



Sapeurs-Pompiers de Seine-Maritime

**PARCOURS D'ACCOMPAGNEMENT
DES SAPEURS-POMPIERS VOLONTAIRES
AUX ACTIVITES D'OFFICIERS ET DE SOUS-OFFICIERS**

PREAMBULE

Le décret du 17 mai 2013 sur les statuts des SPV précise que Les sapeurs-pompiers volontaires reçoivent, après leur nomination, une formation définie par arrêté du ministre chargé de la sécurité civile. (annexe 1)

L'arrêté du 8 août 2013 relatif aux formations des SPV précise le contenu de la formation. (annexe 2)

Les sergents de sapeurs-pompiers volontaires suivent dès leur nomination une formation liée à leur avancement de grade leur permettant d'exercer les activités de chef d'agrès d'un engin comportant une équipe.

La formation de chef d'agrès d'un engin comportant une équipe est constituée de la façon suivante :

- un module cadre d'intervention (connaissances en matière réglementaire, connaissances en matière de relations avec les partenaires extérieurs)
- un module de gestion opérationnelle et commandement (connaissances en matière de commandement opérationnel et d'outils du commandement, connaissances en matière de sécurité individuelle et collective, connaissances en matière de techniques opérationnelles appliquées).

Les adjudants de sapeurs-pompiers volontaires suivent dès leur nomination une formation liée à leur avancement de grade leur permettant d'exercer les activités de chef d'agrès tout engin.

La formation de chef d'agrès tout engin est constituée de la façon suivante :

un module de gestion opérationnelle et commandement comprenant des enseignements destinés à l'acquisition de

- connaissances en matière d'engagement opérationnel
- un module de lutte contre les incendies comprenant des enseignements destinés à l'acquisition de connaissances en matière de connaissance du feu, d'hydraulique, de stratégie d'extinction, au déblai et à la surveillance.

Les lieutenants de sapeurs-pompiers volontaires suivent dès leur nomination une formation initiale leur permettant d'exercer les activités d'officier de centre et de chef de groupe.

La formation de lieutenant est constituée de la façon suivante :

- un module de compréhension des activités est organisé par le service départemental d'incendie et de secours d'affectation de l'officier.
- un module opérationnel (connaissances en matière de techniques opérationnelles, acquisition des capacités nécessaires à l'exercice des activités de chef de groupe).

La formation peut comprendre des phases d'enseignements théoriques, pratiques, des stages d'observation et d'application. Les enseignements théoriques se déroulent pour partie dans le service départemental d'incendie et de secours et pour partie sur le site de l'Ecole nationale supérieure des officiers de sapeurs-pompiers (ENSOSP) ou en enseignement à distance.

S'appuyant sur le référentiel des activités et compétences des sapeurs-pompiers volontaires (annexe 2), le groupement emplois, activités et compétences propose un parcours d'accompagnement.

Le parcours proposé doit permettre aux sapeurs-pompiers volontaires promouvables au grade supérieur de bénéficier d'un accompagnement individualisé, afin qu'ils appréhendent au mieux les missions qui sont liées à leur grade.

Les résultats du parcours d'accompagnement font partis avec la manière de servir du sapeur-pompier volontaire des critères pour l'accès à nomination au grade supérieur.

Dans ce cadre, une clé de répartition a été définie :

- le résultat à l'autodiagnostic pour 30 %
- l'entretien individuel pour 20 %
- La manière de servir rédigée par le chef de centre pour 50 %

La validation finale est du ressort du chef de groupement territorial tant en terme qualitatif que quantitatif. Associé à la manière de servir, le parcours d'accompagnement est aussi un outil à la décision lors des avancements sur ces grades.

PARCOURS SOUS-OFFICIERS – SERGENT

Les caporaux remplissant les conditions de nomination aux grades de sergent et intéressés par l'activité de sous – officiers s'inscrivent dans le parcours d'accompagnement.

A- Etape 1 : l'autodiagnostic et la présentation de la formation de chef d'agrès à une équipe

Durant une demi-journée, le caporal participe à un autodiagnostic sur l'activité de chef d'équipe, activité qu'il exerce actuellement, ainsi qu'à la présentation de la formation de l'activité de chef d'agrès une équipe et des attentes du service à l'égard d'un sous-officier.

L'autodiagnostic

Il est réalisé sous la forme d'un QCM de 50 questions de niveau de chef d'équipe à l'aide d'un système électronique d'enregistrement.

Les thèmes abordés dans le QCM sont sur les techniques opérationnelles, la doctrine opérationnelle et les caractéristiques des matériels du SDIS76. Le système calcule automatiquement le taux des bonnes et mauvaises réponses.

A l'issue, du QCM, afin que chacun puisse se situer, une correction explicative est apportée à l'ensemble des personnes présentes. Le SPV doit maîtriser les fonctions de chef d'équipe pour pouvoir accéder à la formation supérieure.

- *Le taux de bonnes réponses est supérieur à 70 % du résultat attendu*

Le caporal maîtrise donc la fonction qu'il exerce et participe à un entretien individuel de motivation dont le déroulement et le contenu est décrit dans le paragraphe B

- *Le taux de bonnes réponses se situe entre 51% et 70 % du résultat attendu*

Le SEAC du territoire sur information du centre départemental de formation (CDF) propose un accompagnement individuel (FOAD). Après cet accompagnement, le caporal peut de nouveau se présenter à l'autodiagnostic. Si l'objectif de 70 % est atteint, il participe alors, à l'entretien individuel de motivation.

- *Le taux de bonnes réponses est inférieur à 50 % du résultat attendu*

S'agissant d'un QCM sur l'activité exercée actuellement par le SPV, le SEAC du territoire sur information du CDF propose de compléter sa formation de chef d'équipe sous la forme d'une FMPPA comprenant une FOAD et des mises en situation professionnelles.

A l'issue de cette remise à niveau, le caporal peut de nouveau s'inscrire dans le parcours d'accompagnement.

Présentation de la formation de chef d'agrès à une équipe

Le centre départemental de formation présente la formation de chef d'agrès à une équipe

- les objectifs opérationnels, fonctionnels et managériaux,
- les compétences associées,
- les niveaux de performances attendus,
- les évaluations,
- le fonctionnement et l'organisation du SDIS 76.

B- Etape 2 : L'entretien individuel

L'entretien individuel est organisé au centre départemental de formation. Durant 20 mn, le caporal peut ainsi :

- exposer son parcours,
- exposer ses motivations à occuper les fonctions de chef d'agrès une équipe,
- être mis en situation théorique dans un rôle opérationnel,
- être mis en situation théorique dans un rôle fonctionnel.

Le jury est composé de 3 personnes dont :

- Un chef de service EAC ou un officier EAC,
- Un chef de centre ou un officier volontaire qui n'appartient pas au centre dont dépend le caporal,
- Un personnel administratif.

PARCOURS SOUS-OFFICIERS – ADJUDANT

Les sergents remplissant les conditions de nomination aux grades d'adjudant et intéressés par l'activité de chef d'agrès tout engin s'inscrivent dans le parcours d'accompagnement.

C- Etape 1 : l'autodiagnostic et la présentation de la formation de chef d'agrès tout engin

Durant une demi-journée, le sergent participe à un autodiagnostic sur l'activité de chef d'agrès une équipe, activité qu'il exerce actuellement, ainsi qu'à la présentation de la formation de l'activité de chef d'agrès tout engin et des attentes du service à l'égard d'un adjudant.

L'autodiagnostic

Il est réalisé sous la forme d'un QCM de 50 questions de niveau de chef d'agrès une équipe à l'aide d'un système électronique d'enregistrement.

Les thèmes abordés dans le QCM sont sur les techniques opérationnelles, la doctrine opérationnelle et les caractéristiques des matériels du SDIS76. Le système calcule automatiquement le taux des bonnes et mauvaises réponses.

A l'issue, du QCM, afin que chacun puisse se situer, une correction explicative est apportée à l'ensemble des personnes présentes. Le SPV doit maîtriser les fonctions de chef d'agrès une équipe pour pouvoir accéder à la formation supérieure.

- *Le taux de bonnes réponses est supérieur à 70 % du résultat attendu*

Le sergent maîtrise donc la fonction qu'il exerce et participe à un entretien individuel de motivation dont le déroulement et le contenu est décrit dans le paragraphe D

- *Le taux de bonnes réponses se situe entre 51% et 70 % du résultat attendu*

Le SEAC du territoire sur information du centre départemental de formation (CDF) propose un accompagnement individuel (FOAD). Après cet accompagnement, le sergent peut de nouveau se présenter à l'autodiagnostic. Si l'objectif de 70 % est atteint, il participe alors, à l'entretien individuel de motivation.

- *Le taux de bonnes réponses est inférieur à 50 % du résultat attendu*

S'agissant d'un QCM sur l'activité exercée actuellement par le SPV, le SEAC du territoire sur information du CDF propose de compléter sa formation de chef d'agrès une équipe sous la forme d'une FMPA comprenant une FOAD et des mises en situation professionnelles.

A l'issue de cette remise à niveau, le sergent peut de nouveau s'inscrire dans le parcours d'accompagnement.

Présentation de la formation de chef d'agrès à une équipe

Le centre départemental de formation présente la formation de chef d'agrès tout engin

- les objectifs opérationnels, fonctionnels et managériaux,
- les compétences associées,
- les niveaux de performances attendus,
- les évaluations,
- le fonctionnement et l'organisation du SDIS 76.

D- Etape 2 : L'entretien individuel

L'entretien individuel est organisé au centre départemental de formation. Durant 20 mn, le sergent peut ainsi :

- exposer son parcours,
- exposer ses motivations à occuper les fonctions de chef d'agrès tout engin,
- être mis en situation théorique dans un rôle opérationnel,
- être mis en situation théorique dans un rôle fonctionnel.

Le jury est composé de 3 personnes dont :

- Un chef de service EAC ou un officier EAC,
- Un chef de centre ou un officier volontaire qui n'appartient pas au centre dont dépend le sergent,
- Un personnel administratif.

PARCOURS OFFICIERS

Les sous-officiers remplissant les conditions de nomination aux grades d'officier et désireux de poursuivre une carrière d'officier SPV sont conviés à s'inscrire au parcours d'accompagnement.

E- Etape 1 : l'autodiagnostic et la présentation de la formation d'officier de centre et de chef de groupe

Durant une demi-journée, le sous-officier participe à un autodiagnostic sur l'activité de chef d'agrès une équipe ou tout engin, activité qu'il exerce actuellement, ainsi qu'à la présentation de la formation initiale de lieutenant de SPV organisée par l'ENSOSP et des attentes du service à l'égard d'un officier.

L'autodiagnostic

Il est réalisé sous la forme d'un QCM de 50 questions de niveau de chef d'agrès une équipe ou tout engin à l'aide d'un système électronique d'enregistrement.

Les thèmes abordés dans le QCM sont sur les techniques opérationnelles, la doctrine opérationnelle et les caractéristiques des matériels du SDIS76. Le système calcule automatiquement le taux des bonnes et mauvaises réponses.

A l'issue, du QCM, afin que chacun puisse se situer, une correction explicative est apportée à l'ensemble des personnes présentes. Le SPV doit maîtriser les fonctions de chef d'agrès une équipe ou tout engin pour pouvoir accéder à la formation supérieure.

➤ *Le taux de bonnes réponses est supérieur à 70 % du résultat attendu*

Le sous-officier maîtrise donc la fonction qu'il exerce et participe à un entretien individuel de motivation dont le déroulement et le contenu est décrit dans le paragraphe F

➤ *Le taux de bonnes réponses se situe entre 51% et 70 % du résultat attendu*

Le SEAC du territoire sur information du centre départemental de formation (CDF) propose un accompagnement individuel (FOAD). Après cet accompagnement, le sous-officier peut de nouveau se présenter à l'autodiagnostic. Si l'objectif de 70 % est atteint, il participe alors, à l'entretien individuel de motivation.

➤ *Le taux de bonnes réponses est inférieur à 50 % du résultat attendu*

S'agissant d'un QCM sur l'activité exercée actuellement par le SPV, le SEAC du territoire sur information du CDF propose de compléter sa formation de chef d'agrès une équipe ou tout engin sous la forme d'une FMPA comprenant une FOAD et des mises en situation professionnelles.

A l'issue de cette remise à niveau, le sous-officier peut de nouveau s'inscrire dans le parcours d'accompagnement.

Présentation de la formation initiale de lieutenant de sapeurs-pompiers volontaires de l'ENSOSP

Le centre départemental de formation présente la formation initiale de lieutenant (officier de centre et de chef de groupe).

- les objectifs opérationnels, fonctionnels et managériaux,
- le fonctionnement, l'organisation du SDIS 76 et le positionnement d'un officier au sein du service,
- Les compétences associées,
- Les niveaux de performances attendus,
- Les évaluations,
- Les dates de formation,
- La plate-forme de formation à distance de l'ENSOSP,
- L'organisation logistique (déplacements, ordre de mission.....)

F – Etape 2 : L'entretien individuel

L'entretien individuel est organisé au centre départemental de formation. Durant 20 mn, le sous-officier peut ainsi :

- exposer son parcours,
- exposer ses motivations à occuper l'activité de chef de groupe, les fonctions d'officier de centre
- être mis en situation théorique dans un rôle opérationnel,
- être mis en situation théorique dans un rôle fonctionnel.

Le jury est composé de 4 personnes dont :

- Un chef de groupement territorial,
- Un chef de service GOP ou SOP,
- Un personnel administratif exerçant les fonctions de chef de service ou de groupement,
- Un officier de sapeurs-pompiers volontaires confirmé.

