

	SCHEMA DEPARTEMENTAL DE FORMATION REFERENTIELS DE FORMATION Référentiel Interne d'Evaluation (RIE)	Création : Avril 2017
	Formation chef d'équipe SPP	Mise à jour : Avril 2017

REFERENTIEL INTERNE D'EVALUATION

CHEF D'EQUIPE SAPEUR POMPIER PROFESSIONNELS

	SCHEMA DEPARTEMENTAL DE FORMATION REFERENTIELS DE FORMATION Référentiel Interne d'Evaluation (RIE)	Création : Avril 2017
	Formation chef d'équipe SPP	Mise à jour : Avril 2017

1. Modalités d'évaluation

Le chef d'équipe apprenant est évalué de manière individuelle via les mises en situations pratiques.

Des évaluations formatives sur les connaissances, les habiletés et l'attitude sont réalisées chaque jour.

L'évolution de l'acquisition de la compétence est inscrite sur un livret de suivi individuel. Ce livret est complété régulièrement par le chef d'équipe apprenant.

Les types d'évaluations des différentes compétences sont détaillés en annexe 1.

Les formateurs sont chargés de l'analyse des fiches individuelles de suivi et rendent la décision sur l'acquisition des compétences.

2. Livret individuel de suivi des compétences

Le livret individuel doit être utilisé sous cette forme et renseigné au tout long de la formation par le chef d'équipe apprenant (cf. annexe 2).

3. Critères d'évaluation

Trois niveaux d'acquisition de compétences coexistent : acquis, en cours d'acquisition, non acquis. La certification de la compétence intervient lorsque le chef d'équipe obtient la mention acquis.

La compétence est acquise uniquement lorsqu'elle se transpose dans plusieurs situations. Par exemple : un chef d'équipe est compétent pour diriger son équipier lorsqu'il la transpose dans plusieurs situations opérationnelles SAP, INC.

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

4. Modalités de l'évaluation

L'évaluation est continue et certificative.

	SCHEMA DEPARTEMENTAL DE FORMATION REFERENTIELS DE FORMATION Référentiel Interne d'Evaluation (RIE)	Création : Avril 2017
	Formation chef d'équipe SPP	Mise à jour : Avril 2017

5. Nature de l'évaluation

Les évaluations certificatives des compétences sont réalisées à partir :

- de mises en situations professionnelles (MSP).

Les évaluations formatives liées aux connaissances peuvent être réalisées à partir :

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

Les évaluations formatives liées aux habiletés sont réalisées à partir :

- d'ateliers pédagogiques personnalisés (APP).

Les évaluations formatives liées à l'attitude sont réalisées à partir :

- de l'observation du chef d'équipe apprenant dans l'ensemble des activités pédagogiques.

6. Déroulement de l'évaluation

Quatre temps d'évaluations sont présents dans la formation des chefs d'équipe :

A. Autoévaluation de l'existant

Dès son arrivée, l'apprenant est mis en situation. Ces différentes mises en situations professionnelles (MSP) appelées cibles l'aident à s'autoévaluer d'une part et à comprendre les enjeux, le fonctionnement et l'intérêt de l'autodiagnostic.

Pour le formateur, ces situations concourent à la conception du parcours individuel de professionnalisation.

Pour ce faire, ils disposent du livret individuel de suivi (annexe 2), des fiches d'évaluation MSP cibles (annexe 3) et des fiches d'autodiagnostic (annexes 4 et 5) Le formateur indique à l'apprenant les compétences en jeu dans chaque MSP et l'accompagne dans l'autodiagnostic.

L'apprenant doit évaluer :

- Les compétences maîtrisées
- Les compétences à travailler

Quel que soit son évaluation, il est indispensable qu'il réfléchisse aux raisons de cette évaluation.

La réflexion sur les actions réalisées est un moment incontournable de la construction des compétences.

B. Autoévaluation accompagnée (post-action)

Au même titre que l'évaluation de l'existant, chaque MSP réalisée par l'apprenant est suivie d'un temps d'autodiagnostic accompagné par le formateur.

L'apprenant réfléchit à ses actions et verbalise, les raisons de ses choix tactiques. Cette verbalisation est accompagnée par le formateur afin de centrer la réflexion sur les actes.

	SCHEMA DEPARTEMENTAL DE FORMATION REFERENTIELS DE FORMATION Référentiel Interne d'Evaluation (RIE)	Création : Avril 2017
	Formation chef d'équipe SPP	Mise à jour : Avril 2017

Pour cela le formateur a pour mission d'aider l'apprenant à trier tout ce qui est du registre des opinions, du but, de l'émotion. Empathique, il écoute activement ce qui est dit et peut ainsi poursuivre la construction du parcours en accord avec l'apprenant.

Pour ce faire, ils disposent des fiches d'autodiagnostic (annexes 4 et 5) et du livret individuel de suivi (annexe 2). Le formateur indique à l'apprenant les compétences en jeu dans chaque MSP et l'accompagne dans l'autodiagnostic.

L'apprenant doit évaluer :

- Les compétences maîtrisées
- Les compétences à travailler

Quel que soit son évaluation, il est indispensable qu'il réfléchisse aux raisons de cette évaluation.

La réflexion sur les actions réalisées est un moment incontournable de la construction des compétences.

C. Autodiagnostic périodique

L'autodiagnostic périodique est détaché de l'action et peut intervenir au moment choisi par l'apprenant. Il peut intervenir autant de fois que l'apprenant le souhaite.

Le formateur doit rester attentif à l'évolution de l'autonomisation de l'apprenant

Ce moment intime favorise une régulation du formateur dans le parcours de l'apprenant. En effet, détaché de l'action, l'autodiagnostic périodique permet à l'apprenant d'évaluer ses besoins en définissant avec le formateur les choix à venir.

La liberté de parole participe activement au développement du sentiment d'efficacité personnelle.

D. Autodiagnostic d'acquisition

L'autodiagnostic d'acquisition consiste en un entretien durant lequel l'apprenant détermine s'il a acquis ou non l'ensemble des compétences défini dans le référentiel interne de formation.

Dans ce cadre le formateur possède l'ensemble des évaluations précédentes et peut ainsi aider l'apprenant à diagnostiquer sa progression et l'accompagner dans la décision d'acquisition ou non des compétences.

Quelle que soit la décision prise par le binôme, elle doit être inscrite sur le livret individuel de suivi dans le tableau de validation des compétences.

Dans le cas d'un apprenant qui identifie des carences en fin de formation, la compagnie organisatrice lui proposera un soutien pédagogique, pour l'amener à réussir.

7. Jury d'évaluation

Le jury validant la formation de chef d'équipe SPP comprend :

- le chef de bureau de la formation ou son représentant, président ;
- le responsable de stage ;
- un officier de sapeur-pompier professionnel;
- un adjudant de sapeur-pompier professionnel titulaire de la formation de chef d'agrès tout engin.

	SCHEMA DEPARTEMENTAL DE FORMATION REFERENTIELS DE FORMATION Référentiel Interne d'Evaluation (RIE)	Création : Avril 2017
	Formation chef d'équipe SPP	Mise à jour : Avril 2017

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 au référentiel interne de d'évaluation établi par le SDIS42.

Il établit un procès-verbal.

Les stagiaires ayant validé leur formation se voient délivrer un diplôme par le responsable du centre de formation, mention « diplôme de chef d'équipe de sapeur-pompier professionnel », précisant le ou les domaines d'activités pour lesquels ils ont été formés.

8. Gestion des échecs

Les stagiaires qui n'ont pas validé l'ensemble des compétences devront refaire deux mises en situation professionnelle lors d'un autre stage CE SPP .

En cas de nouvel échec ils devront repasser entièrement la formation.

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



Colonel Patrick LEBUY

	SCHEMA DEPARTEMENTAL DE FORMATION REFERENTIELS DE FORMATION Référentiel Interne d'Evaluation (RIE)	Création : Avril 2017
	Formation chef d'équipe SPP ANNEXE 1 : Type d'évaluation par compétences	Mise à jour : Avril 2017

		Type d'évaluation
MODULE 1 : AVOIR UN ROLE DE CHEF D'EQUIPE		
C1.1	Décider des actions du binôme	Certificative
C1.2	Analyser l'état des matériels	Certificative
C1.3	Analyser les risques	Certificative

MODULE 2 : INTERVENIR EN CHEF D'EQUIPE SAP		
C2.1	Analyser un ordre de départ	Certificative
C2.2	Analyser l'état d'une victime	Certificative
C2.3	Décider de la prise en charge d'une victime en attendant les renforts	Certificative

MODULE 3 : INTERVENIR EN CHEF D'EQUIPE INC		
C3.1	Analyser une situation opérationnelle	Certificative
C3.2	Analyser les risques pour la victime	Certificative
C3.3	Décider de son établissement	Certificative
C3.4	Analyser un incendie	Certificative
C3.5	Analyser les décombres	Formative

TABLEAU DE VALIDATION DES COMPETENCES

		A	NA	VAE/RATD
MODULE 1 : AVOIR UN ROLE DE CHEF D'EQUIPE				
C1.1	Décider des actions du binôme			
C1.2	Analyser l'état des matériels des matériels			
C1.3	Analyser les risques			
MODULE 2 : INTERVENIR EN CHEF D'EQUIPE SAP				
C2.1	Analyser un ordre de départ			
C2.2	Analyser l'état d'une victime			
C2.3	Décider de la prise en charge une victime en attendant les renforts			
MODULE 3 : INTERVENIR EN CHEF D'EQUIPE INC				
C3.1	Analyser une situation opérationnelle			
C3.2	Analyser les risques pour la victime			
C3.3	Décider de son établissement			
C3.4	Analyser un incendie			
C3.5	Analyser les décombres			

A = Acquis / NA = Non Acquis

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

PLAN D'ACTION

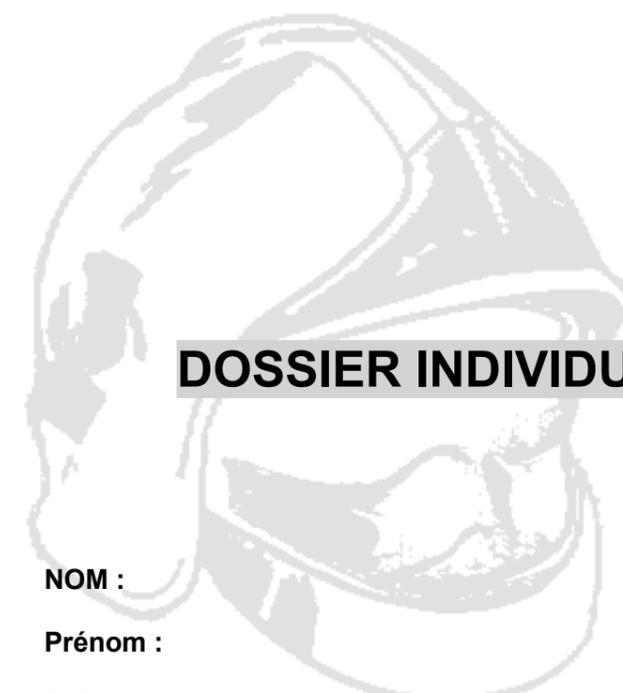
--	--

APTE

INAPTE

Le : Signature stagiaire :

Signature formateur :



DOSSIER INDIVIDUEL DE SUIVI STAGIAIRE

NOM :

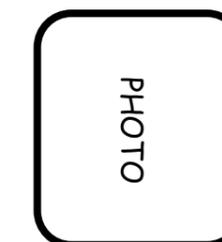
Prénom :

CIS :

Semaine du : / / **au** / /

N° de Stage :

Lieu du Stage :



RESPONSABLE DE STAGE :

Signature :

	SCHEMA DEPARTEMENTAL DE FORMATION REFERENTIELS DE FORMATION Référentiel Interne d'Evaluation (RIE)	Création : Avril 2017
	Formation chef d'équipe SPP ANNEXE 3 : Fiche d'évaluation formateur	Mise à jour : Avril 2017

Stagiaire : Date :

Mise en situation professionnelle cible n°...
Thème de la manœuvre :
Compétences maîtrisées :
Compétences à travailler :

Mise en situation professionnelle cible n°...
Thème de la manœuvre :
Compétences maîtrisées :
Compétences à travailler :

	SCHEMA DEPARTEMENTAL DE FORMATION REFERENTIELS DE FORMATION Référentiel Interne d'Evaluation (RIE)	Création : Avril 2017
	Formation chef d'équipe SPP ANNEXE 4 : Fiche d'autodiagnostic (1^{er} et 2^{ème} jour)	Mise à jour : Avril 2017

Stagiaire :	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"/>	
Neuro	<input type="checkbox"/>	
Tramato	<input type="checkbox"/>	
Impliqués	<input type="checkbox"/>	
Chimique	<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 :

	SCHEMA DEPARTEMENTAL DE FORMATION REFERENTIELS DE FORMATION Référentiel Interne d'Evaluation (RIE)	Création : Avril 2017
	Formation chef d'équipe SPP ANNEXE 5 : Fiche d'autodiagnostic (3^{ème} jour)	Mise à jour : Avril 2017

Stagiaire :	Date :
Thème de la MSP:	

Quels sont les risques rencontrés ?	Quelles actions avez-vous menées pour y faire face ?

Compétences à travailler :
