

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

## **CHEF D'ÉQUIPE SPV**

## 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 constitution équipe pédagogique

## SOMMAIRE

### TEXTES DE RÉFÉRENCE

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

1. Objectif de la formation
2. Mission 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
- 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 – Chef d'équipe
- Référentiel national d'évaluation de sapeur-pompier volontaire - Chef d'équipe
- 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 du chef d'équipe sapeur-pompier volontaire (CE SPV).

### 2. Mission du cadre d'emploi :

Le chef d'équipe de sapeur-pompier dirige son équipier et coordonne l'action de son équipe lors des opérations de secours de lutte contre l'incendie. Cette mission est assurée avec des engins incendie sauf les moyens élévateurs aériens (formation spécifique).

Il participe aux opérations de secours, sous l'autorité d'un chef d'agrès, au sein des équipes d'incendie.

### 3. Conditions d'accès à la formation :

Le stagiaire doit :

- être sapeur-pompier volontaire
- avoir validé la formation initiale sapeur-pompier volontaire (SUAP, INC A et B + DIV)
- être sapeur-pompier 1<sup>ère</sup> classe
- être apte médicalement
- à jour de la FMPA Port de l'ARI.

Le formateur doit :

- être sapeur-pompier
- être formateur-accompagnateur ou apprenant FORACC ou apprenant 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 leur formation est estimée à 50 heures, non consécutives.

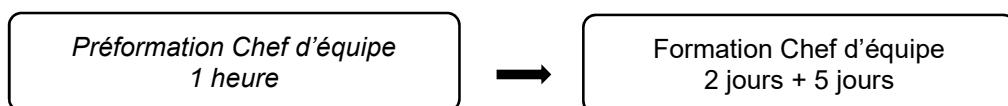
L'équipe pédagogique bénéficie d'une journée préparatoire en amont de la formation.

La formation s'organise autour de 2 phases :

- une phase de préformation obligatoire avant la formation en présentiel. Son volume, estimé à 1 heure, dépendra de l'avancement du stagiaire
- une phase de formation en présentiel totalisant 49 heures.

### **5. Déroulement de la formation :**

La formation de « **chef d'équipe SPV** », communément appelée CE SPV comprend 1 heure de préformation à distance environ et 49 heures de présentiel.



La formation CE SPV est une formation intégrée à d'autres formations :

- formation d'avancement à l'emploi (FAE) de chefs d'agrès SPV tout engin (CA SPV TE)
- formation initiale d'équipiers incendie et opérations diverses EQ SPV INCB DIV (non systématique).

**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 présentiel, 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

La formation CE SPV étant systématiquement organisée avec des CA SPV TE et potentiellement des EQ SPV INCB DIV, la composition de l'équipe pédagogique est précisée dans le RIOFE du CA SPV TE.

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

L'encadrement comprendra un formateur **accompagnateur (ou accompagnateur de proximité à défaut)** pour 3 stagiaires de grade minimum chef d'équipe.

- stagiaires

L'effectif stagiaires est de :

- 10 CE SPV sur une formation d'avancement à l'emploi (FAE) partiellement intégrée avec 3 CA SPV TE ou de
- 5 CE SPV sur une formation d'avancement à l'emploi (FAE) totalement intégrée : avec 3 CA SPV TE et 5 EQ SPV INCB DIV.

L'effectif CE SPV sera révisé en fonction du nombre de CA SPV TE.

La formation peut être annulée si le nombre de stagiaires ne permet pas un déroulé pédagogique cohérent. L'organisateur de la formation devra faire valider toute décision d'annulation par son supérieur hiérarchique et en concertation avec le chef GFS.

**7. Tableau activité/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 chefs d'équipe SPV, avec les éléments ci-dessous à développer :

- activités
- compétences
- savoir-agir.

Ils sont complétés et précisés 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 opérationnels**

<b>Activités</b>	<b>Compétences</b>	<b>Savoir-agir</b>
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 opérationnel	Sécuriser les zones opérationnelles
		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
	Exploiter les capacités des équipements d'extinction	Utiliser les capacités des équipements d'extinction
		Déblayer et surveiller après l'extinction
		Signaler les équipements, matériels et véhicules défectueux

### Compétences transversales

<b>Activités</b>	<b>Compétences</b>	<b>Savoir-agir</b>
<b>A. Agir selon les règles relatives à la santé, sécurité, qualité de vie en service (SSQVS)</b>	Préserver la santé tout au long de sa carrière afin d'accomplir ses missions en sécurité	Adapter et entretenir son potentiel physiologique, physique, psychologique et social en vue de garantir sa capacité opérationnelle à long terme
		Proscrire tout comportement addictif (substances psychoactives ou dopantes, tabac, alcool, activités sportives excessives, jeux ...)
	Intégrer la sécurité collective et individuelle dans chacune de ses actions	Appliquer les principes généraux de prévention et les règles de sécurité en et hors missions opérationnelles
		Veiller à la sécurité de son équipe
		Utiliser les EPI nécessaires à la mission
		Réaliser la mission en adaptant son engagement aux risques, aux enjeux et à ses propres limites
		Savoir réagir face à tout évènement soudain et imprévisible affectant les secours engagés
	Contribuer au "bien vivre ensemble"	Intégrer les interactions entre la vie privée et les obligations liées à l'engagement citoyen
		Être en capacité d'identifier des situations potentiellement traumatisantes et les dispositifs de prise en charge
		Avoir un comportement empathique et tolérant envers ses collègues (cohésion, entraide, écoute, solidarité, confiance, loyauté)
		Développer, entretenir des liens sociaux variés et réguliers
	Préserver son potentiel physique et psychologique	Autoévaluer son potentiel physique
		Développer et améliorer son potentiel physique en référence aux indicateurs de la condition physique (ICP)
		Agir et réagir lors d'une agression physique
		Autoévaluer son potentiel psychologique
		Développer et améliorer son potentiel psychologique
		Agir et réagir lors d'une agression psychologique
<b>B. S'impliquer dans son activité</b>	Analyser le contexte, identifier les situations complexes	Observer la situation, le contexte, l'environnement
		Analyser et identifier les dangers et les enjeux liés aux risques et aux personnes
	S'adapter en fonction des évolutions et des circonstances	Adapter et identifier les dangers et les enjeux liés aux risques et aux personnes
		Anticiper sur les évolutions de la situation
	Développer la réflexivité	Autoévaluer ses compétences et ses connaissances
		Identifier les axes d'amélioration à développer
	Engager une démarche du 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
		Elaborer 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 du SIS
		Diffuser et partager les limites d'action des missions du SIS

<b>Activités</b>	<b>Compétences</b>	<b>Savoir-agir</b>
<b>C. Agir au sein d'un collectif</b>	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
	Participer au développement du collectif	Participer au développement de l'esprit collectif
		Valoriser la diversité et la mixité
<b>D. Maintenir la capacité opérationnelle des équipements, des véhicules et des matériels</b>	Contrôler les équipements de protection individuelle	Analyser l'état des équipements de protection individuelle
		Choisir l'équipement de protection individuelle adapté à la mission
		Utiliser avec agilité et dextérité les équipements de protection individuelle
		Réaliser des contrôles croisés
		Contrôler ses équipements de protection individuelle
	Contrôler les matériels et véhicules	Contrôler l'état et le fonctionnement des matériels et des véhicules avant, durant et après l'intervention
		Mesurer l'impact d'une anomalie et d'un dysfonctionnement
	Reconditionner les équipements, les matériels et véhicules	Rendre opérationnel les équipements, matériels et 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 chef d'équipe SPV 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 :

<b>Évaluation</b>	<b>Préformation avant CE SPV</b>	<b>CE SPV</b>
Évaluateur		Équipe pédagogique
Évaluation	Travail individuel du stagiaire sans évaluation	Certificative
Supports		Livret individuel de suivi + Livret individuel de certification
Épreuves		MSP + APP
<i>La certification est réalisée à l'issue du parcours par la commission d'attribution des diplômes</i>		

### **3. Grille d'évaluation :**

#### **Compétences des domaines d'activités opérationnels**

<b>Activités</b>	<b>Compétences</b>	<b>Savoir-agir</b>	<b>A</b>	<b>ECA</b>	<b>NA</b>
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 adaptés			
		Effectuer le sauvetage ou la mise en sécurité			
	Prendre en compte les victimes	Rassurer les victimes à secourir Encadrer et accompagner les victimes 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 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'agress			
		Alimenter un établissement			
		Utiliser les capacités des équipements d'extinction			
	Exploiter les capacités des équipements d'extinction	Déblayer et surveiller après l'extinction			
		Signaler les équipements, matériels et 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 »

## Compétences transversales

<b>Activités</b>	<b>Compétences</b>	<b>Savoir-agir</b>	<b>A</b>	<b>ECA</b>	<b>NA</b>
<b>A. Agir selon les règles relatives à la santé, sécurité, qualité de vie en service (SSQVS)</b>	Préserver la santé tout au long de sa carrière afin d'accomplir ses missions en sécurité	Adapter et entretenir son potentiel physiologique, physique, psychologique et social en vue de garantir sa capacité opérationnelle à long terme			
		Proscrire tout comportement addictif (substances psychoactives ou dopantes, tabac, alcool, activités sportives excessives, jeux ...)			
	Intégrer la sécurité collective et individuelle dans chacune de ses actions	Appliquer les principes généraux de prévention et les règles de sécurité en et hors missions opérationnelles			
		Veiller à la sécurité de son équipe			
		Utiliser les EPI nécessaires à la mission			
		Réaliser la mission en adaptant son engagement aux risques, aux enjeux et à ses propres limites			
		Savoir réagir face à tout événement soudain et imprévisible affectant les secours engagés			
	Contribuer au "bien vivre ensemble"	Intégrer les interactions entre la vie privée et les obligations liées à l'engagement citoyen			
		Être en capacité d'identifier des situations potentiellement traumatisantes et les dispositifs de prise en charge			
		Avoir un comportement empathique et tolérant envers ses collègues (cohésion, entraide, écoute, solidarité, confiance, loyauté)			
		Développer, entretenir des liens sociaux variés et réguliers			
	Préserver son potentiel physique et psychologique	Autoévaluer son potentiel physique			
		Développer et améliorer son potentiel physique en référence aux indicateurs de la condition physique (ICP)			
		Agir et réagir lors d'une agression physique			
		Autoévaluer son potentiel psychologique			
		Développer et améliorer son potentiel psychologique			
		Agir et réagir lors d'une agression psychologique			
<b>B. S'impliquer dans son activité</b>	Analyser le contexte, identifier les situations complexes	Observer la situation, le contexte, l'environnement			
		Analyser et identifier les dangers et les enjeux liés aux personnes et aux risques			
	S'adapter en fonction des évolutions et des circonstances	Adapter et identifier les dangers et les enjeux liés aux personnes et aux risques			
		Anticiper sur les évolutions de la situation			
	Développer la réflexivité	Autoévaluer les compétences et les connaissances			
		Identifier les axes d'amélioration à développer			
	Engager une démarche du développement permanent	Développer les compétences et les connaissances			
		Rechercher les sources ou personnes ressources pour améliorer les compétences et les connaissances			
	Comprendre et rédiger des écrits	Utiliser les moyens de communication à disposition			
		Comprendre les documents écrits			
		Elaborer 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, du SIS			
		Diffuser et partager les limites d'action des missions du SIS			

Principes :

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

<b>Activités</b>	<b>Compétences</b>	<b>Savoir-agir</b>	<b>A</b>	<b>ECA</b>	<b>NA</b>
<b>C. Agir au sein d'un collectif</b>	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			
	Participer au développement du collectif	Participer au développement de l'esprit collectif			
		Valoriser la diversité et la mixité			
<b>D. Maintenir la capacité opérationnelle des équipements, des véhicules et des matériels</b>	Contrôler les équipements de protection individuelle	Analyser l'état des équipements de protection individuelle			
		Choisir l'équipement de protection individuelle adapté à la mission			
		Utiliser avec agilité et dextérité les équipements de protection individuelle			
		Réaliser des contrôles croisés			
		Contrôler ses équipements de protection individuelle			
	Contrôler les matériels et véhicules	Contrôler l'état et le fonctionnement des matériels et des véhicules avant, durant et après l'intervention			
		Mesurer l'impact d'une anomalie et d'un dysfonctionnement			
	Reconditionner les équipements, matériels et véhicules	Rendre opérationnel 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 chef d'équipe SPV (hormis le caisson) et valider les compétences non acquises.

- **Documents officiels et diplômes :**

Le sapeur-pompier ayant validé la formation de chef d'équipe SPV, après décision de la commission ad hoc, se voit délivrer, par le directeur de l'organisateur de la formation, un diplôme de chef d'équipe.



### Chef d'équipe

Vu l'arrêté du 22 août 2019 relatif aux formations des sapeurs-pompiers professionnels et volontaires,

Vu le référentiel national d'activités et de compétences de chef d'équipe de sapeur-pompier volontaire,

Vu le procès-verbal de la commission d'attribution en date du .....  
M. .... né(e) le ..... dispose des compétences définies dans le  
référentiel national d'activités et de compétences de **chef d'équipe - sapeur-pompier volontaire**

Délivre à M. .... le présent diplôme.

Fait à ..... le .....

Le (directeur de l'organisme de formation/ Nom-Prénom- fonction)