

RÉFÉRENTIEL INTERNE

d'ORGANISATION de la FORMATION et d'ÉVALUATION

ÉQUIPIER SPV SECOURS d'URGENCE aux PERSONNES (EQ SPV SUAP)



LISTE DES DESTINATAIRES

DIFFUSION INTERNE		
	Pour action (papier)	Pour information (mail)
Directeur départemental		x
Directeur départemental adjoint		x
Chefs de pôle		x
Médecin chef SSSM	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 SUAP :
Cne L. ABU-SHARKH, Adc J SAVET, Adc C. DUPERRIL, Sch Y. ZEIDLER

Validation :

- Comité pédagogique : Médecin-chef LAVIE, 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		Correctifs pages

Mis en forme : Police : (Par défaut) Arial

Mis en forme : Normal

Mis en forme : Retrait : Gauche : 0 cm



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
- 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 équipier sapeur-pompier volontaire
- Référentiel national d'évaluation équipier sapeur-pompier volontaire
- 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 de l'équipier secours d'urgence aux personnes (EQ SPV SUAP)

2. Missions du cadre d'emploi :

Les équipiers SUAP ont pour mission d'intervenir en qualité d'équipier au VSAV ou à la VLp SUAP sous la responsabilité du chef d'agrès sur des natures d'intervention secours à personnes.

3. Conditions d'accès à la formation :

Le stagiaire doit :

- être sapeur-pompier volontaire
- être diplômé équipier module transverse
- être apte médicalement.

Le formateur doit :

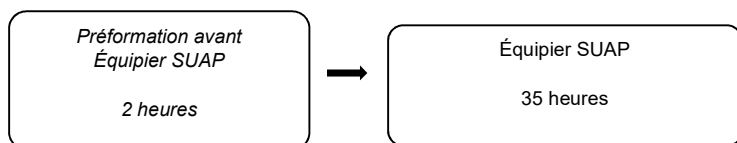
- être sapeur-pompier professionnel ou volontaire
- être formateur-accompagnateur, ~~ou~~ accompagnateur de proximité ou en cours de formation pour détenir ces qualifications
- être diplômé PICF PAE FPS ou CEAFF à jour des recyclages annuels et sur liste d'aptitude
- être ~~chef d'équipe~~ caporal minimum ou officier du SSSM
- être apte médicalement

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 37 heures, non consécutives.

Elle s'organise autour de 2 phases :

- une phase de préformation obligatoire avant le stage équipier SUAP en présentiel. Son volume, estimé à 2 heures, dépendra de l'avancement du stagiaire,
- une phase de formation en présentiel : volume total 35 heures.





5. Déroulement de la formation :

Durant la formation en présentiel, les mises en situation professionnelle (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'ateliers pédagogiques personnalisés (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 :

- équipe pédagogique

L'équipe pédagogique est composée comme suit :

	Équipier SUAP
	12 stagiaires max
Responsable pédagogique	chef d'agrès tout engin & Concepteur (ou FOR ACC expérimenté à défaut) & CEAF (ou PICF PAE FPS expérimenté à défaut)
Formateurs	3 chefs d'équipe <u>caporaux & qualifiés</u> PICF PAE FPS <u>et</u> FOR ACC (ou ACC PRO à défaut) <u>ou en cours de formation pour l'un d'entre eux</u>
Formateurs spécialistes	ISP

NB : S'agissant des emplois opérationnels visés, ils s'entend en grade minimum.

La formation EQ SPV SUAP peut être intégrée à une formation de CA SPV SUAP. La composition de l'équipe pédagogique est alors précisée dans le RIOFE du CA SPV SUAP.

- stagiaires

L'effectif EQ SPV SUAP est de 12 stagiaires maximum et 6 minimum. La formation peut être annulée si le nombre de 6 stagiaires n'est pas atteint. L'organisateur de la formation devra faire valider toute décision d'annulation par son supérieur hiérarchique et en concertation avec le chef GFS.

Si la formation est intégrée avec des CA SPV SUAP, l'effectif maximum sera de 9 et pourra être revu à la baisse selon le nombre de CA SPV SUAP.

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 équipiers SPV SUAP, 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 dans le domaine d'activité SUAP

Activités	Compétences	Savoir-agir
4. Agir en qualité d'équipier secours d'urgence aux personnes	Veille à la sécurité immédiate, adaptée et permanente des intervenants, de la victime et des autres personnes	Mettre en œuvre les mesures conservatoires en qualité d'équipier du VSAV
		Assurer la sécurité immédiate, adaptée et permanente des intervenants, de la victime et des autres personnes
	S'intégrer dans la chaîne du secours d'urgence aux personnes en qualité d'équipier	Se positionner au sein de l'équipe VSAV
		Collaborer avec les personnels médicaux, paramédicaux
	Réaliser un bilan conformément aux protocoles en vigueur	Réaliser les bilans en vigueur
		Détecter les situations de violences familiales, adapter sa conduite, signaler les faits, indices
	Réaliser des gestes techniques adaptés à l'état d'une victime	Prendre en charge en urgence une personne victime d'une détresse vitale
		Prendre en charge les victimes d'accidents spécifiques
		Prendre en charge les victimes de malaises ou de maladies
	Conditionner une personne victime d'un accident traumatique du squelette	Réaliser l'immobilisation partielle ou totale d'une personne victime d'un accident traumatique du squelette
	Transporter une victime	Assurer le relevage d'une victime
		Participer à la désincarcération et à l'extraction d'une victime
		Assurer la surveillance d'une victime lors de sa prise en charge ou de son transport
	Veiller au respect des règles d'hygiène et d'asepsie	Travailler en respectant les règles d'hygiène, d'asepsie
		Contrôler, reconditionner les matériels et équipements

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'utilisateur 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, véhicules et matériels	Contrôler les matériels et 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, matériels et véhicules	Rendre opérationnel les équipements, matériels et véhicules

	Signaler les équipements, matériels et 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 SUAP 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	Équipier SUAP
Évaluateur	Équipe pédagogique
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>	



Grille d'évaluation :

Compétences dans le domaine d'activités SUAP

Activités	Compétences	Savoir-agir	A	ECA	NA
4. Agir en qualité d'équipier secours d'urgence aux personnes	Veille à la sécurité immédiate, adaptée et permanente des intervenants, de la victime et des autres personnes	Mettre en œuvre les mesures conservatoires en qualité d'équipier du VSAV			
		Assurer la sécurité immédiate, adaptée et permanente des intervenants, de la victime et des autres personnes			
	S'intégrer dans la chaîne du secours d'urgence aux personnes en qualité d'équipier	Se positionner au sein de l'équipe VSAV			
		Collaborer avec les personnels médicaux, paramédicaux			
	Réaliser un bilan conformément aux protocoles en vigueur	Réaliser les bilans en vigueur			
		Détecter les situations de violences familiales, adapter sa conduite, signaler les faits, indices			
	Réaliser des gestes techniques adaptés à l'état d'une victime	Prendre en charge en urgence une personne victime d'une détresse vitale			
		Prendre en charge les victimes d'accidents spécifiques			
		Prendre en charge les victimes de malaises ou de maladies			
	Conditionner une personne victime d'un accident traumatique du squelette	Réaliser l'immobilisation partielle ou totale d'une personne victime d'un accident traumatique du squelette			
	Transporter une victime	Assurer le relevage d'une victime			
		Participer à la désincarcération et à l'extraction d'une victime			
		Assurer la surveillance d'une victime lors de sa prise en charge ou de son transport			
	Veiller au respect des règles d'hygiène et d'asepsie	Travailler en respectant les règles d'hygiène, d'asepsie			
		Contrôler, reconditionner les matériels et équipements			

Principes :

- Case(s) grisée(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 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'utilisateur 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 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, des matériels et 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) grisée(s) = compétence(s) devant être « acquise(s) »
- Case(s) blanche(s) = à minima compétence(s) « en cours d'acquisition »

3. Modalités de certification :

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.

• **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 à l'épreuve non validée et sous un délai d'un an.

Cette nouvelle évaluation portera sur deux MSP minimum ou des ateliers pédagogiques personnalisés (APP) lui permettant de démontrer l'acquisition des compétences non acquises.

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

• **Documents officiels et diplômes :**

Le sapeur-pompier ayant validé la formation d'équipier équipier SUAP, après décision de la commission ad hoc, se voit délivrer, par le directeur de l'organisateur de la formation, un diplôme d'équipier avec l'activité « secours d'urgence à personne » cochée.

