
	<b>SCHEMA DEPARTEMENTAL DE FORMATION</b> <b>REFERENTIELS DE FORMATION</b> <b>Référentiel Interne d'Evaluation (RIE)</b>	<b>Création :</b> déc 2014
	<b>Formation de chef d'agrès 1 équipe SPV SAP/DIV</b>	<b>Mise à jour :</b> avril 2016

# REFERENTIEL INTERNE D'EVALUATION

## CHEF D'AGRES UNE EQUIPE SAPEUR-POMPIER VOLONTAIRE SECOURS A PERSONNES ET OPERATIONS DIVERSES

	<b>SCHEMA DEPARTEMENTAL DE FORMATION</b> <b>REFERENTIELS DE FORMATION</b> <b>Référentiel Interne d'Evaluation (RIE)</b>	<b>Création :</b> déc 2014
	<b>Formation de chef d'agrès 1 équipe SPV SAP/DIV</b>	<b>Mise à jour :</b> avril 2016

## 1. Contexte générale de l'évaluation

Le chef d'agrès une équipe 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 apprenant.

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

Un jury d'évaluation est chargé de l'analyse des fiches individuelles de suivi 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 le chef d'agrès 1 équipe apprenant (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 obtient la mention acquis.

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

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 certificatives des compétences sont réalisées à partir :

- de mises en situations professionnelles (MSP).

	<b>SCHEMA DEPARTEMENTAL DE FORMATION</b> <b>REFERENTIELS DE FORMATION</b> <b>Référentiel Interne d'Evaluation (RIE)</b>	<b>Création :</b> déc 2014
	<b>Formation de chef d'agrès 1 équipe SPV SAP/DIV</b>	<b>Mise à jour :</b> avril 2016

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 :

- 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 apprenant dans l'ensemble des activités pédagogiques.

## 6. Déroulement de l'évaluation

Quatre temps d'évaluations sont présents dans la formation des chefs d'agrès 1 équipe SAP/DIV :

### A. Autoévaluation 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'auto-évaluation.

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), des fiches d'évaluation MSP cibles (annexe 3) et des fiches d'autodiagnostic (annexes 4 et 5) 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.

	<b>SCHEMA DEPARTEMENTAL DE FORMATION</b> <b>REFERENTIELS DE FORMATION</b> <b>Référentiel Interne d'Evaluation (RIE)</b>	<b>Création :</b> déc 2014
	<b>Formation de chef d'agrès 1 équipe SPV SAP/DIV</b>	<b>Mise à jour :</b> avril 2016

Pour ce faire, ils disposent des fiches d'autodiagnostic (annexes 4 et 5) 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.

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

#### **A. 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.**

#### **A. 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 SAP-DIV comprend :

- le chef de bureau de la formation ou son représentant, président ;
- le responsable de stage ;
- un officier de sapeur-pompier volontaire ;
- un adjudant de sapeur-pompier volontaire titulaire de la formation de chef d'agrès tout engin.

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.

	<b>SCHEMA DEPARTEMENTAL DE FORMATION</b> <b>REFERENTIELS DE FORMATION</b> <b>Référentiel Interne d'Evaluation (RIE)</b>	<b>Création :</b> déc 2014
	<b>Formation de chef d'agrès 1 équipe SPV SAP/DIV</b>	<b>Mise à jour :</b> avril 2016

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.

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 comportant une équipe de sapeur-pompier volontaire », précisant le ou les domaines d'activités pour lesquels ils ont été formés (secours à personnes et opérations diverses).

## 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 CA1 SPV SAP/DIV.


Avant cela ils travailleront dans leur centre de secours afin de se préparer à l'acquisition des compétences. 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 René DIES



	<b>SCHEMA DEPARTEMENTAL DE FORMATION REFERENTIELS DE FORMATION Référentiel Interne d'Evaluation (RIE)</b>	<b>Création :</b> déc 2014
	<b>Formation de chef d'agrès 1 équipe SPV SAP/DIV ANNEXE 1 : Type d'évaluation par compétences</b>	<b>Mise à jour :</b> avril 2016

		<b>Type d'évaluation</b>
<b>MODULE 1 : ASSURER SON ROLE DE CHEF D'AGRES</b>		
C1.1	Analyser dans son environnement de chef d'agrès 1 équipe	Certificatif
C1.2	Encadrer une équipe	Formatif

<b>MODULE 2 : COMMANDER UN AGRES</b>		
C2.1	Analyser un ordre de départ	Certificatif
C2.2	Analyser une situation opérationnelle	Certificatif
C2.3	Décider d'une stratégie opérationnelle	Certificatif
C2.4	Analyser les actions de son agrès	Certificatif
C2.5	Analyser les risques	Certificatif
C2.6	Analyser l'état des intervenants et des matériels	Certificatif
C2.7	Décider des messages radio	Certificatif
C2.8	Assurer une relation avec les autres acteurs	Formatif





TABLEAU DE VALIDATION DES COMPETENCES				
		A	NA	VAE/RATD
<b>MODULE 1 : ASSURER SON ROLE DE CHEF D'AGRES</b>				
C1.1	Analyser dans son environnement de chef d'agrès 1 équipe			
C1.2	Encadrer une équipe			

<b>MODULE 2 : COMMANDER UN AGRES UNE EQUIPE</b>				
C2.1	Analyser un ordre de départ			
C2.2	Analyser une situation opérationnelle			
C2.3	Décider d'une stratégie opérationnelle			
C2.4	Analyser les actions de son agrès			
C2.5	Analyser les risques			
C2.6	Analyser l'état des intervenants et des matériels			
C2.7	Décider des messages radio			
C2.8	Assurer une relation avec les autres acteurs			


A = Acquis / NA = Non Acquis

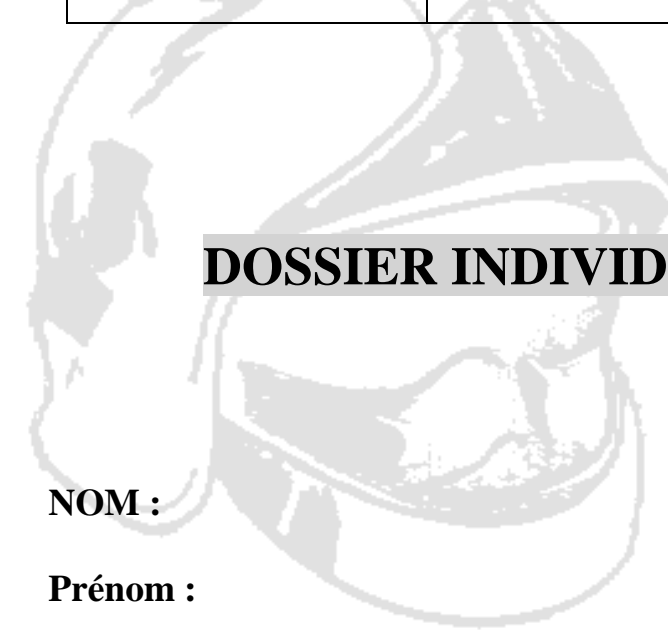
**Tout manquement à une règle de sécurité entraîne la non acquisition de la compétence**

PLAN D'ACTION	

<b>APTE</b>	<b>INAPTE</b>
-------------	---------------

Le : Signature stagiaire : Signature formateur :

	<b>SCHEMA DEPARTEMENTAL DE FORMATION REFERENTIELS DE FORMATION Référentiel Interne d'Evaluation (RIE)</b>	<b>Création :</b> déc 2014
	<b>Formation de chef d'agrès 1 équipe SPV SAP/DIV ANNEXE 2 : Livret individuel de suivi</b>	<b>Mise à jour :</b> avril 2016



## DOSSIER INDIVIDUEL DE SUIVI STAGIAIRE

**NOM :**

**Prénom :**

**CIS :**

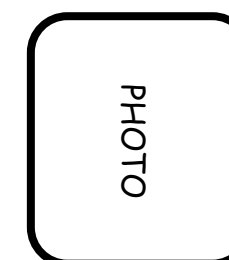
**Semaine du :** .... / .... / **au** .... / .... /

**N° de Stage :**

**Lieu du Stage :**

**RESPONSABLE DE STAGE :**


**Signature :**



### Tableau de suivi des compétences certificatives

Date	Thème de la MSP	Analyser son environnement de CDA1			Analyser un ordre de départ			Analyser une situation opérationnelle			Décider d'une stratégie opérationnelle			Analyser les actions de son agrès			Analyser les risques			Analyser l'état des intervenants et des matériels			Décider des messages radio			
		A	ECA	NA	A	ECA	NA	A	ECA	NA	A	ECA	NA	A	ECA	NA	A	ECA	NA	A	ECA	NA	A	ECA	NA	


A : Acquis – ECA : En Cours d'Acquisition – NA : Non Acquis

 <b>SDIS 42 LOIRE</b> <small>EN RHÔNE-ALPES</small> <b>SERVICE DEPARTEMENTAL D'INCENDIE ET DE SECOURS</b> <b>POLE METIER</b>	<b>SCHEMA DEPARTEMENTAL DE FORMATION</b> <b>REFERENTIELS DE FORMATION</b> <b>Référentiel Interne d'Evaluation (RIE)</b>	<b>Création :</b> déc 2014
	<b>Formation de chef d'agrès 1 équipe SPV SAP/DIV</b> <b>ANNEXE 3 : Fiche d'évaluation formateur</b>	<b>Mise à jour :</b> avril 2016

<b>Stagiaire :</b> <b>Date :</b>
-------------------------------------

<b>Mise en situation professionnelle cible n°...</b>
<b>Thème de la manœuvre :</b>
<b>Compétences maîtrisées :</b>
<b>Compétences à travailler :</b>


<b>Mise en situation professionnelle cible n°...</b>
<b>Thème de la manœuvre :</b>
<b>Compétences maîtrisées :</b>
<b>Compétences à travailler :</b>

 <b>SDIS 42 LOIRE</b> <small>EN RHÔNE-ALPES</small> <b>SERVICE DEPARTEMENTAL D'INCENDIE ET DE SECOURS</b> <b>POLE METIER</b>	<b>SCHEMA DEPARTEMENTAL DE FORMATION  REFERENTIELS DE FORMATION  Référentiel Interne d'Evaluation (RIE)</b>	<b>Création :</b> déc 2014
	<b>Formation de chef d'agrès 1 équipe SPV SAP/DIV  ANNEXE 4 : Fiche d'autodiagnostic (1<sup>er</sup> et 2<sup>ème</sup> jour)</b>	<b>Mise à jour :</b> avril 2016

<b>Stagiaire :</b>	<b>Date</b>
<b>Thème de la MSP:</b>	

<b>Quels sont les risques rencontrés ?</b>	<b>Quelles actions avez-vous menées pour y faire face ?</b>
<b>Victimes</b> <input type="checkbox"/>	
<b>Vital</b> <input type="checkbox"/>	
<b>Neuro</b> <input type="checkbox"/>	
<b>Tramato</b> <input type="checkbox"/>	
<b>Impliqués</b> <input type="checkbox"/>	
<b>Chimique</b> <input type="checkbox"/>	
<b>Asphyxie</b> <input type="checkbox"/>	
<b>Panique</b> <input type="checkbox"/>	
<b>Incendie</b> <input type="checkbox"/>	
<b>Pollution</b> <input type="checkbox"/>	
<b>Electricité</b> <input type="checkbox"/>	
<b>Météo</b> <input type="checkbox"/>	
<b>Explosion</b> <input type="checkbox"/>	
<b>Suraccident</b> <input type="checkbox"/>	
<b>Effondrement</b> <input type="checkbox"/>	
<b>Radiologique</b> <input type="checkbox"/>	
<b>Toxique</b> <input type="checkbox"/>	
<b>Biologique</b> <input type="checkbox"/>	

<b>Compétences à travailler :</b>
-----------------------------------

 <b>SDIS 42 LOIRE</b> <small>SERVICE DEPARTEMENTAL D'INCENDIE ET DE SECOURS</small> <b>POLE METIER</b>	<b>SCHEMA DEPARTEMENTAL DE FORMATION</b> <b>REFERENTIELS DE FORMATION</b> <b>Référentiel Interne d'Evaluation (RIE)</b>	<b>Création :</b> déc 2014
	<b>Formation de chef d'agrès 1 équipe SPV SAP/DIV</b> <b>ANNEXE 5 : Fiche d'autodiagnostic (3<sup>ème</sup> jour)</b>	<b>Mise à jour :</b> avril 2016

<b>Stagiaire :</b>	<b>Date</b>
<b>Thème de la MSP:</b>	

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

<b>Compétences à travailler :</b>
-----------------------------------