

Référentiel Interne d'Organisation de la Formation et de l'Évaluation

Équipier de sapeurs-pompiers volontaires - Activité incendie



Décembre 2020 – Version 1.0



Service formation/sport
Groupement RH-formation
SDIS de l'Indre

Envoyé en préfecture le 01/02/2021

Reçu en préfecture le 01/02/2021

Affiché le 02/02/2021



ID : 036-283600120-20210201-BU_20210201_05B-DE

Table des matières

| | |
|--|----|
| 1. Objectifs et finalité de la formation..... | 4 |
| 1.1 Objectifs du référentiel..... | 4 |
| 1.2 Public concerné par le référentiel..... | 4 |
| 1.3 Formation visée par le présent référentiel..... | 4 |
| 1.4 Objectifs et orientations départementales..... | 4 |
| 1.5 Conditions d'accès..... | 5 |
| 2. Documents de références et réglementaires..... | 5 |
| 3. Profil attendu en fin de formation..... | 5 |
| 3.1 Eléments de compétences associées..... | 6 |
| 3.2 Evaluation..... | 9 |
| 3.3 Modalités et critères d'évaluation..... | 9 |
| 3.4 Modalité de certification..... | 12 |
| 3.5 Composition de la commission..... | 13 |
| 3.6 Gestion des compétences non-validées..... | 13 |
| 3.7 Gestion des compétences validées (diplôme/attestation)..... | 13 |
| 4. Conception du parcours de formation..... | 14 |
| 4.1 Chronogramme..... | 14 |
| 4.2 Modalités de réalisation des MSP..... | 14 |
| 4.3 Le débriefing..... | 16 |
| 4.4 Modalité de réalisation des ateliers pédagogiques personnalisés (APP)..... | 16 |
| 5. Modalités de mise en œuvre..... | 17 |
| 5.1 Gestion administrative..... | 17 |
| 5.2 Nombre et qualité des acteurs de la formation..... | 17 |
| 6. Annexes..... | 18 |

1. Objectifs et finalité de la formation

1.1 Objectifs du référentiel

Le présent **Référentiel Interne d'Organisation de la Formation et de l'Évaluation** (RIOFE) s'inscrit dans le cadre de l'**arrêté du 22 août 2019** relatif aux formations de sapeurs-pompiers professionnels et volontaires.

Comme le précise l'article 4 du même arrêté, chaque formation fait l'objet :

- d'un **référentiel national d'activités et de compétences** (RNAC), définissant les blocs de compétences, la durée, l'organisation et le contenu des formations attachées à chaque emploi ou activité
- d'un **référentiel national d'évaluation** (RNE), fixant pour chaque emploi ou activité les modalités de l'évaluation des compétences.

Ce RIOFE est la déclinaison de ces référentiels (RNAC et RNE) au niveau du SDIS36 pour la mise en œuvre de chacune des formations qu'il organise. Il permet de fixer le parcours de formation devant être suivi par les apprenants pour acquérir les compétences recherchées. Il est le guide à suivre par l'équipe pédagogique pour la mise en œuvre des activités successives permettant le développement progressif des compétences attendues en fin de formation.

1.2 Public concerné par le référentiel

Le RIOFE s'adresse à l'ensemble de l'équipe pédagogique chargée d'encadrer et de mettre en œuvre la formation d'équipier de sapeur-pompier volontaire dans le domaine de lutte contre l'incendie :

- **Le responsable d'action de formation** (Groupement RH/FOR) : en plus de la gestion administrative et logistique du stage, il est chargé de la préparation pédagogique du stage, du suivi du bon déroulement des actions de formation et de l'animation de l'équipe pédagogique.
- **Le formateur accompagnateur** : il a pour mission de former et d'accompagner l'apprenant. Il peut être chargé de la conduite d'une action de formation en collaboration avec le service formation.
- **L'accompagnateur de proximité** : ce rôle peut être tenu par tout agent du SDIS36 titulaire des compétences ACCPROX pour participer à l'encadrement des formations dans le respect des référentiels et des techniques pédagogiques arrêtés par le SDIS36. Il rend compte au responsable de l'action de formation des problèmes éventuellement rencontrés.

Aussi, toute autre personne susceptible de participer à une action de formation « d'équipier incendie » (expert, membres SSSM etc.) devra obligatoirement être accompagnée d'un formateur dudit stage.

1.3 Formation visée par le présent référentiel

Le présent RIOFE précise le parcours de formation devant être suivi par l'ensemble des apprenants équipier de sapeur-pompier volontaire (SPV) pour le domaine d'activité de la lutte contre l'incendie.

1.4 Objectifs et orientations départementales

L'équipier incendie intervient au sein d'une équipe sous l'autorité d'un chef d'agrès lors d'opérations de secours dans le cadre de la mission principale de lutte contre l'incendie.

La formation d'équipier incendie SPV est une activité de la formation d'intégration de SPV.

La durée de la formation validée par l'institution est de 64 heures.
 Le type d'évaluation retenue par le SDIS 36 est le parcours sommatif.

1.5 Conditions d'accès

Être titulaire de la compétence d'équipier prompt secours.

2. Documents de références et réglementaires

L'ingénierie pédagogique doit se construire en intégrant les documents de référence suivants :

- Référentiel National d'Activités et de compétences et référentiel national d'évaluation de l'emploi tenu par les équipiers de sapeurs-pompiers volontaires (version n°1 du 22/08/2019)
- GDO Sauvetages et mises en sécurité-2020
- GDO Prévention Risques toxicité fumées-2018
- GDO incendies de structures-2018
- GDO PPV Interventions éléments photovoltaïques-2017
- GDO Interventions bouteilles de gaz soumises incendie choc-2017
- GTO Engagement en milieu vicié-2019
- GTO ventilation opérationnelle-2019
- GTO établissements techniques extinction-2018
- NIO intervention fuite de gaz avec annexe-2013

Ces ressources nationales sont consultables en suivant les liens :

→ <http://pnrs.ensosp.fr/Plateformes/Operationnel/Documents-techniques/GUIDES-DE-DOCTRINE>

→ <http://pnrs.ensosp.fr/Plateformes/Operationnel/Documents-techniques/METHODES-ET-TECHNIQUES-OPERATIONNELLES>

Les ressources départementales sont consultables dans la BAL dans l'onglet service formation – GDO GTO

3. Profil attendu en fin de formation

Le résultat attendu après formation est de permettre à l'équipier de réaliser ses activités avec l'autonomie adaptée à ses missions. Le RNAC de l'équipier précise la liste des activités et des compétences visées pour cet emploi dans le domaine d'activité de lutte contre l'incendie¹ :

| ACTIVITÉS | COMPÉTENCES ASSOCIEES |
|---|--|
| 1. Réaliser un sauvetage ou une mise en sécurité | C1. Utiliser les équipements et matériels dédiés aux sauvetages et mises en sécurité |
| | C2. Prendre en compte les impliqués |
| 2. Sécuriser la zone intervention | C3. Analyser l'environnement opérationnel |
| | C4. Identifier les risques |
| | C5. Mettre en place les zonages opérationnels |
| 3. Eteindre un incendie | C6. Réaliser un dispositif d'extinction |
| | C.7 Exploiter les capacités des équipements d'extinction |

¹ Source : <https://www.interieur.gouv.fr/Le-ministere/Securite-civile/Documentation-technique/Les-sapeurs-pompiers/La-formation-des-sapeurs-pompiers/Les-referentiels-de-formation-des-sapeurs-pompiers-professionnels-et-des-sapeurs-pompiers-volontaires/Formation-aux-emplois-operationnels-et-d-encadrement>

3.1 *Eléments de compétences associées*

Envoyé en préfecture le 01/02/2021

Reçu en préfecture le 01/02/2021

Affiché le 02/02/2021

SLO

ID : 036-283600120-20210201-BU_20210201_05B-DE

Bloc de compétences 1

Activité : Réaliser un sauvetage ou une mise en sécurité

Compétences :

1. Utiliser les équipements et matériels dédiés aux sauvetages et aux mises en sécurité
2. Prendre en compte les impliqués

Savoir-agir :

1. Utiliser la technique et le matériel adapté
Effectuer le sauvetage ou la mise en sécurité
2. Rassurer les personnes à secourir
Encadrer et accompagner les personnes secourues

Eléments des compétences

Habilités :

- Utiliser les équipements de protection individuelle (EPI) adaptés
- Diriger et réaliser un sauvetage sans matériel
- Exploiter les capacités des équipements et matériels de sauvetage choisis
- 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
- Faire preuve d'empathie et de bienveillance envers les impliqués

Connaissances :

- Marche générale des opérations de lutte contre l'incendie
- Compréhension du système incendie – phénomènes thermiques
- Confinement et évacuation
- Rôle du binôme
- Capacité et modalités d'utilisation des matériels de sauvetages (LSPCC, échelles)
- Capacité et modalités d'utilisation des moyens élévateurs aériens (MEA)
- Règles d'emploi des EPI
- Principe de fonctionnement et de mise en oeuvre des appareils respiratoires

Ressources à minima :

- Règlement opérationnel du SDIS36
- Guides de doctrine opérationnelle
- Guides de techniques opérationnelles
- Guides Nationaux de références (GNR)
- Partages d'Informations Opérationnelles(PIO)

Bloc de compétences 2**Activité : Sécuriser la zone d'intervention****Compétences :**

1. Analyser l'environnement opérationnel
2. Identifier les risques
3. Mettre en place les zonages opérationnels

Savoir-agir :

1. Observer l'environnement opérationnel
2. Analyser la situation opérationnelle
3. Détecter et signaler les sources de dangers
4. Sécuriser les zones opérationnelles
Informé, rendre compte

Éléments des compétences**Habilités :**

- Evoluer avec aisance avec les équipements adaptés
- Exploiter les capacités des équipements et matériels de reconnaissance
- Utiliser une technique et des matériels adaptés à la situation
- Adapter l'usage des matériels au contexte

Attitudes :

- Rassurer et assurer la sécurité d'impliqués lors de la reconnaissance
- Garder un contact permanent avec son binôme

Connaissances :

- Marche générale des opérations de lutte contre l'incendie
- Compréhension du système incendie – phénomènes thermiques
- Connaissances des différents milieux opérationnels et des risques associés
- Dispositions constructives
- Prévention opérationnelle
- Rôle du binôme
- Périmètres et zonages de sécurité
- Gestion des fluides
- Méthodologies opérationnelles
- Capacité et modalités d'utilisation des matériels de reconnaissance
- Règles d'emploi des EPI
- Principe de fonctionnement et de mise en œuvre des appareils respiratoires

Ressources à minima :

- Règlement opérationnel du SDIS36
- Guides de doctrine opérationnelle
- Guides de techniques opérationnelles
- Guides Nationaux de références (GNR)
- Partages d'informations Opérationnelles (PIO)

Bloc de compétences 3**Activité : Eteindre un incendie****Compétences :**

1. Réaliser un dispositif d'extinction
2. Exploiter les capacités des équipements d'extinction

Savoir-agir :

1. Prendre les matériels adaptés à la mission
Réaliser un établissement conformément aux ordres donnés par le chef d'agrès.
Alimenter un établissement.
2. Utiliser les capacités des équipements d'extinction
Déblayer et surveiller après l'extinction

Éléments des compétences**Habilités :**

- Evoluer avec aisance avec les équipements et matériels adaptés
- Evoluer avec aisance avec les équipements et matériels adaptés sur un MEA
- 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 d'impliqués lors de la reconnaissance
- Garder un contact permanent au sein de son équipe

Connaissances :

- Marche générale des opérations de lutte contre l'incendie
- Protection des biens (évacuation, mise à l'abri)
- 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 manoeuvres 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 mains et des MEA
- Capacité et modalités d'utilisation des hydrants
- Déblai et surveillance

Ressources à minima :

- Règlement opérationnel du SDIS36
- Guides de doctrine opérationnelle
- Guides de techniques opérationnelles
- Guides Nationaux de références (GNR)
- Partages d'informations Opérationnelles (PIO)

3.2 Evaluation

Objectifs de l'évaluation

L'évaluation a pour but d'estimer, en apportant des éléments factuels permettant de le confirmer, le niveau d'acquisition des blocs de compétences définis dans le référentiel national d'activités et de compétences.

Ainsi, les compétences des domaines d'activités opérationnels référencées doivent être acquises.

L'évaluation des compétences se réalise lors de mises en situation correspondantes aux activités décrites dans le référentiel sur la base d'indicateur de réussite (critères).

Ce référentiel de formation et d'évaluation norme les pratiques du SDIS 36 et devient un outil d'aide à la décision qui doit permettre de certifier si un individu a les compétences en vue d'une action opérationnelle. La mesure des compétences se réalise lors de mises en situation correspondantes au tableau de compétences ci-dessus.

3.3 Modalités et critères d'évaluation

Les modalités d'évaluation permettent de définir avec précision les différentes phases de l'évaluation s'assurant ainsi de l'atteinte des compétences de façon équitable pour tous les apprenants. Le **parcours sommatif** permet de mettre en évidence la planification dans le temps du système d'évaluation.

Il aborde de façon précise la place des évaluations formatives et certificatives dans la formation et concourt à l'équité entre les apprenants en anticipant les différents temps d'évaluations formative et certificative.

Par ailleurs, pour progresser, l'apprenant doit être informé de façon permanente par l'équipe pédagogique, des résultats de son travail. En ce sens, l'évaluation est, en outre, une méthode qui permet de comparer une situation de départ à une situation d'arrivée.

Les indicateurs de réussite sont reportés sur les fiches d'évaluation et portent sur :

- La qualité des réponses : exactitude, précision, rigueur etc.
- Les procédés mis en œuvre : habileté, adéquation, adaptation etc.
- Les normes en vigueur : connaissances, respect, conformité etc.
- Le comportement : attitudes, autonomie, initiative, rapidité, pertinence etc.

Selon l'état d'avancement du groupe, de l'avancement de la formation, des objectifs à atteindre et des techniques pédagogiques à mettre en œuvre, le formateur utilise un ou plusieurs types d'évaluations déclinés ci-après. Dans ce référentiel, le processus d'évaluation est normé sur la base de différentes méthodes qui nécessitent une construction, une élaboration et une validation en plusieurs étapes :

- Evaluation diagnostique
- Autoévaluation accompagnée

- Evaluation formative critériée
- Evaluation sommative et certificative

| Modalités d'évaluation | | |
|---------------------------------------|--|---|
| Types d'évaluations | Objectifs de l'évaluation | Impacts de l'évaluation |
| Evaluation diagnostique | Acte pédagogique de mesure réalisé en amont ou au début de la formation pour analyser le niveau de compétence de l'apprenant en rapport aux savoirs-agir du référentiel national d'évaluation | Valider les compétences déjà acquises Adapter le parcours de formation sur la base du bilan du diagnostic |
| Autoévaluation accompagnée | Acte pédagogique de mesure réalisé par l'apprenant accompagné d'un membre de l'équipe pédagogique en cours de formation destiné à : - Matérialiser et à faire prendre conscience à l'apprenant de son niveau de compétences en rapport aux savoirs-agir du référentiel national d'évaluation - Développer la capacité de l'apprenant à activer et à articuler ses ressources - Confirmer ou pas l'atteinte du niveau requis | Déclencher chez l'apprenant la compréhension de ces évolutions ou de ces difficultés Développer la réflexivité Faire tracer via l'équipe pédagogique les évolutions ou les difficultés Proposer en coopération avec l'apprenant un plan d'actions adapté favorisant le développement des compétences |
| Evaluation formative critériée | Acte pédagogique de mesure réalisé en cours de formation après mise(s) en situation pour analyser le niveau des apprenants par rapport aux savoirs-agir du référentiel national d'évaluation Phase administrative permettant de valider des compétences et/ou des blocs de compétences et de réaliser la synthèse des évaluations | Validation d'acquisition de compétences et/ou de blocs de compétences Adapter le parcours de formation sur la base du résultat de l'évaluation formative critériée Proposer les actions de formation(s) adaptée(s) pour atteindre l'acquisition des compétences Proposer à la commission validant les diplômes, la somme et la synthèse des évaluations permettant de délivrer (ou pas) le diplôme |
| Evaluation sommative et certificative | Phase de synthèse des évaluations citées ci-dessus | Proposer à la commission validant les diplômes la somme et la synthèse des évaluations permettant de valider ou pas la certification |

Dans ce cadre-là, les acteurs des formations (apprenants, formateurs, évaluateurs) concernées doivent appliquer les procédés suivants. Les méthodes d'évaluations dématérialisées sont acceptées tant qu'elles respectent les fiches d'évaluations prévues par ce document.

L'auto-évaluation accompagnée

L'auto-évaluation accompagnée a une fonction de régulation pédagogique, en ce sens où elle permet à l'apprenant et au formateur de faire le point pendant l'action d'apprentissage pédagogique.

Une auto-évaluation accompagnée bien conçue par le formateur permet à l'apprenant de prendre conscience de ses difficultés, de ses erreurs, de ses hésitations, de ses dépassements, de ses progrès et de ses réussites. Elle se retrouve dans toutes les étapes d'apprentissage lors du déroulement de la formation. Il est recommandé aux formateurs d'en user à titre de régulation. Elle permet un « fil conducteur » puisqu'elle est réalisée de façon permanente.

Elle peut dans le cadre des enseignements « équipier incendie » revêtir différentes formes, du fait qu'elle s'inscrit dans une formation à pédagogie active :

- Le raisonnement à haute voix de l'apprenant est une des techniques qui permet de s'assurer de la réelle compréhension et élimine la réussite par mimétisme. La capacité d'une personne à expliquer et justifier ce qu'elle vient de faire permet de développer ses capacités d'**auto-évaluation**, de prise de conscience de l'erreur. Pour le formateur, cela permet de repérer la logique de raisonnement, de repérer la cause de l'erreur, d'y remédier et de s'assurer que la connaissance est stabilisée.
- La **réalisation pratique** des actions est essentielle à la mémorisation. **Un apprenant capable de réaliser une action, en expliquant l'objectif du geste, et les points clefs de la technique, a toutes les chances de se l'approprier et de la mettre en œuvre en opération.** A travers cette technique pédagogique, le formateur, mais aussi l'apprenant, peuvent identifier l'erreur, en rechercher la cause et y remédier. Par ailleurs, ils peuvent développer la suite des séquences pédagogiques, car ils ont la certitude de l'acquisition du socle des savoirs propre à l'objectif spécifique dédié à la pratique du geste enseigné (**ateliers pratiques**).

L'évaluation formative critériée

Cette évaluation se déroule en 2 temps :

- **1^{er} TEMPS** : La réalisation d'au moins six mises en situation professionnelle (MSP) par apprenant

Les évaluateurs évaluent l'état d'acquisition des compétences selon la pondération suivante (cf annexes 2 à 4) : acquis (A), non acquis (NA), en cours d'acquisition (ECA). La compétence est considérée ECA, lorsque l'apprenant agit en sécurité et que la mission est réalisée mais que des axes d'amélioration significatifs perdurent.

A la fin de la MSP, les formateurs et les apprenants conviennent des axes d'amélioration.

L'évaluation se fait donc en temps réel et implique une correction du geste lors du débriefing en s'appuyant sur **les indicateurs de réussite (habiletés, attitudes, connaissances...)**.

- **2^{ème} TEMPS : La validation des acquis du bloc de compétences de la formation correspondante « équipier incendie » (phase administrative)**

Elle implique que l'équipe pédagogique se réunisse régulièrement afin de faire la synthèse sur les compétences acquises ou non, selon les fiches d'évaluation des MSP (du 1^{er} temps). A ce stade, la concertation doit mener à l'attribution des pondérations : « ACQUIS », « EN COURS D'ACQUISITION », et « NON ACQUIS ». Il appartient au responsable pédagogique d'attribuer la pondération selon la discussion avec l'équipe pédagogique, mais aussi en tenant compte du niveau de difficulté de la MSP, du niveau attendu par l'évaluateur, et/ou d'autres paramètres pouvant influencer le comportement de l'apprenant.

Chacune des compétences grisée sur la grille d'évaluation en annexe3 doit-être « ACQUISE » pour pouvoir proposer la validation à la commission. Aucune ne peut être acceptée comme étant « EN COURS D'ACQUISITION » ou « NON ACQUISE ».

Le document de traçabilité et de synthèse en annexe 4 doit être à disposition du stagiaire et de l'équipe pédagogique durant toute la formation.

L'évaluation sommative à visée certificative

L'évaluation de certification est le concept permettant au SDIS 36, de délivrer aux stagiaires déclarés « APTÉ », un diplôme avec la mention « équipier incendie » coché. L'évaluation de certification engage ceux qui attestent du degré de réussite ou de performance de l'évalué.

Pour tenir l'emploi d'« équipier incendie », les stagiaires doivent être reconnus aptes à l'évaluation de certification.

Parcours sommatif :

| TYPE D'EVALUATION | NOMBRE | QUAND | COMMENT | VALIDATION |
|-------------------|--|--|---|---|
| SOMMATIVE | Maxi 6 Mises en situation professionnelles (MSP) | Au cours de sa formation sur des situations de travail réel identifiées. | Mises en situation professionnelles (MSP) | 3 MSP à valider. La MSP est validée lorsque l'apprenant a atteint le niveau de pondération requis pour les compétences défini sur les grilles d'évaluation. |

3.4 Modalité de certification

La certification est un acte administratif réalisé par une commission qui vise à certifier que le niveau requis dans le référentiel 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.

3.5 Composition de la commission

Conformément au RNE d'équipier de sapeurs-pompiers volontaires, la commission se compose :

- du directeur de l'organisme de formation ou son représentant (chef du service formation ou son adjoint)
- du responsable de l'action de la formation, rapporteur
- d'un officier de sapeur-pompier volontaire
- d'un caporal de sapeur-pompier volontaire

Les évaluations réalisées tout au long de la formation et le plan de développement continu des compétences ont vocation à être pris en compte par la commission validant la formation. 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.

3.6 Gestion des compétences non-validées

Dès lors qu'un stagiaire ne valide pas un bloc de compétences, il est autorisé à ne repasser que ce bloc, soit directement par une nouvelle évaluation définie par le responsable de formation dans le plan de développement continue des compétences, soit après avoir suivi à nouveau la partie de formation correspondante.

Une durée maximum de 3 ans a pour vocation de limiter dans le temps la capacité d'obtention d'un bloc non acquis. Au-delà de 3 années sans réussite, l'emploi ou l'activité n'a pas vocation à être assurée par le sapeur-pompier. Ce délai de 3 ans démarre à la date de la première évaluation non validée.

La gestion des compétences non validées ne prévoit pas de limite du nombre de tentatives pour obtenir un bloc dans ce délai de 3 ans.

3.7 Gestion des compétences validées (diplôme/attestation)

- a) les stagiaires ayant **suivi** la formation se voient remettre une **attestation de suivi de la formation** conforme au modèle de l'application « FORSYS ».
- b) les stagiaires certifiés par la commission se voient délivrer un **diplôme de portée nationale** conforme au modèle joint dans le RNE.

Ces documents doivent permettre d'alimenter les données du livret individuel de formation.

Ce diplôme peut être attribué selon 3 modalités :

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

En effet, des dispenses de formation pour un ou plusieurs blocs de compétences sont possibles après validation par la commission de dispense. Pour cela, une demande par courrier doit être adressée au directeur départemental des services d'incendie et de secours sous couvert de la voie hiérarchique (chef de centre et chef de compagnie).

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

4. Conception du parcours de formation

4.1 Chronogramme

La finalité de l'apprentissage est de construire les compétences nécessaires pour assurer les activités de l'emploi opérationnel, d'où la nécessité d'un outil qui permette au concepteur de visualiser la progression des étapes de l'apprentissage dans le temps.

Le chronogramme est une représentation schématique de l'ordre selon lequel les compétences devraient être acquises et de la répartition dans le temps des activités d'enseignement, **d'apprentissage et d'évaluation**. Il assure une **planification globale de l'ensemble** du référentiel de formation et permet de voir l'articulation qui existe entre les compétences.

Cette planification va au-delà du présentiel et vise à anticiper une certaine cohérence et une progression dans les apprentissages. Le chronogramme permet de décrire le déroulement de la formation et de préciser les modalités intégrées dans le cursus de formation.

Cet outil permet à l'institution de s'assurer de la logique pédagogique mise en place, de situer les temps d'évaluation formative et sommative, de mettre en évidence que l'ensemble des apprentissages abordé avec des mises en situation professionnelle en quantité afin de garantir un enseignement est adapté. Ce document est présenté en annexe 1.

4.2 Modalités de réalisation des MSP

Les MSP sont des exercices pratiques semblables à de réelles opérations. Elles prennent donc en compte l'intervention du début à la fin.

Elles visent à :

- Donner du sens aux actions de formation
- Rendre autonome l'apprenant : il devient acteur de son apprentissage
- Permettre de développer les compétences multiples et liées
- Faire émerger les besoins des apprenants
- Rapprocher l'action de formation à la réalité du terrain

Une MSP se déroule, autant que possible, comme une intervention :

- départ donné au bip sélectif individuel

- existence d'un ticket de départ identique à celui utilisé en intervention
- trajet réel (mais géographiquement raisonnable)
- déroulement d'une intervention type
- un contexte au plus proche du réel pour que les sapeurs-pompiers exécutent les actions sans faire semblant, pouvant aller jusqu'à la fin de l'intervention
- réarmement du matériel
- remise en condition physique et psychologique du personnel
- rapport d'intervention pour les chefs d'agrès

Les participants mettent en œuvre les procédures du départ en intervention jusqu'au retour au centre (reconditionnement du matériel et remise en condition physique et psychologique du personnel inclus). Toutefois, pour des questions d'organisation, toutes les étapes des MSP ne sont pas obligatoirement à dérouler dans leur intégralité.

En pratique, on peut réaliser des MSP simples, complexes ou évolutives en fonction des besoins.

Elles permettent donc :

- à l'apprenant de mobiliser des compétences
- à l'équipe pédagogique d'évaluer le niveau de mise en œuvre de l'ensemble des compétences par l'apprenant grâce à l'observation des performances en situation puis à l'occasion d'un débriefing formatif.

Une MSP se termine par une « auto-évaluation accompagnée » ou par un « débriefing formatif ».

En outre, réaliser une MSP implique un travail de préparation important en amont du stage et par conséquent un investissement des formateurs.

Une attention toute particulière doit être apportée à l'analyse de risque de la MSP.

De plus, la mise en place d'une MSP utilise du matériel pédagogique en quantité supérieure à une situation de travail et entraîne une mise en œuvre beaucoup plus longue.

Pour réaliser ces MSP, il faut :

- Réaliser un recensement des compétences à travailler
- Trouver un site approprié en se référant au catalogue de sites de manœuvre disponibles ou bien en intégrant ce nouveau site au catalogue
- Créer un scénario permettant la mise en œuvre des compétences à développer
- Faire signer l'autorisation de réalisation de MSP au responsable du site
- Réaliser l'analyse de risques de la MSP par l'équipe pédagogique
- Dimensionner les moyens de la MSP et les moyens de protection
- Créer des outils de diagnostic et d'évaluation

Après sa réalisation, il faut :

- Organiser un retour d'expérience de la MSP
- Compléter le tableau de suivi des sites dans le catalogue des sites de manœuvres.

4.3 Le débriefing

L'apprenant est actif en assurant les fonctions d'équipier lors d'une mise en situation formative. Les formateurs sont en position d'observateurs et analysent les actions réalisées ainsi que le positionnement hiérarchique (apprenant) au sein de l'équipe afin d'apporter une appréciation sur l'outil évaluatif. La fiche évaluative présente des indicateurs permettant une mise en évidence d'actions réussies et d'autres perfectibles.

Un débriefing formatif doit répondre à quelques règles :

- Il doit avoir un intérêt diagnostic (points forts et à améliorer)
- Il doit être réalisé rapidement à l'issue de la mise en situation
- L'outil d'évaluation doit être systématiquement utilisé
- Il doit être réalisé individuellement puis collectivement
- Les participants doivent être mis en position de confort
- Il est axé sur les actions à améliorer

4.4 Modalité de réalisation des ateliers pédagogiques personnalisés (APP)

Ces ateliers sont réalisés pour répondre à un besoin identifié suite à une MSP et ainsi développer, soit les connaissances rendant plus intelligibles la ou les situations vécues, soit les habiletés nécessaires à la réalisation des tâches et opérations de ces mêmes situations, soit les attitudes à mettre en œuvre face à ces situations particulières ou non. Leur forme pédagogique varie selon les besoins (travaux dirigés, cours, outils numériques, ateliers pratiques, travaux en sous-groupes, vidéos, ...).

Ces ateliers peuvent être réalisés collectivement. Le développement des connaissances et des habiletés restera quant à lui individuel. L'apprenant peut également travailler sur un APP en autonomie, ou bien sous la tutelle d'un autre apprenant expérimenté ou compétent. Cela peut permettre, par exemple, de découvrir un nouveau matériel ou une technique inconnue ou bien de développer ses connaissances sur un sujet particulier.

Pour réaliser ces APP, il faut :

- Réaliser un recensement du besoin du stagiaire
- Créer l'atelier (exposé, vidéo, fiche de tâche, démonstration, etc.)
- Permettre la reformulation
- Prévoir la mise en œuvre de l'apprentissage dans une prochaine MSP

5. Modalités de mise en œuvre

5.1 Gestion administrative

L'ensemble des documents administratifs et pédagogiques de la formation sont traités conformément aux procédures du service.

Ils sont archivés selon les conditions réglementaires en vigueur.

5.2 Nombre et qualité des acteurs de la formation

Les séquences de formation sont dispensées par une équipe pédagogique composée :

- D'un responsable de l'action de formation, formateur accompagnateur (FORACC), fil conducteur de la formation
- De formateurs de sapeurs-pompiers professionnels ou volontaires, formateurs accompagnateurs (FORACC) ou accompagnateurs de proximité (ACCPRO) de compétence supérieure ou égale à la formation dispensée, comme précisé dans le tableau ci-dessous
- D'intervenants spécialisés (ex : monteur de panneaux photovoltaïques, préventionnistes, couvreurs etc.)

| | Module INC |
|------------------------------------|---|
| Equipe pédagogique | 1 formateur /4 apprenants |
| Expert / spécialiste | Prévention ou selon les besoins et opportunités |
| Plastrons / assistant pédagogiques | Plastrons chefs d'agrès tout engin et chefs d'équipes Formateur CEPARIM Formateur caisson 1 logisticien pour 10 stagiaires |

Les formateurs :

Participant à l'encadrement, ils doivent :

- détenir la qualification de Formateur Accompagnateur (à défaut Accompagnateur de proximité)
- être à jour de leur FMA obligatoire
- être sur la liste départementale d'encadrement

Les logisticiens :

Ils peuvent participer à des mises en situation dans un rôle de témoin et/ou de victimes.
 S'il s'agit de personnels du SDIS, ils apparaissent dans le tableau de suivi administratif du stage.

Envoyé en préfecture le 01/02/2021

Reçu en préfecture le 01/02/2021

Affiché le 02/02/2021



ID : 036-283600120-20210201-BU_20210201_05B-DE

6. Annexes

Annexe 1 - Le chronogramme

Envoyé en préfecture le 01/02/2021
 Reçu en préfecture le 01/02/2021
 Affiché le 02/02/2021 
 ID : 036-283600120-20210201-BU_20210201_05B-DE

| Jour 1 | Jour 2 | Jour 3 | Jour 4 | Jour 5 | Jour 6 | Jour 7 | Jour 8 |
|--|---|-----------------------|-------------------------------|---|---|--|------------------------|
| Diagnostic | APP/MSP Les échelles à main | Diagnostic | Diagnostic | Diagnostic | | | |
| MSP Protection individuelle tenue | | | | | | | |
| APP Inventaire des véhicules | MSP/APP Cordage Commande Composition du LSPCC | APP/MSP ARI | APP/MSP Caisson feu | APP/MSP Réaliser un sauvetage ou une mise en sécurité | APP/MSP Eteindre un incendie | APP/MSP Ensemble des compétences | APP/MSP FEN |
| MSP/APP Les différents tuyaux Les différents dévidoirs Dérouler / rouler | | | | | | | |
| Repas | | | | | | | |
| MSP/APP Les pièces de jonction Les accessoires hydrauliques | MSP/APP | MSP/APP | MSP/APP | MSP/APP | MSP/APP | MSP/APP | MSP/APP |
| MSP/APP Les différentes lances | Réaliser un sauvetage ou une mise en sécurité | CEPARIM | Caisson feu | Eteindre un incendie | Réaliser un sauvetage ou une mise en sécurité | Ensemble des compétences | FEN |
| APP Composition du LSPCC | | | | | | | Entretiens individuels |
| Reconditionnement du matériel | | | | | | | Colloque |

| ACTIVITÉS Blocs de compétences | COMPÉTENCES ASSOCIEES | SAVOIRS-AGIR | Pondération des compétences | | |
|---|--|--|-----------------------------|----|-----|
| | | | A | NA | ECA |
| Principes : - Case(s) grisée(s) = compétences devant être « acquises » - Case(s) blanche(s) = a minima compétence « en cours d'acquisition » | | | | | |
| 1. Réaliser un sauvetage ou une mise en sécurité | C1. Utiliser les équipements et matériels dédiés aux sauvetages et mises en sécurité | Utiliser la technique et le matériel adapté | | | |
| | | Effectuer le sauvetage ou la mise en sécurité | | | |
| | C2. Prendre en compte des impliqués | Rassurer les personnes à secourir | | | |
| | | Encadrer et accompagner les personnes secourues | | | |
| 2. Sécuriser la zone d'intervention | C3. Analyser l'environnement opérationnel | Observer l'environnement opérationnel (caisson) | | | |
| | | Analyser la situation opérationnelle | | | |
| | C4. Identifier les risques | Détecter les sources de dangers | | | |
| | | Signaler les sources de dangers | | | |
| | C5. Mettre en place les zonages opérationnels | Sécuriser les zones opérationnelles | | | |
| | | Informar, rendre compte | | | |
| 3. Eteindre un incendie | C6. Réaliser un dispositif d'extinction | Prendre les matériels adaptés à la mission | | | |
| | | Réaliser un établissement conformément aux ordres donnés par le chef d'agrès | | | |
| | | Alimenter un établissement | | | |
| | C7. Exploiter les capacités des équipements d'extinction | Utiliser les capacités des équipements d'extinction | | | |
| | | Déblayer et surveiller après l'extinction | | | |

NOM :

Prénom :

Annexe 3 - Grille intermédiaire d'auto-évaluation de l'équipier incendie

| ACTIVITÉS Blocs de compétences | COMPÉTENCES ASSOCIÉES | SAVOIRS-AGIR | Pondération des compétences | | | | | |
|--|--|--|-----------------------------|----|-----|------------|----|-----|
| | | | Stagiaires | | | Formateurs | | |
| Principes : | | | A | NA | ECA | A | NA | ECA |
| 1. Réaliser un sauvetage ou une mise en sécurité | C1. Utiliser les équipements et matériels dédiés aux sauvetages et mises en sécurité | Utiliser la technique et le matériel adapté | | | | | | |
| | | Effectuer le sauvetage ou la mise en sécurité | | | | | | |
| | C2. Prendre en compte des impliqués | Rassurer les personnes à secourir | | | | | | |
| | | Encadrer et accompagner les personnes secourues | | | | | | |
| 2. Sécuriser la zone d'intervention | C3. Analyser l'environnement opérationnel | Observer l'environnement opérationnel (caisson) | | | | | | |
| | | Analyser la situation opérationnelle | | | | | | |
| | C4. Identifier les risques | Détecter les sources de dangers | | | | | | |
| | | Signaler les sources de dangers | | | | | | |
| | C5. Mettre en place les zonages opérationnels | Sécuriser les zones opérationnelles | | | | | | |
| | | Informar, rendre compte | | | | | | |
| 3. Eteindre un incendie | C6. Réaliser un dispositif d'extinction | Prendre les matériels adaptés à la mission | | | | | | |
| | | Réaliser un établissement conformément aux ordres donnés par le chef d'agrès | | | | | | |
| | C7. Exploiter les capacités des équipements d'extinction | Utiliser les capacités des équipements d'extinction | | | | | | |
| | | Déblayer et surveiller après l'extinction | | | | | | |

APTE

INAPTE

NOM :

Prénom :

| Compétences attendues | Savoir agir | MSP1 | MSP2 | MSP3 | MSP4 | MSP5 | MSP6 | MSP7 | Minima de validation | | |
|---|--|------|------|------|------|------|------|------|----------------------|--------|--|
| | | | | | | | | | Réalisé | Acquis | |
| 1. Réaliser un sauvetage ou une mise en situation | | | | | | | | | | | |
| <i>C1. Utiliser les équipements et matériels dédiés aux sauvetages et mises en sécurité</i> | Utiliser la technique et le matériel adapté | | | | | | | | | 3 | |
| | Effectuer le sauvetage ou la mise en sécurité | | | | | | | | | 3 | |
| <i>C2. Prendre en compte des impliqués</i> | Rassurer les personnes à secourir | | | | | | | | | 3 | |
| | Encadrer et accompagner les personnes secourues | | | | | | | | | 3 | |
| 2. Sécuriser la zone d'intervention | | | | | | | | | | | |
| <i>C3. Analyser l'environnement opérationnel</i> | Observer l'environnement opérationnel (caisson) | | | | | | | | | 3 | |
| | Analyser la situation opérationnelle | | | | | | | | | 3 | |
| <i>C4. Identifier les risques</i> | Détecter les sources de dangers | | | | | | | | | 3 | |
| | Signaler les sources de dangers | | | | | | | | | 3 | |
| <i>C5. Mettre en place les zonages opérationnels</i> | Sécuriser les zones opérationnelles | | | | | | | | | 3 | |
| | Informar, rendre compte | | | | | | | | | 3 | |
| 3. Eteindre un incendie | | | | | | | | | | | |
| <i>C6. Réaliser un dispositif d'extinction</i> | Prendre les matériels adaptés à la mission | | | | | | | | | 3 | |
| | Réaliser un établissement conformément aux ordres donnés par le chef d'agrès | | | | | | | | | 3 | |
| <i>C7. Exploiter les capacités des équipements d'extinction</i> | Utiliser les capacités des équipements d'extinction | | | | | | | | | 3 | |
| | Déblayer et surveiller après l'extinction | | | | | | | | | 3 | |

Observation(s) :

APTE

INAPTE

Annexe 5 – Ticket de départ

04/06/2020 16:05 / Messagerie d'alerte pour le centre: **CHATEAUROUX**

04/06/2020 A 16:05:52 INTERVENTION : **9658** DEPART: 1

NATURE : **FEU ELECTRIQUE – APPAREIL MENAGER HAB INDIVIDUELLE**
OBSERVATIONS : **FEU DE GAINÉ ELECTRIQUE**

ADRESSE : 44 place du champ de Foire
LEVROUX (36)

X : Y:
COORDONNEES
PRECISIONS :

Personnels / Equipes

Engins

Fonctions

FPTHR

FPT

COND INC :
CA_INC :
CE_INC :
EQ_INC :
EQ_INC :
CE_INC :

DEMANDEUR : **JULIEN DANIEL**
TELEPHONE : 0602...
ADRESSE : **23 ALLEE DES ORMEAUX**
LEVROUX (36)

HYDRANTS -----

044 PI 0362 : DISPO

Diamètre : 100 débit : 96.000 Type : POTEAU D'INCENDIE

| | | |
|---|---------------------|---------------------|
|  | EQUIPIER SPV | SDIS36 Formation |
| | RIOFE INC | |

COMPETENCE VISEE

Intervenir en qualité d'équipier au sein d'une mission incendie

COMPETENCES ASSOCIEES

(extraits du RNAC)

ORGANISATION DE LA MSP

LIEU(TICKETS DE DEPART)
DUREE DU TRANSIT
ANALYSE DU SITE
PREVENIR

BESSOINS LOGISTIQUES

TICKETS DE DEPART
POSTES RADIO
1FPTHR ou FPT

DESCRIPTION NARRATIVE

Vous êtes de garde dans un CSP le lundi 11 mai 2020 , affecté à un piquet tournant.
Il est 23H00, lorsque vous êtes engagé au FPTHR pour FEU ELECTRIQUE . Ticket de départ Annexe 5.

CONSIGNES AUX ACTEURS

Un témoin vous attend sur la route

Version 1.1

Créé par A/C ANTOINE

Le

Modifié par

Le

Validé par

Le

Annexe 7 – Les outils pédagogique

| | |
|--------------------------|--|
| Plateau Technique | CEPARIM Caissons compréhension du système feu Caisson technique de lance Caisson de progression Boite à Boum Plateau gaz |
| Moyens de communications | 4 Radios TPH 700 |
| Moyens en véhicules | 1 FPTH 1 EPA |
| Moyens logistiques | 1 Appareil à fumée 1 VL pour feu de VL 1 jeu de plaque TMD 1 bouteille de Gaz 1 explosimètre 2 LSPCC Jeu d'extincteurs Des palettes |
| Moyens bibliographiques | GTO GDO Doctrine Départementale Partage d'information Opérationnelle RI RO |
| Moyens informatiques | 1 Ordinateur 1 Vidéo Projecteur |
| Fournitures scolaires | 1 ramette de papier 1 lot de feutres tableau Blanc 1 paper board 1 lot de pochettes plastiques Scotch Punaises |
| Sites de MSP | Des sites adaptés aux MSP (Maison individuelle, hangar, Immeuble) |



Service Départemental d'Incendie et de Secours de l'Indre