « *intégrée* », laquelle repose sur les principes d'une formation-action : apprenant-concepteur, supervisé par un concepteur expérimenté, en situation réelle de formation d'apprenants-formateurs-accompagnateurs.

Lexique :

Le présent RIOFE s'appuie très largement sur les concepts développés par le lexique annexé aux référentiels nationaux lexique que les concepteurs de formation et apprenants auront pris soin de s'approprier.

Livret de l'apprenant :

L'objectif de cet outil est d'aider l'apprenant à capitaliser et formaliser son parcours, ses acquis, et son plan d'action sur un livret CNFPT (maquette jointe en annexe) ou tout autre support que l'équipe pédagogique fera valider au préalable par le CNFPT. Ce livret sert d'appui au jury, il appartient à l'apprenant.

Accompagnement des équipes pédagogiques :

- Mise à disposition des ressources FOAD
- Réunion d'échanges de pratiques au niveau local / national.

1.2 Modalités de réalisation des MSP

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

Elles sont réalisées à l'appui des équipements / matériels mis à disposition par le ou les SIS (si la formation se déroule en inter-SIS, 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.

1.3 Modalités de réalisation des APP

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

- apports de connaissances en présentiel / à distance et en complément ;
- MOOC ;
- travaux en sous-groupes, études de cas ;
- recherches personnelles...

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

En compléments des MSP, ces APP, le cas échéant, ont pour objectif de :

- développer les éléments de compétences liés aux habiletés nécessaires à la résolution du type de problèmes identifiés lors de la mise en situation ;
- rendre intelligibles les situations professionnelles vécues ;
- Les ateliers de pédagogie personnalisée sont mis en œuvre en fonction des besoins identifiés.

1.4 Les formations intégrées

Les formations de Concepteurs peuvent être réalisées en format conventionnel (isolées des autres formations). Le format appelé « formation intégrée » est toutefois à privilégier : dans ce cas, la formation Concepteur a pour support, une ou des formations planifiées au calendrier de formation du SIS, ayant pour objet une formation métier de type chef d'agrès à titre d'exemple.

Ce type de dispositif permet, à l'issue de la formation, de valider des FORACC, des Concepteurs- apprenants, des chefs d'agrès ou autre. Cette modalité permet de positionner en situation réelle chacun des acteurs.

II. Gestion de la formation

2.1 Responsable de l'organisation de la formation

Le CNFPT est l'organisme de formation responsable. La délégation régionale chargée de mettre en œuvre cette formation en porte la responsabilité.

Le CNFPT assure les formations dont il a l'agrément conformément à son mode d'organisation et de gestion des intervenants. A ce titre, il est chargé plus précisément de :

- Constituer l'équipe pédagogique ;
- Recruter et valider les intervenants-formateurs ;
- Mettre en œuvre, et évaluer la formation ;
- Organiser et présider les jurys ;
- Délivrer les diplômes ;
- Proposer, en lien avec l'employeur, des dispositifs pour les candidats non validés.

2.2 Articulation générale de la formation

Formation à caractère national relevant d'une offre nationale. Code Stage : SXPPU.

Le recensement est réalisé conformément aux règles du CNFPT par les délégations régionales. Le nombre de formations réalisées chaque année est déterminé par la direction formation des sapeurs-pompiers professionnels avec directive de programmation.

2.3 Modalités induites par le diagnostic ante-formation

Sans objet.

III. Ressources humaines « Formation »

3.1 Nombre et qualité des acteurs de la formation

L'équipe pédagogique peut être « mixte », c'est-à-dire constituée de concepteurs de formation expérimentés 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 s'agissant d'une formation qui se centre sur les compétences et développe le lien avec l'activité quotidienne des sapeurs-pompiers.

La co-animation peut être privilégiée dans les situations d'effectifs importants (supérieurs à 12). Certaines MSP nécessitent obligatoirement une co-animation. Pour un groupe de 12 à 14 apprenants, il est préconisé 1 à 3 intervenants en simultané, selon les séquences (les MSP peuvent solliciter 2 ou 3 co-animateurs pour assurer leur portée pédagogique ainsi que la sécurité des intervenants).

3.2 Présence éventuelle d'experts, de spécialistes :

Les formateurs intervenants 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. De plus, il est possible de faire intervenir sur certaines MSP, des accompagnateurs de proximité ou des intervenants extérieurs (policiers, pédagogues, psychologues...).

3.3 Nombre et qualité des assistants pédagogiques

Sans objet.

3.4 Personnes ressources logistiques

Sans objet.

IV. Outils pédagogiques

4.1 Maison à feu, caisson, ... :

Sans objet

4.2 Liste des véhicules et matériels

- Tous matériels servant les interventions, sous réserve d'une validation par le CNFPT.
- Salle type « laboratoire d'apprentissage »
- Accès informatiques et internet
- Textes réglementaires

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

La délégation pourra acquérir des consommables (par exemple, maquillage pour les MSP) ou bien de petits équipements (par exemple, machine pour créer des fumées) dans le but de conduire les MSP. Ces ressources peuvent également être mises à disposition par le SDIS.

V. Restauration & hébergement

5.1 Gestion restauration

Conforme aux règles internes CNFPT

5.2 Gestion hébergement

Conforme aux règles internes CNFPT

VI. Gestion administrative

6.1 Autorisation et conventionnement de sites à utiliser

Conforme aux règles internes CNFPT

6.2 Gestion administrative des stagiaires

Conforme aux règles internes CNFPT

Conformément à l'article 12 de l'arrêté du 22 août 2019, en cas d'impossibilité de suivre tout ou partie de la formation suite à un événement majeur et motivé qui ne lui est pas imputable, le stagiaire peut, sur proposition de son autorité d'emploi ou de gestion et après accord du directeur de l'organisme de formation, suivre de nouveau tout ou partie de la formation.

6.3 Gestion administrative de l'équipe pédagogique

Conforme aux règles internes CNFPT

VII. Finances

La formation de « *Concepteur de formations* » relève du budget annexe dédié aux SPP pour les agents territoriaux SPP. Pour les agents relevant d'autres statuts (SPV, militaires) la formation donne lieu à une facturation conforme aux règles internes au CNFPT.

7.1 Coût de la formation

- Equipe pédagogique :
 - o 4A2 ;
- Membres de la commission : cf. tarif Instruction intervenants CNFPT ;
- Déplacement des intervenants, hébergement, restauration ;
- Ressources FOAD : LDR intervenant telles que définies par Instruction intervenants.

ANNEXES

LIVRET APPRENANT CONCEPTEUR DE FORMATION

Ce document est présenté à titre d'exemple et peut être complété, enrichi, adapté en fonction de la situation et du contexte.

Sur fond orange : les compétences pondérées et devant être « acquises ».



Livret Apprenant : Concepteur de Formation

Apprenant :

Formateur : Date :

Former les formateurs- accompagnateurs	ACQUIS	ECA	NA	Observations
Accompagner les apprenants formateurs-accompagnateurs				
Superviser les formateurs- accompagnateurs				
Réaliser l'ingénierie de formation et l'ingénierie pédagogique	ACQUIS	ECA	NA	Observations
Extraire les compétences des situations de travail				
Elaborer les documents de référence				
Evaluer l'efficacité des dispositifs				
Participer à la recherche et au développement en ingénierie de formation et pédagogique				

Principe : Cases orangées = compétences devant être « acquises »
Cases blanches = compétence devant être a minima « en cours d'acquisition »

Plan d'actions :

.....
.....
.....
.....

Commentaires :

.....
.....
.....
.....

Signature de l'apprenant

Signature du formateur



Livret Apprenant : Concepteur de Formation

Exemple de plan d'actions individualisé

Questionnement individuel pouvant comporter les éléments suivants :

➤ **Axes d'amélioration identifiés :**

- Citer les compétences que vous souhaiteriez développer :
- Compétence 1 :
- Compétence 2 :
- Compétence 3 :
- Etc...

➤ **Types d'actions prévues :**

- MSP : Pour quelle raison ? de quel niveau ? avec quel(s) risque(s) ? ...
- APP : Contenu ? méthode/technique pédagogique ? échéancier ?
- Binôme ponctuel : sur quelles séquences de formation ?
- Supervision : sur quel(s) axe (s) d'amélioration ?
- Échanges de pratiques, plus précisément sur quels domaines de compétences ?
- Perfectionnement en formation : lesquels ?
- Conseils individualisés : quelles attentes ?
- Appropriation d'outils méthodologiques : plus précisément ?
- Autres pistes d'amélioration : lesquelles ?

➤ **Échéancier :**

-
-
-

➤ **Modalités d'évaluation et/ou prochaine période d'auto-évaluation accompagnée :**

-
-
-

➤ **Etc...**