
	SCHEMA DEPARTEMENTAL DE FORMATION REFERENTIELS DE FORMATION Référentiel Interne d'Evaluation (RIE)	Création : Février 2019
	Formation de chef d'agrès 1 équipe SPV SR	Mise à jour : Mai 2019

REFERENTIEL INTERNE D'EVALUATION

CHEF D'AGRES UNE EQUIPE SAPEUR-POMPIER VOLONTAIRE SECOURS ROUTIER

	SCHEMA DEPARTEMENTAL DE FORMATION REFERENTIELS DE FORMATION Référentiel Interne d'Evaluation (RIE)	Création : Février 2019
	Formation de chef d'agrès 1 équipe SPV SR	Mise à jour : Mai 2019

1. Contexte générale de l'évaluation

Le chef d'agrès une équipe SPV SR apprenant est évalué de manière individuelle via les mises en situations pratiques.

Des évaluations formatives sur les connaissances, les habiletés et l'attitude sont réalisées chaque jour.

L'évolution de l'acquisition de la compétence est inscrite sur un livret de suivi individuel. Ce livret est complété régulièrement par le chef d'agrès une équipe SPV SR apprenant.

Les types d'évaluations des différentes compétences sont détaillés en annexe 1.

Un jury d'évaluation est chargé de l'analyse des livrets individuels et rend la décision sur l'acquisition des compétences.

2. Livret individuel de suivi des compétences

Le livret individuel doit être utilisé sous cette forme et renseigné au tout long de la formation par l'équipe pédagogique en prenant en compte les évaluations formatives journalières (cf. annexe 2).

3. Critères d'évaluation

Trois niveaux d'acquisition de compétences coexistent : acquis, en cours d'acquisition, non acquis. La certification de la compétence intervient lorsque le chef d'agrès une équipe SR obtient la mention acquis.

La compétence est acquise uniquement lorsqu'elle se transpose dans plusieurs situations. Par exemple : un chef d'agrès une équipe SR est compétent pour diriger son agrès lorsqu'il la transpose dans plusieurs situations opérationnelles SR

Tout manquement à une règle de sécurité entraîne la non acquisition de la compétence.

4. Modalités de l'évaluation


L'évaluation est continue et certificative.

5. Nature de l'évaluation

Les évaluations formatives liées aux connaissances sont réalisées à partir :

- de QCM ;
- de QROC ;
- d'interrogations orales.

Les évaluations formatives liées aux habiletés sont réalisées à partir :

	SCHEMA DEPARTEMENTAL DE FORMATION REFERENTIELS DE FORMATION Référentiel Interne d'Evaluation (RIE)	Création : Février 2019
	Formation de chef d'agrès 1 équipe SPV SR	Mise à jour : Mai 2019

- d'ateliers pédagogiques personnalisés (APP).

Les évaluations formatives liées à l'attitude sont réalisées à partir :

- de l'observation du chef d'agrès une équipe SR apprenant dans l'ensemble des activités pédagogiques.

Les évaluations certificatives des compétences sont réalisées à partir :

- de mises en situations professionnelles (MSP).

6. Déroulement de l'évaluation

Quatre temps d'évaluations sont présents dans la formation des chefs d'agrès 1 équipe SPV SR :

A. Autodiagnostic de l'existant

Dès son arrivée, l'apprenant est mis en situation. Ces différentes mises en situations professionnelles (MSP) appelées cibles l'aident à s'autoévaluer d'une part et à comprendre les enjeux, le fonctionnement et l'intérêt de l'autodiagnostic.

Pour le formateur, ces situations concourent à la conception du parcours individuel de professionnalisation.

Pour ce faire, ils disposent du livret individuel de suivi (annexe 2), et des fiches d'autodiagnostic (annexe 3) Le formateur indique à l'apprenant les compétences en jeu dans chaque MSP et l'accompagne dans l'autodiagnostic.

L'apprenant doit évaluer :

- Les compétences maîtrisées
- Les compétences à travailler

Quel que soit son évaluation, il est indispensable qu'il réfléchisse aux raisons de cette évaluation.

La réflexion sur les actions réalisées est un moment incontournable de la construction des compétences.

B. Autodiagnostic accompagné (post-action)

Au même titre que l'évaluation de l'existant, chaque MSP réalisée par l'apprenant est suivie d'un temps d'autodiagnostic accompagné par le formateur.


L'apprenant réfléchit à ses actions et verbalise, les raisons de ses choix tactiques. Cette verbalisation est accompagnée par le formateur afin de centrer la réflexion sur les actes. Pour cela le formateur a pour mission d'aider l'apprenant à trier tout ce qui est du registre des opinions, du but, de l'émotion. Empathique, il écoute activement ce qui est dit et peut ainsi poursuivre la construction du parcours en accord avec l'apprenant.

Pour ce faire, ils disposent des fiches d'autodiagnostic (annexe 3) et du livret individuel de suivi (annexe 2). Le formateur indique à l'apprenant les compétences en jeu dans chaque MSP et l'accompagne dans l'autodiagnostic.

L'apprenant doit évaluer :

- Les compétences maîtrisées
- Les compétences à travailler

Quel que soit son évaluation, il est indispensable qu'il réfléchisse aux raisons de cette évaluation.

 <p>SDIS SAPEURS - POMPIERS 42 OIRE POLE OPERATIONNEL</p>	<p align="center">SCHEMA DEPARTEMENTAL DE FORMATION REFERENTIELS DE FORMATION Référentiel Interne d'Evaluation (RIE)</p>	<p>Création : Février 2019</p>
	<p align="center">Formation de chef d'agrès 1 équipe SPV SR</p>	<p>Mise à jour : Mai 2019</p>

La réflexion sur les actions réalisées est un moment incontournable de la construction des compétences.

C. Autodiagnostic périodique

L'autodiagnostic périodique est détaché de l'action et peut intervenir au moment choisi par l'apprenant. Il peut intervenir autant de fois que l'apprenant le souhaite.

Le formateur doit rester attentif à l'évolution de l'autonomisation de l'apprenant

Ce moment intime favorise une régulation du formateur dans le parcours de l'apprenant. En effet, détaché de l'action, l'autodiagnostic périodique permet à l'apprenant d'évaluer ses besoins en définissant avec le formateur les choix à venir.

La liberté de parole participe activement au développement du sentiment d'efficacité personnelle.

D. Autodiagnostic d'acquisition

L'autodiagnostic d'acquisition consiste en un entretien durant lequel l'apprenant détermine s'il a acquis ou non l'ensemble des compétences défini dans le référentiel interne de formation.

Dans ce cadre le formateur possède l'ensemble des évaluations précédentes et peut ainsi aider l'apprenant à diagnostiquer sa progression et l'accompagner dans la décision d'acquisition ou non des compétences.

Quelle que soit la décision prise par le binôme, elle doit être inscrite sur le livret individuel de suivi dans le tableau de validation des compétences.

Dans le cas d'un apprenant qui identifie des carences en fin de formation, la compagnie organisatrice lui proposera un soutien pédagogique, pour l'amener à réussir.

7. Jury d'évaluation

Le jury validant la formation de chef d'agrès une équipe SPV SR comprend :


- le chef de bureau de la formation ou son représentant, président ;
- le responsable de stage ;
- un officier de sapeur-pompier volontaire ;
- un formateur SAP titulaire de la formation chef d'agrès 1 équipe SR .

Tous les membres du jury ont voix délibérative. Le quorum est atteint lorsque les deux tiers au moins des membres sont présents. Le jury prend sa décision à la majorité. En cas d'égalité des voix, la voix du président est prépondérante.

Il peut, lors de la délibération, s'appuyer sur les évaluations formatives effectuées sur l'ensemble du stage et, en cas de besoin, sur les observations des équipes pédagogiques et des examinateurs.

Le jury doit s'assurer que le participant :

- a atteint l'ensemble des compétences de la formation ;
- de la parfaite maîtrise des procédures et des techniques relatives à l'activité ;
- de la conformité du processus d'évaluation du candidat au référentiel interne de d'évaluation établi par le SDIS42.

	SCHEMA DEPARTEMENTAL DE FORMATION REFERENTIELS DE FORMATION Référentiel Interne d'Evaluation (RIE)	Création : Février 2019
	Formation de chef d'agrès 1 équipe SPV SR	Mise à jour : Mai 2019

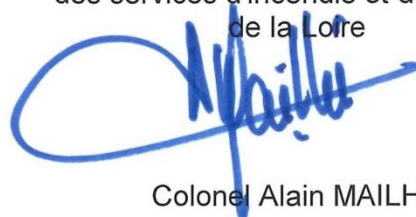
Il établit un procès-verbal.

Les stagiaires ayant validé leur formation se voient délivrer un diplôme par le responsable du centre de formation, mention « diplôme de chef d'agrès d'un engin secours routier comportant une équipe de sapeur-pompier volontaire ».


8. Gestion des échecs

Les stagiaires qui n'ont pas validé l'ensemble des compétences devront refaire deux mises en situation professionnelle lors d'un autre stage CDA 1 Equipe SPV Secours routier.
En cas de nouvel échec ils devront repasser entièrement la formation.

Le Directeur départemental
des services d'incendie et de secours
de la Loire



Colonel Alain MAILHÉ

	SCHEMA DEPARTEMENTAL DE FORMATION REFERENTIELS DE FORMATION Référentiel Interne d'Evaluation (RIE)	Création : Février 2019
	Formation de chef d'agrès 1 équipe SPV SR ANNEXE 1 : Type d'évaluation par compétences	Mise à jour : Mai 2019

Chef d'agrès 1 équipe SPV SR

		Type d'évaluation
C1.1	Analyser un ordre de départ	certificative
C1.2	Observer l'environnement - Analyser les risques	certificative
C1.3	Analyser d'une situation opérationnelle SR	certificative
C1.4	Décider d'une stratégie opérationnelle SR	certificative
C1.5	Analyser les actions de secours des agrès	certificative

TABLEAU DE VALIDATION DES COMPETENCES

		A	ECA	NA
C1.1	Analyser un ordre de départ			
C1.2	Observer l'environnement - Analyser les risques			
C1.3	Analyser d'une situation opérationnelle SR			
C1.4	Décider d'une stratégie opérationnelle SR			
C1.5	Analyser les actions de secours des agrès			

A = Acquis/ ECA : En Cours d'Acquisition / NA = Non Acquis

Tout manquement à une règle de sécurité entraîne la non acquisition de la compétence

PLAN D'ACTION

APTE

INAPTE

Le :

Signature stagiaire :

Signature formateur :



**SCHEMA DEPARTEMENTAL DE FORMATION
REFERENTIELS DE FORMATION
Référentiel Interne d'Evaluation (RIE)**

**Formation de chef d'agrès 1 équipe SPV SR
ANNEXE 2 : Livret individuel de suivi**

Création :
Février 2019

Mise à jour :
Mai 2019

DOSSIER INDIVIDUEL DE SUIVI STAGIAIRE

NOM :

Prénom :

CIS :

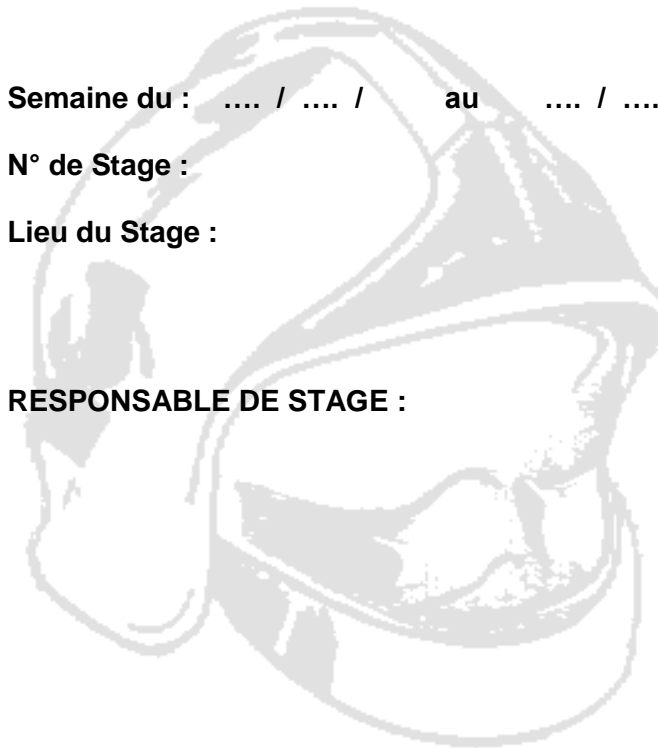
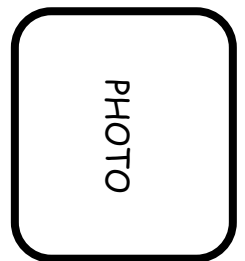
Semaine du : / / au / /


N° de Stage :

Lieu du Stage :

RESPONSABLE DE STAGE :

Signature :



	SCHEMA DEPARTEMENTAL DE FORMATION REFERENTIELS DE FORMATION Référentiel Interne d'Evaluation (RIE)	Création : Février 2019
	Formation de chef d'agrès 1 équipe SPV SR ANNEXE 3 : Fiche d'autodiagnostic	Mise à jour : Mai 2019

Stagiaire :

Date :

Quels sont les risques rencontrés ?	Quelles actions avez-vous menées pour y faire face ?

Compétences à travailler :