
	SCHEMA DEPARTEMENTAL DE FORMATION REFERENTIELS DE FORMATION Référentiel interne relatif à l'organisation de la formation et de l'évaluation (RIOFE).	Création : Juin 2021
	Chef d'équipe SPV	Mise à jour : Décembre 2021

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

CHEF D'EQUIPE SPV

	SCHEMA DEPARTEMENTAL DE FORMATION REFERENTIELS DE FORMATION Référentiel interne relatif à l'organisation de la formation et de l'évaluation (RIOFE).	Création : Janvier 2021
	Chef d'équipe SPV	Mise à jour : Décembre 2021

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 de chef d'équipe de sapeurs-pompiers volontaires. C'est le document de référence en matière d'organisation pédagogique et d'évaluation.

I – MODALITES D'ORGANISATION

I-1– Cadre des activités du chef d'équipe SPV

Le chef d'équipe intervient au sein d'une équipe lors des opérations de secours sous l'autorité d'un chef d'agrès. Il intervient dans le cadre de la mission principale de lutte contre l'incendie.

I-2– Conception du parcours de formation

Ce RIOFE reprend l'ensemble des compétences du RNAC de la DGSCGC issu de l'arrêté du 29 août 2019 relatif à l'emploi opérationnel de chef d'équipe SPV.

L'organisation de ce parcours est conçue par les équipes pédagogiques constituées de concepteurs et de formateurs-accompagnateurs. Cependant, il est convenu que les équipes pédagogiques en charge de la formation des chefs d'équipe doivent avant tout tenir compte des compétences précédemment acquises. Ce diagnostic de compétences est 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.

Point de vigilance :

Conformément aux dispositions réglementaires, un stagiaire n'est pas autorisé à **assurer en propre** l'emploi pour laquelle il est en cours de formation (CSI R.723-16).

I-3– Conditions d'accès


Les conditions d'accès à la formation sont :

- Avoir validé la formation d'équipier INC SPV ;
- Etre nommable au grade de caporal l'année suivante la formation ;
- Etre apte médicalement au domaine d'activité exercé.

I-4– Conditions d'exercice

Le chef d'équipe SPV doit :

- avoir validé la formation de chef d'équipe SPV ;
- valider annuellement la formation de maintien et de perfectionnement des acquis prévue par l'arrêté relatif à la formation des sapeurs-pompiers professionnels et volontaires ;
- être apte médicalement au domaine d'activité exercé.

	SCHEMA DEPARTEMENTAL DE FORMATION REFERENTIELS DE FORMATION Référentiel interne relatif à l'organisation de la formation et de l'évaluation (RIOFE).	Création : Janvier 2021
	Chef d'équipe SPV	Mise à jour : Décembre 2021

I-5– Equipe pédagogique

La désignation des personnes composant les équipes pédagogiques relève de la responsabilité du directeur de l'organisme de formation.

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.

Le directeur de l'organisme de formation peut néanmoins solliciter toute personne reconnue compétente dans un domaine d'expertise spécifique pour participer ponctuellement à l'action de formation.

L'équipe pédagogique est composée de la manière suivante :

Nombre d'apprenants		6	
Présentiel pédagogique	Coordinateur de stage	FOR ACC à minima du grade d'adjudant	1
	Formateur incendie (FIN) à minima chef d'équipe		1
	Caisson thermique	Formateur incendie	2
	Aide-formateur		2

Cette équipe pédagogique est mutualisée avec une session de chef d'agrès tout engin SPV.


I-6– Durée et déroulé pédagogique

Le parcours de formation débute dès que le sapeur-pompier a reçu sa convocation.

Il est construit selon les périodes d'apprentissage suivantes :

- **1 journée cible** permettant de réaliser une évaluation diagnostique et de proposer à l'apprenant un plan d'action à mettre en œuvre avant la période de formation en présentiel.
- **1 période de « formation en situation de travail » d'un mois.**
Pendant cette période, l'apprenant sous la tutelle d'un accompagnateur de proximité met à niveau ses compétences à l'aide de son plan d'action.
- **1 deuxième période en présentiel pédagogique de 4 jours.**
Cette période pédagogique doit permettre à l'apprenant de se perfectionner au sein du travail en équipe. Cette période peut être réalisée en continu sur une semaine pleine ou sur 4 journées pédagogiques sans dépasser l'espace temporel d'un mois.
Une journée devra être dédiée à l'apprentissage par l'outil pédagogique « caisson thermique ».

La formation de chef d'équipe est mutualisée avec une formation de chef d'agrès tout engin.

	SCHEMA DEPARTEMENTAL DE FORMATION REFERENTIELS DE FORMATION Référentiel interne relatif à l'organisation de la formation et de l'évaluation (RIOFE).	Création : Janvier 2021
	Chef d'équipe SPV	Mise à jour : Décembre 2021

Récapitulatif du parcours de formation :

Présentiel	Formation en situation de travail	Présentiel
1 journée cible Plateau technique	1 mois minimum	4 jours

Durant toute la durée de ce parcours, l'apprenant devra compléter son livret de suivi pédagogique (annexe 3).

I-7– Public

Des sessions de formation à 6 apprenants doivent être privilégiées, mutualisées avec 2 chefs d'agrès tout engin. Ils pourront s'inscrire sur les sessions de formation proposées via le « libre-service stagiaire » de GEEF en exprimant un besoin spécifique lié à une difficulté d'apprentissage (exemple : personne dyslexique).


I-8– Moyens logistiques

Nombre d'apprenants	
Période de présentiel pédagogique	6
	1 EPT 1 lot SAP

Des moyens supplémentaires peuvent être demandés en fonction des besoins pédagogiques.

I-9– Lieux de formation

Les lieux de formation sont à définir par le coordinateur de stage en lien avec son équipe pédagogique et devront respecter la procédure qualité P021 « Modalités d'organisation des MSP ».

	SCHEMA DEPARTEMENTAL DE FORMATION REFERENTIELS DE FORMATION Référentiel interne relatif à l'organisation de la formation et de l'évaluation (RIOFE).	Création : Janvier 2021
	Chef d'équipe SPV	Mise à jour : Décembre 2021

I-10 – Programme pédagogique

Le programme pédagogique est construit par l'équipe pédagogique en lien avec le bureau de la formation en prenant en compte l'ingénierie pédagogique pour adulte et les besoins des apprenants.


Présentiel	Formation en situation de travail	Présentiel
1 journée cible	1 mois	4 jours
BC 1-2-3-4		
Compétences transversales de l'emploi de chef d'équipe BC A-B-C-D		

I-11 – Les compétences du chef d'équipe SPV

Les compétences du chef d'équipe SPV sont définies selon :


- des compétences transversales comprenant 4 blocs de compétences
- le domaine d'activité de chef d'équipe comprenant 4 blocs de compétences

COMPETENCES TRANSVERSALES DE L'EMPLOI DE CHEF D'EQUIPE	
Blocs de compétences	COMPÉTENCES ASSOCIÉES
A. Agir selon les règles relatives à la santé, sécurité et qualité de vie en service (SSQVS)	Préserver sa 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 son 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 pour soi et le collectif
	Comprendre et rédiger des écrits
	Exercer en qualité d'acteur du service public
Diffuser la culture du service public	

	SCHEMA DEPARTEMENTAL DE FORMATION REFERENTIELS DE FORMATION Référentiel interne relatif à l'organisation de la formation et de l'évaluation (RIOFE).	Création : Janvier 2021
	Chef d'équipe SPV	Mise à jour : Décembre 2021

C. Agir au sein d'un collectif	S'intégrer au sein du collectif
	Travailler avec et pour le collectif
	Echanger et partager les informations
	Participer au développement du collectif
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

COMPETENCES DU CHEF D'EQUIPE	
ACTIVITÉS / Blocs de compétences	COMPÉTENCES ASSOCIÉES
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
4. Se positionner en qualité de chef d'équipe dans le cadre d'un déclenchement GFO dégradé.	Réaliser des choix tactiques dans le cadre d'un dispositif opérationnel réduit
	Rendre compte des actions entreprises au COS
	Rendre compte de la situation opérationnelle au CODIS

	SCHEMA DEPARTEMENTAL DE FORMATION REFERENTIELS DE FORMATION Référentiel interne relatif à l'organisation de la formation et de l'évaluation (RIOFE).	Création : Janvier 2021
	Chef d'équipe SPV	Mise à jour : Décembre 2021

II – EVALUATION DE LA FORMATION

La formation de chef d'équipe SPV est dite **certificative**. 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 chapitre 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, ...

Les fiches d'activité des différentes compétences sont détaillées en annexe 1.

II-2– Le portefeuille 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 portefeuilles de compétences de l'ensemble des apprenants doivent être transmis au bureau de la formation via le 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.

	SCHEMA DEPARTEMENTAL DE FORMATION REFERENTIELS DE FORMATION	Création : Janvier 2021
	Référentiel interne relatif à l'organisation de la formation et de l'évaluation (RIOFE).	Mise à jour : Décembre 2021
	Chef d'équipe SPV	

II-4– Types d'évaluation

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

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"> - Valider des compétences déjà acquises. - Adapter le parcours de formation sur la base du bilan du diagnostic.
Autoévaluation accompagnée	Acte pédagogique de mesure réalisé par l'apprenant accompagné par un membre de l'équipe pédagogique en cours de formation destiné à : <ul style="list-style-type: none"> - Faire matérialiser et à faire prendre conscience à l'apprenant de son niveau de compétences - 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 analyse 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"> - 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. - Assurer la traçabilité des évaluations réalisées tout au long du parcours de formation.
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.

II-5– Délivrance du diplôme

La certification est un acte administratif délivré par une commission qui vise à certifier que le niveau requis est atteint. La composition de cette commission est définie dans les RNAC correspondants.


La délivrance du diplôme est assurée par le directeur du SDIS de la Loire, après délibération de la commission qui analyse la conformité de l'organisation de la formation et les résultats des évaluations fournies par l'équipe pédagogique via les portes-feuilles de compétence des apprenants.

Les compétences sont soumises à pondération. Certaines doivent être impérativement reconnues comme étant « acquises », d'autres pouvant être acceptées comme étant « en cours d'acquisition ».

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.

Une « non acquisition » d'une compétence obligatoire entraîne la non-validation de la formation en cours.

Les blocs de compétences validés restent acquis.

	SCHEMA DEPARTEMENTAL DE FORMATION REFERENTIELS DE FORMATION Référentiel interne relatif à l'organisation de la formation et de l'évaluation (RIOFE).	Création : Janvier 2021
	Chef d'équipe SPV	Mise à jour : Décembre 2021

Un **plan de développement continu des compétences du chef d'équipe**, intégré dans le livret individuel de suivi pédagogique (annexe 3) sera remis à l'apprenant et à son chef de centre. Il a pour objectif de dégager des axes d'amélioration de compétences tel que constaté en fin de formation.

II-6– Gestions des échecs

Les apprenants qui n'ont pas validé l'ensemble des compétences devront participer à au moins deux jours de la période présentielle lors d'un autre stage de chef d'équipe SPV ou d'un rattrapage organisé par le bureau de la formation dans le domaine opérationnel incendie.

Avant cela ils travailleront dans leur centre de secours afin de se préparer à l'acquisition des compétences manquantes en lien avec le plan de développement continu des compétences.

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

II – 7 Dispense de formation

La dispense de formation a pour objectif de prendre en compte des compétences ou des expériences déjà acquises en vue d'obtenir le diplôme de chef d'équipe SPV.

A ce titre, l'agent dispose d'un livret de demande de dispense de formation (annexe 4) qu'il devra compléter. Cette demande sera présentée à une commission de dispense dont la composition est définie dans chaque RNAC ou GNR. Cette commission statue sur l'acquisition de compétences liées aux activités et emplois, au regard des titres ou expériences déjà acquises.

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

Contrôleur général Alain MAILHE

