

RETROUVEZ
TOUS VOS CONTACTS
EN DÉLÉGATION
SUR CNFPT.FR



FORMATIONS POUR LES SERVICES
D'INCENDIE ET DE SECOURS (SIS)

DÉVELOPPEMENT
DES COMPÉTENCES

CENTRE NATIONAL DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
80, RUE DE REUILLY - CS 41232
75578 PARIS CEDEX 12
TÉL. : 04 42 52 28 94 - NATHALIE.GRISON@CNFPT.FR - WWW.CNFPT.FR



QUAND LES TALENTS
GRANDISSENT,
LES COLLECTIVITÉS
PROGRESSENT

CONTEXTE ET ENJEUX

L'offre spécifique de formation au Développement des compétences au sein des SIS, est dispensée par le CNFPT avec agrément de la Direction générale de la sécurité civile et de la gestion de crise (DGSCGC) depuis la publication des référentiels nationaux, en octobre 2017.

Dans le cadre de la formation des sapeurs-pompiers professionnels et volontaires en 2013, a émergé la nécessité de recentrer la pédagogie sur l'activité réelle des intervenants. Ainsi, depuis bientôt dix ans, les référentiels nationaux de compétences élaborés par la DGSCGC déterminent les performances attendues en situation pour l'exercice d'activités de secours ou d'activités fonctionnelles.

La conception pédagogique permet à l'apprenant de développer la construction de compétences (*), la maîtrise de doctrines et de techniques opérationnelles, ainsi que de :

- rechercher, identifier, et exploiter les compétences déjà acquises,
- construire son parcours de professionnalisation,
- s'impliquer dans son évaluation,
- favoriser à terme, l'autoformation tout au long de la carrière et l'autonomie,
- valoriser l'esprit d'équipe, les compétences collectives, la transmission par les pairs.

Aujourd'hui, la stratégie pédagogique positionne l'apprenant en place centrale. De fait, l'approche par les compétences (APC) impulse des changements de postures de la part des formateurs, des agents et des encadrants, induisant des impacts managériaux s'inscrivant dans une démarche plus globale de l'organisation apprenante.

(*) Le lexique accompagnant les référentiels nationaux définit la compétence ainsi : la compétence est la combinaison des ressources cognitives, des connaissances, des habiletés, des attitudes et émotions, qui permet à une personne d'agir et d'atteindre une performance en situation professionnelle et en autonomie.

STRUCTURATION DE L'ACCOMPAGNEMENT AU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES CHEZ LES SAPEURS-POMPIERS – FORMATIONS PROPOSÉES

La formation de formateur est « décontextualisée » de toute spécialité : le cursus en pédagogie est identique, que l'on forme aux techniques de feux de forêt ou aux métiers de salle opérationnelle.

1. ACCOMPAGNATEUR DE PROXIMITÉ

- **Compétences ciblées :**
 - Développer et maintenir des compétences individuelles et collectives
 - Accompagner la personne dans la structure
- **Durée :** 21 heures
- **Public :** sapeur-pompier en activité
- **Prérequis :** aucun
- **Code d'inscription :** SXPQS

2. FORMATEUR-ACCOMPAGNATEUR

- **Compétences ciblées :**
 - Accompagner l'apprenant dans son autodiagnostic des compétences acquises et à développer
 - Co-construire, avec l'apprenant, son parcours de formation
 - Former un groupe d'adultes à des fins de développement de compétences
 - S'intégrer dans une démarche d'amélioration continue
- **Durée :** 70 heures (maximum)
- **Public :** sapeur-pompier en activité
- **Prérequis :** aucun
- **Code d'inscription :** SXPPY

3. CONCEPTEUR DE FORMATION

- **Compétences ciblées :**
 - Professionnaliser les formateurs-accompagnateurs
 - Réaliser l'ingénierie de formation et l'ingénierie pédagogique
- **Durée :** 35 heures
- **Public :** sapeur-pompier en activité
- **Prérequis :** être titulaire du diplôme de Formateur-accompagnateur
- **Code d'inscription :** SXPPU

QUELQUES DONNÉES CHIFFRÉES

(AU 31 DÉCEMBRE 2020)

8 115 diplômes ont été délivrés depuis fin 2017 dans le domaine du développement des compétences, dont

1 152 concepteurs de formation et

6 963 formateurs-accompagnateurs.

EFFETS DE LA MISE EN ŒUVRE DE L'APC DANS LES ORGANISATIONS

La valorisation des performances, la recherche permanente de lien entre formation et action sur le terrain, entre école départementale et centre de secours, l'attention portée au cours de chacune des manœuvres, la réalisation de multiples mises en situation professionnelles, la définition de plans d'action individualisés pour gagner en compétences, l'appel à la réflexion individuelle et collective... , toutes ces pratiques managériales des équipes, des femmes et des hommes sont encouragées.

Se centrant sur l'analyse du travail, l'approche par les compétences permet :

- un retour du SENS dans les dispositifs de formation;
- un retour des VALEURS dans les relations formateurs/stagiaires;
- une meilleure adéquation entre l'activité au quotidien et la formation;
- une individualisation des apprentissages;
- un gain de temps de formation par la prise en compte des acquis;
- un changement de posture des formateurs/stagiaires;
- le passage d'ACTEUR à AUTEUR de sa formation;
- la concrétisation des parcours de formation tout au long de la carrière.