

# **Référentiel Interne d'Organisation de la Formation et de l'Evaluation (RIOFE)**

**Chef d'Agrès  
1 Equipe  
Secours Routier  
SPV**

## SOMMAIRE

### Table des matières

<b>SOMMAIRE</b> .....	2
<b>LISTE DES DESTINATAIRES</b> .....	3
<b>CONCEPTION</b> .....	3
<b>HISTORIQUE DES MODIFICATIONS</b> .....	4
1. <b>TEXTES DE REFERENCE</b> .....	5
2. <b>Référentiel Interne d'Organisation</b> .....	6
2.1 <b>Objectif de la formation</b> : .....	6
2.2 <b>Missions du cadre d'emploi</b> : .....	6
2.3 <b>Conditions d'accès à la formation</b> : .....	6
2.4 <b>Durée et déroulement de la formation</b> : .....	6
2.5 <b>Encadrement de la formation</b> .....	7
2.6 <b>Tableau activité/compétences/savoir-agir</b> : .....	8
3 <b>Référentiel Interne d'Evaluation de la Formation</b> .....	9
3.1 <b>Modalités d'évaluation</b> : .....	9
3.2 <b>Déroulement de l'évaluation</b> : .....	10
3.3 <b>Commission d'attribution des Diplômes</b> : .....	10
3.4 <b>Gestion des ajournements</b> : .....	11
3.5 <b>Documents officiels et diplômes</b> : .....	11
4 <b>DOCUMENTS COMPLEMENTAIRES</b> .....	12
4.2 <b>Blocs de compétences</b> : .....	12
4.3 <b>Grille d'évaluation</b> : .....	14
4.4 <b>Chronogrammes et MSP/APP emblématiques</b> .....	17
4.5 <b>Modèle du diplôme</b> : .....	19

## LISTE DES DESTINATAIRES

DIFFUSION INTERNE		
	Pour action (papier)	Pour information (mail)
Directeur départemental		X
Directeur départemental adjoint		X
Chefs de pôle		X
Médecin-chef		X
Chefs de groupement		X
Chefs de centre		X
Équipes pédagogiques	X	
Concepteurs		X
GFS état-major et groupements territoriaux	X	
INTRASDIS		X
ENASIS		X

## DIFFUSION EXTERNE

	Pour action	Pour information
NEANT		

## CONCEPTION

### Rédaction :

- LTN LEBLANC Philippe, adjoint au chef de service Formation aux Emplois Opérationnels et d'Encadrement (FEMOPE), référent formation secours routier
- Concepteurs associés : Ach F. FOI, Ach S. VALLA

### Validation :

- Comité pédagogique : Lcl MAURIN, Cdt GONSOLIN, Cdt GRIGNON, Cne GUILLAN, Ach HUDE
- Chef groupement formation sport : Lcl B. MAURIN
- Instances : CATSIS du 14 octobre 2024

## **HISTORIQUE DES MODIFICATIONS**

<b>Date</b>	<b>Page</b>	<b>Objet</b>
Septembre 2020		Création du document
Septembre 2021		Modification de la composition de l'équipe pédagogique
Septembre 2024		Refonte du document

## **1. TEXTES DE REFERENCE**

- Arrêté relatif à la formation des sapeurs-pompiers du 22 août 2019 ;
- Référentiel national d'activités et de compétences chef d'agrès d'un engin comportant une équipe sapeur-pompier volontaire ;
- Référentiel national d'évaluation chef d'agrès d'un engin comportant une équipe sapeur-pompier volontaire ;
- Règlement formation SDIS 26 en vigueur

## **2. Référentiel Interne d'Organisation**

### **2.1 Objectif de la formation :**

L'objectif de la formation est de former des SPP et SPV à l'emploi opérationnel/aux activités opérationnelles de chef d'agrès une équipe d'un véhicule secours routier (CA SR), quelle que soit leur dotation véhicule : Véhicule Secours Routier Léger (VSRL), Véhicule Secours Routier Moyen (VSRM), Fourgon Pompe Tonne Secours Routier (FPTSR), et Véhicule Tout Usage et de SECurité (VTUSEC) abordage.

### **2.2 Missions du cadre d'emploi :**

Le chef d'agrès une équipe SR commande un engin secours routier. Il ordonne la protection de la zone d'intervention, définit la technique de désincarcération d'une victime et commande la désincarcération. Dans l'attente du chef de groupe, il peut être amené à commander l'intervention.

### **2.3 Conditions d'accès à la formation :**

L'apprenant doit :

- être sapeur-pompier professionnel ou volontaire
- être équipier SR
- avoir suivi la formation « sécurité voirie et balisage » et à jour de FMPA
- être chef d'équipe incendie
- être chef d'agrès SSUAP et chef d'agrès PPBE
- être affecté dans un centre de secours disposant d'un engin secours routier
- être apte médicalement et à jour des ICP depuis moins de 12 mois.

Le formateur doit être :

- sapeur-pompier professionnel ou volontaire
- à minima formateur-accompagnateur (FOR ACC) sur liste d'aptitude
- chef d'agrès une équipe SR
- apte médicalement et à jour des ICP depuis moins de 12 mois.

Pour finir, il peut être dérogé à ces qualifications, si les besoins de formation laissent apparaître un besoin ponctuel d'un intervenant dans un domaine d'expertise ou de spécialité prévu dans le chronogramme (ex : hygiène et sécurité).

### **2.4 Durée et déroulement de la formation :**

Le volume horaire total est donné à titre indicatif et peut être modifié en fonction de la progression des apprenants. La durée de leur formation est estimée à 28 heures 30, non consécutives (hors forfait déplacement).

La formation s'organise autour de 2 phases :

- **Une phase de FOAD obligatoire en avant la formation en présentiel.**

Son volume, estimé à 2 heures, dépendra de l'avancement de l'apprenant.

Elle intervient sous la forme d'une formation ouverte à distance (FOAD) certificative. ©

- **Une phase de formation en présentiel**

La formation de « **chef d'agrès une équipe secours routiers** » comprend 26 heures 30 de présentiel (hors temps de déplacement) organisé comme suit :

- 3,5 heures sur une demi-journée en amont du stage permettant une vérification et mise à niveau technique.

- 23 heures sur 3 journées de MSP comprenant une manœuvre de nuit de 2 heures.

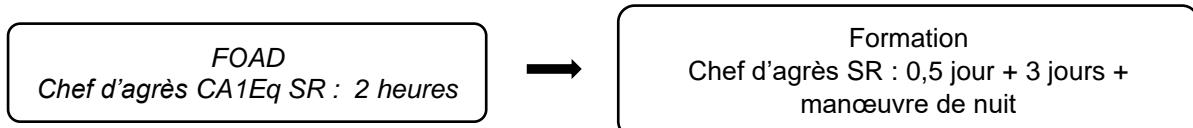
Selon les besoins du service, cette formation de CA SR peut être organisée, en mode intégré, conjointement avec une formation d'équipier SR. Les modalités administratives restent inchangées à l'exception des ratios apprenants/formateurs.

**Durant la formation, les mises en situation professionnelle (MSP) représentent plus de 75% du temps de formation.**

Les MSP sont construites de façon à assembler les éléments de compétences permettant de tenir l'activité. Les autres temps sont consacrés à la mise en œuvre d'atelier de pédagogie personnalisée (APP) :

- Cours présentiel ou dématérialisés, plateforme formation ;
- Travaux en sous-groupes ;
- Recherches et/ou travaux personnels ;
- Temps d'échanges en entretien individuel ou collectif, réflexion personnelle et collective, diagnostique, auto-évaluation, auto-évaluation accompagnée et évaluation certificative ;

Le niveau de difficulté des MSP est adapté de manière individuelle aux zones proximales de développement des apprenants ainsi qu'à leur environnement professionnel. Ce niveau est augmenté progressivement jusqu'à ce que l'apprenant participe, en autonomie, au développement et au maintien des compétences individuelles et collectives au sein de son unité.



## 2.5 Encadrement de la formation

- Equipe pédagogique

L'équipe pédagogique est composée à minima d'un formateur accompagnateur chef d'agrès une équipe en secours routiers et idéalement identifié comme formateur fidélisé en SR auprès du GFS.

Le responsable pédagogique est un RP fidélisé relevant pool SSUAP2.

L'équipe doit disposer à minima d'un FPS à jour de formation continue.

Le nombre de formateurs est dimensionné selon l'effectif des apprenants à raison d'un formateur pour 3 apprenants.

- Apprenants

L'effectif d'apprenants est de 8 pour la formation exclusive aux chefs d'agrès à une équipe et de 3 pour la formation intégrée à un équipier SR.

La formation peut être annulée si le nombre de apprenants est inférieur à 6 pour le stage exclusif. L'organisateur de la formation devra faire valider toute décision d'annulation par son supérieur hiérarchique et en concertation avec le chef GFS.

- Tableau de synthèse

Format du stage	Apprenants	RP / FORMATEURS 1 FPS dans l'encadrement	Assistants	Véhicules SP	Besoin optimal en VL épaves
CA SR distinct 3,5 jours	8 apprenants CA	1 RP fidélisé du pool SSUAP 2 (voir fiche procédure GFS 2021) + 2 formateurs FORACC et CA SR à minima (idéalement formateur fidélisé) + 1 ISP FPS	2 plastrons + 1 assistant chariot élévateur / VPV <b>avec autorisation annuelle du DDSIS pour conduite</b>	1 VSSUAP 1 moyen SR 1 VSEC 1 VPV 1 KANGOO ZE élec. 1 YARIS hybride	7 mini/8 maxi + 1 chariot élévateur
EQ/CA SR intégré 3,5 jours	3 apprenants CA (et 5 apprenants EQ)		2 plastrons + 1 assistant chariot élévateur / VPV <b>avec autorisation annuelle du DDSIS pour conduite</b>	1 VSSUAP 1 moyen SR 1 VSEC 1 VPV 1 KANGOO ZE 1 YARIS hybride	7 mini/9 maxi + 1 chariot élévateur

Afin de faciliter la mise en œuvre de la formation dans ces différentes parties, il est également prévu l'aide d'un infirmier expert désigné par l'infirmière de chefferie et d'assistants, notamment d'un logisticien titulaire d'une autorisation annuelle de conduite du DDSIS et de plastrons

## 2.6 Tableau activité/compétences/savoir-agir :

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

Les tableaux ci-dessous présentent l'ensemble des activités exercées par les chefs d'agrès SR, avec les éléments ci-dessous à développer :

- activités,
- compétences,
- savoir-agir.

Ils sont complétés et précisés par le déroulé logique de la formation sous la forme d'un chronogramme, intégrant les phases de distanciel et de présentiel,

### **3 Référentiel Interne d'Evaluation de la Formation**

La logique de développement des compétences se centre sur l'apprenant 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 du chef d'agrès une équipe SR 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 (si réalisées),
- autoévaluations accompagnées,
- évaluations formatives critériées,
- évaluation sommative et certificative (synthèse des évaluations ci-dessus).

#### **3.1 Modalités d'évaluation :**

La formation fait l'objet d'évaluations formatives, dont des auto-évaluations accompagnées (l'apprenant 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 de l'apprenant à activer et articuler ses ressources,
- la résolution du problème rencontré.

Cette pratique évaluative élargit le champ d'implication de l'apprenant dans la formation. En plus d'être acteur de sa formation, l'apprenant 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 de l'apprenant, afin de l'associer au processus.

Le livret individuel **de suivi de l'apprenant** recense les résultats de chaque évaluation formative et permet aux apprenants et à l'équipe pédagogique de disposer d'une traçabilité disponible en tout temps.

Lorsque l'apprenant 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.

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 sont reportés sur **le livret individuel de certification** et doivent pour chacune des compétences signifier que la compétence est soit :

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

### **3.2 Déroulement de l'évaluation :**

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

Elle est organisée comme suit :

<b>Évaluation</b>	<b>Chef d'agrès une équipe SR – CA SR</b>
Évaluateur	Équipe pédagogique
Évaluation	Certificative
Supports	Livret individuel de suivi + livret individuel de certification
<i>La certification est réalisée à l'issue du parcours par la commission d'attribution des diplômes</i>	

### **3.3 Commission d'attribution des Diplômes :**

La certification est un acte administratif réalisé par une commission 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.

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 sous-officier de sapeur-pompier titulaire au moins de la formation de chef d'agrès une équipe SR.

Les livrets individuels de suivi et de certification permettent à la commission qui valide 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.

### **3.4 Gestion des ajournements :**

En cas de non-réussite, constatée par la commission compétente, l'apprenant se voit attribuer un plan d'action. A l'issue et dans un délai maximum d'un an, le résultat de ce plan d'action devra être signé du responsable pédagogique fidélisé, du chef de centre de l'apprenant et porté à la connaissance de l'organisateur de formation du Groupement Formation et Sport.

En cas de nouvel échec, constaté par la commission compétente, l'apprenant doit alors suivre à nouveau la totalité de la formation et valider les compétences non acquises.

### **3.5 Documents officiels et diplômes :**

Le sapeur-pompier ayant validé la formation de chef d'agrès une équipe SR, 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 d'un engin comportant une équipe avec l'activité « secours routier » cochée.

## 4 DOCUMENTS COMPLEMENTAIRES

### 4.1 Blocs de compétences :

#### Compétences dans le domaine d'activités SR

##### III. Domaine d'activité du secours routier

ACTIVITÉS / Blocs de compétences	COMPÉTENCES ASSOCIÉES
5. Commander un engin de secours routier	Ordonner la protection de la zone d'intervention
	Définir la technique de désincarcération d'une victime
	Commander la désincarcération

#### 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 ...)
		Appliquer les principes généraux de prévention et les règles de sécurité en et hors mission opérationnelle
		Veiller à la sécurité des personnels sous ses ordres
		Utiliser et faire utiliser par l'ensemble des intervenants, les EPI nécessaires à la mission
	Intégrer la sécurité collective et individuelle dans chacune de ses actions	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 évènement soudain et imprévisible affectant les secours engagés
		Intégrer les interactions entre la vie privée et les obligations professionnelles
	Contribuer au "bien vivre ensemble"	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

		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
		Observer la situation, le contexte, l'environnement
		Analyser et identifier les dangers et les enjeux liés aux personnes et aux risques
		Adapter son comportement aux circonstances
		Anticiper sur les évolutions de la situation
		Autoévaluer ses compétences et ses connaissances
		Contribuer à l'autoévaluation des compétences et des connaissances de ses équipes
		Identifier les axes d'amélioration à développer
		Développer ses compétences et ses connaissances
		Rechercher les sources et/ou les personnes ressources pour améliorer les compétences et les connaissances de chacun
		Utiliser les moyens de communication à disposition
		Comprendre les documents écrits
		Élaborer des écrits
		Agir conformément aux missions du service public
		Se comporter avec l'usager conformément aux valeurs du service public
		Mesurer les limites d'actions du SIS
		Diffuser et partager les limites d'action du SIS
		Analysier les forces et les faiblesses du collectif
		Développer la notion de collectif
		Partager l'intérêt commun
		Favoriser la bienveillance
		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
		Dynamiser le groupe et l'esprit collectif
		Valoriser la diversité et la mixité
		Analysier 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
		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
		Rendre opérationnels les équipements, les matériels et les véhicules
		Signaler les équipements, les matériels et les véhicules défectueux

**4.2 Grille d'évaluation :**

**Compétences dans le domaine d'activité du secours routier**

Activités	Compétences	Savoir-agir	A	ECA	NA
Commander un engin de secours routier	Ordonner la protection de la zone d'intervention	Sécuriser le site de l'intervention			
		Agir pour éviter le suraccident			
		Protéger contre le risque incendie			
	Définir la technique de désincarcération	Analyser la situation de désincarcération			
		Se coordonner avec les personnels en charge de la victime (CA VSAV, personnels médicaux et paramédicaux)			
	Commander la désincarcération	Ordonner la mise en œuvre des équipements de désincarcération			
		Coordonner les actions de calage, découpe et levage			

**N. B. : l'ensemble des compétences doivent être acquises. Une seule compétence non acquise ou en cours d'acquisition entraîne la non-validation de l'apprenant**

## 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 mission opérationnelle			
		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 évènement 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	A	ECA	NA
B S'impliquer dans son activité	Analyser le contexte, identifier les situations complexes	Observer la situation, le contexte, l'environnement			
		Analysier 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 ses compétences et ses 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 de tout un chacun			
		Rechercher les sources et/ou personnes ressources pour améliorer les compétences et les connaissances de tous			
C Agir au sein du collectif	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 du SIS			
		Diffuser et partager les limites d'action du SIS			
D Maintenir la capacité opérationnelle des équipements, des véhicules et des matériels	S'intégrer au sein du collectif	Analysier les forces et 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			
	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	Analysier 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, durant 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			
		Signaler les équipements, les matériels et les véhicules défectueux			

N. B. : l'ensemble de ces compétences transversales peuvent être acquises, en cours d'acquisition ou non acquise sans entraîner de non-validation de l'apprenant

De plus, l'ensemble des techniques devront avoir été vues ou réalisées par l'apprenant et notifiées sur la fiche de suivi de technicité du livret de suivi.

### **4.3 Chronogrammes et MSP/APP emblématiques**

#### **FOAD :**

- La MGO SR
- Le SMES
- Sécurisation des intervenants sur les routes (PISIR 26)
- Le risque Hydrogène
- Les véhicules hybrides
- La sécurité embarquée
- Mise en situation SR

#### **CHRONOGRAMMES INDICATIFS et MSP emblématiques :**

CHRONOGRAMME EQUIPIER ET CHEF D'AGRES SR (INTEGRE)				
AVANT LA FORMATION	PENDANT LA FORMATION			APRES LA FORMATION
<p><b>PISIR OBLIGATOIRE POUR EQ ET CA et 1/2 JOURNÉE DE TECHNICITE SR OBLIGATOIRE POUR LES CA</b></p> <p><b>CA</b></p>  <p>Révisions du PISIR 26</p> <p>Révisions MGO SR (= 55 et 5i du GODR SDIS) Le SMES</p> <p>Notion de VEA (= véhicules hydrogène, hybrides, Mise en situation théorique</p> <p><b>EQ</b></p> <p>Découverte MGO SR (= 55 et 5i dans GODR) Révision de VEA (= véhicules hybrides + GODR SDIS)</p> <p><b>TUTORAT EN CS</b></p>  <p><b>CA et EQ</b></p> <p>Révisions techniques SSUAP (bilan MARCHE)</p> <p>Inventaire de son moyen SR (appellation et fonctionnement des matériels)</p>	<p><b>MATIN</b></p> <p><b>J1</b></p> <p><b>ACCEUIL</b></p> <p><b>Vérification FOAD EQ Correction mise en situation théorique ENASIS (dont MGO SR) +</b></p> <p><b>APP (en 2 sous-groupes) :</b> inventaires des engins du stage EPI en SR</p> <p><b>J2</b></p> <p><b>APP POUR CA SB (SOUS-Traumatologie en SR USmP)</b></p> <p><b>MSP et APP POUR EQ SB (à partir d'un VL sur ses roues) :</b> création d'accès à la victime gestion du verre calage simple: 4 (minimum) ou 5 points ouvertures portières ouverture coffre recréation d'espace (= crossraming) écrasement banquette 1/2 dépavillonnage dépavillonnage</p> <p><b>J3</b></p> <p><b>MSP et APP pour CA et EQ SB urgence et plan complet avec césar</b></p> <p><b>VL sur le toit</b></p> <p><b>calage, accès et extraction VL sur le côté</b></p> <p><b>calage, accès et extraction charnière, scie sabre</b></p> <p><b>et APP (en plénière avec césarisation)</b></p> <p><b>calage complexe</b></p> <p><b>utilisation sangles à cliquet TIRFOR</b></p> <p><b>épaves (ATTENTION, pas pour relevage color</b></p> <p><b>1 à 2 épaves</b></p> <p><b>7 épaves</b></p>	<p><b>COMMISSION D'ATTRIBUTION DES DIPLOMES</b></p> 	<p><b>TUTORAT en CS :</b></p>  <p>Nettoyage et inventaire des engins du stage</p> <p>ATTENTION : présence obligatoire d'un formateur du stage!</p> <p>Temps d'échange individuel</p> <p>Colloque</p> <p>FMPA en CS</p> <p>Surveiller des compétences en CS par un tuteur ACC PRO à partir du livret de suivi des compétences du stagiaire</p>	
	<p><b>APRES-MIDI</b></p> <p><b>MSP et APP (jusqu'au calage sans césarisation) :</b> AVP dans sens de circulation avec VEA</p> <p>AVP dans sens inverse de circulation</p> <p>AVP dans un rond-point</p> <p>AVP dans un virage</p> <p>AVP sur voie rapide</p> <p><b>B. : lors de ces MSP, réaliser au moins</b></p> <p><b>1 sortie blessé léger (ACT)</b></p> <p><b>1 sortie blessé grave (boa)</b></p> <p><b>Kangoo ou Yaris</b></p> <p><b>MSP DE SYNTHESE NOCTURNE</b></p> <p>avec éclairage</p> <p><b>2 épaves</b></p>			

CHRONOGRAMME CHEF D'AGRES SR (NON INTEGRE)					
AVANT LA FORMATION	PENDANT LA FORMATION			APRES LA FORMATION	
<b>PISIR et 1/2 JOURNÉE DE TECHNICIETE SR OBLIGATOIRES</b>  <b>FOAD via ENASIS</b>  Révisions du PISIR 26 Révisions MGO SR (55 et 51 du GODR SDIS 86) Le SMES Notion de VEA (=véhicules hydrogène, hybrides, la sécurité embarquée) Mise en situation théorique	<b>MATIN</b>	<b>J1</b> ACCUEIL Correction mise en situation théorique ENASIS (dont MGO SR) + émergence des besoins	<b>J2</b> APP SOUS-DIRECTION SANTE : Traumatologie en SR USmP	<b>J3</b> MSP et APP (en 2 sous-groupes, plan d'urgence et plan complet avec césariation) : VL sur le toit calage, accès et extraction VL sur le côté calage, accès et extraction charnière, scie sabre 2 épaves	<b>COMMISSION D'ATTRIBUTION DES DIPLOMES</b>
<b>TUTORAT EN CS :</b>  Révisions techniques SSUAP (bilan MARCHE +++)	<b>APRÈS-MIDI</b>	MSP et APP (jusqu'au calage sans césariation) : AVP dans sens de circulation avec VEA AVP dans sens inverse de circulation AVP dans un rond-point AVP dans un virage AVP sur voie rapide	MSP et APP (en 2 sous-groupes, plan d'urgence avec césariation) : FAD et charte (si pas fait le matin) Ouverture portière et sortie oblique conducteur/passager Ouverture coffre, écrasement banquette et sortie longitudinale + récréation d'espace (= crossraming) 2 épaves	Nettoyage et inventaire des engins du stage ATTENTION : présence obligatoire d'un formateur du stage! Temps d'échange individuel	<b>TUTORAT en CS :</b>  Suivi des compétences en CS par un tuteur ACC PRO à partir du livret de suivi des compétences du stagiaire FMPA en CIS
Inventaire de son moyen SR (appellation et fonctionnement des matériels)		N. B.: lors de ces MSP, réaliser au moins : 1 sortie blessé léger (ACT) 1 sortie blessé grave (boa) Kangoo ou Yaris	<b>MSP DE SYNTHÈSE NOCTURNE</b> avec éclairage 2 épaves	Colloque	

**4.4 Modèle du diplôme :**

Ministère de l'Intérieur

**Chef d'agrès d'un engin comportant une 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'agrès d'un engin comportant une équipe - 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 leréférentiel national d'activités et de compétences de chef d'agrès d'un engin comportant une équipe - sapeur-pompier volontaire, pour  
les(s) domaine(s) d'activité suivant(s) : [cocher le cas échéant] (sécurité et risque) et (sécurité et risque) non (sécurité)

- Lutte contre l'incendie avec un MEA       Secours routier  
 Secours d'urgence aux personnes       Protection des personnes, des biens et de l'environnement

Délivré à M. ..... le présent diplôme.

Fait à ..... le .....  
Le ..... (directeur de l'organisme de formation) NomPrénom  
(fonction)

Nom de l'organisme de formation - chef d'agrès SPV d'un engin comportant une équipe - Année - N°XY



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