



Direction du développement de la formation des sapeurs-pompiers

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

**RÉFÉRENTIEL INTERNE
DE FORMATION
Concepteur de formation**

Sommaire

Avant-propos	page 3
Définitions préalables	page 4
Approche et principes pédagogiques	page 4
Conception des parcours de formation	page 5
Organisation et mise en œuvre de la formation	page 7
Articulation pédagogique	page 8
L'équipe pédagogique	page 9
Durée de la formation	page 10
Lexique	page 10

AVANT-PROPOS

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

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

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

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

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

Définitions préalables

Le 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.

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

Approche et principes pédagogiques

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

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

Les objectifs ainsi poursuivis permettent de donner du sens aux apprentissages en plaçant l'apprenant au plus près de son contexte de travail, en le rendant actif et en développant l'appétence pour la formation, et l'optimisation en vue du transfert des acquisitions en situation réelle.

Les concepteurs de formation en situation de former les « *apprenants concepteurs de formation* » 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* », plus qu'un simple expert, est un guide, un médiateur, un facilitateur, un coach, un évaluateur bienveillant.

Conception des parcours de formation

Ce référentiel interne de formation reprend les compétences issues de **l'analyse de l'activité** du concepteur de formation, à savoir principalement :

- Former les formateurs-accompagnateurs
- Réaliser l'ingénierie pédagogique

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

Ré-requis à la formation de Concepteur de formation :

- 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 ».

Les parcours de formation sont déclinés de la façon suivante :

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

Phase d'autodiagnostic de l'existant

L'équipe pédagogique chargée de la formation des concepteurs de formation doit prendre en compte des compétences acquises par les apprenants en amont de la formation.

Ce diagnostic de compétences peut être réalisé avant, ou bien le premier jour de l'action de formation par l'équipe pédagogique.

Le diagnostic de début de formation, vise à :

- permettre à *l'apprenant-concepteur de formation*, de prendre conscience ce qui est attendu de lui en fin de formation et d'être plus proactif dans son parcours,
- évaluer l'écart entre les compétences déjà acquises et les compétences encore à construire,
- ajuster l'organisation du parcours de formation.

Phase d'apprentissage

L'apprenant Concepteur de formation est mis en situation, les mises en situation professionnelle (MSP) étant prioritairement identifiées en fonction des besoins exprimés par l'apprenant, en collaboration avec le ou les superviseurs.

L'approche sera résolument réflexive, active et orientée vers la mobilisation du potentiel et des ponts d'appui, le développement de la créativité et la recherche de solutions concrètes, prenant en compte la pratique et l'expérience de chacun des participants.

Les MSP sont complétées, le cas échéant, par des ateliers pédagogiques personnalisés qui ont pour objectif de :

- développer les habiletés nécessaires à la résolution du type de problèmes identifiés lors de la mise en situation,
- rendre intelligibles les situations professionnelles vécues.

Lors des mises en situation professionnelle d'apprentissage, il s'agira pour le concepteur de 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.

Phase d'acquisition

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

- former les formateurs-accompagnateurs,
- réaliser l'ingénierie de formation et l'ingénierie pédagogique.

La phase d'acquisition s'intéressera à diversifier les méthodes pédagogiques, visant interactions, autonomie, travail collaboratif, temps d'appropriation, pistes de réflexion individuelles et collectives et de propositions.

Lorsque les performances correspondantes à ces compétences sont atteintes, l'apprenant *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.).

Phase d'évaluation :

Cf. le référentiel interne de certification.

Organisation et mise en œuvre de la formation

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

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

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

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

Le suivi de chaque apprenant-concepteur peut être réalisé à travers un livret « portfolio des compétences ».

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

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

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

- 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.

Les mises en situation sont réalisées à l'appui des équipements / matériels mis à disposition par le ou les SDIS (si la formation se déroule en inter-SDIS, ce qui est préconisé pour la richesse des échanges entre autre), ou bien à l'appui de techniques de réalité virtuelle, voire de jeux de rôles ou plus rarement, de dossiers proposant des situations problèmes.

Le concepteur ou les concepteurs qui assurent la formation sont tenus, avec le conseiller formation du CNFPT, de préparer en amont de la formation, les environnements matériels et logistiques favorables au déroulement des situations professionnelles, à l'appui du SDIS qui accueille la formation : quelle utilisation de l'éventuel plateau technique à disposition, quels partenariats avec des lieux urbains / ruraux où vont se dérouler les situations, quels éléments de sécurité pour les intervenants / les apprenants etc.

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.

Articulation pédagogique

La formation est articulée autour de 2 modules :

Module 1 : Former 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.

Module 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 :

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.

Jours 1 à 5 :

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

Jour 5 :

- 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).

L'équipe pédagogique

Elle 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.

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

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

Enfin, notons que les formateurs peuvent être issus d'autres catégories de personnel (PATS, organismes privés, experts, universitaires), en binôme au cours de la formation, ou bien dans le but d'animer un APP, ou de zoomer sur une compétence etc.

Durée de la formation

Le volume horaire est donné à titre indicatif et peut être modifié en fonction de la progression des apprenants. La durée de la formation est estimée à **un maximum de 35 heures**, consécutives ou non. Les allers-retours avec la pratique pédagogique constituent un continuum de la formation.

Lexique

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