

RÉFÉRENTIEL INTERNE

d'ORGANISATION de la FORMATION et d'ÉVALUATION

ÉQUIPIER SPV INCENDIE et OPÉRATIONS DIVERSES (EQ SPV INC DIV)

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	
INTRASDIS		X

DIFFUSION EXTERNE		
	Pour action	Pour information

CONCEPTION

Rédacteurs :

Concepteurs 2018/2019/2020, groupe de travail INC :
Cne L. ABU-SHARKH, Ltn S. MOUCHE, Adc S. GONZALEZ, Adc M. SALLES,

Validation :

- Comité pédagogique : Cdt D. LEMBLÉ, Cne F. GUILLAN, Ltn X. GERMANAUD
- Chef groupement formation sport : Lcl B. MAURIN
- Instances : CCDSPV du 22 septembre 2020

HISTORIQUE DES MODIFICATIONS

Date	Page	Objet
Septembre 2020		Création du document
Septembre 2021		Modificatif

SOMMAIRE

TEXTES DE RÉFÉRENCE

RÉFÉRENTIEL INTERNE D'ORGANISATION DE LA FORMATION

1. Objectif de la formation
2. Missions du cadre d'emploi
3. Conditions d'accès
4. Durée de la formation
5. Déroulement de la formation
6. Encadrement de la formation
 - équipe pédagogique
 - stagiaires
7. Tableau de synthèse activités/compétences/savoir-agir

RÉFÉRENTIEL INTERNE D'ÉVALUATION

1. Modalités d'évaluation
2. Objectifs de l'évaluation
3. Grille d'évaluation
4. Modalités de certification
 - commission
 - gestion des échecs
 - documents officiels

DOCUMENTS COMPLÉMENTAIRES

- Matériels
- Tableau de synthèse activités/compétences/savoir-agir/attitudes, habiletés, connaissances /chronogramme/ressources pédagogiques
- Mises en situation professionnelle (MSP) et ateliers pédagogiques personnalisés (APP) emblématiques
- Préformations avant INC A et INC B + DIV
- Livret individuel de suivi
- Livret individuel de certification

TEXTES DE RÉFÉRENCE

- Arrêté relatif à la formation des sapeurs-pompiers du 22 août 2019
- Référentiel national d'activités et de compétences de sapeur-pompier volontaire - Équipier
- Référentiel national d'évaluation de sapeur-pompier volontaire - Équipier
- Règlement formation SDIS 26 en vigueur

RÉFÉRENTIEL INTERNE D'ORGANISATION DE LA FORMATION

1. Objectif de la formation :

L'objectif de la formation est de former des sapeurs-pompiers volontaires aux activités d'équipier sapeur-pompier volontaire incendie (INC) et équipier sapeur-pompier volontaire opérations diverses (DIV).

2. Missions du cadre d'emploi :

L'équipier incendie SPV et l'équipier opérations diverses SPV ont pour missions d'intervenir au sein d'une équipe lors des opérations de secours de lutte contre l'incendie et de protection des personnes, des biens et de l'environnement.

Il participe aux opérations de secours sous l'autorité d'un chef d'équipe et d'un chef d'agrès au sein des équipes d'incendie et de protection des personnes des biens et de l'environnement.

3. Conditions d'accès à la formation :

Le stagiaire doit :

- être sapeur-pompier volontaire
- avoir validé la formation équipier SPV module TRANSVERSE
- être apte médicalement.

Le formateur doit :

- être sapeur-pompier
- être formateur-accompagnateur ou accompagnateur de proximité
- être chef d'équipe incendie au minimum
- être apte médicalement
- à jour de la FMPA Port de l'ARI.

4. Durée de la formation :

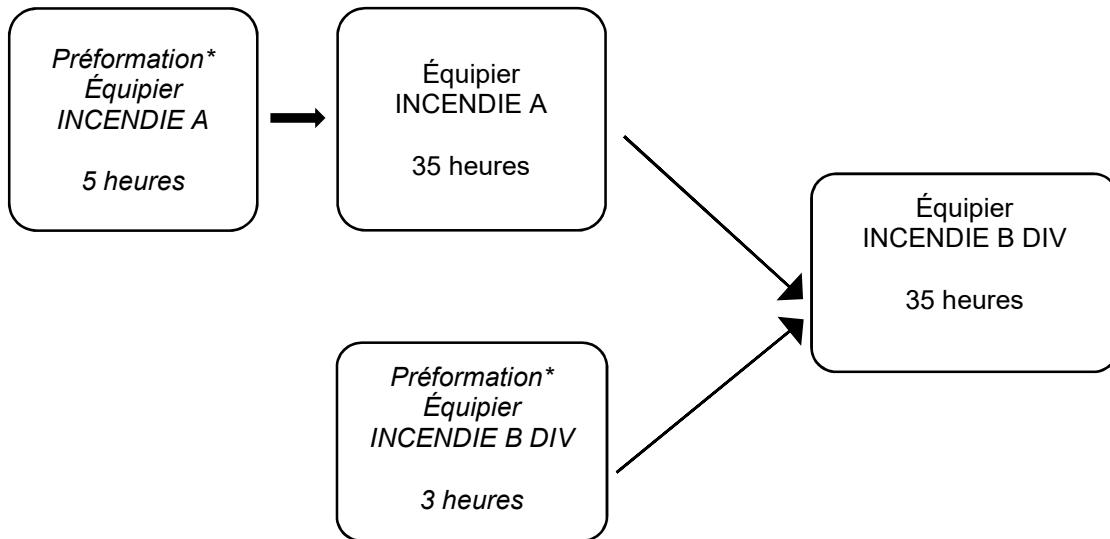
Le volume horaire total est donné à titre indicatif et peut être modifié en fonction de la progression des stagiaires. La durée de la formation est estimée à 78 heures, non consécutives.

Elle s'organise autour de 2 phases :

- une phase de préformation obligatoire avant chaque stage. Son volume, estimé à 8 heures, dépendra de l'avancement du stagiaire
- une phase de formation en présentiel avec deux stages totalisant 70 heures dénommés INC A et INC B + DIV.

5. Déroulement de la formation :

La formation de l'« **équipier SPV INC + DIV** » comprend 70 heures de présentiel et environ 8 heures à distance, organisée de la façon suivante:



(*) : si les 2 stages INC A et INC B DIV s'enchaînent, la préformation avant l'INC B + DIV devra se faire en amont de l'INC A.

Durant la formation en présentiel, les MSP représentent plus de 50% du temps de formation.

Les MSP sont construites de façon à assembler les éléments de compétences permettant de tenir l'emploi.

Les autres temps sont consacrés à la mise en œuvre d'APP :

- cours présentiels ou dématérialisés, plateforme formation
- travaux en sous-groupes
- recherches et/ou travaux personnels
- temps d'échanges en entretien individuel ou collectif, réflexion personnelle, autoévaluation ...

6. Encadrement de la formation :

- équipe pédagogique

L'équipe pédagogique est composée à minima d'un formateur accompagnateur désigné par l'autorité d'emploi comme responsable pédagogique.

Pour les formations avec des stagiaires équipiers uniquement (formations non intégrées avec d'autres emplois opérationnels):

	Préformation	INC A	INC B DIV
		pour un max de 12 stagiaires	pour max de 12 stagiaires
Responsable pédagogique	Chef de centre	chef d'agrès tout engin FOR ACC	chef d'agrès tout engin FOR ACC
Formateurs (1 formateur pour 4 stagiaires)	Tuteur idéalement accompagnateur de proximité	3 formateurs chefs d'équipe (grade min) FOR ACC (ou accompagnateurs de proximité à défaut) dont un qualifié MTEA	3 formateurs chefs d'équipe (grade min) dont au moins 2 FOR ACC le 3^{ème} peut-être un apprenant FORACC ou ACCPRO.
Formateurs spécialistes		4 formateurs port de l'ARI/CEPARI 1 MTEA (si possible parmi les formateurs)	4 formateurs port de l'ARI/CEPARI 1 MTEA (si possible parmi les formateurs)
Assistants		2 conducteurs qualifiés COD 1	2 conducteurs qualifiés COD 1

Le nombre d'intervenants dans le tableau ci-dessus est quantifié pour 12 stagiaires pour la partie présentielles (effectif max : 12).

Pour les formations intégrant plusieurs emplois opérationnels, l'encadrement comprendra un formateur accompagnateur ou accompagnateur de proximité pour 3 stagiaires (cf RIOFE CA TE SPV).

- **Stagiaires**

Le nombre de stagiaires est fixé à 12 sapeurs-pompiers maximum. La formation est annulée lorsque le nombre de stagiaires est inférieur à 6 pour les formations non intégrées.

Pour les formations intégrant plusieurs emplois opérationnels, l'effectif est de 5 EQ INC B + DIV .

7. Tableau activités/compétences/savoir-agir :

L'équipe pédagogique est libre d'organiser son stage en fonction des compétences des stagiaires et de leurs évolutions.

Les tableaux ci-dessous présentent l'ensemble des activités exercées par les équipiers incendie et équipiers DIV, avec les éléments ci-dessous à développer :

- activités
- compétences
- savoir-agir.

Il est complété et précisé par le tableau de synthèse dans les documents complémentaires au présent référentiel dans lequel seront développés:

- les habiletés
- les attitudes
- les connaissances
- le déroulé logique de la formation sous la forme d'un chronogramme, intégrant les phases de distanciel et de présentiel
- les ressources pédagogiques associées type PARTEX, RETEX, tutoriels, power-point, plateformes formation, notes, BOD, etc... Ce sont des outils de références utiles pour les formateurs, les stagiaires ou tout sapeur-pompier.

Compétences des domaines d'activités de la lutte contre l'incendie

Activités	Compétences	Savoir-agir
1. Réaliser un sauvetage ou une mise en sécurité	Utiliser les équipements et matériels dédiés aux sauvetages et mises en sécurité	Utiliser la technique et le matériel adapté Effectuer le sauvetage ou la mise en sécurité
	Prendre en compte les impliqués	Rassurer les personnes à secourir Encadrer et accompagner les personnes secourues
2. Sécuriser la zone d'intervention	Analyser l'environnement opérationnel	Observer l'environnement opérationnel Analyser la situation opérationnelle
	Identifier les risques	Déetecter les sources de dangers Signaler les sources de dangers
		Sécuriser les zones opérationnelles
	Mettre en place les zonages opérationnels	Informer, rendre compte
3. Éteindre un incendie	Réaliser un dispositif d'extinction	Prendre les matériels adaptés à la mission Réaliser un établissement conformément aux ordres donnés par le chef d'agrès Alimenter un établissement
		Utiliser les capacités des équipements d'extinction
		Débayer et surveiller après l'extinction
	Exploiter les capacités des équipements d'extinction	

Compétences des domaines d'activités de la protection des personnes, des biens et de l'environnement, (Opérations diverses DIV)

Activités	Compétences	Savoir-agir
6. Intervenir pour une mission de protection des personnes, des biens et de l'environnement	Participer à la protection des personnes et des biens	Observer la situation et le contexte de l'intervention
		Analyser et identifier les risques et les enjeux
		Préserver les personnes de dangers avérés ou imminents
		Protéger les biens exposés aux dangers avérés ou imminents
	Participer à la protection de l'environnement	Observer la situation et le contexte de l'intervention
		Analyser et identifier les risques et les enjeux
		Protéger l'environnement
	Intervenir lors d'évènements climatiques	Observer la situation et le contexte de l'intervention
		Analyser et identifier les risques et les enjeux
		Préserver les personnes de dangers liées aux évènements climatiques
		Procéder aux sauvetages, aux mises en sécurité, aux évacuations
		Procéder à la protection des biens exposés à l'évènement climatique
7. Intervenir pour une mission impliquant des animaux	Intervenir en présence d'un animal blessé, en danger ou menaçant	Observer la situation et le contexte de l'intervention
		Analyser et identifier les risques et les enjeux
		Protéger et secourir les animaux blessés ou en danger
		Isoler des risques relatifs à un animal dangereux
	Procéder à la destruction d'hyménoptères	Observer la situation et le contexte de l'intervention
		Analyser et identifier les risques et les enjeux
		Détruire les hyménoptères

Compétences transversales

Activités	Compétences	Savoir-agir
A. S'impliquer dans son activité	Développer la réflexivité	Autoévaluer ses compétences et ses connaissances
		Identifier les axes d'amélioration à développer
	Engager une démarche de développement permanent	Développer ses compétences et ses connaissances
		Rechercher les sources ou personnes ressources pour améliorer ses compétences et ses connaissances
	Comprendre et rédiger des écrits	Utiliser les moyens de communication à disposition
		Comprendre les documents écrits
		Élaborer des écrits
	Exercer en qualité d'acteur du service public	Agir conformément aux missions du service public
		Se comporter avec l'usager conformément aux valeurs du service public
	Diffuser la culture du service public	Mesurer les limites d'actions de l'engagement citoyen
		Diffuser et partager les limites d'actions de la mission du SIS
B. Agir au sein d'un collectif	S'intégrer au sein du collectif	Analyser les forces et les faiblesses du collectif
		Développer la notion de collectif
	Travailler avec et pour le collectif	Partager l'intérêt commun
		Favoriser la bienveillance
	Échanger et partager les informations	Échanger 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
C. Maintenir la capacité opérationnelle des équipements, des véhicules et des matériels	Contrôler les matériels et les véhicules	Analyser l'état et le fonctionnement des matériels et véhicules avant et durant l'intervention
		Contrôler après l'intervention l'état et le fonctionnement des équipements, matériels et véhicules
		Mesurer l'impact d'une anomalie et d'un dysfonctionnement
	Reconditionner les équipements, les matériels et les véhicules	Rendre opérationnel les équipements, les matériels et les véhicules
		Signaler les équipements, les matériels et les véhicules défectueux

RÉFÉRENTIEL INTERNE D'ÉVALUATION

La logique de développement des compétences se centre sur le stagiaire 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 de l'équipier SPV INC et de l'équipier SPV DIV est certificative.

La certification (acte administratif réalisé par la commission d'attribution des diplômes) se base sur la synthèse des évaluations réalisées par l'équipe pédagogique pendant la formation :

- évaluations diagnostiques
- autoévaluations accompagnées
- évaluations formatives critériées
- évaluation sommative et certificative (synthèse des évaluations ci-dessus)

1. Modalités d'évaluation :

La formation fait l'objet d'évaluations formatives, dont des auto-évaluations accompagnées (le stagiaire accompagné du formateur réalise sa propre évaluation), tout au long de la formation.

L'auto-évaluation accompagnée offre une double focale dans le champ du développement des compétences :

- la capacité du stagiaire à activer et articuler ses ressources,
- la résolution du problème rencontré.

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

- évaluateur de ses capacités,
- développeur de sa confiance,
- diagnostiqueur de sa pratique,
- auteur de son autonomisation.

Les mesures 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, rigueur ...
- process : adéquation, adaptation ...
- normes : connaissance, respect, conformité ...
- comportementaux : autonomie, initiative, aptitude, rapidité, cohérence, 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 du stagiaire, afin de l'associer au processus.

Le livret individuel de suivi du stagiaire recense les résultats de chaque évaluation et permet au stagiaire et à l'équipe pédagogique de disposer d'une traçabilité disponible en tout temps.

Lorsque le stagiaire 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.

Le stagiaire se doit d'être évalué à minima une 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 lié aux compétences associées.

La MSP permet d'évaluer les habiletés et les attitudes.

Le niveau de connaissances est appréhendé soit au travers des mises en situation, soit au travers d'un échange oral ou d'un écrit.

En fin de formation, les éléments portés sur le **livret individuel de certification** doivent pour chacune des compétences signifier que la compétence est soit :

- « ACQUISE »
- « EN COURS D'ACQUISITION »
- « NON ACQUISE »

La pondération des compétences :

Les compétences référencées sont soumises à une notion de pondération. Certaines doivent être impérativement reconnues comme « acquises », d'autres pouvant être acceptées comme étant « en cours d'acquisition ». Les tableaux ci-après précisent la 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 comportant un X.

À la fin de la période de formation, une « non acquisition » d'une quelconque compétence entraîne la non-validation de la formation en cours.

Les compétences des cases grisées devant être acquises sont le socle de compétences minimal pour la certification et la validation des acquis de l'expérience.

2. Objectifs de l'évaluation :

L'évaluation permet de mesurer ou d'apprécier, à l'aide de critères adaptés, l'atteinte par le stagiaire, d'un niveau de compétences pour assurer une mission donnée.

Elle est organisée comme suit :

Évaluation	Préformation avant INC A	INC A	Préformation avant INC B DIV	INC B DIV
Évaluateur	Chef de centre et tuteur	Équipe pédagogique	Chef de centre	Équipe pédagogique
Évaluation	Formative	Formative	Formative	Certificative
Supports	Livret individuel de suivi	Livret individuel de suivi	Livret individuel de suivi	Livret individuel de suivi + Livret individuel de certification
Épreuves	APP	MSP + APP	APP	MSP + APP (INC et DIV)

La certification est réalisée à l'issue du parcours par la commission d'attribution des diplômes d'équipier SPV dans les domaines d'activités validés

3. Grille d'évaluation :

Compétences des domaines d'activités de la lutte contre l'incendie

Activités	Compétences	Savoir-agir	A	ECA	NA
1. Réaliser un sauvetage ou une mise en sécurité	Utiliser les équipements et matériels dédiés aux sauvetages et mises en sécurité	Utiliser la technique et le matériel adapté			
		Effectuer le sauvetage ou la mise en sécurité			
	Prendre en compte les impliqués	Rassurer les personnes à secourir			
		Encadrer et accompagner les personnes secourues			
2. Sécuriser la zone d'intervention	Analyser l'environnement opérationnel	Observer l'environnement opérationnel			
		Analyser la situation opérationnelle			
	Identifier les risques	Déetecter les sources de dangers			
		Signaler les sources de dangers			
	Mettre en place les zonages opérationnels	Sécuriser les zones opérationnelles			
		Informier, rendre compte			
3. Éteindre un incendie	Réaliser un dispositif d'extinction	Prendre les matériels adaptés à la mission			
		Réaliser un établissement conformément aux ordres donnés par le chef d'agrès			
		Alimenter un établissement			
	Exploiter les capacités des équipements d'extinction	Utiliser les capacités des équipements d'extinction			
		Déblayer et surveiller après l'extinction			

Principes :

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

Compétences des domaines d'activités de la protection des personnes, des biens et de l'environnement, (Opérations diverses DIV)

Activités	Compétences	Savoir-agir	A	ECA	NA
6. Intervenir pour une mission de protection des personnes, des biens et de l'environnement	Participer à la protection des personnes et des biens	Observer la situation et le contexte de l'intervention			
		Analyser et identifier les risques et les enjeux			
		Préserver les personnes de dangers avérés ou imminents			
		Protéger les biens exposés aux dangers avérés ou imminents			
	Participer à la protection de l'environnement	Observer la situation et le contexte de l'intervention			
		Analyser et identifier les risques et les enjeux			
		Protéger l'environnement			
	Intervenir lors d'évènements climatiques	Observer la situation et le contexte de l'intervention			
		Analyser et identifier les risques et les enjeux			
		Préserver les personnes de dangers liées aux évènements climatiques			
		Procéder aux sauvetages, aux mises en sécurité, aux évacuation			
		Procéder à la protection des biens exposés à l'évènement climatique			
7. Intervenir pour une mission impliquant des animaux	Intervenir en présence d'un animal blessé, en danger ou menaçant	Observer la situation et le contexte de l'intervention			
		Analyser et identifier les risques et les enjeux			
		Protéger et secourir les animaux blessés ou en danger			
		Isoler des risques relatifs à un animal dangereux			
	Procéder à la destruction d'hyménoptères	Observer la situation et le contexte de l'intervention			
		Analyser et identifier les risques et les enjeux			
		Détruire les hyménoptères			

Principes :

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

Compétences transversales

Activités	Compétences	Savoir-agir	A	ECA	NA
A. S'impliquer dans son activité	Développer la réflexivité	Autoévaluer ses compétences et ses connaissances			
		Identifier les axes d'amélioration à développer			
	Engager une démarche de développement permanent	Développer ses compétences et ses connaissances			
		Rechercher les sources ou les personnes ressources pour améliorer ses compétences et ses connaissances			
	Comprendre et rédiger des écrits	Utiliser les moyens de communication à disposition			
		Comprendre les documents écrits			
		Élaborer des écrits			
	Exercer en qualité d'acteur du service public	Agir conformément aux missions du service public			
		Se comporter avec l'usager conformément aux valeurs du service public			
	Diffuser la culture du service public	Mesurer les limites d'actions de l'engagement citoyen			
		Diffuser et partager les limites d'actions de la mission du SIS			
B. Agir au sein d'un collectif	S'intégrer au sein du collectif	Analyser les forces et les faiblesses du collectif			
		Développer la notion de collectif			
	Travailler avec et pour le collectif	Partager l'intérêt commun			
		Favoriser la bienveillance			
	Échanger et partager les informations	Échanger 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			
C. Maintenir la capacité opérationnelle des équipements, des véhicules et des matériels	Contrôler les matériels et véhicules	Analyser l'état et le fonctionnement des matériels et des véhicules avant et durant l'intervention			
		Contrôler après l'intervention l'état et le fonctionnement des équipements, des matériels et des véhicules			
		Mesurer l'impact d'une anomalie et d'un dysfonctionnement			
	Reconditionner les équipements, les matériels et les véhicules	Rendre opérationnels les équipements, les matériels et les véhicules			
		Signaler les équipements, les matériels et les véhicules défectueux			

Principes :

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

4. Modalités de certification :

La certification est un acte administratif réalisé par la commission d'attribution des diplômes qui vise à certifier que le niveau requis dans le référentiel interne d'évaluation est atteint.

La délivrance de la certification est assurée par le directeur de l'organisme de formation, après délibération d'une commission qui analyse la conformité de l'organisation de la formation et les résultats des évaluations fournies par l'équipe pédagogique.

• Commission :

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
- un officier de sapeur-pompier volontaire
- un caporal de sapeur-pompier volontaire.

Les livrets individuels de suivi et de certification permettent à la commission validant la formation 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. Le responsable de la formation pourra dans ce cas être remplacé par un formateur accompagnateur.

• Gestion des échecs :

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

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

Si la commission constate un nouvel échec, l'épreuve est invalidée. Le stagiaire doit alors suivre à nouveau la totalité de la formation de l'équipier INC DIV et valider les compétences non acquises.

• Documents officiels et diplômes :

Le sapeur-pompier ayant validé la formation d'équipier incendie et équipier opérations diverses, après décision de la commission ad hoc, se voit délivrer, par le directeur de l'organisateur de la formation, un diplôme d'équipier avec les activités « Incendie » et/ou « Opérations diverses » cochées.



MANUFACTURE OF L'INSTITUT DE

Equipier

La remise du 22 août 2010 relatif aux formations des sapeurs-pompiers professionnels et volontaires, va le référentiel national d'activités et de compétences de l'agent de sapeur-pompiers volontaire, va le processus de la commission d'attribution en date du dispense des compétences délivrées dans le référentiel national d'activités et de compétences d'acquérir - sapeur-pompiers volontaire pour les domaines d'activités suivants : que

Activité(s) de : Secours d'urgence à personne - Secours routier - Opération diverses

Débute à M. _____ le présent diplôme.

Le rôle de l'organisme de formation (Nanophore)

Documentación de la situación de la seguridad en el país

