

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

CHEF D'AGRÈS SPV TOUT ENGINE



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 composition équipe pédagogique

Mis en forme : Police : (Par défaut) Arial

Mis en forme : Police : (Par défaut) Arial

Mis en forme : Retrait : Gauche : 0,04 cm

Mis en forme : Retrait : Gauche : 0 cm

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'agrès SPV tout engin
- Référentiel national d'évaluation de sapeur-pompier volontaire - Chef d'agrès SPV tout engin
- 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'agrès sapeur-pompier volontaire tout engin (CA SPV TE).

2. Mission du cadre d'emploi :

Le chef d'agrès sapeur-pompier volontaire tout engin participe aux opérations de secours, seul ou sous l'autorité d'un COS. Il commande l'engagement opérationnel d'un agrès et assure les missions opérationnelles qui lui sont confiées.

3. Conditions d'accès à la formation :

Le stagiaire doit :

- être sapeur-pompier volontaire
- être chef d'agrès une équipe SUAP DIV
- être sergent SPV depuis plus de 36 mois
- être apte médicalement
- à jour de la FMPA Port de l'ARI.

Le formateur doit :

- être sapeur-pompier
- être formateur-accompagnateur ou accompagnateur de proximité
- être chef d'agrès SPV tout engin 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.

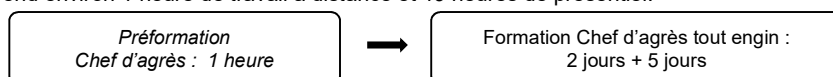
L'équipe pédagogique bénéficie d'une journée préparatoire en amont de la formation.

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'agrès SPV tout engin** », communément appelée CA SPV TE comprend environ 1 heure de travail à distance et 49 heures de présentiel.



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

- formation d'avancement à l'emploi (FAE) de chefs d'équipe SPV (CE SPV)
- formation initiale d'équipier incendie et opérations diverses EQ SPV INC 2 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 présentiels, 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 :

- L'équipe pédagogique :

La formation CA SPV TE est organisée avec des CE SPV et parfois des EQ SPV INCB DIV.

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

Le nombre de formateurs est dimensionné selon l'effectif des stagiaires à raison d'un formateur accompagnateur (ou accompagnateur de proximité à défaut) pour 3 stagiaires. Le tableau suivant présente la composition type de l'équipe :

ÉQUIPE PÉDAGOGIQUE		
Qualité	Nbe	Profil
Responsable pédagogique	1	chef d'agrès tout engin FOR ACC
Formateur	1	formateur chef d'agrès tout engin minimum FOR ACC (ou accompagnateur de proximité à défaut); apprenant FORACC OTR de préférence
Formateurs	3	formateurs chefs d'équipe minimum FOR ACC (ou pour l'un deux apprenant FORACC ou apprenant ACCPRO accompagnateur de proximité à défaut), OTR de préférence
Formateurs spécialistes	4	formateurs port de l'ARI/CEPARI (si possible déjà dans l'équipe pédagogique) <i>pour la journée port de l'ARI</i>
Formateurs spécialistes	3 / 4	OTR (si possible déjà dans l'équipe pédagogique) <i>pour les journées brûlage caisson et feux réels (cf note de service)</i>
Logisticien	1	équipier INC DIV
Assistants	3	conducteurs qualifiés COD 1





SERVICE DÉPARTEMENTAL D'INCENDIE ET DE SECOURS DE LA DRÔME

- Les stagiaires :

L'effectif stagiaires est :

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

L'effectif CE SPV et EQ INCB DIV sont révisés 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'agrès tout engin 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 :

Activités	Compétences	Savoir-agir
1. Commander une intervention incendie en tant que COS	Analyser une situation opérationnelle en matière d'incendie	Réaliser la reconnaissance
		Sécuriser la zone d'intervention
		Analyser la situation
		Définir la tactique opérationnelle
	Prendre la direction d'un sauvetage	Diriger et coordonner un sauvetage
		Adapter les moyens
	Faire assurer l'alimentation pérenne d'un dispositif hydraulique	Dimensionner le dispositif hydraulique adapté
		Ordonner le dispositif d'alimentation
	Diriger la manœuvre d'extinction	Commander l'extinction
		Contrôler l'efficacité de la manœuvre
		Adapter les moyens
	Faire assurer les actions de protection avec le matériel adapté	Engager les dispositifs de protection des biens
		Organiser le déblai et la surveillance
2. Gérer une intervention sous l'autorité d'un COS ou d'un chef de secteur	S'intégrer dans un dispositif dirigé par un COS ou un chef de secteur	Prendre en compte la mission
		Réaliser la reconnaissance
		Sécuriser la zone d'intervention
	Ordonner et contrôler les actions des équipes	Définir la ou les techniques opérationnelles
		Diriger et coordonner les équipes
		Adapter les moyens
	Rendre compte, informer le COS ou le chef de secteur des évolutions de la situation	Collecter les informations opérationnelles des équipes
		Rendre compte au COS ou au chef de secteur

Compétences transversales :

Activités	Compétences	Savoir-agir
A. Agir selon les règles relatives à la santé, sécurité, qualité de vie en service (SSQVS)	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 des personnels sous ses ordres
		Utiliser et faire utiliser par l'ensemble des intervenants, les EPI nécessaires à la mission
		Réaliser la mission en adaptant son engagement et celle de l'ensemble des intervenants aux risques, aux enjeux et à ses propres missions
		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 professionnelles
		Être en capacité d'identifier pour soi-même et l'ensemble des intervenants des situations potentiellement traumatisantes et connaître 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
	Intégrer la préservation du 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

Activités	Compétences	Savoir-agir
B. S'impliquer dans son activité	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 son comportement aux circonstances
		Anticiper sur les évolutions de la situation
	Développer et encourager la réflexivité	Autoévaluer les compétences et les connaissances
		Contribuer à l'autoévaluation des compétences et des connaissances de ses équipes
		Identifier les axes d'amélioration à développer
	Engager une démarche de développement permanent pour soi et le collectif	Développer les compétences et les connaissances
		Rechercher les sources ou les 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
		Élaborer des écrits
C. Agir au sein du collectif	S'intégrer au sein du collectif	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 du SIS
		Diffuser et partager les limites d'action du SIS
	Travailler avec et pour le collectif	Analyser les forces et les faiblesses du collectif
		Développer la notion de 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
	Développer le collectif en qualité de leader	Dynamiser le groupe et l'esprit collectif
		Valoriser la diversité et la mixité
D. Maintenir la capacité opérationnelle des équipements, des véhicules et des matériels	Contrôler et superviser la vérification des équipements de protection individuelle	Analyser et faire vérifier l'état des équipements de protection individuelle affectés
		Choisir l'équipement de protection individuelle adapté à la mission
		Utiliser avec agilité et dextérité les équipements de protection individuelle
		Réaliser des contrôles croisés
	Organiser la vérification des matériels et des véhicules	Faire contrôler l'état et le fonctionnement des matériels et des véhicules avant, pendant et après l'intervention
		Mesurer l'impact d'une anomalie et d'un dysfonctionnement
	Diriger le reconditionnement des équipements, des matériels et des véhicules	Rendre opérationnels les équipements, les matériels et les véhicules

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'agrès SPV tout engin 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. 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.

SERVICE DÉPARTEMENTAL D'INCENDIE ET DE SECOURS DE LA DRÔME

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 CA SPV TE	CA SPV TE
Évaluateur	Travail individuel du stagiaire sans évaluation	Équipe pédagogique
Évaluation		Certificative
Supports		Livret individuel de suivi + Livret individuel de certification
Épreuves		MSP + APP
La certification est réalisée à l'issue du parcours par la commission d'attribution des diplômes		

3. Grille d'évaluation :

Compétences des domaines d'activités opérationnelles :

Activités	Compétences	Savoir-agir	A	ECA	NA
1. Commander une intervention incendie en tant que COS	Analyser une situation opérationnelle en matière d'incendie	Réaliser la reconnaissance			
		Sécuriser la zone d'intervention			
		Analyser la situation			
		Définir la tactique opérationnelle			
	Prendre la direction d'un sauvetage	Diriger et coordonner un sauvetage			
		Adapter les moyens			
	Faire assurer l'alimentation pérenne d'un dispositif hydraulique	Dimensionner le dispositif hydraulique adapté			
		Ordonner le dispositif d'alimentation			
	Diriger la manœuvre d'extinction	Commander l'extinction			
		Contrôler l'efficacité de la manœuvre			
		Adapter les moyens			
	Faire assurer les actions de protection avec le matériel adapté	Engager les dispositifs de protection des biens			
		Organiser le déblai et la surveillance			
2. Gérer une intervention sous l'autorité d'un COS ou d'un chef de secteur	S'intégrer dans un dispositif dirigé par un COS ou un chef de secteur	Prendre en compte la mission			
		Réaliser la reconnaissance			
		Sécuriser la zone d'intervention			
	Ordonner et contrôler les actions des équipes	Définir la ou les techniques opérationnelles			
		Diriger et coordonner les équipes			
		Adapter les moyens			
	Rendre compte, informer le COS ou le chef de secteur des évolutions de la situation	Collecter les informations opérationnelles des équipes			
		Rendre compte au COS ou au chef de secteur			

Principes :

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

Compétences transversales :

Activités	Compétences	Savoir-agir	A	ECA	NA
A. Agir selon les règles relatives à la santé, sécurité, qualité de vie en service (SSQVS)	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 des personnels sous ses ordres			
		Utiliser, et faire utiliser par l'ensemble des intervenants, les EPI nécessaires à la mission			
		Réaliser la mission en adaptant son engagement et celle de l'ensemble des intervenants aux risques, aux enjeux et à ses propres missions			
		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 professionnelles			
		Être en capacité d'identifier pour soi-même et l'ensemble des intervenants des situations potentiellement traumatisantes et connaître 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			
	Intégrer la préservation du 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			

Principes :

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

Activités	Compétences	Savoir-agir	A	ECA	NA
B. S'impliquer dans son activité	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 son comportement aux circonstances			
		Anticiper sur les évolutions de la situation			
	Développer et encourager la réflexivité	Autoévaluer les compétences et les connaissances			
		Contribuer à l'autoévaluation des compétences et des connaissances de ses équipes			
		Identifier les axes d'amélioration à développer			
	Engager une démarche du développement permanent pour soi et le collectif	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			
		Élaborer des écrits			
C. Agir au sein du collectif	S'intégrer au sein du collectif	Agir conformément aux missions du service public			
		Se comporter avec l'usager conformément aux valeurs du service public			
	Travailler avec et pour le collectif	Mesurer les limites d'actions du SIS			
		Diffuser et partager les limites d'action du SIS			
	Échanger et partager les informations	Analyser les forces et les faiblesses du collectif			
		Développer la notion de collectif			
		Partager l'intérêt commun			
		Favoriser la bienveillance			
	Développer le collectif en qualité de leader	Échanger avec bienveillance et attention			
		Partager en s'assurant d'être compris			
		Agir dans le cadre de sa mission de service public			
D. Maintenir la capacité opérationnelle des équipements, des véhicules et des matériels	Contrôler et superviser la vérification des équipements de protection individuelle	Rendre compte des situations			
		Dynamiser le groupe et l'esprit collectif			
		Valoriser la diversité et la mixité			
		Analyser et faire vérifier l'état des équipements de protection individuelle affectés			
	Organiser la vérification des matériels et des véhicules	Choisir l'équipement de protection individuelle adapté à la mission			
		Utiliser avec agilité et dextérité les équipements de protection individuelle			
		Réaliser des contrôles croisés			
	Diriger le reconditionnement des équipements, des matériels et des véhicules	Faire 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			
		Rendre opérationnels les équipements, les matériels et les véhicules			

Principes :

- Case(s) grisée(s) = compétence(s) devant être « acquise(s) »
- Case(s) blanche(s) = a 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,
- un sous-officier de sapeur-pompier volontaire, titulaire de la formation chef d'agrès tout engin.

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. 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 le (ou les) bloc(s) non validés 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'agrès SPV tout engin (hormis la journée caisson) et valider les compétences non acquises.

- **Documents officiels et diplômes :**

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



MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR

Chef d'agrès tout engin

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'agrès tout engin de sapeur-pompier volontaire,

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

Délivre à M. le présent diplôme.

Fait à le

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

Nom de l'organisme de formation – Chef d'agrès SPV tout engin – Année – N°XY



DIRECTION GÉNÉRALE DE LA SÉCURITÉ CIVILE ET DE LA GESTION DES CRISES