

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

## **CHEF D'AGRES SPV MEA**

## SOMMAIRE

### Table des matières

<b>SOMMAIRE .....</b>	<b>2</b>
<b>LISTE DES DESTINATAIRES .....</b>	<b>3</b>
<b>CONCEPTION .....</b>	<b>3</b>
<b>HISTORIQUE DES MODIFICATIONS .....</b>	<b>4</b>
<b>1. TEXTES DE RÉFÉRENCE .....</b>	<b>5</b>
<b>2. RÉFÉRENTIEL INTERNE D'ORGANISATION DE LA FORMATION .....</b>	<b>6</b>
2.1 Objectif de la formation : .....	6
2.2 Missions du cadre d'activité : .....	6
2.3 Conditions d'accès à la formation : .....	6
2.4 Durée et déroulement de la formation : .....	6
2.5 Mise à niveau lors d'un changement de MEA ou de changement de CIS : .....	8
2.6 Encadrement de la formation : .....	8
2.6.1 Équipe pédagogique : .....	8
2.6.2 Apprenants : .....	9
2.7 Bloc de compétences activités / compétences / savoir-agir : .....	9
<b>3. RÉFÉRENTIEL INTERNE D'ÉVALUATION .....</b>	<b>10</b>
3.1 Modalités d'évaluation : .....	10
3.2 Objectifs de l'évaluation : .....	11
3.3 Modalités de certification : .....	12
3.3.1 Commission : .....	12
3.3.2 Gestion des ajournements .....	12
3.3.3 Documents officiels et diplômes .....	13
<b>4. DOCUMENTS COMPLEMENTAIRES .....</b>	<b>14</b>
4.1 Blocs de compétences : .....	14
4.1.1 Activité de commander un sauvetage ou une mise en sécurité : .....	14
4.1.2 Activité de sécurisation de la zone d'intervention : .....	15
4.1.3 Activité de participation à l'extinction d'un incendie avec un MEA : .....	16
4.2 Grille d'évaluation (blocs de compétences à évaluer) : .....	18
4.3 Livret individuel de suivi et de certification (selon modèle fourni par GFS) : .....	19
4.4 Diplôme (selon modèle DGSCGC) : .....	19
4.5 Attestation de présence (selon modèle SDIS26) .....	19

## 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	
ENT (INTRASDIS et ENASIS)		X

DIFFUSION EXTERNE		
	Pour action	Pour information

## CONCEPTION

### Rédacteurs :

- L1C P. ARELLANO,
- L2C E. MARTIN,
- Adc. Y. BOURDOUX
- Adj. F. MOULIN.

### Validation :

- Comité pédagogique restreint : 23 mars 2022
- Comité pédagogique élargi : 11 avril 2022
- Instances : ..... en date du

## HISTORIQUE DES MODIFICATIONS

Date	Page	Objet
01/06/2021		Création du document
23/03/2022		Modifications suite comité pédagogique du 23 mars 2022
26/08/2022		Modification suite présentation aux CIS

## 1. TEXTES DE RÉFÉRENCE

- ✚ Arrêté du 22 août 2019 relatif aux formations des sapeurs-pompiers professionnels et volontaires,
- ✚ Référentiel national d'activités et de compétences de sapeur-pompier professionnel - Chef d'agrès d'un engin comportant une équipe,
- ✚ Référentiel national d'activités et de compétences de sapeur-pompier volontaire - Chef d'agrès d'un engin comportant une équipe,
- ✚ Référentiel national d'évaluation de sapeur-pompier professionnel - Chef d'agrès d'un engin comportant une équipe,
- ✚ Référentiel national d'évaluation de sapeur-pompier volontaire - Chef d'agrès d'un engin comportant une équipe,
- ✚ Règlement formation SDIS 26 en vigueur,
- ✚ Formation des manipulateurs de moyens élévateurs articulés,
- ✚ GDO-GTO et GNR encore en vigueur.



**Les qualifications décrites ci-après ne se substituent pas au cadre statutaire. En effet, un référentiel n'a pas vocation à déterminer des responsabilités ; il se limite à décrire les activités liées à un emploi ou une activité opérationnelle. Il est donc un outil pour former les personnels à tenir ces mêmes emplois ou activités.**

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

### 2.1 Objectif de la formation :

L'objectif de la formation est de former des sapeurs-pompiers volontaires (SPV) à l'activité opérationnelle de chef d'agrès d'un moyen élévateur articulé (MEA), désigné « CA SPV MEA ».

### 2.2 Missions du cadre d'activité :

Le CA MEA d'un engin comportant une équipe, commande seul ou sous l'autorité d'un commandant des opérations de secours (COS), le personnel d'un agrès (MEA) composé d'une équipe. Il est formé pour assurer les opérations de secours qui lui sont confiées dans le cadre de la lutte contre l'incendie, le secours d'urgence à personnes (SUAP) et les opérations diverses en qualité de chef d'agrès MEA. Il est notamment autonome pour manœuvrer, en toute sécurité, le MEA depuis les commandes de la nacelle.

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

L'apprenant doit :

- Être sapeur-pompier volontaire
- Avoir validé la totalité de la formation de chef d'agrès une équipe SUAP et DIV,
- Appartenir à un CIS doté d'un MEA,
- Être à jour de la FMPA « Port de l'ARI »,
- Être apte médicalement.

Le formateur doit :

- Être sapeur-pompier volontaire ou professionnel,
- Être formateur-accompagnateur ou, à défaut, accompagnateur de proximité sur LA,
- Être chef d'agrès tout engin (CATE) ou chef d'agrès MEA
- Être apte médicalement,
- Être à jour de la FMPA « Port de l'ARI »,

### 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 la formation est estimée à 16 heures. Elle peut être précédée d'une phase de préformation en CIS destinée à préparer l'apprenant. Elle s'organise autour de deux phases :

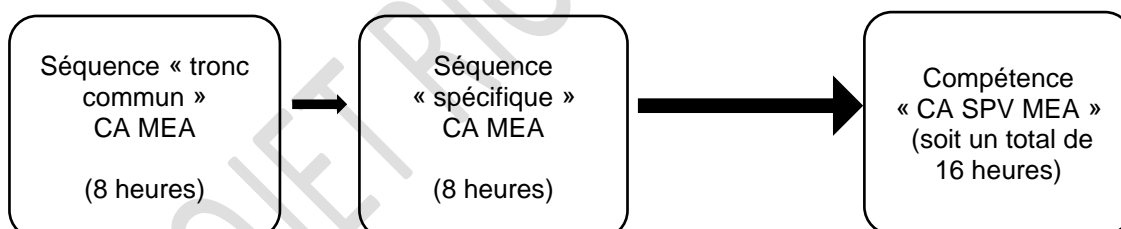
1. Une séquence de formation « tronc commun », organisée par le GFS, dont le volume horaire est estimé à 8 heures, déclinée comme suit :
  - Domaines d'activités lié au chef d'agrès MEA, notamment les domaines de la gestion opérationnelle et du commandement et de l'incendie,

- Rappels sur le cadre général et la conduite opérationnelle d'une intervention avec 1 ou plusieurs MEA,
  - Rappels sur les règles de sécurité et de conduite d'un PL (gabarit, tonnage),
  - Dispositions constructives relatives aux différentes catégories d'habitations (familles), rappel sur les voies engins et échelles, notion de bâtiment et de construction et phénomènes thermiques,
  - Mise en œuvre de la double-commande spécifique à l'agrès,
  - Cas concrets et MSP mettant les apprenants en situation réelle.
2. Une séquence de formation « spécifique », organisée dans le CIS doté du MEA sous l'égide du GFS, estimée à environ 8 heures et déclinée comme suit :
- Formation liée aux procédures opérationnelles et aux règles d'emploi propres au MEA du CIS,
  - Cas concrets et MSP mettant l'agent en situation réelle sur le secteur opérationnel du CIS.



***Le chef d'agrès MEA ne peut en aucun cas être formé à la conduite spécifique de l'agrès MEA. La présente formation vise uniquement à faciliter la compréhension des emplois d'équipier et de conducteur MEA afin de conduire l'opération dont il est le responsable.***

La formation de « chef d'agrès MEA » se déroule donc de la façon suivante :



**Durant la formation, les mises en situation professionnelle (MSP) représentent plus de 50% du temps de formation sur la phase « tronc commun » ; cette proportion est fixée à 75 % sur la phase « spécifique ».**

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 présentiels 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.

## 2.5 Mise à niveau lors d'un changement de MEA ou de changement de CIS :

Lors du changement de MEA ou de mobilité de l'agent (extra ou intra SDIS) dans un autre CIS comportant un MEA non rigoureusement identique, seule la formation spécifique de 8 heures sera nécessairement faite suivant les mêmes conditions, afin de récupérer sa compétence de chef d'agrès SPV MEA.

**Durant la mise à niveau, les MSP représentent plus de 75% du temps de formation (rappel de la phase spécifique).**

Les APP sont construits de façon à échanger sur le matériel lors de la découverte de l'agrès et ce permettant de tenir l'activité.

## 2.6 Encadrement de la formation :

### 2.6.1 Équipe pédagogique :

L'équipe pédagogique est composée de FORACC, ou à défaut d'ACCPRO, au regard du tableau de ventilation ci-dessous ; seul le RP, **désigné par l'autorité d'emploi comme responsable pédagogique, doit être a minima FORACC sur LA (sans exception)**. Afin de faciliter la mise en œuvre de la formation dans ces différentes parties, il est également prévu l'aide d'assistants, notamment afin de conduire les MEA et préparer les MSP et cas concrets.

	<b>Partie « tronc commun »</b>	<b>Partie « spécifique »</b>
Responsable pédagogique	FORACC (voir COFOR) sur LA et désigné	
Formateurs	1 à 3 FORACC (ACCPRO à défaut) CATE + CA MEA	1 à 2 FORACC (ACCPRO à défaut) CATE + CA MEA
Apprenants	3 à 9 apprenants max  (Ratio d'un FORACC pour trois apprenants)	2 à 4 apprenants max  (Ratio d'un FORACC pour deux apprenants)
Assistants	1 conducteur par MEA	1 conducteur par MEA
Matériels	1 MEA pour 3 apprenants	1 MEA pour 4 apprenants



### 2.6.2 Apprenants :

Le nombre de apprenants est fixé à 3 agents minimum et 9 agents maximum pour la séquence dite de « tronc commun » avec proportionnalité de 3 apprenants pour 1 FORACC. Cette proportionnalité est fixée à 2 apprenants pour 1 FORACC dans la séquence « spécifique » (voir tableau au 2.6.1).

### 2.7 Bloc de compétences activités / compétences / savoir-agir :

L'équipe pédagogique est libre d'organiser son stage en fonction des compétences des apprenants et de leurs évolutions. Les blocs de compétences ci-après présentent l'ensemble des activités exercées par le chef d'agres MEA. Ils s'articulent de la manière suivante :

- Activités,
- Compétences,
- Savoir-agir.

Ils sont complétés, dans le tableau de compétences, par les éléments de compétence suivants :

- Les habiletés,
- Les attitudes,
- Les connaissances.

Le déroulé logique de la formation sous la forme d'un chronogramme intègre les phases de distanciel (si prévue) et de présentiel.

Les blocs de compétences sont détaillés dans les documents complémentaires.

### 3. RÉFÉRENTIEL INTERNE D'ÉVALUATION

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 de chef d'agrès SPV MEA 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,
- Auto-évaluations 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 de la situation rencontrée.

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 et de certification de l'apprenant recense les résultats de chaque évaluation et permet à l'apprenant et à l'équipe pédagogique de disposer d'une traçabilité administrative 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.

L'apprenant se doit d'être évalué *a minima* deux 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 liés 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 suivi et de certification doivent, pour chacune des compétences, être :

- « 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 une croix (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.

### **3.2 Objectifs 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 :

Évaluation	Préformation avant chef d'agrès MEA (Éventuelle)	Séquence « tronc commun »	Séquence « spécifique »
Évaluateur	Responsable de la formation du CIS	Équipe pédagogique	Équipe pédagogique
Évaluation	Formative	Certificative	Certificative
Supports	Livret individuel de suivi	Livret individuel de suivi	Livret individuel de suivi
Épreuves	APP	MSP + APP	MSP + APP

### 3.3 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.

#### 3.3.1 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 de la formation,
- Un officier de sapeur-pompier SPP ou SPV,
- Un sous-officier de sapeur-pompier SPP ou SPV, titulaire de la formation dans l'un des quatre domaines d'activités dont la formation de chef d'agrès MEA.

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.

#### 3.3.2 Gestion des ajournements

En cas de non-réussite lors des évaluations, constatée par la commission compétente, l'apprenant 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 restant non acquises.

Si la commission constate un nouvel ajournement, l'épreuve est invalidée. L'apprenant doit alors suivre à nouveau la totalité de la formation de chef d'agrès MEA (phases de tronc commun et spécifique) et valider les compétences non acquises.

### 3.3.3 Documents officiels et diplômes

Le sapeur-pompier professionnel ayant validé la formation de chef d'agrès SPV MEA, après certification par la commission ad hoc, se voit délivrer, par le directeur de l'organisateur de la formation, un diplôme de portée nationale « chef d'agrès SPV MEA » conformément au modèle en annexe.

Le diplôme peut être attribué par trois modalités :

- La réussite à la formation
- La décision d'une commission de dispense de formation
- La décision d'une commission de validation des acquis et de l'expérience.

Sur le diplôme, la modalité d'attribution ne doit pas apparaître, aucune discrimination entre les trois modes d'attribution ne doit être perceptible.

Le sapeur-pompier professionnel ayant suivi la formation se voit également remettre une attestation de présence comportant les éléments précisés dans les pages suivantes.

La formation spécifique liée au matériel du MEA sera saisie sur le livret individuel de formation par l'organisme de formation et génère la compétence de chef d'agrès SPV MEA [nom du MEA].

Lors du changement de MEA ou mobilité de l'agent dans un autre CIS comportant un MEA différent, cette partie spécifique fera l'objet d'une mise à niveau pour valider la compétence de chef d'agrès SPV MEA spécifique au MEA, cette formation fera l'objet d'une délivrance selon les mêmes modalités précédemment évoquées.

## 4. DOCUMENTS COMPLEMENTAIRES

### 4.1 Blocs de compétences :

#### 4.1.1 Activité de commander un sauvetage ou une mise en sécurité :

<b>Blocs de compétences 1</b>	
<b>Activité : Commander un sauvetage ou une mise en sécurité</b>	
<b>Compétences :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Définir la technique opérationnelle et les équipements et matériels dédiés aux, sauvetages et mises en sécurité</li> <li>Organiser la prise en compte des impliqués.</li> </ul>	
<b>Savoir-agir :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Analyser le sauvetage à effectuer</li> <li>Mobiliser l'équipe sur le sauvetage</li> <li>Rassurer les personnes à secourir</li> <li>Encadrer et accompagner les personnes à secourir.</li> </ul>	
<b>Eléments des compétences</b>	
<b>Habiletés :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Utiliser les EPI adaptés</li> <li>Diriger et réaliser un sauvetage sans matériel</li> <li>Exploiter les capacités des équipements et matériels de sauvetages choisis</li> <li>Utiliser une technique et des matériels adaptés à la situation</li> <li>Adapter l'usage des matériels au contexte</li> </ul>	
<b>Attitudes :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Rassurer et assurer la sécurité des personnes secourues</li> <li>Empathie et bienveillance envers les impliqués</li> </ul>	
<b>Connaissances :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Marche générale des opérations de lutte contre l'incendie</li> <li>Compréhension du système incendie – phénomènes thermiques</li> <li>Le confinement et l'évacuation</li> <li>Rôle du binôme</li> <li>Capacité et modalités d'utilisation des matériels de sauvetage (LSPCC, échelles à main)</li> <li>Capacité et modalité d'utilisation des moyens aériens (MEA-EPA-BEA-EPC, ...)</li> <li>Règles d'emploi des EPI</li> <li>Principe de fonctionnement et de mise en œuvre des appareils respiratoires</li> <li>Rôles et responsabilités du chef d'agrès</li> <li>Les pouvoirs de police – COS/DOS</li> <li>Les interservices (SAMU, forces de l'ordre, ...)</li> <li>Organisation et chaîne de commandement</li> <li>Principes du commandement – le cadre d'ordre</li> </ul>	

**Ressources à minima :**

- Règlement opérationnel du SIS
- Guides de doctrine opérationnelle
- Guides de techniques opérationnelles
- Règlement d'instructions et de manœuvres (parties non abrogées)
- Guides Nationaux de références (GNR)
- Partages d'Informations Opérationnelles (PIO)
- Partages d'expérience (PARTEX)
- Retour d'expérience (RETEX)
- BOD26
- ENASIS

**4.1.2 Activité de sécurisation de la zone d'intervention :**

<b><u>Blocs de compétences 2</u></b>	
<b>Activité : Sécuriser la zone d'intervention</b>	
<b>Compétences :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Analyser l'environnement opérationnel</li> <li>• Identifier les risques</li> <li>• Définir ou établir les zonages opérationnels</li> </ul>	
<b><u>Savoir-agir :</u></b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Observer l'environnement opérationnel</li> <li>• Analyser la situation opérationnelle</li> <li>• Détecter les sources de dangers</li> <li>• Signaler les sources de dangers</li> <li>• Déterminer et faire sécuriser le périmètre adapté ou prescrit</li> <li>• Informer, rendre compte</li> </ul>	
<p style="text-align: center;"><b><u>Eléments des compétences</u></b></p> <p><b><u>Habilités :</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Evoluer avec aisance avec les équipements adaptés</li> <li>• Ordonner à l'équipe les techniques opérationnelles adaptées à la mission</li> <li>• Exploiter les capacités des équipements et matériels de reconnaissance</li> <li>• Utiliser une technique et des matériels adaptés à la situation</li> <li>• Adapter l'usage des matériels au contexte</li> </ul> <p><b><u>Attitudes :</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rassurer et assurer la sécurité d'impliqués lors de la reconnaissance</li> <li>• Commander son équipe</li> <li>• Garder un contact permanent avec l'équipe</li> </ul> <p><b><u>Connaissances :</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Marche générale des opérations de lutte contre l'incendie</li> <li>• Compréhension du système incendie –phénomènes thermiques</li> <li>• Connaissances des différents milieux opérationnels et des risques associés</li> <li>• Disposition constructive</li> <li>• Prévention adaptée à l'opérationnel</li> <li>• Rôles et responsabilités du chef d'agres</li> </ul>	

- Organisation et chaîne de commandement
- Principes du commandement – le cadre d'ordre
- Périmètres et zonages de sécurité
- Gestion des fluides
- Méthodologies opérationnelles
- Capacité et modalités d'utilisation des matériels de reconnaissances
- Règles d'emploi des EPI
- Principe de fonctionnement et de mise en œuvre des appareils respiratoires
- Les pouvoirs de police – COS/DOS
- L'interservice (SAMU, forces de l'ordre, ...)

**Ressources à minima :**

- Règlement opérationnel du SIS
- Guides de doctrine opérationnelle
- Guides de techniques opérationnelles
- Règlement d'instructions et de manœuvres (parties non abrogées)
- Guides Nationaux de références (GNR)
- Partages d'Informations Opérationnelles (PIO)
- Partages d'expérience (PARTEX)
- Retour d'expérience (RETEX)
- BOD26
- ENASIS

**4.1.3 Activité de participation à l'extinction d'un incendie avec un MEA :**

**Blocs de compétences 3**

**Activité : Participer à l'extinction d'un incendie avec un MEA**

**Compétences :**

- S'intégrer dans un dispositif d'extinction avec un MEA
- Utiliser les capacités des équipements du MEA
- Participer aux déblais et à la surveillance après extinction

**Savoir-agir :**

- Ordonner la mission
- Contrôler la réalisation de la mission
- Rendre compte de l'efficacité de la mission
- Faire alimenter les établissements hydrauliques
- Optimiser l'exploitation des équipements d'extinction
- Structurer et surveiller la participation aux déblais
- Organiser la surveillance du sinistre

**Eléments des compétences**

**Habiletés :**

- Ordonner à l'équipe les techniques opérationnelles adaptées à la mission
- Contrôler l'exécution de la mission
- Exploiter les capacités des équipements et matériels d'extinction
- Utiliser une technique et des matériels adaptés à la situation
- Adapter l'usage des matériels au contexte



**Attitudes :**

- Rassurer et assurer la sécurité des personnes secourues
- Empathie et bienveillance envers les impliqués

**Connaissances :**

- Marches générales des opérations de lutte contre l'incendie
- Protection des biens
- Compréhension du système incendie –phénomènes thermiques, lecture du feu
- Agents extincteurs, procédés d'extinction
- Connaissances des différents milieux opérationnels et des risques associés
- Méthodologies opérationnelles
- Règles d'établissement des tuyaux
- Règles des manœuvres en binôme
- Hydraulique, besoins et ressources en eau
- Moyens facilitant l'action des secours (ventilation opérationnelle, RIA, colonnes...)
- Capacité et modalités d'utilisation des engins de lutte contre l'incendie
- Capacité et modalités d'utilisation des matériels de lutte contre l'incendie
- Capacité et modalités d'utilisation des échelles à main et des échelles aériennes
- Règles d'emploi des EPI
- Principe de fonctionnement et de mise en œuvre des appareils respiratoires
- Capacité et modalités d'utilisation des hydrants
- Déblai et surveillance
- Rôles et responsabilités du chef d'agrès
- Les pouvoirs de police – COS/DOS
- L'interservice (forces de l'ordre, gaz, électricité, ...)
- Organisation et chaîne de commandement
- Principes du commandement –le cadre d'ordre

**Ressources à minima :**

- **Règlement opérationnel du SIS**
- Guides de doctrine opérationnelle
- Guides de techniques opérationnelles
- Règlement d'instructions et de manœuvres (parties non abrogées)
- Guides Nationaux de références (GNR)
- Partages d'Informations Opérationnelles (PIO)
- Partages d'expérience (PARTEX)
- Retour d'expérience (RETEX)
- BOD26
- ENASIS

#### 4.2 Grille d'évaluation (blocs de compétences à évaluer) :

L'évaluation permet de mesurer, d'apprécier, à l'aide de critères et d'indicateurs adaptés, l'atteinte par l'apprenant, de niveaux de compétences lui permettant d'assurer avec autonomie les activités données.

Activités/Blocs de compétences	Compétences	Savoir-agir	A	ECA	NA
Commander un sauvetage ou une mise en sécurité	Définir la technique opérationnelle et les équipements et matériels dédiés aux sauvetages et mises en sécurité	Analyser le sauvetage à effectuer Mobiliser l'équipe sur le sauvetage			
	Organiser la prise en compte des impliqués	Rassurer les personnes à secourir Encadrer et accompagner les personnes à secourir			
Sécuriser la zone d'intervention	Analyser l'environnement opérationnel	Observer l'environnement opérationnel Analyser la situation opérationnelle			
	Identifier les risques	Détecter les sources de dangers Signaler les sources de dangers			
	Définir ou établir les zonages opérationnels	Déterminer et faire sécuriser le périmètre adapté ou prescrit Informar, rendre compte			
Participer à l'extinction d'un incendie avec un MEA	S'intégrer dans un dispositif d'extinction avec un MEA	Ordonner la mission Contrôler la réalisation de la mission Rendre compte de l'efficacité de la mission Faire alimenter les établissements hydrauliques			
	Utiliser les capacités des équipements du MEA	Optimiser l'exploitation des équipements d'extinction			
	Participer aux déblais et à la surveillance après extinction	Structurer et surveiller la participation aux déblais Organiser la surveillance du sinistre			

#### Principes :

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

4.3 Livret individuel de suivi et de certification (selon modèle fourni par GFS) :

4.4 Diplôme (selon modèle DGSCGC) :

Document officiel édité par GFS

4.5 Attestation de présence (selon modèle SDIS26)

Document disponible en publipostage sur FORSYS