

 <b>BUREAU DE LA FORMATION</b>	<b>SCHEMA DEPARTEMENTAL DE FORMATION REFERENTIELS DE FORMATION</b>  <b>Référentiel interne relatif à l'organisation de la formation et de l'évaluation (RIOFE).</b>	<b>Création :</b> Juillet 2020
	<b>Sous-officier de garde SPP</b>	<b>Mise à jour :</b>

# REFERENTIEL INTERNE RELATIF A L'ORGANISATION DE LA FORMATION ET DE L'EVALUATION (RIOFE)

## SOUS-OFFICIER DE GARDE SPP

 <b>BUREAU DE LA FORMATION</b>	<b>SCHEMA DEPARTEMENTAL DE FORMATION REFERENTIELS DE FORMATION</b>  <b>Référentiel interne relatif à l'organisation de la formation et de l'évaluation (RIOFE).</b>	<b>Création :</b> Juillet 2020
	<b>Sous-officier de garde SPP</b>	<b>Mise à jour :</b>

Ce référentiel interne d'organisation de la formation et de l'évaluation a pour finalité la description des modalités d'organisation et d'évaluation de la formation des sous-officiers de garde de sapeurs-pompiers professionnels. C'est le document de référence en matière d'organisation pédagogique et d'évaluation.

## I – MODALITES D'ORGANISATION

### I-1– Cadre des activités du sous-officier de garde

Le sous-officier de garde gère sous l'autorité du chef de centre ou de son représentant les moyens et l'activité de l'équipe de garde.

### I-2– Conception du parcours de professionnalisation

Ce RIOFE reprend l'ensemble des compétences du REAC de la DGSCGC issu de l'arrêté du 22 aout 2019 relatif aux formations des sapeurs-pompiers professionnels et volontaires.

L'organisation de ce parcours, dont la supervision est menée par le bureau de la formation, est conçue par les équipes pédagogiques constituées de concepteurs de formation et de formateurs-accompagnateurs. Cependant, il est convenu que les formateurs-accompagnateurs chargés de la professionnalisation des sous-officiers de garde doivent avant tout tenir compte des compétences précédemment acquises. Ce diagnostic de compétences peut être réalisé en amont ou le premier jour de l'action de formation.

Les équipes pédagogiques doivent créer des parcours personnalisés centrés sur une mixité de techniques pédagogiques tout en privilégiant les mises en situations professionnelles.

### I-3– Conditions d'accès

- Etre affecté sur un emploi de sous-officier de garde ;
- Etre apte médicale liée à l'activité
- Avoir validé la formation de professionnalisation de chef d'agrès tout engin

### I-4– Conditions d'exercice

- être sapeurs-pompiers professionnels,
- être qualifié de sous-officier de garde,
- être sur la liste des personnes compétentes du SDIS de la Loire,

### I-5– Equipe pédagogique

L'action de formation se déroule sous la responsabilité d'un coordinateur de stage, qualifié formateur accompagnateur d'un niveau de responsabilité au moins équivalent à sous-officier de garde.

- Les périodes en présentiel sont encadrés par le coordinateur de stage désigné. Il peut solliciter toute personne reconnue compétente dans un domaine d'expertise spécifique pour participer ponctuellement à l'action de formation.

 <b>BUREAU DE LA FORMATION</b>	<b>SCHEMA DEPARTEMENTAL DE FORMATION REFERENTIELS DE FORMATION</b>  <b>Référentiel interne relatif à l'organisation de la formation et de l'évaluation (RIOFE).</b>	<b>Création :</b> Juillet 2020
	<b>Sous-officier de garde SPP</b>	<b>Mise à jour :</b>

- Les périodes de formation en situation de travail en CIS sont suivis par un accompagnateur de proximité d'un niveau de responsabilité de sous-officier de garde.

La professionnalisation représente un contrat bilatéral entre les formateurs et les apprenants. Les premiers s'engagent dans le soutien et l'accompagnement de l'apprenant dans son parcours et les seconds s'engagent à travailler pour réussir.

### I-6– Durée

Le parcours de professionnalisation est construit sur la base de 40 heures.

### I-7– Public

12 stagiaires maximum

### I-8– Moyens logistiques

A définir par l'équipe pédagogique

### I-9– Lieux de formation

- CDIS ou CIS pour les demi-journées en présentiel
- En CIS pour les périodes de formation en situation de travail

### I-10– Déroulement pédagogique

Le parcours de formation est organisé par le bureau de la formation et est construit sur la base de :

- 4 périodes d'une demi-journée en présentiel espacées chacune d'un mois, soit 2 jours de formation. Elles permettent d'analyser de la pratique, de développer la coopération et de renforcer la cohérence des pratiques.
- 3 périodes de formation en situation de travail pendant un mois où l'apprenant exerce la fonction de sous-officier de garde dans son unité d'affectation avec un minimum de 3 gardes par mois. Elles permettent la mise en pratique de l'emploi pour lequel l'apprenant est en cours d'apprentissage.
- Une FOAD d'une durée estimée à 2 heures. Elle permet l'acquisition du bloc de compétences relative à la santé, sécurité, qualité de vie en service (SSQVS).

### I-11– Programme pédagogique

Période 1 FOAD Découverte	Période 2 Application	Période 3 Analyse de pratique	Période 4 Application	Période 5 Analyse de pratique	Période 6 Application	Période 7 Analyse de pratique
Evaluation diagnostique Compréhension de l'emploi	Formation en situation de travail	Autoévaluation accompagnée	Formation en situation de travail	Autoévaluation accompagnée	Formation en situation de travail	Evaluation formative critériée

 <b>BUREAU DE LA FORMATION</b>	<b>SCHEMA DEPARTEMENTAL DE FORMATION</b> <b>REFERENTIELS DE FORMATION</b>  <b>Référentiel interne relatif à l'organisation de la formation et de l'évaluation (RIOFE).</b>	<b>Création :</b> Juillet 2020
	<b>Sous-officier de garde SPP</b>	<b>Mise à jour :</b>

## I-12 – Les compétences du sous-officier de garde SPP

Les blocs de compétences sont issus des référentiels nationaux de l'emploi de responsabilité de sous-officier de garde de sapeur-pompier professionnel. Les fiches d'activités des différentes compétences sont décrites en annexe 1

Activité relatif à la gestion de la garde	
Blocs de compétences	COMPÉTENCES ASSOCIÉES
<b>Gérer l'activité de la garde</b>	Coordonner et réguler les activités collectives et individuelles de la garde
	Veiller à l'application du règlement intérieur et des différentes consignes
	Participer à l'évaluation professionnelle des agents placés sous sa responsabilité

Compétences transversales	
Blocs de compétences	COMPÉTENCES ASSOCIÉES
<b>A. Agir selon les règles relatives à la santé, sécurité et qualité de vie en service (SSQVS)</b>	Préserver la 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 le 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 et encourager la réflexivité
	Engager une démarche de développement permanent pour soi et le collectif
	Comprendre et rédiger des écrits
	Exercer en qualité d'acteur du service public
<b>C. Agir au sein d'un collectif</b>	Diffuser la culture du service public
	S'intégrer au sein du collectif
	Travailler avec et pour le collectif
	Echanger et partager les informations
<b>D. Maintenir la capacité opérationnelle des équipements, véhicules et matériels</b>	Développer le collectif en qualité de leader
	Contrôler et superviser la vérification des équipements de protection individuelle
	Organiser la vérification des matériels et véhicules
	Diriger le reconditionnement des équipements, matériels et véhicules

	<b>SCHEMA DEPARTEMENTAL DE FORMATION</b> <b>REFERENTIELS DE FORMATION</b>  <b>Référentiel interne relatif à l'organisation de la formation et de l'évaluation (RIOFE).</b>	<b>Création :</b> Juillet 2020
	<b>Sous-officier de garde SPP</b>	<b>Mise à jour :</b>

## II – EVALUATION DE LA FORMATION

La formation de sous-officier de garde est dite **formative**. A ce titre, la finalité de l'évaluation est d'apporter les éléments factuels permettant de confirmer que le degré d'autonomie de l'apprenant dans la réalisation de ses activités est conforme au référentiel national d'évaluation et ce, en vue de la délivrance du diplôme.

### II-1– Modalités d'évaluation

La mesure des compétences se réalise lors du parcours de formation décrit au paragraphe I.  
 Les indicateurs portent sur:

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

### II-2– Le porte feuilles de compétences (annexe 2)

L'évolution de l'acquisition de la compétence est inscrite sur le portefeuille de compétences de l'apprenant. Le portefeuille de compétences doit être utilisé sous cette forme et renseigné tout au long de la formation par l'apprenant lors des périodes en présentiel.

A l'issue de la formation, les portes-feuilles de compétences de l'ensemble des apprenants doivent être transmis au bureau de la formation via la logiciel GEEF pour analyse et délivrance des diplômes.

### II-3– Natures et critères d'évaluation

Les évaluations liées aux connaissances peuvent être réalisées à partir :

- de QCM ;
- de QROC ;
- d'interrogations orales.

Les évaluations liées à l'attitude et aux habiletés sont réalisées à partir de l'observation de l'apprenant dans l'ensemble des activités pédagogiques.

	<b>SCHEMA DEPARTEMENTAL DE FORMATION</b> <b>REFERENTIELS DE FORMATION</b>  <b>Référentiel interne relatif à l'organisation de la formation et de l'évaluation (RIOFE).</b>	<b>Création :</b> Juillet 2020
	<b>Sous-officier de garde SPP</b>	<b>Mise à jour :</b>

## II-4- Types d'évaluation

Trois types d'évaluations sont présents dans la formation des sous-officiers de garde:

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.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Valider des compétences déjà acquises.</li> <li>- Adapter le parcours de formation sur la base du bilan du diagnostic.</li> </ul>
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"> <li>- Faire matérialiser et à faire prendre conscience à l'apprenant de son niveau de compétences</li> <li>- Développer la capacité de l'apprenant à activer et à articuler ses ressources</li> <li>- Confirmer ou pas l'atteinte du niveau requis</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Déclencher chez l'apprenant la compréhension de ces évolutions ou de ces difficultés.</li> <li>- Développer la réflexivité.</li> <li>- Faire tracer via l'équipe pédagogique les évolutions ou les difficultés.</li> <li>- Proposer en coopération avec l'apprenant un plan d'actions adapté favorisant le développement des compétences.</li> </ul>
Evaluation Formative critériée	Acte pédagogique de mesure réalisé en cours de formation après mise(s) en situation pour analyser le niveau des apprenants Phase administrative permettant de valider des compétences et/ou des blocs de compétences et de réaliser la synthèse des évaluations. Créer le plan de développement continu des compétences.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Validation d'acquisitions de compétences et/ou des blocs de compétences.</li> <li>- Adapter le parcours de formation sur la base du résultat de l'évaluation formative critériée.</li> <li>- Proposer les actions de formation(s) adaptée(s) pour atteindre l'acquisition des compétences.</li> <li>- Proposer au bureau de la formation validant les diplômes la somme et la synthèse des évaluations permettant de délivrer (ou pas) le diplôme.</li> <li>- Assurer la traçabilité des évaluations réalisées tout au long du parcours de formation.</li> <li>- Fournir au bureau de la formation le plan de développement continu des compétences.</li> </ul>

	<b>SCHEMA DEPARTEMENTAL DE FORMATION REFERENTIELS DE FORMATION</b>  <b>Référentiel interne relatif à l'organisation de la formation et de l'évaluation (RIOFE).</b>	<b>Création :</b> Juillet 2020
	<b>Sous-officier de garde SPP</b>	<b>Mise à jour :</b>

## II-5- Délivrance du diplôme

Les compétences du porte feuilles doivent être à minima en voie d'acquisition pour permettre la délivrance du diplôme « sous-officier de garde - sapeurs-pompiers professionnels » conforme au modèle de la DGSCGC.

L'évaluation se déroule tout au long de la formation. Il n'y a donc pas de commission à constituer ou de procès-verbal à rédiger.

Un **plan de développement continu des compétences (annexe 3)** sera remis à l'apprenant par son chef de centre. Il a pour objectif de dégager des axes d'amélioration de compétences tel que constaté en fin de formation. Ce document peut être un des outils en lien avec l'entretien professionnel de l'agent.

Le Directeur départemental  
des services d'incendie et de secours  
de la Loire



Contrôleur général Alain MAILHÉ