



MINISTÈRE
DE L'INTÉRIEUR

Liberté
Égalité
Fraternité

RÉFÉRENTIEL NATIONAL D'ÉVALUATION

évaluation
formation
certification
diplôme
compétences
acquisition
attestation
commission
dispense
diagnostic
habiletés
attitudes
connaissances
accompagnement
validation
bloc de compétences



▷ **Animateur
de jeune sapeur-pompier
et de jeune marin-pompier**

Version 2



DIRECTION GÉNÉRALE
DE LA SÉCURITÉ CIVILE
ET DE LA GESTION DES CRISES



**MINISTÈRE
DE L'INTÉRIEUR**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Direction générale
de la sécurité civile
et de la gestion des crises**

RÉFÉRENTIEL NATIONAL D'ÉVALUATION

Animateur de jeunes sapeurs- pompiers et de jeunes marins- pompiers

Pris en application de l'article 2 de l'arrêté du 20 octobre 2025
relatif à la formation des animateurs de jeunes sapeurs-pompiers et de jeunes marins-
pompiers

DSP/SDDRH/BDFE/ OCTOBRE 2025

2^{ème} édition

Ce référentiel national d'évaluation a été réalisé en 2025 sous la direction de Céline PASSANELLO du bureau en charge de la doctrine, de la formation et des équipements, en collaboration avec la fédération nationale des sapeurs-pompiers de France et notamment:

Bertrand DOUVILLE (FNSPF), Samuel FLECK (FNSPF), Éric ULRICH (FNSPF), Claude VIDAL (FNSPF), Florence RABAT (FNSPF)

Comité de validation : Tiphaine PINAULT (DSP), Franck VINESSE (SDDRH), Emmanuel JUGGERY (adjoint SDDRH), Bruno CESCA (chef du BDFE), Angélique LEBORGNE (adjointe chef BDFE).

Reproduction des textes autorisée pour les services d'incendie et de secours dans le cadre de la mise en œuvre de la doctrine et la formation des sapeurs-pompiers.

L'utilisation des illustrations est soumise à une autorisation de l'auteur.

© DGSCGC – 1^{ère} édition – ISBN : 978-2-11-167257-4 - Dépôt légal : Octobre 2025

Table des matières

Table des matières	5
Comment utiliser un référentiel national d'évaluation ?.....	6
Modalités d'évaluation d'une formation certificative	9
1. La terminologie et le processus global	9
2. La pondération des compétences	10
3. Les documents officiels.....	10
Evaluation des compétences transversales	11
Evaluation des compétences de l'animateur de jeunes sapeurs-pompiers/jeunes marins-pompiers.....	15
1.1. L'encadrement et l'accueil de mineurs	15
1.2. L'encadrement et l'animation de séances de formation de JSP/JMP	16
1.3. L'encadrement et l'animation de séances d'activités physique et sportive pour des adolescents.....	18
Modalités de certification des animateurs de jeunes sapeurs-pompiers / jeunes marins-pompiers.....	19
ANNEXE B– Modèles de documents officiels	21
1. L'attestation de fin de formation.....	21
2. Les attestations et le diplôme de portée nationale.....	21

Comment utiliser un référentiel national d'évaluation ?

Le référentiel national d'évaluation (RNE) définit le cadre de l'évaluation des compétences attendues pour l'exercice d'un emploi ou d'une activité donnée. Il prescrit le format de l'évaluation (formative ou certificative), la composition de la commission d'attribution du diplôme ainsi que les modèles d'attestations ou diplômes à délivrer.

L'organisme de formation évalue l'acquisition des compétences dans les conditions fixées par le RNE, qu'il décline.

A ce titre, les organismes autorisés à mettre en œuvre cette formation élaborent un référentiel interne d'évaluation (RIE), qui précise les modalités d'évaluation des compétences attendues, tout en respectant les obligations fixées dans le RNE.

La finalité de l'évaluation est d'apporter les éléments factuels permettant de confirmer que le degré d'autonomie du stagiaire dans la réalisation de ses activités est conforme au référentiel national d'évaluation et ce, en vue de la délivrance d'un diplôme ou d'une attestation.

Les modalités d'évaluation diffèrent entre les formations **certificatives** et les formations **formatives**, notamment en termes de niveau d'acquisition des compétences pour valider la formation. Les référentiels détaillent pour chaque emploi/activité cette différenciation.

Malgré les différents modes d'évaluation, certains éléments restent communs aux deux :

La mesure des compétences :

Les « savoir-agir » identifiés dans le référentiel national d'activités et de compétences, correspondent à l'observation de l'expression des compétences et par conséquent à la caractérisation des actions réalisées.

Ces « savoir-agir » permettent donc d'élaborer les indicateurs à partir desquels la mesure des compétences est réalisée. Cette mesure se fait lors de mises en situation correspondantes aux activités décrites dans le référentiel national d'activités et de compétences.

Les indicateurs portent sur :



- La qualité de la réponse : exactitude, précision, rigueur...
- Le processus utilisé pour y répondre : habileté, adéquation, adaptation...
- Les normes applicables : connaissances, respect, conformité...
- Le comportement : attitudes, autonomie, initiative, aptitude, rapidité, cohérence, pertinence...

Chaque activité/bloc de compétences se doit d'être évalué. La mise en situation permet d'évaluer les **habiletés**, les **attitudes** et d'apprécier que le niveau des **connaissances** est adapté à l'activité future.

L'élaboration du référentiel interne d'évaluation :

Pour chaque emploi/activité, le référentiel interne d'évaluation (RIE) détermine les modalités, les outils, les méthodes, le nombre et la qualité d'évaluateur(s) nécessaires à chaque type et phase d'évaluations.

Le référentiel interne d'évaluation détermine également le niveau de « savoir-agir » attendu en fin de formation (nature et complexité des mises en situations, autonomie pour y faire face, moyens disponibles pour répondre aux différentes problématiques).

Les outils et méthodes d'évaluation doivent permettre :

- D'évaluer distinctement chaque activité/bloc de compétences du référentiel national d'activités et de compétences ;
- De disposer pour chaque activité/bloc de compétences d'indicateurs de réussite permettant de déterminer le niveau de développement des « savoir-agir » identifiés dans le référentiel national d'activités et de compétences, s'appuyant sur les habiletés, les attitudes et les connaissances associées.

Les modalités et phases d'évaluation doivent dès le début de la formation, être portées à la connaissance du stagiaire, afin de l'associer au processus.

La traçabilité de l'évaluation des compétences :

Un document de traçabilité et de synthèse¹ recense les résultats de chaque évaluation et permet au stagiaire et à l'équipe pédagogique de disposer d'une traçabilité.

Lorsque l'apprenant n'a pas encore atteint le niveau de développement des compétences requis, les éléments d'appréciation doivent spécifier les axes de progression pour l'amener à l'atteinte de ce niveau.



Le document de traçabilité et de synthèse doit être à disposition du stagiaire et de l'équipe pédagogique.

En fin de formation, les éléments portés sur le document de traçabilité et de synthèse doivent pour chacun des savoirs-agir signifier qu'il est soit :

- « ACQUIS » ;
- « EN COURS D'ACQUISITION » ;
- « NON ACQUIS ».

En fin de formation, un « **plan d'actions** » concourant au développement continu des compétences du stagiaire sera élaboré pour les compétences dont le niveau d'acquisition demandé n'est pas atteint. Il est co-construit par l'équipe pédagogique et le stagiaire.

Ce document à destination du stagiaire et de son responsable de structure a pour objectif de dégager les axes de développement des compétences tel que constaté en fin de formation.

Ces actions sont construites et réalisées par l'apprenant et son responsable de structure, avec le concours de l'organisme de formation au besoin et d'un accompagnateur de proximité de sa structure.

Pour les formations certificatives, ces documents permettent à la commission validant la formation de statuer sur la certification des stagiaires. Suivant le niveau de compétences atteint par le stagiaire, le « **plan d'actions** » proposé par l'équipe pédagogique peut être pris en compte dans la certification du stagiaire.

Les modalités de délivrance des documents officiels sont précisées dans ce référentiel national d'évaluation.

Focus sur les compétences transversales :

Les compétences transversales permettant à l'apprenant de s'adapter en permanence à son environnement et à ses missions ne peuvent être acquises que par la seule période de formation. Elles font l'objet d'un développement continu s'intégrant pleinement dans le dispositif de formation tout au long de la vie.

¹

Dénomination au choix : livret de suivi stagiaire, portefeuille de compétences, portfolio, livret apprenant...

Modalités d'évaluation d'une formation certificative

1. La terminologie et le processus global

La finalité de l'évaluation est d'apporter les éléments factuels permettant de confirmer que le degré d'autonomie du stagiaire dans la réalisation de ses activités est conforme au référentiel national d'évaluation et ce, en vue de la délivrance du diplôme attestant de sa capacité à agir en situation professionnelle.

Les différentes phases d'évaluations :

- évaluations diagnostiques ;
- autoévaluations accompagnées ;
- évaluations formatives critériées ;
- évaluation sommative et certificative.

Types d'évaluations	Objectifs de l'évaluation	Impacts de l'évaluation
Évaluation diagnostique	Acte pédagogique de mesure réalisé en amont ou au début de la formation pour analyser le niveau de compétence de l'apprenant en rapport aux savoirs-agir du référentiel national d'évaluation.	<ul style="list-style-type: none">▪ Valider des compétences déjà acquises.▪ Adapter le parcours de formation sur la base du bilan du diagnostic.
Autoévaluation accompagnée	Acte pédagogique de mesure réalisé par l'apprenant accompagné par un membre de l'équipe pédagogique en cours de formation destiné à : <ul style="list-style-type: none">- Faire prendre conscience à l'apprenant et objectiver son niveau de compétences en s'appuyant sur les savoirs-agir du référentiel national d'évaluation ;- Développer la capacité de l'apprenant à activer et à articuler ses ressources ;- Confirmer ou pas l'atteinte du niveau requis	<ul style="list-style-type: none">▪ Déclencher chez l'apprenant la compréhension de ses évolutions ou de ses difficultés.▪ Développer la réflexivité.▪ Formaliser avec l'équipe pédagogique les évolutions ou les difficultés.▪ Co-construire avec l'apprenant un plan d'actions adapté pour poursuivre le développement des compétences.
Évaluation formative critériée	Acte pédagogique de formalisation du niveau de développement des compétences atteint par le stagiaire. Phase administrative permettant de réaliser un bilan du développement des compétences du stagiaire pour chaque activité/bloc de compétences.	<ul style="list-style-type: none">▪ Détermination du niveau d'acquisition de compétences et/ou des blocs de compétences.▪ Adapter le parcours de formation sur la base du résultat de l'évaluation formative critériée.▪ Proposer les actions de formation adaptées pour atteindre le niveau d'acquisition des compétences requis.
Évaluation sommative et certificative	Phase de synthèse des évaluations citées ci-dessus.	<ul style="list-style-type: none">▪ Proposer à la commission validant les diplômes la synthèse des évaluations et, le cas échéant, le plan d'actions, permettant de certifier l'atteinte du niveau de développement des compétences requis.

2. La pondération des compétences

Les compétences référencées sont soumises à une notion de pondération. Certaines doivent être impérativement reconnues comme étant « acquises », d'autres pouvant être acceptées comme étant « en cours d'acquisition ». Cette pondération est en lien direct avec le niveau d'acquisition des savoirs-agir constituant cette compétence. Les tableaux ci-après précisent la pondération.

Pour valider la formation, les savoirs-agir doivent être « **acquis** » pour les **cases grisées** et a minima être « en cours d'acquisition » pour les cases blanches. À la fin de la période de formation, une « non acquisition » d'un savoir-agir, et par conséquent d'une compétence, entraîne la non-validation de la formation en cours. Les blocs de compétences validés restent acquis.

La certification est un acte administratif réalisé par une commission qui vise à certifier que le niveau requis dans le référentiel d'évaluation est atteint.

La délivrance de la certification est assurée par le directeur de l'organisme de formation dispensant la formation, après délibération d'une commission qui analyse la conformité de l'organisation de la formation, les résultats des évaluations fournis par l'équipe pédagogique, ainsi que, le cas échéant, la cohérence du plan d'actions proposé.

La composition de la commission est précisée pour chaque niveau de formation.

Les évaluations réalisées tout au long de la formation ont vocation à être prises en compte par la commission validant la formation. Tous les membres de la commission ont voix délibérative. Le quorum est atteint lorsque les trois quarts 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.

Cette commission est également compétente pour les procédures de dispense de formation. Le responsable de la formation pourra, le cas échéant, être remplacé par un formateur accompagnateur.

3. Les documents officiels

À l'issue de la formation, différents documents doivent être délivrés :

- les stagiaires ayant suivi la formation se voient remettre une attestation de suivi de la formation comportant les éléments précisés dans les pages suivantes ;
- les stagiaires ayant validé leur formation se voient délivrer un diplôme ou une attestation de portée nationale conforme au modèle joint.

Les personnes non sapeurs-pompiers ayant validé la formation se voient remettre une attestation de réussite de formation rédigée par l'organisme de formation.

Ces documents doivent permettre d'alimenter les données du livret individuel de formation.

Le diplôme peut être attribué selon les modalités suivantes :

- la réussite de la formation ;
- la décision d'une commission de dispense de formation.

La modalité d'attribution ne doit pas apparaître sur le diplôme ou l'attestation et aucune discrimination entre les modes d'attribution ne doit être perceptible.

Evaluation des compétences transversales

L'évaluation des compétences transversales s'opère lors des mises en situations professionnelles, conjointement avec les autres compétences à développer, pour tous les niveaux d'activité.

La période de formation n'est pas le seul moment pour évaluer le niveau de développement de ces compétences. La formation tout au long de la vie permet d'augmenter le niveau d'acquisition de ces compétences.

ACTIVITÉS Blocs de compétences	COMPÉTENCES ASSOCIÉES	SAVOIRS-AGIR	Pondération des savoirs- agir
Agir selon les règles relatives à la santé, sécurité, qualité de vie en service (SSQVS)	- Préserver sa santé tout au long de son engagement afin de l'accomplir en sécurité	Adapter et entretenir son potentiel physiologique, physique, psychologique et social en vue de garantir sa capacité physique à long terme	ECA
		Proscrire tout comportement addictif (substances psychoactives ou dopantes, tabac, alcool, activités sportives excessives, jeux, ...)	ECA
	- Intégrer la sécurité collective et individuelle dans chacune de ses actions	Appliquer les principes généraux de prévention et les règles de sécurité	ECA
		Veiller à la sécurité des personnels sous sa responsabilité	ECA
		Utiliser et faire utiliser par l'ensemble des JSP/JMP, les EPI nécessaires à la mission	ECA
		Réaliser la mission en adaptant son engagement aux risques, aux enjeux et à ses propres limites	ECA
		Savoir réagir face à tout événement soudain et imprévisible affectant la section JSP/JMP et mesurer les conséquences sur le personnel et le service	ECA
	- Contribuer au « bien vivre ensemble »	Intégrer les interactions entre la vie privée et les obligations professionnelles/l'engagement	ECA
		Etre en capacité d'identifier des situations potentiellement traumatisantes et connaître les dispositifs de prise en charge	ECA
		Avoir un comportement empathique et tolérant envers ses	ECA

Agir selon les règles relatives à la santé, sécurité, qualité de vie en service (SSQVS) (suite)		collègues (cohésion, entraide, écoute, solidarité, confiance, loyauté ...)		
		Développer, entretenir des liens sociaux variés et réguliers	ECA	
	- Préserver son potentiel physique et psychologique		Autoévaluer son potentiel physique	ECA
			Développer et améliorer son potentiel physique en lien avec les missions confiées	ECA
			Agir et réagir lors d'une agression physique	ECA
			Autoévaluer son potentiel psychologique	ECA
			Développer et améliorer son potentiel psychologique	ECA
	Agir et réagir lors d'une agression psychologique	ECA		
S'impliquer dans son activité	- Analyser le contexte, identifier les situations complexes	Observer la situation, le contexte et l'environnement	ECA	
		Analyser et identifier les dangers et les enjeux liés aux risques et aux personnes	ECA	
	- S'adapter en fonction des évolutions et des circonstances	Adapter son comportement aux circonstances	ECA	
		Anticiper sur les évolutions de la situation	ECA	
	- Développer et encourager la réflexivité	Autoévaluer ses compétences et connaissances	ECA	
		Identifier les axes d'amélioration à développer	ECA	
	- Engager une démarche de développement permanent pour soi et le collectif	Maintenir et développer ses compétences et connaissances	ECA	
		Rechercher les sources ou personnes ressources pour améliorer ses compétences et connaissances	ECA	
	- Comprendre et rédiger des écrits	Utiliser les moyens de communication à disposition	ECA	
		Comprendre les documents écrits	ECA	
		Elaborer des écrits	ECA	
	- Diffuser la culture du service public	Mesurer les limites d'action de l'association départementale des JSP/JMP, du SIS	ECA	

		Diffuser et partager les limites d'action de l'association départementale des JSP/JMP, du SIS	ECA
Agir au sein du collectif	- S'intégrer au sein du collectif	Analyser les forces et les faiblesses du collectif	ECA
		Développer la notion de collectif	ECA
	- Travailler avec et pour le collectif	Partager l'intérêt commun	ECA
		Favoriser la bienveillance	ECA
	- Echanger et partager les informations	Echanger avec bienveillance et attention	ECA
		Partager en s'assurant d'être compris	ECA
		Agir dans le cadre de sa mission de service public	ECA
		Rendre compte des situations rencontrées	ECA
	- Participer au développement du collectif	Participer au développement de l'esprit collectif	ECA
		Valoriser la diversité et la mixité	ECA
Maintenir la capacité opérationnelle des équipements, véhicules et matériels	- Contrôler ou faire contrôler les équipements de protection individuelle	Analyser l'état des équipements de protection individuelle affectés	ECA
		Choisir l'équipement de protection individuelle adapté à la mission, aux travaux	ECA
		Utiliser correctement les équipements de protection individuelle	ECA
		Réaliser des contrôles croisés	ECA
		Contrôler ses équipements de protection individuelle	ECA
	- Contrôler ou faire contrôler les matériels et véhicules	Contrôler l'état et le fonctionnement des matériels et véhicules avant, durant et après l'intervention	ECA
		Mesurer l'impact d'une anomalie et d'un dysfonctionnement	ECA
	- Reconditionner ou faire reconditionner les équipements, matériels et véhicules	Rendre opérationnel les équipements, matériels et véhicules	ECA
		Signaler les équipements, matériels et véhicules défectueux	ECA

Evaluation des compétences de l'animateur de jeunes sapeurs-pompiers/jeunes marins-pompiers

L'évaluation permet de mesurer, d'apprécier, à l'aide de critères et d'indicateurs adaptés, l'atteinte par le stagiaire, de niveaux de compétences lui permettant d'assurer avec autonomie les activités données. L'évaluation doit permettre de :

- mesurer la performance en évaluant l'efficacité de l'atteinte de l'objectif ;
- mesurer la concordance en évaluant le respect des doctrines (« règles de l'art ») ;
- mesurer la singularité en évaluant la capacité d'adaptation.

L'auto-évaluation favorise la prise de conscience du stagiaire sur son évolution.

Principe :

- Case(s) grisée(s) = savoir-agir devant être « acquis » pour valider la formation
- Case(s) blanche(s) = savoir-agir a minima « en cours d'acquisition »

1.1. L'encadrement et l'accueil de mineurs

Blocs de compétences	COMPÉTENCES ASSOCIÉES	SAVOIRS-AGIR	Pondération des savoirs-agir
1. Encadrer des préadolescents et adolescents dans le respect du cadre réglementaire	- S'intégrer dans une équipe d'animateurs en accueil collectif de mineurs (ACM)	Participer aux activités dans le respect des règles relatives à l'animation en ACM	ECA
		Participer à l'accueil, à la communication et au développement des relations entre les différents acteurs de l'ACM	ECA
		Participer, au sein d'une équipe, à la mise en œuvre d'un projet pédagogique en cohérence avec le projet éducatif, dans le respect du cadre réglementaire des accueils collectifs de mineurs	ECA
		Accompagner les mineurs dans la réalisation de leurs projets	ECA
	- Conduire l'animation d'un groupe de mineurs en veillant à leur sécurité physique et morale	Encadrer et animer la vie quotidienne et les activités	ECA
		Favoriser l'intégration de tous au sein de la structure	ECA
		Gérer des mineurs individuellement et en groupe	ECA
		Assurer la sécurité physique et morale des adolescents	ECA

Encadrer des préadolescents et adolescents dans le respect du cadre réglementaire (suite)	- Conduire l'animation d'un groupe de mineurs en veillant à leur sécurité physique et morale (suite)	Sensibiliser les adolescents, dans le cadre de la mise en œuvre du projet pédagogique, aux conduites addictives ou aux comportements à risque, notamment ceux liés à la sexualité, à la prévention des violences sexistes et sexuelles et du harcèlement	ECA
		Appréhender les dangers liés aux activités des JSP/JMP	ECA
		Contribuer à l'intégration des jeunes en situation de handicap	ECA
		Gérer les situations relatives à la mixité	ECA

1.2. L'encadrement et l'animation de séances de formation de JSP/JMP

Blocs de compétences	COMPÉTENCES ASSOCIÉES	SAVOIRS-AGIR	Pondération des savoirs-agir
2. Développer et maintenir des compétences individuelles et collectives	- Animer une séance pédagogique adaptée aux participants, aux besoins et au contexte	Concevoir une séquence de formation adaptée au référentiel de formation JSP/JMP	ECA
		Créer des conditions favorables à l'apprentissage des préadolescents et adolescents	ECA
		Délivrer les consignes et indiquer les performances attendues	ECA
		Observer et analyser les activités au cours de la séance	ECA
		Garantir les conditions de sécurité tout au long de la séquence pédagogique	ECA
		Animer le débriefing individuel et collectif de l'activité	ECA
		- Observer et analyser les activités en situation pour apprécier le niveau de mise en œuvre des compétences	Observer et analyser les actions des personnes
	Analyser leur compréhension de la formation au travers de leur restitution pendant l'action		ECA
	Adapter les critères d'appréciation à chaque participant		ECA

Développer et maintenir des compétences individuelles et collectives (suite)		Individualiser les attendus en terme de performance à atteindre	ECA	
		Identifier, autant que de besoin, les enseignements utiles à l'amélioration de l'action de formation	ECA	
	- Animer une auto-évaluation pour une personne ou un groupe de personne pour permettre une prise de conscience des compétences		Adapter les techniques d'animation	ECA
			Favoriser et accompagner l'auto-évaluation et l'analyse de ses compétences	ECA
			Identifier des moyens de remédiation	ECA
			Valoriser les performances	ECA
	- Conseiller la personne dans son organisation et dans ses pratiques		Observer et analyser ses actions	ECA
			Organiser et favoriser des temps d'échange	ECA
			Accompagner l'individu dans sa démarche de progrès continu	ECA
	- Etablir des échanges avec les autres intervenants, la hiérarchie et les autres acteurs du SIS		Identifier les interlocuteurs et les informations pertinentes à transmettre dans l'intérêt général	ECA
			Contribuer au partage des informations visant à l'amélioration et au développement des compétences	ECA
	3. Accompagner la personne dans la structure	- Contribuer à l'intégration du JSP/JMP dans la section	Participer à la mise en place des conditions favorables à un accueil de qualité	ECA
Se rendre disponible et instaurer une relation de confiance			ECA	
Contribuer à la transmission des valeurs, de la culture et des codes des sapeurs-pompiers ou militaires investis à titre permanent de missions de sécurité civile			ECA	
- Aider et accompagner le JSP/JMP dans sa progression et son		Observer et analyser les actions	ECA	
		Instaurer un dialogue	ECA	

Accompagner la personne dans la structure (suite)	engagement	Susciter et soutenir la volonté de progresser	ECA
	- Aider et accompagner le JSP/JMP dans sa progression et son engagement	Encourager l'utilisation des outils de suivi des parcours individuels (livret de formation)	ECA
		Assurer un premier niveau d'information	ECA
	- Préparer les évaluations de fin de cycles : contribuer à nourrir les attentes avant l'évaluation et la mise en œuvre des plans d'action après l'évaluation	Favoriser l'appétence	ECA
		Conseiller et orienter sur les formations adaptées au besoin de compétences	ECA
		Aider à faire le lien entre la formation et l'activité exercée	ECA

1.3. L'encadrement et l'animation de séances d'activités physique et sportive pour des adolescents

Blocs de compétences	COMPÉTENCES ASSOCIÉES	SAVOIRS-AGIR	Pondération des savoirs-agir
4. Encadrer et animer une séance d'activité physique	- Organiser les séances d'activités physiques dans le respect du développement biologique d'un jeune public	Créer les conditions favorables à l'entraînement	ECA
		Elaborer les séances en veillant à la progression des activités et des participants	ECA
	- Développer l'autonomie du préadolescent et adolescent dans son entraînement physique	Identifier les besoins spécifiques des participants (handicap, maladie, blessure...)	ECA
		Encourager la connaissance de ses capacités physiques	ECA
		Accompagner les participants en veillant à leur épanouissement et à leur autonomie	ECA
	- Diffuser les bonnes pratiques en matière d'activité physique	Veiller au bon respect du déroulé de la séance (échauffement, corps de séance, étirement)	ECA
		Accompagner au développement de l'hygiène de vie	ECA

Modalités de certification des animateurs de jeunes sapeurs-pompiers / jeunes marins-pompiers

La certification est un acte administratif réalisé par une commission qui vise à certifier que le niveau requis dans le référentiel d'évaluation est atteint.

La délivrance de la certification est assurée par le directeur de l'organisme de formation, après délibération d'une commission qui analyse la conformité de l'organisation de la formation, les résultats des évaluations fournis par l'équipe pédagogique, ainsi que, le cas échéant, la cohérence du plan d'actions proposé.

La commission se compose de 5 membres pour les domaines d'activités liés à l'encadrement et l'accueil de mineurs et l'encadrement et l'animation de séances de formation de JSP/JMP :

- le directeur de l'organisme de formation, ou son représentant, président ;
- le responsable de l'action de formation ;
- un représentant de l'équipe pédagogique, rapporteur ;
- le président de l'organisme habilité à la formation des JSP/JMP, ou son représentant ;
- un spécialiste du domaine de la formation des JSP/JMP n'étant pas intervenu lors de la formation présentée au jury pour ces deux domaines d'activités ;

La commission se compose de 5 membres pour le domaine d'activités lié à l'encadrement de séances d'activités physique et sportive pour des adolescents :

- le directeur de l'organisme de formation, ou son représentant, président ;
- le responsable de l'action de formation ;
- un représentant de l'équipe pédagogique, rapporteur ;
- le président de l'organisme habilité à la formation des JSP/JMP, ou son représentant ;
- un spécialiste du domaine de l'encadrement des activités physiques n'étant pas intervenu lors de la formation présentée au jury pour l'activité « encadrement de séances d'activités physique et sportive pour des adolescents ».

Les évaluations réalisées tout au long de la formation ont vocation à être prises en compte par la commission validant la formation. Tous les membres de la commission ont voix délibérative. Le quorum est atteint lorsque les trois quarts 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.

Cette commission est également compétente pour les procédures de dispense de formation. Le responsable de la formation pourra, le cas échéant, être remplacé par un formateur accompagnateur ou un animateur de JSP/JMP.

Suite aux évaluations, en cas de non réussite constatée par la commission compétente, l'apprenant est autorisé, dans le cadre d'une nouvelle évaluation, à se présenter à une (des) mise(s) en situation permettant de valider le ou les bloc(s) de compétence non validés, pendant une durée de trois ans.

A l'issue de la formation, tous les stagiaires se voient délivrer une **attestation de suivi de la formation**.

Les stagiaires ayant validés les compétences dans les trois domaines d'activités (encadrement et accueil de mineurs, encadrement et animation de séances de formation de JSP/JMP et encadrement de séances d'activités physique et sportive pour des adolescents) se voient délivrer **le diplôme de portée nationale d'animateur de jeunes sapeurs-pompiers / jeunes marins-pompiers** présenté en annexe.

Les stagiaires ayant validé les compétences d'encadrement et d'accueil de mineurs et celles d'encadrement et d'animation de séances de formation de JSP/JMP se voient délivrer une **attestation de compétences de portée nationale de formateur de JSP/JMP.**

Les stagiaires ayant validé les compétences d'encadrement et d'accueil de mineurs et celles d'encadrement de séances d'activités physique et sportive pour des adolescents se voient délivrer une **attestation de compétences de portée nationale d'animateur APS de JSP/JMP.**



ANNEXE B– Modèles de documents officiels

1. L'attestation de fin de formation

L'attestation de fin de formation doit préciser :

- l'identité du stagiaire ;
- la nature de la formation (formation d'intégration et de professionnalisation, formation de professionnalisation, ...) dont les références réglementaires (arrêté du...);
- le nom de la formation ;
- la date;
- la durée de la formation ;

Elle doit être signée par le directeur de l'organisme de formation ou son représentant.

Elle doit être délivrée dès la fin de la formation.

Elle peut synthétiser l'ensemble des blocs de compétences suivis durant la formation.

2. Les attestations et le diplôme de portée nationale

Attestation de compétences de formateur de jeunes sapeurs-pompiers et de jeunes marins-pompiers

Vu l'arrêté du 20 octobre 2025 relatif à la formation des animateurs de jeunes sapeurs-pompiers et de jeunes marins-pompiers,
Vu le référentiel national d'activités et de compétences des animateurs de jeunes sapeurs-pompiers et de jeunes marins-pompiers,
Vu le procès-verbal de la commission d'attribution du déclarant que M(me). né(e) le
....., dispose des compétences **de formateur de JSP/JMP** définies dans le référentiel national d'activités et de
compétences **d'animateur de JSP/JMP**,

La présente attestation est délivrée à M.

Fait à, le

Le (directeur de l'organisme de formation)

Nom de l'organisme de formation – Formateur JSP/JMP – Année – N°XY (correspondant au n° de diplôme délivré pour ce niveau de formation)



Attestation de compétences d'animateur des activités physiques et sportives de jeunes sapeurs-pompiers et de jeunes marins-pompiers

Vu l'arrêté du 20 octobre 2025 relatif à la formation des animateurs de jeunes sapeurs-pompiers et de jeunes marins-pompiers,
Vu le référentiel national d'activités et de compétences des animateurs de jeunes sapeurs-pompiers et de jeunes marins-pompiers,
Vu le procès-verbal de la commission d'attribution du déclarant que M(me). né(e) le
....., dispose des compétences **d'animateur des activités physiques et sportives de JSP/JMP** définies dans le
référentiel national d'activités et de compétences **d'animateur de JSP/JMP**,

La présente attestation est délivrée à M.

Fait à, le

Le (directeur de l'organisme de formation)

Nom de l'organisme de formation – Animateur APS JSP/JMP – Année – N°XY (correspondant au n° de diplôme délivré pour ce domaine de formation)



Diplôme d'animateur de jeunes sapeurs-pompiers et de jeunes marins-pompiers

Vu l'arrêté du 20 octobre 2025 relatif à la formation des animateurs de jeunes sapeurs-pompiers et de jeunes marins-pompiers,
Vu le référentiel national d'activités et de compétences des animateurs de jeunes sapeurs-pompiers et de jeunes marins-pompiers,
Vu le procès-verbal de la commission d'attribution du déclarant que M(me). né(e) le
....., dispose des compétences définies dans le référentiel national d'activités et de compétences **d'animateur de jeunes sapeurs-pompiers et de jeunes marins-pompiers,**

Le présent diplôme est délivré à M.

Fait à, le

Le (directeur de l'organisme de formation)

Nom de l'organisme de formation – Animateur de JSP/JMP – Année – N°XY (correspondant au n° de diplôme délivré pour ce domaine)



RÉFÉRENTIEL NATIONAL D'ÉVALUATION

► Animateur de jeune sapeur-pompier et de jeune marin-pompier

Ces référentiels ne sont pas diffusés sous forme papier.
Les documents réactualisés sont consultables sur le site du ministère.

Les documents classifiés ne peuvent être téléchargés que sur des réseaux protégés.

La version électronique des documents est en ligne à l'adresse :

<https://www.interieur.gouv.fr/Le-ministere/Securite-civile/Documentation-technique/Les-sapeurs-pompiers/La-formation-des-sapeurs-pompiers/Les-referentiels-de-formation-des-sapeurs-pompiers-professionnels-et-des-sapeurs-pompiers-volontaires>

Ce document est un produit réalisé
par le bureau en charge de la doctrine
de la formation et des équipements avec
le concours d'un groupe de travail national.

Ministère de l'Intérieur



DIRECTION GÉNÉRALE DE LA SÉCURITÉ CIVILE
ET DE LA GESTION DES CRISES

Direction des sapeurs-pompiers
Sous-direction de la doctrine
et des ressources humaines
Bureau de la doctrine, de la formation
et des équipements

Place Beauvau 75008 PARIS Cedex 08



dgscgc-bdfe
@interieur.gouv.fr