

# **RÉFÉRENTIEL INTERNE D'ORGANISATION de la FORMATION et D'ÉVALUATION**

## **EQUIPIER SPP**

## SOMMAIRE

### Table des matières

<b>SOMMAIRE .....</b>	<b>2</b>
<b>LISTE DES DESTINATAIRES .....</b>	<b>3</b>
<b>CONCEPTION .....</b>	<b>3</b>
<b>HISTORIQUE DES MODIFICATIONS .....</b>	<b>4</b>
<b>1. TEXTES DE RÉFÉRENCE .....</b>	<b>5</b>
<b>2. RÉFÉRENTIEL INTERNE D'ORGANISATION DE LA FORMATION.....</b>	<b>6</b>
2.1 Objectif de la formation d'intégration et de professionnalisation (FIP) : .....	6
2.2 Missions du cadre d'activité :.....	6
2.3 Conditions d'accès à la formation :.....	6
2.4 Durée et déroulement de la formation :.....	6
2.5 Responsabilités de l'organisme de formation .....	8
2.6 Encadrement de la formation : .....	8
2.6.1 Équipe pédagogique :.....	8
2.7 Apprenants : .....	10
2.8 Bloc de compétences activités / compétences / savoir-agir :.....	10
<b>3. RÉFÉRENTIEL INTERNE D'ÉVALUATION .....</b>	<b>11</b>
3.1 Objectifs de la certification des compétences :.....	11
3.2 Modalités générales d'évaluation et de certification des compétences :.....	11
3.3 Commission d'attribution des diplômes :.....	15
3.4 Gestion des ajournements .....	15
3.5 Saisie des LIF et attribution des compétences .....	15
3.5.1 Documents officiels et diplômes.....	17
<b>4. DOCUMENTS COMPLEMENTAIRES .....</b>	<b>18</b>
4.1 Synthèse de la formation.....	18
4.2 Blocs de compétences : .....	19
4.2.1 Blocs de compétences principales.....	19
4.2.2 Blocs de compétences transversales .....	21
4.3 Grille(s) d'évaluation .....	23
4.4 Chronogramme de la formation (donné à titre indicatif) .....	27
4.5 Diplôme (selon modèle DGSCGC) : .....	27
4.6 Attestation de présence (selon modèle SDIS26) .....	27
4.7 Livret individuel de suivi et de certification de la formation (portefeuille) .....	27
4.8 Procès-verbal de la commission.....	27

## LISTE DES DESTINATAIRES

DIFFUSION INTERNE		
	Pour action (papier)	Pour information (mail)
Directeur départemental		X
Directeur départemental adjoint		X
Chefs de pôle		X
Chefs de groupement		X
Chefs de centre		X
Équipes pédagogiques	X	
Concepteurs	X	
GFS état-major et groupements territoriaux	X	
ENT (INTRASDIS et ENASIS)		X

DIFFUSION EXTERNE		
	Pour action	Pour information

## CONCEPTION

### Rédacteurs :

- Cne Lilian GRIGNON et Fadi CHAMI
- LHC Xavier GERMANAUD
- L1C Philippe LEBLANC et Camille GALLET
- L2C Nicolas FRAISSE
- Adc. François-Xavier MILAN
- Adj. Céline GARCIA

### Validation :

- Comité pédagogique restreint : 16 septembre 2022
- Instances :
  - o CATSIS du 30 janvier 2023.
  - o Modifications en CATSIS du 30 juin 2025.

## HISTORIQUE DES MODIFICATIONS

Date	Page	Objet
25/08/2022		Création du document
16/09/2022		Comité pédagogique restreint GFS
29/10/2022		Présentation chefs CSP + OS
30/01/2023		Validation en CATSIS
30/06/2025		Validation en CATSIS de la modification de la commission d'attribution de diplômes

## 1. TEXTES DE RÉFÉRENCE

- ⊕ Code général de la fonction publique
- ⊕ Décret n°90-850 portant dispositions communes à l'ensemble des sapeurs-pompiers professionnels, précisant les grades permettant d'exercer l'emploi d'équipier
- ⊕ Décret n°2012-520 portant statut particulier du cadre d'emploi des sapeurs et caporaux de sapeurs-pompiers professionnels
- ⊕ Arrêté du 22 août 2019 relatif aux formations des sapeurs-pompiers professionnels et volontaires
- ⊕ Référentiel national d'activités et de compétences de l'emploi opérationnel tenu par les sapeurs et caporaux de sapeur-pompier professionnel
- ⊕ Référentiel national d'évaluation de l'emploi opérationnel tenu par les sapeurs et caporaux de sapeur-pompier professionnel
- ⊕ Règlement formation SDIS 26 en vigueur
- ⊕ GDO-GTO et GNR encore en vigueur.



**Les qualifications décrites ci-après ne se substituent pas au cadre statutaire. En effet, un référentiel n'a pas vocation à déterminer des responsabilités ; il se limite à décrire les activités liées à un emploi ou une activité opérationnelle. Il est donc un outil pour former les personnels à tenir ces mêmes emplois ou activités.**

## 2. RÉFÉRENTIEL INTERNE D'ORGANISATION DE LA FORMATION

### 2.1 Objectif de la formation d'intégration et de professionnalisation (FIP) :

L'objectif de la formation d'intégration et de professionnalisation est de former réglementairement les agents, nouvellement intégré dans le cadre d'emploi des sapeurs et caporaux de SPP. Ils sont ainsi formés aux différents emplois et activités d'équipier de sapeur-pompier professionnel (EQ SPP).

### 2.2 Missions du cadre d'activité :

La caporal SPP, occupant les emplois d'équipier SPP, intervient au sein d'une équipe lors des opérations de secours, sous l'autorité d'un chef d'équipe ou d'un chef d'agrès. Le cadre des trois missions principales est :

- la lutte contre l'incendie, y compris avec des moyens élévateurs aériens (MEA)
- le secours d'urgence aux personnes, dont le secours routier (SR)
- la protection des personnes, des biens et de l'environnement.

Les conditions d'exercice de l'emploi d'équipier SPP sont donc subordonnées à la validation de la présente formation prévue dans ce même référentiel.

### 2.3 Conditions d'accès à la formation :

Les conditions d'accès à la formation sont celles prévues par les textes de référence portant dispositions communes à l'ensemble des sapeurs-pompiers professionnels, en application des dispositions du Code général de la fonction publique et des décrets statutaires précisant les grades permettant d'exercer l'emploi d'équipier et définissant le cadre d'emploi des sapeurs et caporaux de sapeurs-pompiers professionnels.

Ainsi, l'apprenant doit :

- Être sur une liste d'aptitude établie en application des dispositions du Code général de la fonction publique
- Être apte médicalement.

### 2.4 Durée et déroulement de la formation :

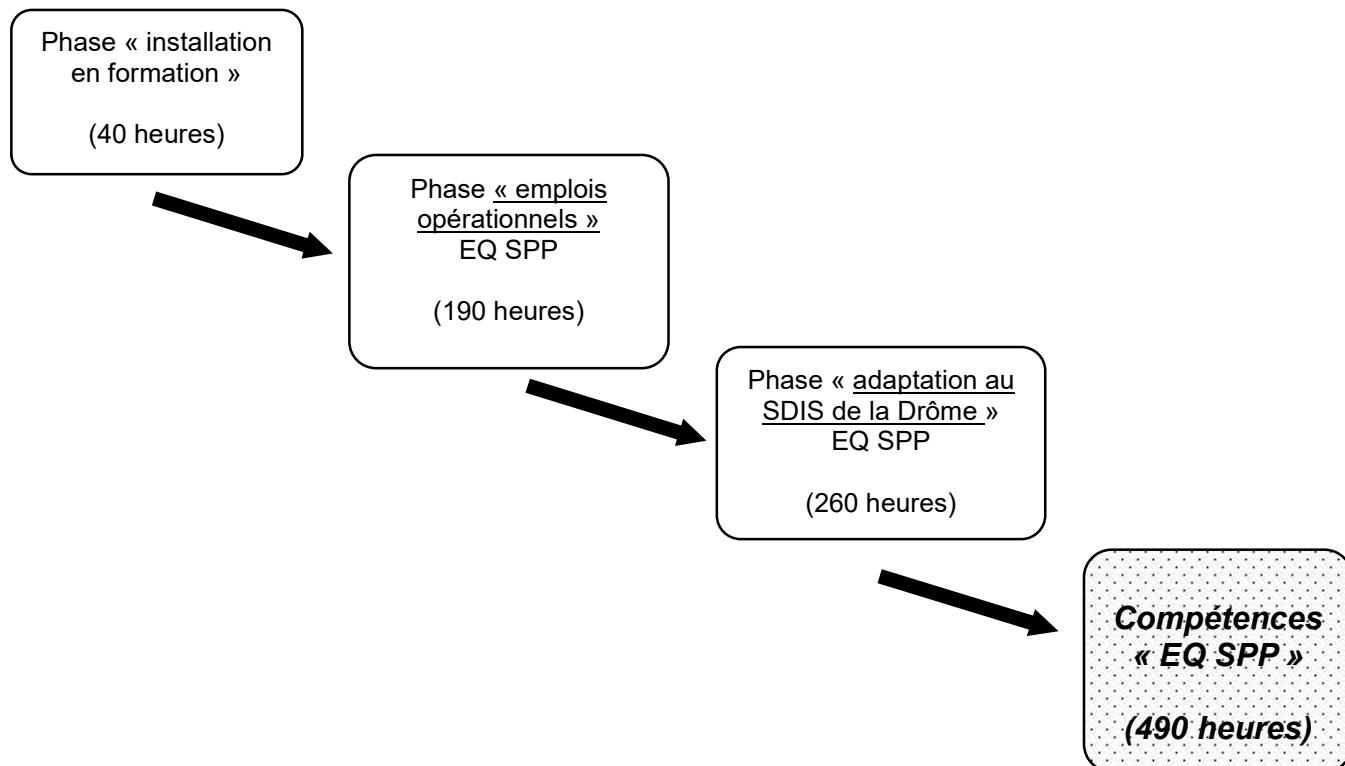
Le volume horaire total est donné à titre indicatif et peut être modifié en fonction de la progression des apprenants et des dispenses de formation accordées. La durée de la formation est estimée à 60 jours cumulés, conformément au RNAC d'équipier SPP. Elle s'organise autour de trois phases :

1. Une phase d'installation en formation, désignée IEF (semaine 0). Son volume horaire est estimé à 40 heures (avec formation à distance FoAD).

2. Une phase de formation « emplois opérationnels », organisée par le GFS, dont le volume horaire est estimé à 190 heures (semaines 1 à 4). Elle est déclinée comme suit :
  - 87 heures dédiées aux domaines d'activités SSUAP
  - 25 heures dédiées au domaine d'activités SR
  - 8 heures dédiées au domaine d'activité de la protection des biens, des personnes et de l'environnement (DIV)
  - 70 heures dédiés au domaine d'activité de la lutte contre l'incendie (INC).
3. Une phase de formation « adaptation au SDIS de la Drôme », organisée par le GFS, en appui avec les unités opérationnelles et le plateau technique de l'ENSOSP (semaines 5 à 9) ; elle est estimée à environ 260 heures et déclinée comme suit :
  - Formations liées aux procédures opérationnelles, aux formations de maintien et de perfectionnement des acquis, aux règles applicables et au cadre fonctionnel, administratif et opérationnel en vigueur au sein du SDIS 26 reposant sur des situations de travail en CSP ou en CSR (EPI balistiques, NRBC, tuerie de masse, PISIR...)
  - Une mise en pratique des compétences acquises se déroulant sur le plateau technique de l'ENSOSP à Vitrolles, permettant de travailler dans des univers opérationnels complexes, dynamiques et au plus proche de la réalité, en immersion dans des CIS.

Le chronogramme pourra être aménagé en fonction des besoins et des ressources pédagogiques, de la recherche d'une cohérence et d'une efficience du dispositif de formation ; il pourra être ainsi prévu de dispenser les compétences en scindant les apprenants en plusieurs sous-groupes.

La formation initiale d'équipier SPP se déroule donc de la façon suivante :



Durant la formation, les mises en situation professionnelle (MSP) représentent plus de 75 % du temps de formation sur la phase « emplois opérationnels » ; cette proportion est fixée *a minima*, à 50 % sur la phase « perfectionnement professionnel ».

Les MSP sont construites de façon à assembler les éléments de compétences permettant de tenir l'activité. Les autres temps sont consacrés à la mise en œuvre d'atelier de pédagogie personnalisée (APP) :

- Cours présentIELS ou dématérialisés, plateforme de formation à distance (FoAD)
- Travaux en sous-groupes
- Recherches et/ou travaux personnels
- Temps d'échanges en entretien individuel ou collectif, réflexion personnelle et collective, diagnostique, auto-évaluation, auto-évaluation accompagnée et évaluation certificative.

Le chronogramme de la formation d'EQ SPP est donné à titre indicatif ; la déclinaison de la formation sous forme de session, est faite en fonction des besoins et impératifs du service, d'une part, et des dispenses de formation partielle ou totale qui peuvent être accordée par la commission de dispense, d'autre part.

## 2.5 Responsabilités de l'organisme de formation

L'autorité organisatrice qui dispense la formation d'équipier SPP a pour responsabilités de :

- S'assurer de la détention, par les formateurs, des qualifications requises et du respect des obligations de formation continue afférentes
- S'assurer des emplois tenus par les formateurs
- Veiller à ce que le déroulement du stage et à l'évaluation des stagiaires soient conformes aux dispositions du présent document
- S'assurer de la bonne gestion administrative du stage
- Délivrer à chaque stagiaire une attestation de suivi de la formation
- Fournir à chaque stagiaire son livret individuel de suivi et de certification
- Éditer le diplôme d'équipier de sapeur-pompier professionnel
- Archiver les différents éléments du dossier pédagogique de la formation (fiches d'évaluations, procès-verbaux de la commission de validation, états de présence...).

## 2.6 Encadrement de la formation :

### 2.6.1 Équipe pédagogique :

Le formateur doit :

- Être sapeur-pompier professionnel
- Être formateur-accompagnateur ou, à défaut, accompagnateur de proximité sur LA
- Être chef d'équipe ou chef d'agrès ou justifier d'une expertise dans un domaine d'activité spécifique ou d'expertise
- Être apte médicalement.

La désignation des personnes composant les équipes pédagogiques relève de la responsabilité du directeur de l'organisme de formation. Outre les formations relatives au soins et secours d'urgence aux personnes (SSUAP) devant être obligatoirement assurées par des personnels qualifiés conformément à la réglementation relative aux formateurs de premiers secours (FPS), les équipes pédagogiques doivent être qualifiées conformément aux formations de spécialité du domaine d'activité de la formation et du développement des compétences chez les sapeurs-pompiers. Ils doivent en outre, figurer sur la liste d'aptitude (LA) de cette même spécialité.

Les équipes pédagogiques sont principalement composées de FORACC, ou à défaut d'ACCPRO, au regard du tableau de ventilation ci-dessous ; seul le RP, **désigné par l'autorité d'emploi comme responsable pédagogique, doit être a minima FORACC sur LA (sans exception)**. En ce qui concerne les formations SSUAP, si le RP n'est pas FPS, il est assisté d'un FPS ayant le statut de responsable pédagogique délégué (RPD), à jour de recyclage annuel et sur LA.

Afin de faciliter la mise en œuvre de la formation dans ces différentes parties, il est également prévu l'aide d'assistants pour des besoins de soutien, notamment afin de conduire les engins de la catégorie des poids-lourds, aider à la préparation des MSP et des cas concrets et de permettant de satisfaire à des besoins techniques et/ou logistiques spécifiquement liés au bon déroulé de cette action de formation.

Pour finir, il peut être dérogé à ces qualifications, si les besoins de formation laissent apparaître un besoin ponctuel d'un intervenant dans un domaine d'expertise ou de spécialité prévu dans le chronogramme (ex : hygiène et sécurité).

	Formation d'intégration et de professionnalisation de caporal SPP		
	Formation initiale d'EQ SPP		Intégration professionnelle en unité
	Phase <u>« Emplois opérationnels »</u>	Phase <u>« adaptation au SDIS de la Drôme »</u>	Phase <u>« post-formation »</u>
Responsable pédagogique	Organisateur de formation du GFS Ou FORACC (voir COFOR) sur LA et désigné		Organisateur de formation du GFS et chefs d'unité
Formateurs	3 à 6 FORACC (ou ACCPRO par défaut) CATE SPP ou CE SPP	2 à 4 FORACC (ou ACCPRO par défaut) CATE SPP ou CE SPP ou expert suivant domaine	Accompagnement continu du GFS et professionnalisation en unité

Apprenants	12 à 24 apprenants max  (Ratio d'un FORACC pour quatre apprenants)	12 à 24 apprenants max  (Ratio d'un FORACC pour huit apprenants sauf APP dispensé par un expert)	2 à 5 agents répartis en unités opérationnelles
Assistants	Suivant besoin	Suivant besoin	Sans objet
Matériels	Suivant domaine (INC, SSUAP, SR, DIV ou autre)	Suivant domaine (INC, SSUAP, SR, DIV ou autre)	Sans objet

### 2.7 Apprenants :

Le nombre d'apprenants est fixé à 12 agents minimum et 24 agents maximum, avec un ration de formateurs susceptible de varier suivant la phase de formation (conformément au tableau établi au 2.6.1).

### 2.8 Bloc de compétences activités / compétences / savoir-agir :

L'équipe pédagogique est libre d'organiser son stage en fonction des compétences des apprenants et de leurs évolutions. Les blocs de compétences ci-après présentent l'ensemble des activités exercées par l'équipier SPP. Ils s'articulent de la manière suivante :

- Activités,
- Compétences,
- Savoir-agir.

Ils sont complétés, dans le tableau de compétences, par les éléments de compétence suivants :

- Les habiletés,
- Les attitudes,
- Les connaissances.

Le déroulé logique de la formation sous la forme d'un chronogramme intègre les phases de distanciel (si prévue) et de présentiel.

Les blocs de compétences sont détaillés dans les documents complémentaires.

### 3. RÉFÉRENTIEL INTERNE D'ÉVALUATION

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

La formation d'intégration et de professionnalisation de caporal SPP est certificative.

#### 3.1 Objectifs de la certification des compétences :

La certification des compétences est un acte administratif réalisé par l'organisme de formation qui vise à certifier que les compétences prévues dans le RIOFE soient validées.

La certification des compétences est également complétée par l'appréciation de la valeur professionnelle réalisée par son chef d'unité. Elle portera sur les compétences de l'agent occupant les emplois d'équipier SPP.

#### 3.2 Modalités générales d'évaluation et de certification des compétences :

La formation d'équipier SPP, qui a pour objet de certifier les compétences des emplois et/ou des activités exercés par le caporal de SPP, est une formation d'intégration et de professionnalisation certificative.

La présente formation fait l'objet d'évaluations, qui peuvent être formatives ou sommatives, tout au long du processus. Elles peuvent prendre les formes pédagogiques suivantes :

- Évaluations diagnostiques
- Auto-évaluations accompagnées
- Évaluations formatives et sommatives critériées.

L'évaluation diagnostique peut être réalisée en début de formation. Elle permet d'identifier et repérer les points faibles, les points forts, les acquis et les difficultés des apprenants en relation avec les nouvelles compétences à acquérir. L'équipe pédagogique peut ainsi situer le niveau initial des apprenants et concevoir l'organisation de l'apprentissage non pas du niveau supposé acquis en début de formation, mais à partir du niveau réel détenu par chacun d'eux.

L'auto-évaluation accompagnée permet à l'apprenant, accompagné du formateur, de réaliser sa propre évaluation ; elle offre une double focale dans le champ du développement des compétences :

- La capacité de l'apprenant à activer et articuler ses ressources
- La résolution de la situation rencontrée.

Cette pratique évaluative élargit le champ d'implication de l'apprenant dans la formation. En plus d'être acteur de sa formation, l'apprenant est :

- Évaluateur de ses capacités
- Développeur de sa confiance
- Diagnostiqueur de sa pratique
- Auteur de son autonomisation.

L'évaluation formative, est la mise en œuvre en situation de travail (MSP) le plus proche de la réalité, avec des objectifs identifiés et en appui sur des critères de réussite appropriés.

Le but des évaluations sommatives est d'évaluer l'acquisition des compétences par l'apprenant à la fin d'une formation ou d'un module, en le comparant à une norme ou à un repère. Les commentaires des évaluations sommatives peuvent être utilisés, toujours de manière formative, par les apprenants et les formateurs dans un objectif de développement des compétences en continu. Elles sont également des mise en œuvre de situation de travail (MSP)

Les MSP, qui sont communément appelées « mise en situation professionnelle » permettent d'évaluer les habiletés et les attitudes. A l'issue de chaque MSP, que l'évaluation soit formative ou sommative, une stratégie d'apprentissage sous forme de développement des compétences, d'axes de progression ou de plan d'action individuel est préconisée par le formateur. Elle peut être complétée par un « apport pédagogique personnalisé » (APP), organisé sous le contrôle du formateur.

L'enchaînement entre MSP et/ou APP se fait en cohérence avec le déroulé du chronogramme.

Les évaluations formatives et sommatives se réalisent sur la base de critère(s) et/ou d'indicateur(s). Les critères permettent de caractériser les actions. Ils peuvent se classer par catégories :

- Qualité : exactitude, précision et rigueur
- Process : adéquation et adaptation
- Normes : connaissance, respect et conformité
- Comportementaux : autonomie, initiative, aptitude, rapidité, cohérence, et pertinence.

Les indicateurs sont des informations mesurables et comparables (temps d'exécution, quantité). Les modalités d'évaluation doivent dès le début de la formation, être portées à la connaissance de l'apprenant, afin de l'associer au processus.

L'évaluation des compétences transversales est réalisée **de manière continue chaque semaine de la session de formation** ; elles doivent être *a minima* reconnues comme étant « **en cours d'acquisition** » à l'issue du temps de formation. Dans le cas contraire, l'équipe pédagogique porte à la connaissance de la commission d'attribution des diplômes, la grille d'évaluation.

Est intégré dans les compétences transversales, la préservation du potentiel physique et psychologique (4P) de l'agent. Celle-ci est complétée notamment, par la réalisation des ICP, à la fin du module d'adaptation. Les résultats obtenus par l'agent devront être globalement supérieurs à ceux évalués lors du diagnostic effectué pendant le module IEF.

**Le livret individuel de suivi et de certification** est renseigné par l'équipe pédagogique pour la partie « formation » et ce, de façon hebdomadaire pendant la formation initiale ; le suivi du plan d'action individualisé de l'agent est également assuré par le même organisme de formation. La certification des compétences est réalisée pour chacun des blocs de compétences de l'équipier SPP, conformément au présent RIOFE.

Le livret individuel de suivi et de certification de l'apprenant recense les résultats de chaque évaluation et permet à l'apprenant et à l'organisme de formation de disposer d'une traçabilité administrative disponible en tout temps.

Lorsque l'apprenant n'a pas encore acquis les capacités, les éléments d'appréciation spécifient les axes de progression pour l'amener à l'acquisition. Les appréciations sont portées tant sur les habiletés, les attitudes que sur les connaissances précisées dans le référentiel interne de formation.

L'apprenant se doit d'être évalué *a minima deux fois* lors de la réalisation de MSP pour chacune des activités référencées dans les tableaux ci-après. Il doit être évalué sur chaque savoir-agir liés aux compétences associées.

En fin de formation, les éléments portés sur le livret individuel de suivi et de certification de chaque agent, doivent, pour chacune des compétences évaluée, être :

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

Des compléments de formation, peuvent être réalisés soit sous forme de MSP, soit sous forme d'APP ; ils sont réputés « acquis » sans formalité d'évaluation particulière.

Enfin, et en application de l'article 9 du décret 2012-520 portant statut particulier du cadre d'emploi des sapeurs et caporaux de SPP, le présent livret a pour but d'apprécier le comportement général du stagiaire tout au long de sa formation d'intégration et de professionnalisation en qualité d'équipier SPP.

Après réalisation de la FI, dès lors que l'agent est affecté en unité opérationnelle, celui-ci sera évalué en continu, sur l'ensemble des compétences de l'EQ SPP.

- L'évaluation des compétences opérationnelles (EQSPP1 à EQSPP8) est réalisée par un membre permanent de l'équipe pédagogique avec le SOG de sa garde. Le livret individuel est renseigné dans ce sens.
- L'évaluation des compétences transversales (EQSPPA à EQSPPD), est effectuée par le chef de centre, avec le responsable pédagogique de la formation. L'appréciation littérale porte aussi sur la manière de servir de l'agent, que l'on retrouve dans les compétences transversales.

**Le livret individuel a donc une double fonction :**

- ***Il est l'outil de traçabilité qui permet à l'organisme de formation, d'apprécier les compétences de l'équipier SPP développées par l'apprenant tout au long de sa FIP ;***
- ***Le livret permet également de se prononcer sur la valeur professionnelle de l'agent, caporal de SPP, occupant les emplois d'équipier SPP.***

En fin de formation, les éléments portés sur le livret individuel de suivi et de certification de chaque agent, doivent, pour chacune des compétences évaluée, être :

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

Des compléments de formation, peuvent être réalisés soit sous forme de MSP, soit sous forme d'APP ; ils sont réputés « acquis » sans formalité d'évaluation particulière.

La mention expresse de ***validation ou de non-validation*** de la formation doit être proposée par le RP et apparaître dans le livret individuel de suivi et de certification. Elle est accompagnée de son appréciation littérale.

En synthèse, la formation d'intégration et de professionnalisation de caporal SPP est articulée comme suit :

Formation d'intégration et de professionnalisation de caporal (FIP) SPP				
	Formation initiale D'EQ SPP	Intégration professionnelle en unité		
	Phase « emplois opérationnels »	Phase « adaptation au SDIS »	Compétences opérationnelles (accompagnement post-formation par membre équipe pédagogique)	Compétences transversales (suivi post-formation par le responsable pédagogique de la formation)
Évaluateur	Équipe pédagogique	Équipe pédagogique	Membre de l'équipe pédagogique accompagnant et SOG de l'agent	Chef d'unité et RP de la formation
Modalité d'évaluation	Evaluation formative et sommative	Evaluation formative	Evaluation sommative	Evaluation des compétences transversales
Supports	Livret individuel de suivi et de certification	Livret individuel de suivi et de certification	Livret individuel de suivi et de certification	Livret individuel de suivi et de certification
Épreuves	MSP + APP	MSP + APP	MSP + APP au besoin Emplois SPP occupés	Sans objet

### 3.3 Commission d'attribution des diplômes :

La commission se compose des membres suivants (sans cumul de fonctions) :

- Le directeur de l'organisme de formation ou son représentant, président,
- Le responsable pédagogique de l'action de la formation, rapporteur de la formation,
- Un officier de sapeur-pompier professionnel,
- Un membre de la commission administrative paritaire de catégorie C, titulaire de la formation d'équipier SPP,
- Le médecin-chef du service d'incendie et de secours, ou son représentant médecin de la sous-direction santé, pour la validation du bloc de compétences « pratiquer des actes de soins d'urgence sur prescription médicale », sauf si ce bloc a fait l'objet d'une dispense totale,
- Un professionnel de santé ayant participé à la formation du bloc de compétences « pratiquer des actes de soins d'urgence sur prescription médicale », sauf si ce bloc a fait l'objet d'une dispense totale.

Les livrets individuels de suivi et de certification permettent à la commission validant la formation initiale d'EQ SPP de prendre en compte les évaluations réalisées tout au long de la formation et le plan de développement continu des compétences.

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 et de validation des acquis de l'expérience. De la sorte, les agents d'ores et déjà titulaires des emplois d'équipier SSUAP et/ou d'équipier INC et/ou d'équipier SR et/ou d'équipier MEA, peuvent être dispenser de formation présentée par la commission de dispense avant le début de la formation initiale. La dispense de formation est un examen individuel de chaque situation, au regard du présent RIOFE ; elle se prononce également sur les formations restantes à valider.

### 3.4 Gestion des ajournements

En cas de non-réussite lors des évaluations, constatée par la commission compétente, l'apprenant est autorisé, dans le cadre d'une nouvelle évaluation, à se présenter une fois pour valider le (ou les) bloc(s) non validés et sous un délai d'un an.

Cette nouvelle évaluation portera sur deux MSP minimum lui permettant de démontrer l'acquisition des compétences restant non acquises.

Si la commission constate un nouvel ajournement, l'épreuve est invalidée. L'apprenant doit alors suivre à nouveau la totalité de la formation d'équipier SPP et valider les compétences non acquises.

### 3.5 Saisie des LIF et attribution des compétences

La traçabilité administrative de cette action de formation sera assurée par le chef du groupement formation sport après transmission du dossier de formation par le responsable de formation.

La saisie de la formation EQSPP est découpée de la façon en faisant référence aux codes UVpro renseignés dans FORSYS.

La phase « emplois opérationnels » EQ SPP est décomposée des unités de valeurs professionnelles suivantes :

- EQSPP1 Réaliser un sauvetage ou une mise en sécurité (2019-EQUIPIER / (EQSPP) Activités opérationnelles)
- EQSPP2 Sécuriser la zone d'intervention (2019-EQUIPIER / (EQSPP) Activités opérationnelles)
- EQSPP3 Eteindre un incendie (2019-EQUIPIER / (EQSPP) Activités opérationnelles)
- EQSPP4 Agir en qualité d'équipier prompt-secours (2019-EQUIPIER / (EQSPP) Activités opérationnelles)
- EQSPP5 Agir en qualité d'équipier SSUAP (2019-EQUIPIER / (EQSPP) Activités opérationnelles)
- EQSPP6 Intervenir pour une mission DIV (2019-EQUIPIER / (EQSPP) Activités opérationnelles)
- EQSPP7 Intervenir pour une intervention impliquant des animaux (2019-EQUIPIER / (EQSPP) Activités opérationnelles)
- EQSPP8 Intervenir au sein d'une équipe SR (2019-EQUIPIER / (EQSPP) Activités opérationnelles)

La phase « adaptation au SDIS de la Drôme » EQ SPP est décomposée des unités de valeurs professionnelles, formations et compléments de formation suivants :

- EQSPPA Agir selon les règles SSQVS (2019-EQUIPIER / (EQSPP) Compétences transversales)
- EQSPPB S'impliquer dans son emploi (2019-EQUIPIER / (EQSPP) Compétences transversales)
- EQSPPC Agir au sein d'un collectif (2019-EQUIPIER / (EQSPP) Compétences transversales)
- EQSPPD Maintenir la capacité opérationnelle (2019-EQUIPIER / (EQSPP) Compétences transversales)
- Environnement institutionnel, culture administrative et gestion RH
- Perfectionnement sous forme de MSP/APP en SSUAP, INC et DIV (pour SPPNO)
- Adaptation technique et opérationnelle au SDIS de la Drôme
- Indicateurs de la condition physique (ICP)
- Présentation des équipes départementales spécialisées (EDSD, EDRT, EDN, EDSMO...)
- Immersion en unité (s) opérationnelle(s)
- MSP sur le plateau technique de l'ENSOSP
- Equipier NRBC (GSAUV et GDECON)
- Gestion du comportement face aux violences urbaines et situations dégradées
- Lot balistique (EPIB) et tuerie de masse
- Sécurité voirie et balisage secours routier et PISIR (Hygiène et sécurité)
- FormaQuiz salariés (Hygiène et sécurité)

- Risques et interventions particulières

**Cette validation apporte les compétences suivantes :**

- **EQ SSUAP**
- **Secouriste SSUAP**
- **ST SSUAP**
- **EQ DIV**
- **EQ INC**
- **EQ MEA (le complément spécifique au MEA du CIS d'affectation reste à réaliser)**
- **EQ SR**
- **CEPARI SPP**
- **COD SEC**
- **EQ GSAUV NRBC**

**Ces compétences permettent dès lors, de déclencher l'agent en qualité d'équipier SPP.**

***Nota bene : la délivrance de la formation EQ SPP peut également donner des compétences complémentaires liées soit à des matériels spécifiques (ex EPI balistique, lot bariatrique) soit à des spécificités dues aux paramétrages et interconnexion des systèmes d'information administratif et/ou des systèmes d'information opérationnel.***

### 3.5.1 Documents officiels et diplômes

Le sapeur-pompier professionnel ayant validé la formation d'équipier SPP, après certification par la commission ad hoc, se voit délivrer, par le directeur de l'organisateur de la formation, un diplôme de portée nationale « équipier SPP » conformément au modèle en annexe.

Le 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 et de l'expérience.

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

Le sapeur-pompier professionnel ayant suivi la formation se voit également remettre une attestation de suivi de présence comportant les éléments précisés dans les pages suivantes.

## 4. DOCUMENTS COMPLEMENTAIRES

### 4.1 Synthèse de la formation

	<b>Formation d'intégration et de professionnalisation de caporal (FIP) SPP</b>			
	<b>Formation initiale D'EQ SPP</b>		<b>Intégration professionnelle en unité</b>	
	<b>Phase « emplois opérationnels »</b>	<b>Phase « adaptation au SDIS »</b>	<b>Compétences opérationnelles (accompagnement post-formation par membre équipe pédagogique)</b>	<b>Compétences transversales (suivi post-formation par le responsable pédagogique de la formation)</b>
UVpro	EQSPP1 à EQSPP8 EQSPPA à EQSPPD	EQSPP1 à EQSPP8 EQSPPA à EQSPPD	EQSPP1 à EQSPP8	EQSPPA à EQSPPD
Autres UV ou compléments de formation		FMPA SPPNO, NRBC, CEPARI SPP, Sécurité et balisage routier, hygiène et sécurité, FormaQuiz, tutorial VL, EPIB, VU, ICP	ICP, EQ MEA spécifique et autres complément de formation propre à l'unité opérationnelle	Sans objet
Evaluateur	Equipe pédagogique	Equipe pédagogique	Membre de l'équipe pédagogique et SOG de l'agent	Chef d'unité ou chef de service avec RP de la formation

**4.2 Blocs de compétences :**

**4.2.1 Blocs de compétences principales**

<i>Blocs de compétences</i>	<i>Compétences</i>
<b><i>I. Domaine d'activité de la lutte contre l'incendie</i></b>	
1. Réaliser un sauvetage ou une mise en sécurité	Utiliser les équipements et matériels dédiés aux sauvetages et mises en sécurité Prendre en compte les impliqués
2. Sécuriser la zone d'intervention	Analyser l'environnement opérationnel Identifier les risques Mettre en place les zonages opérationnels
3. Eteindre un incendie	Réaliser un dispositif d'extinction Exploiter les capacités des équipements d'extinction
<b><i>II. Domaine d'activité du secours d'urgence aux personnes</i></b>	
4. Agir en qualité d'équipier prompt-secours	Assurer une protection immédiate de la victime
	Assurer seul la prise en charge en urgence d'une personne victime d'une détresse vitale
	Appliquer seul les techniques de premiers secours sur une victime ne présentant pas de détresse vitale
	Assurer la surveillance d'une victime dans l'attente de sa prise en charge ou de son transfert
5. Agir en qualité d'équipier secours d'urgence aux personnes	Assurer la sécurité immédiate, adaptée et permanente des intervenants, de la victime et des autres personnes

	S'intégrer dans la chaîne du secours d'urgence aux personnes en qualité d'équipier
	Réaliser un bilan conformément aux protocoles en vigueur
	Réaliser des gestes techniques adaptés à l'état d'une victime
	Conditionner une personne victime d'un accident traumatique du squelette
	Transporter une victime
	Veiller au respect des règles d'hygiène et d'asepsie
6. Intervenir au sein d'une équipe de secours routier	
	Assurer le balisage et la protection d'un accident routier
	Désincarcérer une victime
	Participer à l'extraction de la victime
<b><i>III. Domaine d'activité de la protection des personnes, des biens et de l'environnement</i></b>	
7. Intervenir pour une mission de protection des personnes, des biens et de l'environnement	
	Participer à la protection des personnes et des biens
	Participer à la protection de l'environnement
	Intervenir lors d'événements climatiques
8. Intervenir pour une mission impliquant des animaux	
	Intervenir en présence d'un animal en danger ou menaçant
	Procéder à la destruction d'hyménoptères

#### 4.2.2 Blocs de compétences transversales

<b>Blocs de compétences</b>	<b>Compétences</b>
<b>Compétences transversales de l'emploi d'équipier</b>	
A. Agir selon les règles relatives à la santé, sécurité et qualité de vie en service (SSQVS)	
	Préserver sa santé tout au long de sa carrière afin d'accomplir ses missions en sécurité
	Intégrer la sécurité collective et individuelle dans chacune de ses actions
	Contribuer au « bien vivre ensemble »
	Préserver son potentiel physique et psychologique
<b>B. S'impliquer dans son emploi</b>	
	Analyser le contexte, identifier les situations complexes
	S'adapter en fonction des évolutions et des circonstances
	Développer la réflexivité
	Engager une démarche de développement permanent
	Comprendre et rédiger des écrits
	Exercer en qualité d'acteur du service public
	Diffuser la culture du service public
<b>C. Agir au sein d'un collectif</b>	
	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	
	Contrôler les équipements de protection individuelle
	Contrôler les matériels et véhicules
	Reconditionner les équipements, matériels et véhicules

### 4.3 Grille(s) d'évaluation

<b>Blocs de compétences</b>	<b>Compétences</b>	<b>Acquis</b>	<b>En cours d'acquisition</b>	<b>Non acquis</b>
<b>I. Domaine d'activité de la lutte contre l'incendie</b>				
1. Réaliser un sauvetage ou une mise en sécurité				
	Utiliser les équipements et matériels dédiés aux sauvetages et mises en sécurité			
	Prendre en compte les impliqués			
2. Sécuriser la zone d'intervention				
	Analyser l'environnement opérationnel			
	Identifier les risques			
	Mettre en place les zonages opérationnels			
3. Eteindre un incendie				
	Réaliser un dispositif d'extinction			
	Exploiter les capacités des équipements d'extinction			
<b>II. Domaine d'activité du secours d'urgence aux personnes</b>				
4. Agir en qualité d'équipier prompt-secours				
	Assurer une protection immédiate de la victime			
	Assurer seul la prise en charge en urgence d'une personne victime d'une détresse vitale			
	Appliquer seul les techniques de premiers secours sur une victime ne présentant pas de détresse vitale			
	Assurer la surveillance d'une victime dans l'attente de sa prise en charge ou de son transfert			

<b>5. Agir en qualité d'équipier secours d'urgence aux personnes</b>				
	Assurer la sécurité immédiate, adaptée et permanente des intervenants, de la victime et des autres personnes			
	S'intégrer dans la chaîne du secours d'urgence aux personnes en qualité d'équipier			
	Réaliser un bilan conformément aux protocoles en vigueur			
	Réaliser des gestes techniques adaptés à l'état d'une victime			
	Conditionner une personne victime d'un accident traumatique du squelette			
	Transporter une victime			
	Veiller au respect des règles d'hygiène et d'asepsie			
<b>6. Intervenir au sein d'une équipe de secours routier</b>				
	Assurer le balisage et la protection d'un accident routier			
	Désincarcérer une victime			
	Participer à l'extraction de la victime			
<b><i>III. Domaine d'activité de la protection des personnes, des biens et de l'environnement</i></b>				
<b>7. Intervenir pour une mission de protection des personnes, des biens et de l'environnement</b>				
	Participer à la protection des personnes et des biens			
	Participer à la protection de l'environnement			

	Intervenir lors d'événements climatiques			
8. Intervenir pour une mission impliquant des animaux				
	Intervenir en présence d'un animal en danger ou menaçant			
	Procéder à la destruction d'hyménoptères			

<b>Blocs de compétences</b>	<b>Compétences</b>	<b>Acquis</b>	<b>En cours d'acquisition</b>	<b>Non acquis</b>
<b>Compétences transversales de l'emploi d'équipier</b>				
A. Agir selon les règles relatives à la santé, sécurité et qualité de vie en service (SSQVS)				
	Préserver sa santé tout au long de sa carrière afin d'accomplir ses missions en sécurité			
	Intégrer la sécurité collective et individuelle dans chacune de ses actions			
	Contribuer au « bien vivre ensemble »			
	Préserver son potentiel physique et psychologique			
B. S'impliquer dans son emploi				
	Analyser le contexte, identifier les situations complexes			

	S'adapter en fonction des évolutions et des circonstances			
	Développer la réflexivité			
	Engager une démarche de développement permanent			
	Comprendre et rédiger des écrits			
	Exercer en qualité d'acteur du service public			
	Diffuser la culture du service public			
C. Agir au sein d'un collectif				
	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				
	Contrôler les équipements de protection individuelle			
	Contrôler les matériels et véhicules			
	Reconditionner les équipements, matériels et véhicules			

**Principes :**

- Case(s) grise(s) = compétence(s) devant être « acquise(s) »
- Case(s) blanche(s) = a minima compétence(s) « en cours d'acquisition »

**4.4 Chronogramme de la formation (donné à titre indicatif)**

**4.5 Diplôme (selon modèle DGSCGC) :**

**Document officiel édité par GFS**

**4.6 Attestation de présence (selon modèle SDIS26)**

**Document disponible en publipostage sur FORSYS**

**4.7 Livret individuel de suivi et de certification de la formation (portefeuille)**

**4.8 Procès-verbal de la commission**