

Référentiel Interne d'Organisation de la Formation et de l'Évaluation (RIOFE)

Chef d'agrès tout engin SPV/SPP

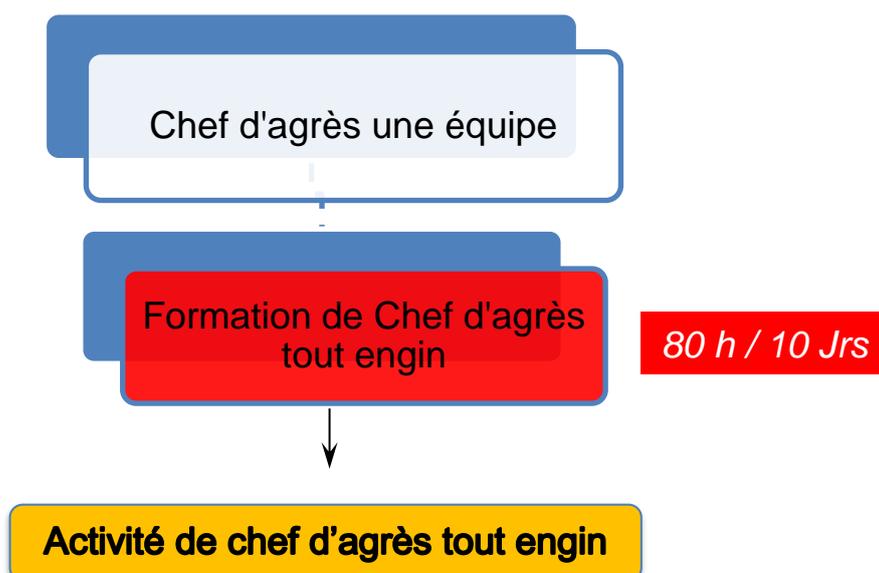
Personnels cibles :

- Sapeurs-pompiers volontaires dans les 6 mois avant nomination théorique au grade d'adjudant.
- Sapeurs-pompiers professionnels après nomination au grade d'adjudant.

Domaines d'activités, activités et compétences de chef d'agrès tout engin ciblés conformément au Référentiel National d'Activités et de Compétences SPV et SPP :

- Domaine d'activité de la lutte contre l'incendie

Parcours formation de Chef d'agrès tout engin



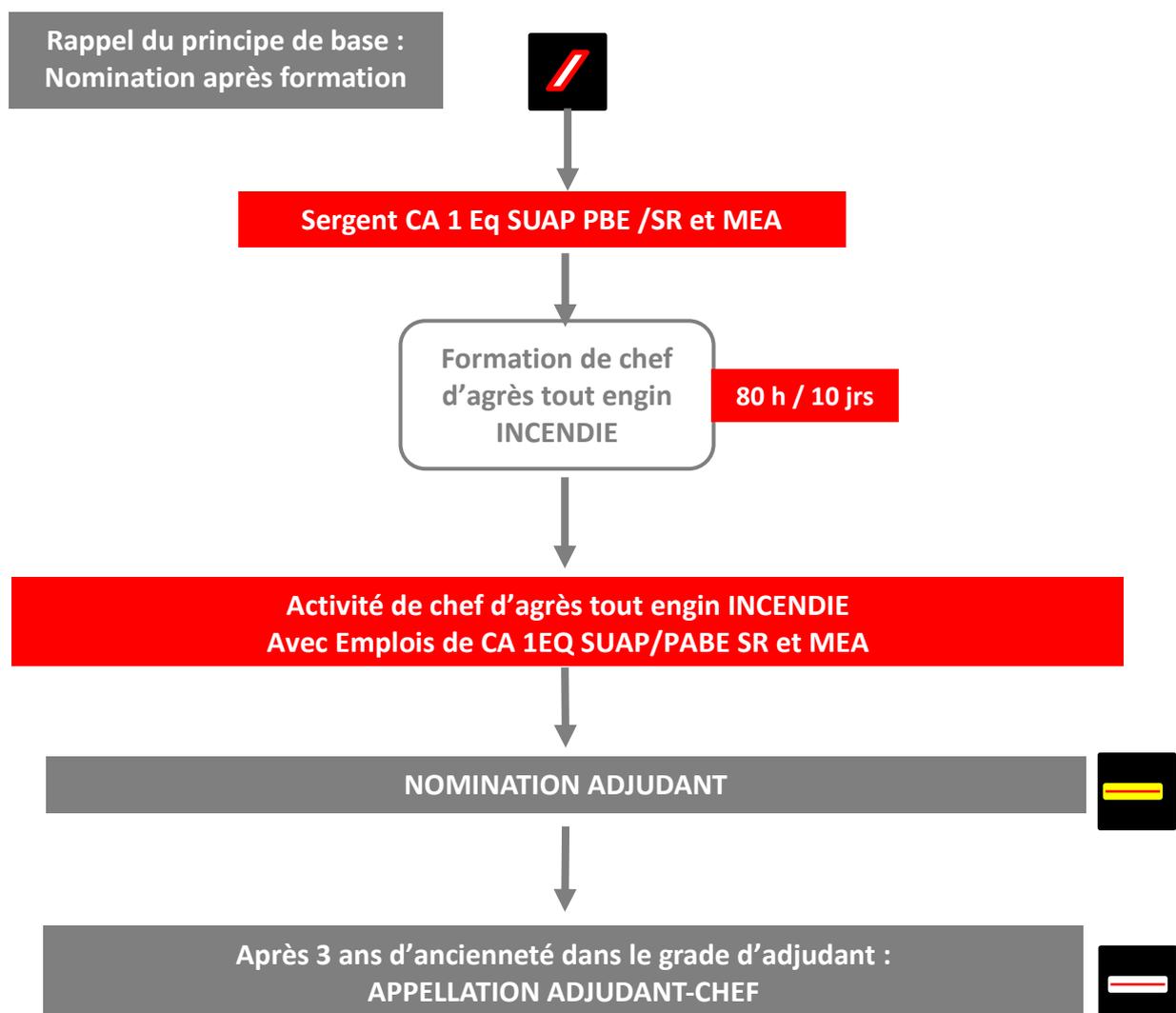
Intégration dans le parcours de formation des CA TE SPV/SPP

La formation des chefs d'agrès tout engin SPV/SPP est organisée conformément au référentiel national des activités et de compétences de des sapeurs-pompiers volontaires et professionnels non officiers annexé à l'arrêté du 22 août 2019.

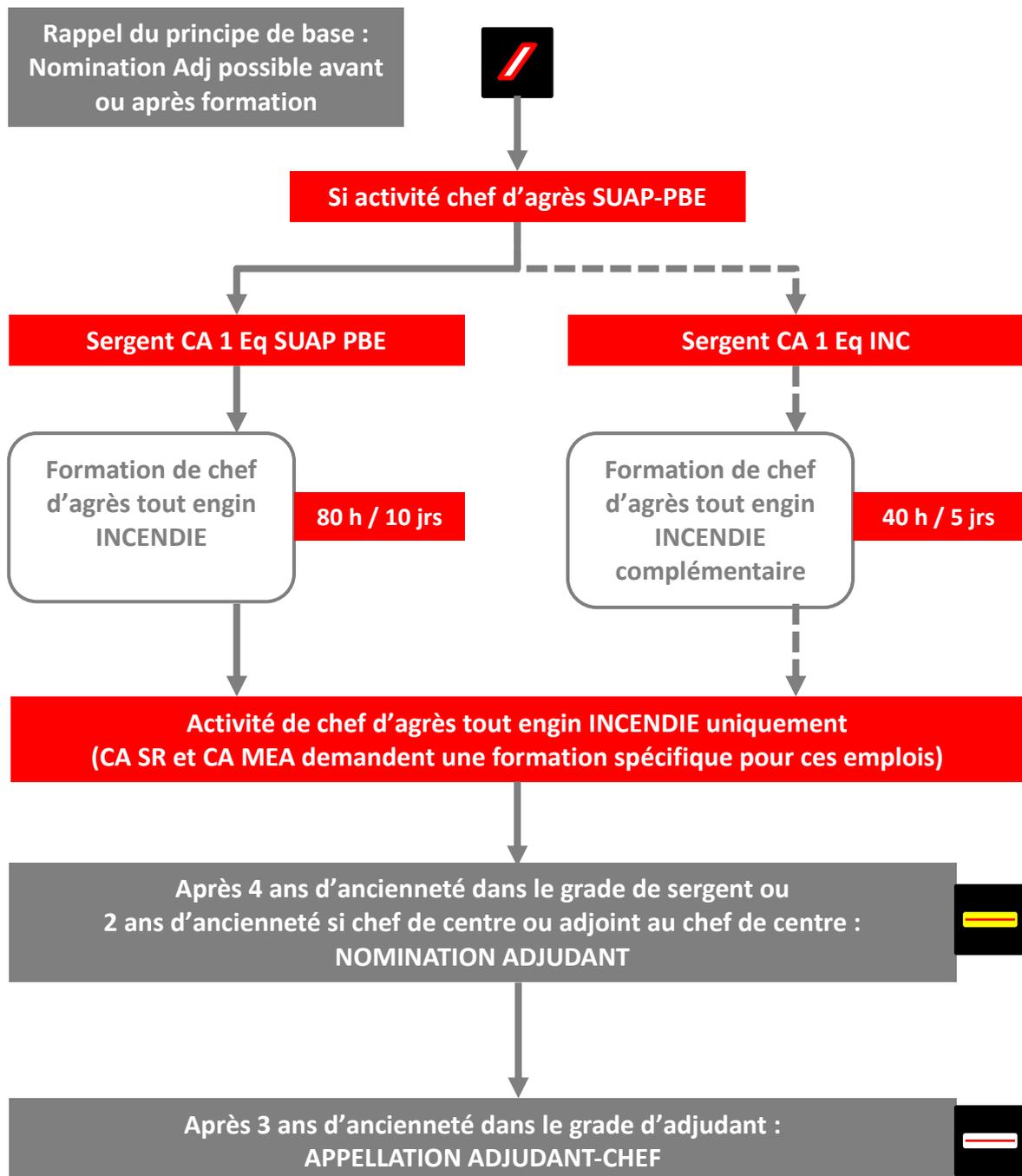
Le chef d'agrès tout engin commande seul ou sous l'autorité d'un COS le personnel d'un agrès composé de plusieurs équipes. Il assure les opérations de secours qui lui sont confiées dans le cadre de la mission principale de la lutte contre l'incendie.

Pour les sapeurs-pompiers volontaires, la formation de chef d'agrès tout engin (INC) ne permet pas d'obtenir l'activité de CA secours routier.

Formation de chef d'agrès incendie SPP



Formation de chef d'agrès incendie SPV



SOMMAIRE

SUIVI DES MODIFICATIONS DU REFERENTIEL.....	3
Intégration dans le parcours de formation des CA TE SPV/SPP	4
SOMMAIRE	7
1 Objectifs et finalité de la formation	9
1.1 Finalité de la formation chef d'agrès tout engin SPV/SPP	9
1.2 Public visé	9
1.3 Conditions d'accès à la formation/ prérequis	9
1.4 Les activités et blocs de compétences incendie CA TE SPV/SPP	10
2.Organisation et déroulement des formations CA TE SPV/ SPP	11
2.1 Déroulement de la formation	11
2.2 L'équipe pédagogique	12
2.3 Méthode pédagogique	13
2.4 Lieux de formation	13
2.5 Moyens logistique et outils pédagogiques	14
3.Mise en œuvre de l'évaluation des formations CA TE SPV/SPP	15
3.1 Modalité de l'évaluation	15
3.2 Outils et méthode d'évaluation.....	17
3.3 Le jury d'évaluation.....	17
3.4 Gestion des « non-réussites »	18
3.5 Diplôme / attestation	18
3.6 Evaluation de fin de formation	19
4.Gestion Administrative et financière	20
4.1 Suivi du dossier de stage.....	20
4.2 Restauration et hébergement	20
ANNEXES	21
Annexe 1 : Blocs de compétences liés au domaine du CA TE SPV/SPP.....	22
Annexe 2 : Chronogramme et parcours de formation CATE SPV/SPP	33
Annexe 3 : Modalités d'évaluation d'une formation certificative	36
Annexe 4 : Demande d'utilisation temporaire de biens privés ou d'espaces publics	37
Annexe 5 : Livret de suivi des évaluations CATE	38

Annexe 6 : Fiche d'évaluation de mise en situation	40
Annexe 7 : Fiche d'auto-évaluation d'accompagnement du stagiaire.....	42
Annexe 8 : Fiche d'aide au débriefing pour les formateurs	43
Annexe 9 : Attestation et Diplôme CA TE SPV/SPV	44
Annexe 10 : Diplôme de Chef d'agrès tout engin	45
Table des abréviations	46

1 Objectifs et finalité de la formation

1.1 Finalité de la formation chef d'agrès tout engin SPV/SPP

Ce RIOFE a pour finalité la structuration du parcours de professionnalisation des chefs d'agrès tout engin sapeurs-pompiers volontaires et professionnels (CA TE SPV/SPP). C'est le document référence en matière d'organisation et d'évaluation pour toutes les formations de chef d'agrès tout engin SPV et SPP avec pour domaine d'activité principal la lutte contre les incendies.

1.2 Public visé

Ce référentiel s'adresse à l'ensemble des équipes pédagogiques et aux acteurs de la formation du SDIS 63 qui comprennent :

- Les acteurs du Groupement Formation (GF)
- Les référents formation identifiés par le GF au sein des compagnies
- Les formateurs (ACC PRO, FOR ACC et concepteurs)
- Les apprenants (stagiaires)

1.3 Conditions d'accès à la formation/ prérequis

Pour accéder à cette formation les SPV et les SPP doivent :

- Être adjudant SPV ou être nommable dans les 6 mois à l'inscription ;
- Être titulaire de la formation chef d'agrès une équipe SSUAP/PABE pour les SPV ;
- Être titulaire de la formation chef d'agrès une équipe tout engin comportant une équipe pour les SPP ;
- Être apte médicalement pour exercer les missions de lutte contre l'incendie.

Le SP doit s'inscrire sur les sessions proposées au calendrier de formation via l'outil *Webfor* et sous condition de validation de son chef de centre et de son chef de Cie après arbitrage du GF.

Formation à distance et tutorat

Pour chaque activité une partie de la formation peut être préparé en amont de la formation au sein du CIS d'affectation à l'aide d'un tuteur. Le tutorat doit permettre au stagiaire de se préparer à ses futures fonctions par l'échange avec son tuteur avant formation. Le tuteur, ACC PRO, est désigné par le chef de CIS et doit préparer le stagiaire avant la formation. Cet accompagnement doit être réalisé dès que possible après la validation de participation au stage.

Le tutorat permet également d'accompagner l'apprenant dans son parcours de formation et notamment dans le suivi de la FOAD. L'inscription à la formation permet d'ouvrir la FOAD aux futurs apprenants.

1.4 Les activités et blocs de compétences incendie CA TE SPV/SPP

Ce RIOFE reprend l'ensemble des compétences issues du référentiel national de compétence des chefs d'agrès tout engin SPV et SPP. Ces blocs de compétences sont détaillés dans [l'annexe 1](#).

Domaine d'activité de lutte contre l'incendie

ACTIVITÉS / Blocs de compétences	COMPÉTENCES ASSOCIÉES
1. Commander une intervention incendie en tant que COS	Analyser la situation opérationnelle
	Prendre la direction d'un sauvetage
	Faire assurer l'alimentation pérenne d'un dispositif hydraulique
	Diriger la manœuvre d'extinction
	Faire assurer les actions de protection avec le matériel adapté
2. Gérer une intervention sous l'autorité d'un COS ou d'un chef de secteur	S'intégrer dans un dispositif dirigé par un COS ou un chef de secteur
	Ordonner et contrôler les actions des équipes
	Rendre compte, informer le COS ou le chef de secteur des évolutions de la situation
	Exploiter les capacités des équipements d'extinction

Blocs de compétences transversales	COMPÉTENCES ASSOCIÉES
A. Agir selon les règles relatives à la santé, sécurité, et la qualité de vie en service (SSQVS)	Préserver la santé tout au long de son engagement afin d'accomplir ses missions en sécurité
	Intégrer la sécurité collective et individuelle dans chacune de ses actions
	Contribuer au «bien vivre ensemble»
	Préserver le potentiel physique et psychologique
B. S'impliquer dans son activité	Analyser le contexte, identifier les situations complexes
	S'adapter en fonction des évolutions et des circonstances
	Développer et encourager la réflexivité
	Engager une démarche de développement permanent
	Comprendre et rédiger des écrits
	Exercer en qualité d'acteur du service public
C. Agir au sein d'un collectif	Diffuser la culture du service public
	S'intégrer au sein du collectif
	Travailler avec et pour le collectif
	Echanger et partager les informations
D. Maintenir la capacité opérationnelle des équipements, véhicules et matériels	Participer au développement du collectif
	Contrôler les équipements de protection individuelle
	Contrôler les matériels et véhicules
	Reconditionner les équipements, matériels et véhicules

2. Organisation et déroulement des formations CA TE SPV/ SPP

La formation est pilotée sous l'autorité du groupement formation. Son organisation et son déroulement sont centralisées sur le plateau pédagogique de Crouël sous la responsabilité du Chef de service Formation de Tronc Commun et de l'équipe pédagogique associée.

Effectif de stagiaires à respecter pour cette action de formation :

Effectif stagiaires	Minimum	Maximum
	8	12

2.1 Déroulement de la formation

Conformément au parcours de formation pour exercer l'activité de chef d'agrès tout engin et au référentiel national la durée de la formation des CA TE SPV/SPP est **de 10 jours cumulés soit 80 heures en présentiel**.

Ce parcours comprend :

Pour chaque apprenant, une FOAD est ouverte sur ENASIS. Cette formation est réalisée en distanciel comprenant plusieurs étapes avec un questionnaire final validant l'entrée en formation.

Le temps dédié à la FOAD et au tutorat en CIS pour la préparation des CA TE SPV/SPP n'est pas compris dans le temps en présentiel et nécessite un investissement personnel de la part de l'apprenant.

Une journée (8h) en présentiel est programmée avec le GF environ un mois avant la formation pour présenter le déroulement de la formation et réaliser une évaluation diagnostique des apprenants, pour adapter le parcours de formation.

Une journée (8h) en présentiel est programmée avec le GF sur le plateau pédagogique de Crouël pour la réalisation des mises en situation feux réels et du module de « compréhension du système feux » (CSF).

La formation de chef d'agrès tout engin est **éligible à une mise en œuvre en intégré** avec une ou plusieurs autres formations, susceptible de nécessiter des aménagements organisationnels qui devront néanmoins respecter les dispositions du référentiel national activités et compétences et du référentiel national d'évaluation.

Le parcours de formation et le chronogramme de la formation CA TE est visible en [annexe 2](#)

2.2 L'équipe pédagogique

2.2.1 Composition de l'équipe pédagogique

L'équipe pédagogique est composée d'un responsable pédagogique (RP) titulaire du grade d'adjudant au minimum avec la qualification FOR ACC et de formateurs CATE INC. **Le ratio est d'un formateur accompagnateur pour 3 stagiaires.**

Tableau de répartition des formateurs :

Formation	Stage Chef d'agrès tout engin SPV/SPP	
Nombre d'apprenant	8	12(**)
Responsable pédagogique (FOR ACC)	1	1
FOR ACC INC*	3(*)	4(*)
Total encadrement	4	5
Journée COEPT	3 FTEA	3 FTEA
Logisticiens ou plastrons	2 à 4	2

*possibilité d'intégrer un ACC PRO dans l'équipe pédagogique.

2.2.2 Responsable pédagogique

Le responsable pédagogique est désigné par l'autorité d'emploi. Il doit être présent tout au long du stage et est chargé du suivi du dossier administratif du stage.

Il doit posséder le grade de sous-officier et la qualification Formateur Accompagnateur ; il doit être inscrit sur la liste d'aptitude pédagogique du SDIS 63 dans son domaine d'activité et être à jour de la formation continue des formateurs incendie dispensée chaque année. Il est garant de la qualité de la formation et du respect de la réglementation en la matière.

Ainsi, Il est chargé de l'organisation du stage pour permettre aux stagiaires et aux formateurs de travailler dans de bonnes conditions. Il assure la bonne application du RIOFE CA TE et du respect de l'ensemble des règlements et procédures en vigueur au sein du SDIS 63.

Il doit rendre compte à son autorité d'emploi et au GF de toutes difficultés rencontrées.

2.2.3 Formateurs

Les formateurs qui participent au déroulement de cette formation sont à minima formateur accompagnateur et assure la continuité pédagogique sous la responsabilité du responsable pédagogique. Ponctuellement le concours à des ACCPRO est possible pour compléter l'équipe pédagogique sur des actions de formation précises.

Ces formateurs sont également inscrits sur la liste d'aptitude pédagogique annuelle du SDIS 63 et sont à jour de la FMPA FOR INC CATE.

2.2.4 Intervenants extérieurs

Dans le cadre de cette formation, les formateurs aux techniques d'engagements et d'attaque (FTEA) accompagneront les journées dédiées aux formations en « caisson d'observation et études des phénomènes thermiques » (COEPT)

2.3 Méthode pédagogique

Cette formation se déroulera en utilisant l'approche par compétence comme base pédagogique. Afin de favoriser cette méthode, des ressources et une formation ouverte à distance (FOAD) sont disponibles sur la plateforme ENASIS accessible en ligne.

Les mises en situations professionnelles (MSP) et les ateliers pédagogiques collectifs ou personnalisés (APP) seront privilégiés. Toutefois, l'ensemble des techniques pédagogiques peut être utilisé pour faciliter l'acquisition des compétences.

La professionnalisation se fonde sur les deux étapes suivantes :

Les mises en situation professionnelles cibles permettent d'évaluer les compétences du stagiaire en amont de la formation. Ces mises en situation cibles peuvent être mises en place lors de la première journée du stage.

La construction d'un parcours personnalisé est réalisée par l'équipe pédagogique afin de permettre au stagiaire de progresser et de réussir.

La professionnalisation représente donc un contrat moral entre les formateurs et les stagiaires. Les premiers s'engagent dans le soutien et l'accompagnement du stagiaire dans son parcours et les seconds s'engagent à travailler pour réussir.

Le niveau de connaissances des stagiaires est vérifié chaque jour à l'aide des MSP et de l'autoévaluation.

Les modalités de réalisation des MSP et des APP sont décrites dans **le guide d'accompagnement des formateurs**.

2.4 Lieux de formation

Les formations CA TE sont organisées sur le centre de formation départemental à Crouël.

Le choix des lieux des mises en situation et des ateliers pédagogiques sont à l'initiative de l'équipe pédagogique et peuvent être organisés sur des sites extérieurs.

L'utilisation des sites extérieurs se fera dans le cadre de la convention temporaire ou permanente conformément à la Note de service NS/Formation/PRH/2018/ N°2 [annexe 4](#)

Les journées de formations pour la « compréhension du système feu » (J3 du chronogramme) et de l'observation des phénomènes thermiques seront organisées sur le Centre de formation départemental. Ces journées seront programmées et réparties par le groupement formation en fonction des sollicitations.

2.5 Moyens logistique et outils pédagogiques

Les moyens logistiques et techniques nécessaire à la formation des CA TE SPV/SPP sont décrits dans le tableau ci-après.

A la demande des CIS support de formation un lot pédagogique sera mis à disposition pour le bon déroulement des formations.

	Matériel pédagogique	Matériel technique
Formation CATE Activité INC	<ul style="list-style-type: none"> • Une salle de cours (18 à 22 pers) • Tableau numérique et/ou outils de projection • Un ordinateur avec accès au réseau internet et intranet du SDIS. • Dossier pédagogique • Outils d'évaluation • Malette pédagogique CATE • 2 tableaux amovible ou paperboard 	<ul style="list-style-type: none"> • 2 FPT • 1 VTP • 1 VLU • 2 mannequins de sauvetage • 2 générateurs de fumée partatif • 2 tourets électrique • 2 groupes électrogènes • 1 Rack de 4 portatifs TPH 700 • 8 postes radio de 400 Mhz • Un ARI + masque par stagiaire • 2 LSPCC • 2 poteaux d'incendie factices • 2 coffrets gaz • 2 compteurs électriques • 2 bouteilles de gaz • 1 caisse de chasubles • 2 bruiteurs • 2 explosimètres de formation • Kit TMD • Caméra thermique • SSI factice
Réservation des outils du plateau pédagogique	1 journée COEPT	<ul style="list-style-type: none"> • Caisson d'observation • Caisson de Progression • OTR Armoire de Ventilation • Lot ARI et Tenues de feu stagiaires
	1 journée diagnostique Mise en situation	<ul style="list-style-type: none"> • Bâtiment formation incendie • Tour ULMA • Lot matériel technique

3. Mise en œuvre de l'évaluation des formations CA TE SPV/SPP

La formation de chef d'agrès tout engin est dite Certificative et continue.

3.1 Modalité de l'évaluation

L'objectif de l'évaluation est d'apprécier à l'aide de critères adaptés le niveau de compétence atteint par le stagiaire au cours de mises en situation pratiques. Elle permet ainsi de déterminer son degré d'autonomie et son évolution au cours de la formation.

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

3.1.1 Nature des évaluations

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.

Les différentes phases d'évaluations:

- Evaluations diagnostiques ;
- Autoévaluations accompagnées ;
- Evaluations formatives critériées ;
- Evaluation sommative et certificative.

Cf. Tableau en [Annexe 3](#)

La mesure des compétences se réalise lors de mises en situation correspondant aux activités décrites dans le référentiel national d'évaluation, sur la base d'indicateurs de réussite élaborés à partir des « savoir-agir » identifiés dans le référentiel national d'activités et de compétences. Ils permettent de caractériser les actions réalisées.

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 compétence se doit d'être évalué, tant sur les compétences qui lui sont propres mais également sur les compétences transversales. La mise en situation permet d'évaluer les **habiletés**, les **attitudes** et d'apprécier que le niveau des **connaissances** est adapté à l'activité.

3.1.2 Critères d'évaluation

Trois niveaux d'acquisition de compétences coexistent :

- **A** « Acquis »
- **ECA** « En cours d'Acquisition »
- **NA** « Non Acquis »

L'annotation **NE** « Non évalué » sera portée si nécessaire.

La compétence est acquise lorsqu'elle est validée sur une mise en situation **de niveau complexe**. La certification du « bloc de compétences » est validée lorsque l'apprenant obtient la mention « acquis » pour toutes les compétences associées d'un même « bloc ».

3.1.3 Pondération des compétences

Les compétences référencées sont soumises à pondération. Certaines doivent être impérativement reconnues comme étant « acquises », d'autres pouvant être acceptées comme étant « en cours d'acquisition ». Les différents outils présentés ci-après mettent en avant ce principe de pondération. Pour valider la formation, les compétences doivent être « **acquises** » pour les **cases grisées** et à minima être « **en cours d'acquisition** » pour les cases blanches.

COMPETENCES	Acquis	En cours d'Acquisition	Non Acquis
Cases grisées Compétences obligatoires	<u>Validation</u>	<u>Non validation</u> Doit repasser tout ou partie de la formation en présentiel avec une ou plusieurs MSP. Plan d'action déterminé par l'équipe pédagogique.	
Case blanches Compétences non obligatoires	<u>Validation</u>	<u>Validation</u> Accompagnement avec tuteur ou ACC PRO ou FOR ACC au sein de son CIS. Validation de la ou des compétences en lien avec le chef de centre et l'équipe d'accompagnement	<u>Validation</u> Doit valider cette compétence au sein de son CIS avec un tuteur ou ACC PRO ou FOR ACC. Possibilité de repasser cette compétence sur une nouvelle formation. Précision dans le plan d'action du livret de suivi des évaluations.

Tout manquement à une règle de sécurité entraîne la non acquisition de la compétence

3.1.4 Evaluation diagnostique

L'objectif de cette journée pour les formateurs est de réaliser une première évaluation diagnostic des compétences précédemment acquises par les apprenants. Ce diagnostic permettra de valider la FOAD ainsi que les compétences associées et validées lors du tutorat au sein du CIS d'affectation.

Ces pré-acquis seront inscrits par l'apprenant sur son livret de suivi et validés par les formateurs et /ou le responsable pédagogique de la formation.

3.1.5 Exploitation de l'évaluation diagnostique

L'exploitation de cette évaluation aura pour objectif de préparer et calibrer les contenus de la semaine de formation en essayant de se rapprocher le plus possible des besoins recensés par l'équipe d'encadrement.

3.2 Outils et méthode d'évaluation

Les outils et méthodes d'évaluation doivent être présentés aux stagiaires dès le début de la formation. Les outils de l'évaluation développés au sein du SDIS 63 sont les suivants

- Le livret individuel de suivi des évaluations ([annexe N°5](#))
- La fiche évaluation des mises en situation ([annexe N°6](#))
- La Fiche d'auto-évaluation d'accompagnement du stagiaire ([annexe N°7](#))
- La Fiche d'aide au débriefing pour les formateurs ([annexe N°8](#)).

3.2.1 Le Livret individuel de suivi des évaluations

Un document de traçabilité et de synthèse de chaque évaluation est mis à disposition du stagiaire conformément au Référentiel National d'Évaluations des CA TE SPV/SPP.

Ce document permet d'une part d'assurer le suivi des évaluations continues et de synthétiser les compétences validées au sein de cette formation.

Il est également accessible sur la plateforme [ENASIS](#) pour chaque emploi ou domaine d'activité.

3.2.2 La fiche évaluation des mises en situation

Cette fiche a pour objectif d'assurer la traçabilité de l'évaluation du stagiaire pour chaque mise en situation réalisée. Les compétences validées lors de la MSP sont renseignées sur le livret individuel.

3.2.3 Les outils d'aides à l'auto-évaluation et au débriefing

L'auto-évaluation simple ou accompagnée est réalisée par le formateur. La fiche d'auto-évaluation et la fiche d'aide au débriefing permettent d'accompagner le stagiaire dans son autodiagnostic.

3.3 Le jury d'évaluation

En fin de formation, l'ensemble des documents de suivi de l'évaluation permettent au jury d'évaluation validant la formation de statuer sur la certification des stagiaires.

Le jury validant la formation des CA TE comprend :

- Le chef du groupement formation ou son représentant, président ;
- Le responsable pédagogique du stage ;
- Un officier de sapeur-pompier volontaire (pour les formations CATE SPV);
- Un sous-officier de sapeur-pompier volontaire titulaire de la formation CATE SPV ;
- Un officier de sapeur-pompier professionnel (pour les formations CATE SPP);
- Un sous-officier de sapeur-pompier professionnel titulaire de la formation CATE SPP, membre de la commission administrative paritaire.

Tous les membres du jury ont voix délibérative. Le quorum est atteint lorsque les deux tiers au moins des membres sont présents. Le jury prend sa décision à la majorité. En cas d'égalité des voix, la voix du président est prépondérante.

Il peut, lors de la délibération, s'appuyer sur les évaluations formatives effectuées sur l'ensemble du stage et, en cas de besoin, sur les observations des équipes pédagogiques et des examinateurs.

Le jury doit s'assurer que le participant :

- A atteint l'ensemble des compétences de la formation ;
- De la parfaite maîtrise des procédures et des techniques relatives à l'activité ;
- De la conformité du processus d'évaluation du candidat établi dans le présent référentiel.

	REFERENTIEL INTERNE D'ORGANISATION DES FORMATIONS ET DE L'ÉVALUATION	Création : Déc. 2020
	Formation Chef d'agrès tout engin SPV/SPP	Mise à jour : Janv. 2024

3.4 Gestion des « non-réussites »

L'article 11 de l'arrêté du 22 août 2019, précise que « En cas de non validation d'un ou plusieurs blocs de compétences par le jury d'évaluation », le stagiaire peut, dans un délai maximum d'un an, se présenter à nouveau à l'évaluation du ou des blocs de compétence non validé.

Le stagiaire sera alors admis à nouveau sur une formation de chef d'agrès tout engin pour être réévalué sur une ou plusieurs mises en situation afin de valider toutes les compétences obligatoires (cases grisées) ou le bloc de compétences concerné. Un contact sera établi entre les responsables pédagogiques et la nouvelle équipe pédagogique pour faire un état des lieux du plan d'action établi en fin de formation et des compétences restantes à valider.

3.5 Diplôme / attestation

A l'issue de la formation le stagiaire se voit délivrer deux documents :

- Les stagiaires ayant suivi la formation se voient remettre une **attestation de suivi de la formation** comportant les éléments précisés *en [annexe 9](#)*;
- Les stagiaires ayant validé leur formation se voient délivrer un **diplôme de portée nationale de chef d'agrès tout engin SPV ou SPP** conforme au modèle du référentiel national ([annexe 10](#)).

Seul le logo de l'organisme de formation peut être ajouté au modèle de diplôme, sur la droite du timbre de Marianne.

Ce diplôme peut être attribué par trois modalités :

- La réussite à la formation;
- La décision d'une commission de dispense de formation;
- La décision d'une commission de validation des acquis de l'expérience.

Sur le diplôme, la modalité d'attribution ne doit pas apparaître, aucune discrimination entre les trois modes d'attribution ne doit-être perceptible.

Ces deux documents doivent permettre d'alimenter les données du livret individuel de formation dématérialisé afin d'activer les emplois opérationnelles correspondants.



3.6 Evaluation de fin de formation

Chaque session de formation fait l'objet d'une évaluation de fin de formation qui permettra à terme d'améliorer le suivi et la qualité des formations.

3.6.1 Colloque de fin de formation

A l'issue de chaque session de formation, le responsable pédagogique est chargé de réaliser un colloque (bilan) de fin de formation.

Ce bilan fait état des points positifs et des axes d'améliorations à prendre en compte pour les futures formations.

Cette évaluation finale est établie par les stagiaires de façon collégiale et est retransmise au GF ou aux Référents de la formation par le responsable pédagogique.

3.6.2 Questionnaire individuel de fin de formation

A l'issue de chaque session de formation, chaque stagiaire sera contacté individuellement par mail par le GFDC pour réaliser une évaluation de fin de formation. Cette évaluation sera réalisée en ligne sur la plateforme de formation à distance [ENASIS](#) à l'aide d'un questionnaire préétabli.

4. Gestion Administrative et financière

L'ensemble des règles de gestion administrative et financière des formations sont référencées dans le règlement des formations du SDIS 63. Le GF assure le suivi des dossiers de stage, la réservation des repas et l'hébergement des stagiaires.

4.1 Suivi du dossier de stage

A l'issu de la formation le responsable pédagogique transmet l'ensemble des pièces constitutives du dossier de formation au groupement formation.

L'ensemble des pièces justificatives du dossier sont conservées et archivées au sein du groupement formation pendant une durée minimum 10 ans.

Les livrets individuels de suivi des évaluations sont restitués aux apprenants via leurs chefs de CIS, une copie sera conservée dans le dossier de stage

4.2 Restauration et hébergement

La restauration est prise en charge par le groupement formation à hauteur du tarif défini par la délibération du CA.

La réservation des repas et du prestataire est réalisée en lien avec le responsable pédagogique du stage et en accord avec le GF.

Un hébergement peut être mis à disposition à la demande des stagiaires sous réserve des conditions définies par délibération du CA.

ANNEXES

Annexe 1 : Blocs de compétences liés au domaine du CA TE SPV/SPP

<u>Bloc de compétences 1</u>
Activité : Commander une intervention incendie en tant que COS
Compétences : <ol style="list-style-type: none"> 1. Analyser la situation opérationnelle en matière d'incendie 2. Prendre la direction d'un sauvetage 3. Faire assurer l'alimentation pérenne d'un dispositif hydraulique 4. Diriger la manœuvre d'extinction 5. Faire assurer les actions de protection avec le matériel adapté
Savoir-agir : <ol style="list-style-type: none"> 1. Réaliser la reconnaissance Sécuriser la zone d'intervention Analyser la situation Définir la tactique opérationnelle 2. Diriger et coordonner un sauvetage Adapter les moyens 3. Dimensionner le dispositif hydraulique adapté Ordonner le dispositif d'alimentation 4. Commander l'extinction Contrôler l'efficacité de la manœuvre Adapter les moyens 5. Engager les dispositifs de protection des biens Organiser déblai et surveillance
<u>Éléments des compétences</u>
<p>Habilités :</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Evoluer avec aisance avec les équipements adaptés ○ Ordonner à l'équipe les techniques opérationnelles adaptés à la mission ○ Exploiter les capacités des équipements et matériels de reconnaissance ○ Utiliser une technique et des matériels adaptés à la situation ○ Adapter l'usage des matériels au contexte <p>Attitudes :</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Rassurer et assurer la sécurité d'impliqués lors de la reconnaissance ○ Préserver le potentiel physique et psychologique des équipes ○ Garder un contact permanent avec les équipes <p>Connaissances :</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Marche générales des opérations de lutte contre l'incendie ○ L'analyse de zone d'intervention, sectorisation ○ Compréhension du système incendie – phénomènes thermiques ○ Lecture du feu ○ Combustion, propagation, explosions ○ Typologie des feux, procédés et méthodes d'extinction ○ Réaction au feu des matériaux ○ Impact de la ventilation – ventilation opérationnelle ○ Procédure gaz renforcée ○ Connaissances des différents milieux opérationnels et des risques associés ○ Disposition constructive

- Prévention opérationnelle
- Éléments à rechercher
- Périmètres et zonages de sécurité
- Sauvetage, mise en sécurité, confinement, évacuation
- Gestion des fluides
- Méthodologies opérationnelles
- Capacité et modalités d'utilisation des matériels de reconnaissances
- Capacité et modalités d'utilisation des matériels de sauvetage
- Capacité et modalités d'utilisation des outils d'extinction
- Capacité et modalités d'utilisation des engins de lutte contre l'incendie
- Dimensionnement hydraulique
- Etablissements hydrauliques et alimentation des engins
- Règles d'emploi des EPI
- Principe de fonctionnement et de mise en œuvre des appareils respiratoires
- Protection des biens, déblai, surveillance – rôle, missions et responsabilités
- Rôles et responsabilités du chef d'agrès
- Les pouvoirs de police – COS/DOS
- L'interservice (SAMU, forces de l'ordre, ...)
- Organisation et chaîne de commandement
- Principes du commandement – le cadre d'ordre

Ressources à minima :

- Règlement opérationnel du SIS
- Guides de doctrine opérationnelle ;
- Guides de techniques opérationnelles ;
- Règlement d'instructions et de manœuvres (parties non abrogées) ;
- Guides Nationaux de références (GNR) ;
- Partages d'Informations Opérationnelles (PIO)

Ressource Interne SDIS 63

- Règlement Formation
- GDR Engagement milieu vicié
- GDR ouverture de porte
- FTO Incendie
- Fiche OPS
- Fiches RENS
- FOAD CATE SPP/SPV

Bloc de compétences 2

Activité : Gérer une intervention sous l'autorité d'un COS ou d'un chef de secteur

Compétences :

1. S'intégrer dans un dispositif dirigé par un COS ou un chef de secteur
2. Ordonner et contrôler les actions des équipes
3. Rendre compte, informer le COS ou le chef de secteur des évolutions de la situation

Savoir-agir :

1. Réaliser la reconnaissance Sécuriser la zone d'intervention
2. Définir la ou les techniques opérationnelles
Diriger et coordonner les équipes
Adapter les moyens
3. Collecter les informations opérationnelles des équipes
Rendre compte au COS ou au chef de secteur

Éléments des compétences

Habiletés :

- Evoluer avec aisance avec les équipements adaptés
- Ordonner à l'équipe les techniques opérationnelles adaptés à la mission
- Exploiter les capacités des équipements et matériels de reconnaissance
- Utiliser une technique et des matériels adaptés à la situation
- Adapter l'usage des matériels au contexte

Attitudes :

- Rassurer et assurer la sécurité d'impliqués lors de la reconnaissance
- Préserver le potentiel physique et psychologique des équipes
- Garder un contact permanent avec les équipes

Connaissances :

- Marche générales des opérations de lutte contre l'incendie
- L'analyse de zone d'intervention, sectorisation
- Compréhension du système incendie – phénomènes thermiques
- Lecture du feu
- Combustion, propagation, explosions
- Typologie des feux, procédées et méthodes d'extinction
- Réaction au feu des matériaux
- Impact de la ventilation – ventilation opérationnelle
- Procédure gaz renforcée
- Connaissances des différents milieux opérationnels et des risques associés
- Disposition constructive
- Prévention opérationnelle
- Éléments à rechercher
- Périmètres et zonages de sécurité
- Sauvetage, mise en sécurité, confinement, évacuation
- Gestion des fluides
- Méthodologies opérationnelles
- Capacité et modalités d'utilisation des matériels de reconnaissances
- Capacité et modalités d'utilisation des matériels de sauvetage
- Capacité et modalités d'utilisation des outils d'extinction

- Capacité et modalités d'utilisation des engins de lutte contre l'incendie
- Dimensionnement hydraulique
- Etablissements hydrauliques et alimentation des engins
- Règles d'emploi des EPI
- Principe de fonctionnement et de mise en œuvre des appareils respiratoires
- Protection des biens, déblai, surveillance – rôle, missions et responsabilités
- Rôles et responsabilités du chef d'agrès
- Les pouvoirs de police – COS/DOS
- L'interservice (SAMU, forces de l'ordre, ...)
- Organisation et chaîne de commandement
Principes du commandement – le cadre d'ordre

Ressources à minima :

- Règlement opérationnel du SIS
 - Guides de doctrine opérationnelle ;
 - Guides de techniques opérationnelles ;
 - Règlement d'instructions et de manœuvres (parties non abrogées) ;
 - Guides Nationaux de références (GNR) ;
- Partages d'Informations Opérationnelles (PIO)

Ressource Interne SDIS 63

- Règlement Formation
- GDR Engagement milieu vicié
- GDR ouverture de porte
- FTO Incendie
- Fiche OPS
- Fiches RENS
- FOAD CATE SPP/SPV

Bloc de compétences transversales A

Activité : Agir selon les règles relatives à la santé, sécurité, qualité de vie en service (SSQVS)

Compétences :

1. Préserver la santé tout au long de sa carrière afin d'accomplir ses missions en sécurité
2. Intégrer la sécurité collective et individuelle dans chacune de ses actions
3. Contribuer au « bien vivre ensemble »
4. Intégrer la préservation du potentiel physique et psychologique

Savoir-agir :

1. Adapter et entretenir son potentiel physiologique, physique, psychologique et social en vue de garantir sa capacité opérationnelle à long terme
Proscrire tout comportement addictif (substances psychoactives ou dopantes, tabac, alcool, activités sportives excessives, jeux, ...)
2. Appliquer les principes généraux de prévention et les règles de sécurité en et hors missions opérationnelles Veiller à la sécurité des personnels sous ses ordres
Utiliser, et faire utiliser par l'ensemble des intervenants, les EPI nécessaires à la mission
Réaliser la mission en adaptant son engagement et celle de l'ensemble des intervenants aux risques, aux enjeux et à ses propres limites
Savoir réagir face à tout évènement soudain et imprévisible affectant les secours engagés
3. Intégrer les interactions entre la vie privée et les obligations professionnelles
Etre en capacité d'identifier pour soi-même et l'ensemble des intervenants des situations potentiellement traumatisantes et connaître les dispositifs de prise en charge
Avoir un comportement empathique et tolérant envers ses collègues (cohésion, entraide, écoute, solidarité, confiance, loyauté ...)
Développer, entretenir des liens sociaux variés et réguliers
4. Autoévaluer son potentiel physique
Développer et améliorer son potentiel physique en référence aux indicateurs de la condition physique (ICP) Agir et réagir lors d'une agression physique
Autoévaluer son potentiel psychologique Développer et améliorer son potentiel psychologique Agir et réagir lors d'une agression psychologique

Eléments des compétences

Habilités :

- Identifier les risques initiaux et évolutifs de la mission
- Accomplir sa mission en intégrant les règles de sécurité pour soi-même et l'ensemble des intervenants
- Analyser l'état et prendre soin des équipements de protection individuelle affectés
- Choisir pour soi-même et l'ensemble des intervenants les équipements de protection individuelle adaptés à la mission
- Utiliser avec agilité et dextérité les équipements de protection individuelle
- Réaliser et faire réaliser par les intervenants des gestes et avoir des postures adaptées aux contraintes physiques et physiologiques
- Exercer la mission sous pressions physiologiques et psychologiques
- Réaliser des gestes et avoir des postures adaptées aux contraintes physiologiques
- Travailler en environnements contraints (chaleur, bruit, sans vision, ...)
- Réagir aux gestes et comportements violents, aux agressions
- Signaler les actes de violences
- Développer une hygiène de vie adaptée à l'activité et répondant aux ICP

- Réagir à toute situation dangereuse ou comportement déviant, notamment en la portant à la connaissance d'une personne ressource (hiérarchie, SSSM, collègue...)
- Être force de proposition en matière de SSQVS
- Entretenir sa condition physique pendant et en dehors du temps de service
- Dialoguer et échanger avec ses collègues, au quotidien comme en situation dégradée
- Détecter les contextes et environnements potentiellement violents, dangereux
- Gérer le stress de la mission
- Maintenir son attention dans la durée
- Développer la culture collective liée à l'hygiène de vie adaptée aux activités de sapeurs-pompiers
- Percevoir les signes d'alertes d'atteintes du potentiel physique ou psychologique
- Veiller aux impacts des contraintes physiologiques et psychologiques sur son équipier
- Participer à la veille collective de l'état psychologique de ses collègues

Connaissances :

- Connaître les principes de prévention et règles de sécurité
- Connaître les conditions de port, d'entretien et de vérification des EPI, ainsi que leurs limites d'emploi
- Connaître les définitions et concepts de la qualité de vie en service (RPS, harcèlement, discrimination, ...)
- Connaître les règles d'hygiène de vie adaptées aux activités de service (sommeil, nutrition, addictions, hygiène corporelle, surpoids ...)
- Connaître les principes de l'entraînement physique (régularité, intensité et récupération)
- La qualité de vie et de santé en service
- L'hygiène et la sécurité en service
- L'impact du stress en service
- Les indicateurs de la condition physique (ICP)
- Les différentes formes de violences (sociale, familiale, physique, verbale, ...)
- Le cycle de la violence
- Perception de la mission des SIS par les personnes vulnérables
- La prise en charge hiérarchique et réglementaire des actes de violences subies.
- L'impact du stress au travail
- La gestion des émotions
- Gestion des situations complexes et dramatiques
- Les structures et personnes ressources au SIS (SSSM, psychologue, ...)
- La prévention des risques liés à l'activité physique (PRAP)

Ressources à minima :

- Règlement intérieur du SIS
- Règlement opérationnel du SIS
- Décret 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale
- Arrêté du 6 mai 2000 fixant les conditions d'aptitude médicale des sapeurs-pompiers professionnels et volontaires et les conditions d'exercice de la médecine professionnelle et préventive au sein des services départementaux d'incendie et de secours
- Plan de prévention santé, sécurité et qualité de vie en service 2019-2023 (DGSCGC, 22/11/2018)
- Guide de l'entraînement physique du sapeur-pompier (ENSOSP-2015)
Modalités relatives aux ICP

Bloc de compétences B

Activité : S'impliquer dans son emploi

Compétences :

1. Analyser le contexte, identifier les situations complexes
2. S'adapter en fonction des évolutions et des circonstances
3. Développer et encourager la réflexivité
4. Engager une démarche de développement permanent pour soi et le collectif
5. Comprendre et rédiger des écrits
6. Exercer en qualité d'acteur du service public
7. Diffuser la culture du service public

Savoir-agir :

1. Observer la situation, le contexte, l'environnement
Analyser et identifier les dangers et les enjeux liés aux risques et aux personnes
2. Adapter son comportement aux circonstances
Anticiper sur les évolutions de la situation
3. Autoévaluer ses compétences et connaissances
Contribuer à l'autoévaluation des compétences et connaissances de ses équipes
Identifier les axes d'amélioration à développer
4. Développer les compétences et connaissances
Rechercher les sources ou personnes ressources pour améliorer les compétences et connaissances
5. Utiliser les moyens de communication à disposition
Comprendre les documents écrits
Elaborer des écrits
6. Agir conformément aux missions du service public
Se comporter avec l'usager conformément aux valeurs du service public
7. Mesurer les limites d'actions de la fonction publique territoriale, du SIS
Diffuser et partager les limites d'action de la fonction publique territoriale, du SIS

Éléments des compétences

Habilités :

- Analyser le contexte avec objectivité et recul
- Utiliser des techniques, technologies et des matériels adaptés à la situation
- Développer et diffuser la culture de sécurité civile
- Agir avec honnêteté, intégrité et loyauté conformément aux droits et obligations
- Se comporter selon les valeurs et les normes de l'organisation
- Faire face aux aléas
- Rechercher des ressources adaptées pour progresser
- Elaborer des comptes rendus
- Transmettre les informations précises, nécessaires et attendues
- Développer et diffuser la culture du service public
- Agir avec une réactivité adaptée
- Agir avec honnêteté, intégrité et loyauté conformément aux droits et obligations

Attitudes :

- Communiquer, transmettre la culture de sécurité civile
- Respecter et diffuser les normes de l'organisation
- Adapter l'usage des techniques et des matériels au contexte
- Prise en compte du facteur humain et des biais cognitifs
- Être dans une démarche permanente d'évolution de ses connaissances et compétences

Attitudes :

- S'interroger sur ses pratiques
- Savoir se remettre en cause
- Assumer ses responsabilités
- Développer le sens du contact avec le public (victimes, impliqués, témoins, ...)
- Communiquer, transmettre la culture du service public
- Respecter et diffuser les normes de l'organisation
- Se comporter selon les valeurs et les normes de l'organisation

Connaissances :

- Prise en compte du facteur humain et des biais cognitifs
- Valeurs et normes de l'organisation
- Organisation et missions du SIS
- Droits et obligations du fonctionnaire
- Devoir de réserve
- Processus de l'apprentissage
- Processus de l'amélioration continue, des démarches qualité
- Notion relative au droit de retrait
- Le compte-rendu et la rédaction de documents
- Déontologie et obligations professionnelles
- Outils informatiques et logiciels du SIS
- L'environnement territorial (missions, organisation, financement)
- Filières, cadres d'emplois et carrière
- Droits et devoirs du fonctionnaire
- Statut particulier sapeur-pompier professionnel
- Instances paritaires et partenaires sociaux
- La formation tout au long de la vie

Ressources à minima :

- Règlement intérieur du SIS
- Règlement opérationnel du SIS
- Textes officiels de la fonction publique
- Article 40 du code de la procédure pénale
- Guide de doctrine « gestion opérationnelle et commandement »
- Livret stagiaire formation d'intégration du fonctionnaire territorial catégorie C (CNFPT)
- Charte sur le sens de l'action publique pour les agents de l'administration territoriale publique (CNFPT)

Ressource Interne SDIS 63

- Règlement Formation
- GDR Engagement milieu vicié
- GDR ouverture de porte
- FTO Incendie
- Fiche OPS
- Fiches RENS
- FOAD CATE SPP/SPV

Bloc de compétences C

Activité : Agir au sein d'un collectif

Compétences :

1. S'intégrer au sein du collectif
2. Travailler avec et pour le collectif
3. Echanger et partager les informations
4. Développer le collectif en qualité de leader

Savoir-agir :

1. Analyser les forces et faiblesses du collectif
Développer la notion de collectif
2. Partager l'intérêt commun
Favoriser la bienveillance
3. Echanger avec bienveillance et attention
Partager en s'assurant d'être compris
Agir dans le cadre de sa mission de service public
Rendre compte des situations rencontrées
4. Dynamiser le groupe et l'esprit collectif
Valoriser diversité et mixité

Éléments des compétences

Habiletés :

- Motiver l'appartenance au collectif
- Organiser la dynamique d'amélioration du collectif
- Développer l'intelligence collective des équipes
- Gère la diversité et de la mixité des collectifs
- Communiquer avec efficacité
- Convaincre à l'oral
- Prendre la parole en public
- Elaborer des comptes rendus
- Transmettre les informations précises, nécessaires et attendues
- Utiliser tous types d'équipements SIC
- Savoir prendre en compte les médias
- Communiquer (ou pas) avec les medias

Attitudes :

- Se mobiliser pour le collectif
- Agir pour le développement du collectif
- Prise en compte du facteur humain et des biais cognitifs
- Utiliser l'intelligence collective
- Construire une bonne argumentation
- Favoriser la bienveillance
- Favoriser l'intégration de collaborateur
- Développer le sens du contact avec le public (victimes, impliqués, témoins, ...)
- S'adapter à l'évolution des TIC

Connaissances :

- Organisation et missions du SIS
- Valeurs et normes de l'organisation
- La diversité et de la mixité des collectifs
- Complémentarité SPP/SPV
- L'intelligence collective
- La boucle « observer, analyser, agir »
- Le facteur humain, les effets tunnels, les biais décisionnels
- Règles fondamentales de la communication interpersonnelle
- Gestuelle et gestion de l'oral
- L'éloquence
- Régulation avec les centres d'appels d'urgence (15-17-18-112)
- Organisation des systèmes d'information et de communication, déclinaison départementale
- Capacité et modalités d'utilisation des équipements de transmission
- Procédures et langage radio
- Le compte-rendu et la rédaction de documents
- Déontologie et obligations professionnelles
- Outils informatiques et logiciels du SIS

Ressources à minima :

- Règlement intérieur du SIS
- Règlement opérationnel du SIS

Bloc de compétences D

Activité : Maintenir la capacité opérationnelle des équipements, véhicules et matériels

Compétences :

1. Contrôler et superviser la vérification des équipements de protection individuelle
2. Organiser la vérification des matériels et véhicules
3. Diriger le reconditionnement des équipements, matériels et véhicules

Savoir-agir :

1. Analyser et faire vérifier l'état des équipements de protection individuelle affectés Choisir l'équipement de protection individuelle adapté à la mission
Utiliser avec agilité et dextérité les équipements de protection individuelle Réaliser des contrôles croisés
2. Faire contrôler l'état et le fonctionnement des matériels et véhicules avant et durant et après l'intervention
Mesurer l'impact d'une anomalie et d'un dysfonctionnement
3. Rendre opérationnel les équipements, matériels et véhicules
Signaler les équipements, matériels et véhicules défectueux

Éléments des compétences

Habiletés :

- S'équiper des équipements de protection individuelle adaptés
- Analyser le fonctionnement des équipements, matériels et véhicules
- Signaler un équipement, matériel et véhicule présentant un dysfonctionnement

Attitudes :

- Détecter un équipement, matériel et véhicule présentant un dysfonctionnement
- Nuancer le dysfonctionnement impactant ou pas l'activité opérationnelle

Connaissances :

- Capacités et modalités d'utilisation des équipements, matériels et véhicules
- Démarche qualité et amélioration continue

Ressources à minima :

- Guide technique d'utilisation et de reconditionnement des équipements, matériels et véhicules
- Règlement intérieur du SIS
- Règlement opérationnel du SIS

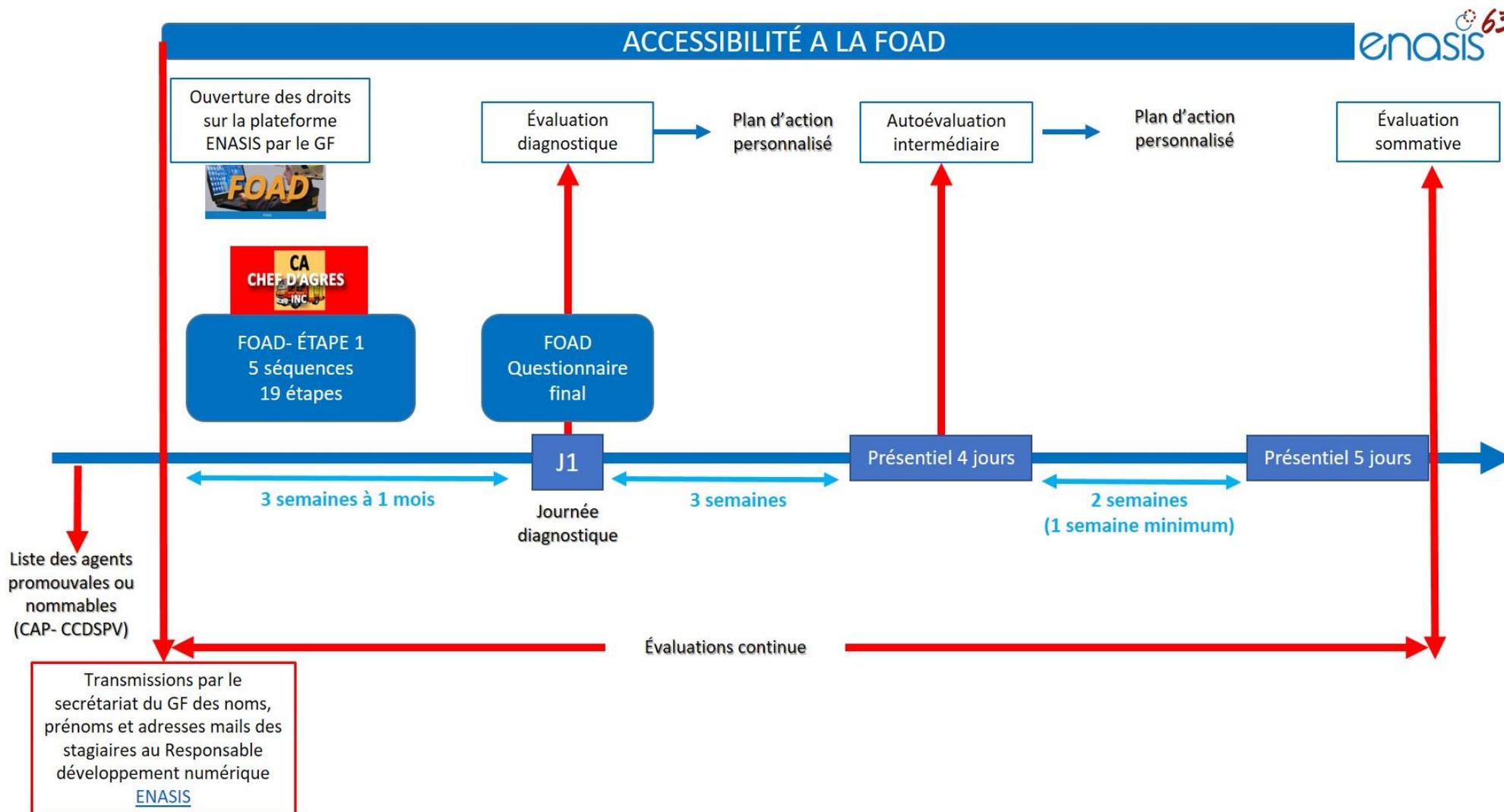
Annexe 2 : Chronogramme et parcours de formation CATE SPV/SPP

JOURNEE DIAGNOSTIQUE - J1		Chef d'agrès Tout Engin SPP - Semaine 1			
		J2	J3	J4	J5
8:00	Accueil- Gestion Administrative Présentation de la Formation	8:00	8:00	8:00	8:00
8:15		8:15	8:15	8:15	8:15
8:30	Retour FOAD EVALUATION DIAGNOSTIQUE THEORIQUE APP Etude de cas (vidéo) en sous groupes OBSERVER - ANALYSER - DECIDER - AGIR	8:30	8:30	8:30	8:30
8:45		8:45	8:45	8:45	8:45
9:00		9:00	9:00	9:00	9:00
9:15		9:15	9:15	9:15	9:15
9:30		9:30	9:30	9:30	9:30
9:45	OBSERVER - ANALYSER - DECIDER - AGIR	9:45	9:45	9:45	9:45
10:00		10:00	10:00	10:00	10:00
10:15	PAUSE	10:15	10:15	10:15	10:15
10:30	Prise en compte du matériel et inventaire des véhicules	10:30	10:30	10:30	10:30
10:45		10:45	10:45	10:45	10:45
11:00	EVALUATIONS DIAGNOSTIQUES PRATIQUES Mises en Situation Professionnelles INTERMEDIAIRES	11:00	11:00	11:00	11:00
11:15		11:15	11:15	11:15	11:15
11:30		11:30	11:30	11:30	11:30
11:45		11:45	11:45	11:45	11:45
12:00		12:00	12:00	12:00	12:00
13:00	EVALUATIONS DIAGNOSTIQUES PRATIQUES Mises en Situation Professionnelles INTERMEDIAIRES	13:00	13:00	13:00	13:00
13:15		13:15	13:15	13:15	13:15
13:30		13:30	13:30	13:30	13:30
13:45		13:45	13:45	13:45	13:45
14:00		14:00	14:00	14:00	14:00
14:15		14:15	14:15	14:15	14:15
14:30		14:30	14:30	14:30	14:30
14:45		14:45	14:45	14:45	14:45
15:00		15:00	15:00	15:00	15:00
15:15		15:15	15:15	15:15	15:15
15:30	15:30	15:30	15:30	15:30	
15:45	Reconditionnement du matériel	15:45	15:45	15:45	15:45
16:00		16:00	16:00	16:00	16:00
16:15		16:15	16:15	16:15	16:15
16:30		16:30	16:30	16:30	16:30
16:45	Colloque collectif - Axes de préparation	16:45	16:45	16:45	16:45
17:00		17:00	17:00	17:00	17:00

Chef d'agrès Tout Engin SPP - Semaine 2

	J6	J7	J8	J9	J10			
8:00	Accueil	Réactivation mémoire	Réactivation mémoire	Réactivation mémoire	Réactivation mémoire			
8:15	Réactivation mémoire	Mises en Situation Professionnelles COMPLEXES						
8:30	ANALYSER UNE SITUATION OPERATIONNELLE							
8:45								
9:00	Notions de Prévention Appliquée à l'Opération PAO							
9:15								
9:30								
9:45								
10:00	PAUSE							
10:15	FAIRE ASSURER L'ALIMENTATION PERENNE D'UN DISPOSITIF HYDRAULIQUE							
10:30								
10:45								
11:00	Dimensionner le dispositif hydraulique adapté							
11:15								
11:30								
11:45	Prise en compte et inventaire des véhicules							
12:00								
	LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENDREDI			
13:00	Mises en Situation Professionnelles COMPLEXES	Mises en Situation Professionnelles COMPLEXES	Mises en Situation Professionnelles COMPLEXES	Mises en Situation Professionnelles COMPLEXES	NETTOYAGE			
13:15								Auto-évaluation accompagnée et entretien avec l'équipe pédagogique
13:30								
13:45								
14:00								
14:15								
14:30								
14:45								
15:00								
15:15								
15:30								
15:45								
16:00								
16:15								
16:30								
16:45								
17:00								
					Résultats			
					Colloque			

Parcours de formation CATE SPV/SPP



Annexe 3 : Modalités d'évaluation d'une formation certificative

Types d'évaluations	Objectifs de l'évaluation	Impacts de l'évaluation
Evaluation 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"> - Matérialiser et à faire prendre conscience à l'apprenant de son niveau de compétences en rapport aux 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 ces évolutions ou de ces difficultés. ▪ Développer la réflexivité. ▪ Faire tracer via l'équipe pédagogique les évolutions ou les difficultés. ▪ Proposer en coopération avec l'apprenant un plan d'actions adapté favorisant le développement des compétences.
Evaluation formative critériée	Acte pédagogique de mesure réalisé en cours de formation après mise(s) en situation pour analyser le niveau des apprenants par rapport aux savoirs-agir du référentiel national d'évaluation. Phase administrative permettant de valider des compétences et/ou des blocs de compétences et de réaliser la synthèse des évaluations.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Validation d'acquisitions 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(s) adaptée(s) pour atteindre l'acquisition des compétences. ▪ Proposer à la commission validant les diplômes la somme et la synthèse des évaluations permettant de délivrer (ou pas) le diplôme.
Evaluation 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 somme et la synthèse des évaluations permettant de valider ou pas la certification.

Annexe 4 : Demande d'utilisation temporaire de biens privés ou d'espaces publics

dans le cadre de mise en situation de formation

Je soussigné(e),

Mme ou M.	Prénom	Nom		
Adresse		Code Postal	Commune	N° Téléphone
Adresse mail de contact :				

Agissant en qualité de propriétaire ou ayant droits des locaux indiqués ci-dessous, autorise le SDIS 63 à pouvoir en disposer dans le cadre de mise en situation de formation :

Type de propriété (descriptif terrain, bâtiment...)	Adresse de la propriété mise à disposition			
	N°	Voirie	Code Postal	Commune
Conditions et restrictions d'utilisation (conditions d'accès, limites d'usage et d'action...) (sinon, inscrire néant)				
- -				

Dates d'utilisation	Horaires d'utilisation	
	de	à
/ /	H	H
/ /	H	H
/ /	H	H

Nota : Le SDIS 63 souscrit l'ensemble des contrats pour garantir les risques lui incombant, notamment pour sa responsabilité civile. En aucun cas, la responsabilité du propriétaire ne pourra être engagée par le SDIS 63 lors de l'utilisation des locaux ou espaces mis à sa disposition.

Le SDIS 63 répondra des dommages causés aux locaux du fait de ses activités dès lors que sa responsabilité est engagée.

Fait à _____, le ____ / ____ / ____

Signature du propriétaire ou ayant droit :

Interlocuteur local SDIS 63		
Grade	Prénom	Nom
N°Tph :		
CIS ou U.Spé. :		

**Cette fiche est à joindre à celle de la séquence de FMPA et à conserver au CIS
ou auprès du CTD pour les spécialités**

TABLEAU DE VALIDATION DES COMPÉTENCES

1. Commander une intervention incendie en tant que COS		NA	ECA	A
C1.1	Analyser la situation opérationnelle			
C1.2	Prendre la direction d'un sauvetage			
C1.3	Faire assurer l'alimentation pérenne d'un dispositif hydraulique			
C1.4	Diriger la manœuvre d'extinction			
C1.5	Faire assurer les actions de protection avec le matériel adapté			
2. Gérer une intervention sous l'autorité d'un COS ou d'un chef de secteur		NA	ECA	A
C2.1	S'intégrer dans un dispositif dirigé par un COS ou un chef de secteur			
C2.2	Ordonner et contrôler les actions des équipes			
C2.3	Rendre compte, informer le COS ou le chef de secteur des évolutions de la situation			
COMPÉTENCES TRANSVERSALES				
A. Agir selon les règles relatives à la santé, sécurité, et la qualité de vie en service (SSQVS)		NA	ECA	A
A.1	Préserver la santé tout au long de son engagement afin d'accomplir ses missions en sécurité			
A.2	Intégrer la sécurité collective et individuelle dans chacune de ses actions			
A.3	Contribuer au «bien vivre ensemble»			
A.4	Préserver le potentiel physique et psychologique			
B. S'impliquer dans son activité				
B.1	Analyser le contexte, identifier les situations complexes			
B.2	S'adapter en fonction des évolutions et des circonstances			
B.3	Développer et encourager la réflexivité			
B.4	Engager une démarche de développement permanent pour soi et le collectif			
B.5	Comprendre et rédiger des écrits			
B.6	Exercer en qualité d'acteur du service public			
B.7	Diffuser la culture du service public			
C. Agir au sein d'un collectif				
C.1	S'intégrer au sein du collectif			
C.2	Travailler avec et pour le collectif			
C.3	Echanger et partager les informations			
C.4	Développer le collectif en qualité de leader			
D. Maintenir la capacité opérationnelle des équipements, véhicules et des matériels				
D.1	Contrôler et superviser la vérification des EPI			
D.2	Organiser la vérification des matériels et véhicules			
D.3	Diriger le reconditionnement des équipements, matériels et véhicules			

PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Le : _____ Signature stagiaire : _____ Signature formateurs : _____

Annexe 5 : Livret de suivi des évaluations CATE

LIVRET DE SUIVI DES ÉVALUATIONS
Formation Chef d'agrès tout engin SPV

Mise à
jour :
Déc. 2023



NOM :

Prénom :

CIS :

Semaine du : .../.../... au .../.../...

N° de stage :

Lieu du stage :

Responsable du stage :

Tableau de suivi des mises en situation et validation des Compétences

ACTIVITÉS / Blocs de compétences	COMPÉTENCES ASSOCIÉES	Situation 1			Situation 2			Situation 3			Situation 4			Situation 5			Observations
		Niveau :			Niveau :			Niveau :			Niveau :			Niveau :			
	Compétences Certificatives	NA	ECA	A													
1. Commander une intervention incendie en tant que COS	Analyser la situation opérationnelle																
	Prendre la direction d'un sauvetage																
	Faire assurer l'alimentation pérenne d'un dispositif hydraulique																
	Diriger la manœuvre d'extinction																
	Faire assurer les actions de protection avec le matériel adapté																
2. Gérer une intervention sous l'autorité d'un COS ou d'un chef de secteur	S'intégrer dans un dispositif dirigé par un COS ou un chef de secteur																
	Ordonner et contrôler les actions des équipes																
	Rendre compte, informer le COS ou le chef de secteur des évolutions de la situation																
Blocs de compétences	Compétences Transversales	NA	ECA	A	Observations												
D Maintenir la capacité opérationnelle des équipements, véhicules et des matériels	Contrôler et superviser la vérification des EPI																
	Organiser la vérification des matériels et véhicules																
	Diriger le reconditionnement des équipements, matériels et véhicules																
A. Agir selon les règles relatives à la santé, sécurité, et la qualité de vie en service (SSQVS)																	
B. S'impliquer dans son activité																	
C. Agir au sein d'un collectif																	

Evaluation Continue de la Formation

Analyse du Stagiaire

Analyse du formateur

Signature stagiaire :

Signature Formateurs :

Pour valider la formation, les compétences certificatives doivent être « **acquises** » pour les **cases grisées** et à minima être « en cours d'acquisition » pour les cases blanches. A la fin de la période de formation, une « non acquisition » d'une compétence entraîne la non-validation de la formation en cours.

Annexe 6 : Fiche d'évaluation de mise en situation

Thème de la MSP :	Niveau de difficulté	Consignes au requérant :

ACTIVITÉS / Blocs de compétences	COMPÉTENCES ASSOCIÉES	SAVOIRS-AGIR	NA	ECA	A
1. Commander une intervention incendie en tant que COS	Analyser la situation opérationnelle en matière d'incendie	Réaliser la reconnaissance Sécuriser l'intervention Analyser la situation Définir la tactique opérationnelle			
	Prendre la direction d'un sauvetage	Diriger et coordonner un sauvetage Adapter les moyens			
	Faire assurer l'alimentation pérenne d'un dispositif hydraulique	Dimensionner le dispositif hydraulique adapté Ordonner le dispositif d'alimentation			
	Diriger la manœuvre d'extinction	Commander l'extinction Contrôler l'efficacité de la manœuvre Adapter les moyens			
	Faire assurer les actions de protection avec le matériel adapté	Engager les dispositifs de protection des biens Organiser déblai et surveillance			
2. Gérer une intervention sous l'autorité d'un COS ou d'un chef de secteur	S'intégrer dans un dispositif dirigé par un COS ou un chef de secteur	Prendre en compte la mission Réaliser la reconnaissance Sécuriser l'intervention			
	Ordonner et contrôler les actions des équipes	Définir la ou les techniques opérationnelles Diriger et coordonner les équipes Adapter les moyens			
	Rendre compte, informer le COS ou le chef de secteur des évolutions de la situation	Collecter les informations opérationnelles des équipes Rendre compte au COS ou au chef de secteur			

Retour réflexif	Axes d'amélioration

Message d'ambiance :

- Je suis
- Je vois
- Je demande

Message de renseignement :

- Je suis
- Je vois
- Je fais
- Je demande

Observations :

1- OBSERVATION :	<ul style="list-style-type: none"> • Quelle était la situation à l'arrivée ?
2- ANALYSE :	<ul style="list-style-type: none"> • Quelles étaient les risques ?
3- DECISIONS :	<ul style="list-style-type: none"> • Quel raisonnement tactique ?
4- PRESCRIPTIONS :	<ul style="list-style-type: none"> • Renvoi vers les FTO ou doctrine OPS correspondantes aux éléments de la situation

Point important pour la conduite du débriefing :

- 80% du temps de parole pour l'apprenant et 20% du temps de parole pour le formateur.
- Le formateur **amène** l'apprenant à analyser la situation.
- Ne pas se fixer **uniquement** sur l'apprenant.
- Pas de jugement.

Annexe 7 : Fiche d'auto-évaluation d'accompagnement du stagiaire

Nom / Prénom :

Date :

Thème de la MSP :

Quels sont les risques rencontrés ?		Quelles actions avez-vous menées pour y faire face ?
Victimes	<input type="checkbox"/>	
Vital	<input type="checkbox"/>	
Neurologique	<input type="checkbox"/>	
Traumatologique	<input type="checkbox"/>	
Impliqués / Concernés	<input type="checkbox"/>	
Chimiques	<input type="checkbox"/>	
Asphyxie	<input type="checkbox"/>	
Panique	<input type="checkbox"/>	
Incendie	<input type="checkbox"/>	
Pollution	<input type="checkbox"/>	
Electricité	<input type="checkbox"/>	
Météo	<input type="checkbox"/>	
Explosion	<input type="checkbox"/>	
Suraccident	<input type="checkbox"/>	
Effondrement	<input type="checkbox"/>	
Radiologique	<input type="checkbox"/>	
Toxique	<input type="checkbox"/>	
Biologique	<input type="checkbox"/>	
Compétences à travailler :		

Annexe 8 : Fiche d'aide au débriefing pour les formateurs

5- OBSERVATION :

- Quelle était la situation à l'arrivée ?

6- ANALYSE :

- Quelles étaient les risques ? (cf. document analyse des risques)

7- DECISIONS :

- Quel raisonnement tactique ?

8- PRESCRIPTIONS :

- Renvoi vers les FOPS / FAD correspondantes aux éléments de la situation

Point important pour la conduite du débriefing :

- 80% du temps de parole pour l'apprenant et 20% du temps de parole pour le formateur.
- Le formateur **amène** l'apprenant à analyser la situation.
- Ne pas se fixer **uniquement** sur l'apprenant.
- Pas de jugement.

Annexe 9 : Attestation et Diplôme CA TE SPV/SPV

ATTESTATION DE SUIVI DE FORMATION

Article L6331-21 modifié du Code du travail

Le service départemental d'incendie et de secours du Puy-de-Dôme, organisme de formation professionnelle, N° de déclaration d'activité 8363P003563 auprès de la préfecture de la région Auvergne-Rhône-Alpes, représenté par son directeur, atteste que le stagiaire suivant :

Sergent-chef

a suivi la formation :

FAE SPV CHEF D'AGRES TOUT ENGIN

du au au PLATEAU PEDAGOGIQUE CROUËL

DUREE DE LA FORMATION (en heures) : **80.00 heures**

Fait à CLERMONT-FERRAND, le

Pour le Directeur et par délégation,
le chef du groupement formation

Commandant Benoit ASSELIN





MINISTÈRE
DE L'INTÉRIEUR
ET DES OUTRE-MER

Liberté
Égalité
Fraternité



Annexe 10 : Diplôme de Chef d'agrès tout engin

Chef d'agrès tout engin

Vu l'arrêté du 22 août 2019 relatif aux formations des sapeurs-pompiers professionnels et volontaires,
Vu le référentiel national d'activités et de compétences de chef d'agrès tout engin de sapeur-pompier volontaire,
Vu le procès-verbal de la commission d'attribution en date du déclarant que
« Mme – M. », né(e) le « date », dispose des compétences définies dans le référentiel national d'activités et de compétences
de **chef d'agrès tout engin - sapeur-pompier « volontaire » -« professionnel »**.

Délivre à « Mme – M. », le présent diplôme.

Fait à Clermont-Ferrand, le « date ».

Le directeur départemental
des Services d'incendie et de secours du Puy-de-Dôme
Commandant le CDSP 63

SDIS 63 – Chef d'agrès SPV tout engin - N°

Service départemental d'incendie et de secours du Puy-de-Dôme

Table des abréviations

APC : Approche Pédagogique par les Compétences

APP : Atelier Pédagogique Personnalisé

ACC PRO : Accompagnateur de proximité

CA TE : Chef d'Agrès Tout Engin

CIS : Centre d'incendie et de secours

CE : Chef d'Equipe

FOR ACC : Formateur Accompagnateur

ENASIS : Environnement Numérique d'Apprentissage pour les Services d'Incendie et de Secours

EPI : Equipement de Protection Individuel

Fiches RENS : Fiches Renseignements

Fiches OPS : Fiches Opérationnelles

FOAD : Formation Ouverte à Distance

FTEA : Formateurs aux techniques d'engagement et d'attaque

FTO : Fiche techniques Opérationnelles

GDO : Guide de Doctrine Opérationnelle

GTO : Guide de Techniques Opérationnelles

GF : Groupement Formation

GNR : Guide National de Référence

INC : Incendie

MSP : Mise en Situation Professionnelle

PABE : Protection des Animaux des Biens et de l'Environnement

PIO : Partage d'Information Opérationnelle

QCM : Questionnaire à Choix Multiple

QROC : Questionnaire à Réponses Ouvertes et Courtes

RNAC : Référentiel National Activité et Compétences

RIOFE : Référentiel Interne d'Organisation des Formations et d'Évaluation

SDIS : Service Départemental d'Incendie et de Secours

SPV : Sapeurs-Pompiers Volontaires

SSSM : Service de Santé et de Secours Médical

SSUAP : Secours et Soins d'Urgence aux Personnes

