

REFERENTIEL INTERNE D'ORGANISATION  
DE FORMATION ET D'EVALUATION  
ACCOMPAGNATEUR DE PROXIMITE

JANVIER 2021





## Table des matières

|  |    |
|--|----|
| 1 - Glossaire  | 3  |
| 2 - Finalité de la formation   | 4  |
| 2.1 - Documents de références  | 4  |
| 3 - Conception du parcours de la formation   | 5  |
| 3.1 – Conditions d'admission des apprenants  | 5  |
| 3.2 – Enseignement à distance  | 6  |
| 4 - Organisation de la formation   | 7  |
| 5 - Mise en œuvre de la formation  | 8  |
| 5.1 – Les moyens logistiques et techniques   | 8  |
| 6 - Les évaluations  | 9  |
| 7 - Fiches par activités   | 10 |
| 7.1 - « Blocs de compétences liés aux domaines d'activités de la formation accompagnateur de proximité (ACC PRO) » | 11 |
| 8 - Annexes  | 14 |
| Annexe 1 - Programme type de la formation accompagnateur de proximité  | 15 |
| Annexe 2 - Objectif de l'évaluation  | 16 |
| Annexe 7 - Attestation et diplôme  | 18 |

## 1 - Glossaire

- **ACCPRO :** ACCompagnateur de PROximité
- **APP :** Atelier Pédagogique Personnalisé
- **CASDIS :** Conseil d'Administration du Service Départemental d'Incendie et de Secours
- **CNFPT :** Centre National de la Fonction Publique Territoriale
- **DGSCGC :** Direction Générale de la Sécurité Civile et de la Gestion des Crises
- **ENSOSP :** Ecole Nationale Supérieure des Officiers de Sapeurs-Pompiers
- **EPI :** Equipement de Protection Individuelle
- **FOAD :** Formation Ouverte A Distance
- **FORACC :** FORmateur ACCompagnateur
- **FORCOD :** FORmateur de COnDuite
- **GDO :** Guide des Doctrines Opérationnelles
- **GNR :** Guide National de Référence
- **GTO :** Guide des Techniques Opérationnelles
- **ICP :** Indicateurs de la Condition Physique
- **MSP :** Mise en Situation Professionnelle
- **PEX :** Partages d'EXpériences
- **PIO :** Partages d'Informations Opérationnelles
- **PNRS :** Portail National des Ressources et des Savoirs
- **PRAP :** Prévention des Risques liés à l'Activité Physique
- **RIOFE :** Référentiel Interne d'Organisation de Formation et d'Evaluation
- **RNE :** Référentiel National d'Evaluation
- **RPS :** Risques Psycho-Sociaux
- **SDIS 04 :** Service Départemental d'Incendie et de Secours des Alpes de H<sup>1</sup><sup>e</sup>-Provence
- **SPP :** Sapeur-Pompier Professionnel
- **SPV :** Sapeur-Pompier Volontaire
- **SSQVS :** Santé, Sécurité et de la Qualité de Vie en Service
- **SSSM :** Service de Santé et de Secours Médical

## 2 - Finalité de la formation

Ce Référentiel Interne d'Organisation de Formation et d'Evaluation (RIOFE) a pour finalité la structuration du parcours de professionnalisation « d'accompagnateur de proximité ».

C'est le document de référence en matière de conception pédagogique. Il prend appui sur le Référentiel de compétences dans le domaine de la formation et du développement des compétences, publié par la Direction Générale de la Sécurité Civile et de la Gestion des Crises (DGSCGC) en octobre 2017.

### 2.1 - Documents de références

- Annexe I de l'arrêté du 4 octobre 2017 relatif aux formations de spécialité dans le domaine de la formation et du développement des compétences chez les sapeurs-pompiers
- Règlement formation du SDIS 04, validé par le Conseil d'Administration du Service Départemental d'Incendie et de Secours (CASDIS) en mars 2020.



### 3 - Conception du parcours de la formation

Le RIOFE reprend l'ensemble des compétences issues de l'analyse qui figurent dans le Référentiel de compétences dans le domaine de la formation et du développement des compétences. L'organisation de ce parcours est conçue par le bureau de l'ingénierie pédagogique ainsi que les référents pédagogiques du SDIS 04. Cependant, il est convenu que les formateurs chargés de cette formation doivent avant tout tenir compte des compétences précédemment acquises par les apprenants.

Ce diagnostic de compétences est réalisé en amont de la formation par l'équipe pédagogique.

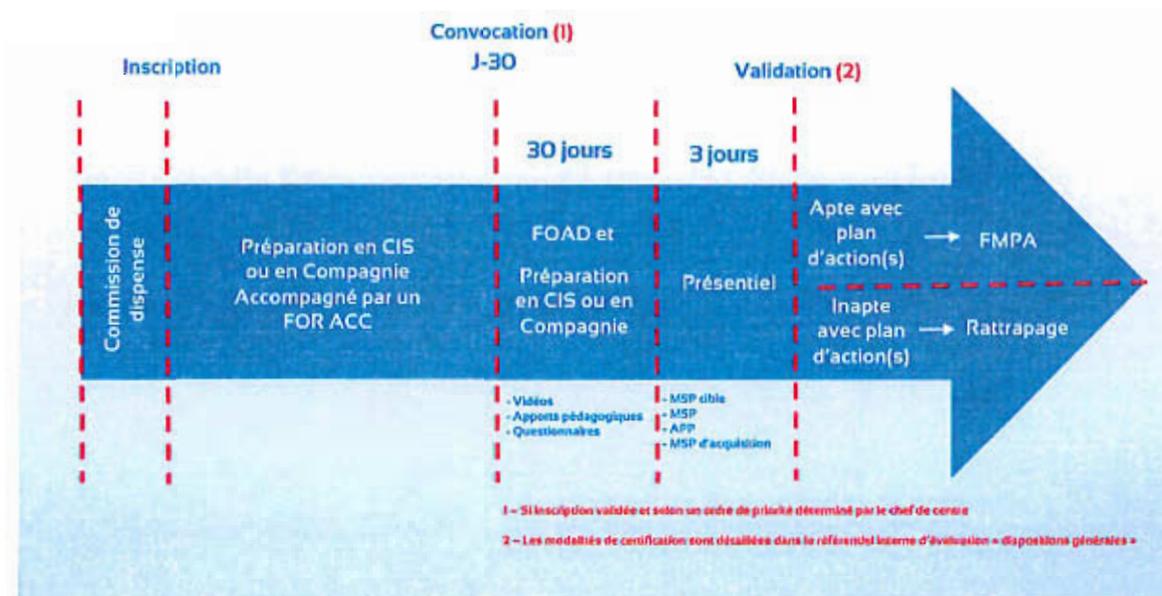
L'équipe pédagogique doit créer des parcours de professionnalisation individualisés, centrés sur une mixité de techniques pédagogiques.

Les Mises en Situation Professionnelle (MSP) doivent représenter la majorité du temps pédagogique et permettre de diagnostiquer l'acquisition ou non des compétences par le stagiaire. Le temps restant est consacré à la mise en œuvre d'Ateliers Pédagogiques Personnalisés (APP).

Certains apports pédagogiques plus théoriques sont assurés en enseignement à distance (plateforme de Formation Ouverte A Distance (FOAD) / E-Learning).

Des périodes d'immersion tuteurées en situation professionnelle ainsi que des stages en structures extérieures peuvent également permettre la consolidation des compétences.

Ci-dessous le parcours type d'une formation « Accompagnateur de proximité »



#### 3.1 – Conditions d'admission des apprenants

Les sapeurs-pompiers sont inscrits sur une session par la compagnie sous couvert de leur chef de centre et en fonction des prérequis suivants :

- Etre titulaire des formations de tronc commun et à jour de ses FMPA
- Etre sous-officier, et réaliser de la formation
- Accessible aux caporaux et officiers après avis du commandant de compagnie et décision du GRH

L'inscription se fait par le biais du logiciel métier « WEBFOR », un mois au moins avant le début de la formation en présentiel. La convocation à la formation sera alors réalisée si les conditions suivantes sont réunies :

- Le circuit de validation de la participation du stagiaire est complet ;
- Le nombre de place est suffisant au regard des priorités fixées par les commandants de compagnie ;
- Les prérequis sont vérifiés.

La vérification de ces prérequis doit être organisée par le service formation avant l'entrée en formation.

### 3.2 – Enseignement à distance

Des apports de connaissances pourront être mis à disposition des apprenants par les moyens suivants :

- Parcours de Formation Ouverte A Distance (FOAD) ;
- E-learning.

Dès la validation de la participation du stagiaire à la formation par le bureau de la mise en œuvre des formations du service formation, l'apprenant reçoit par e-mail ses identifiants et codes d'accès à la plateforme de FOAD. Les formateurs désignés pour ce stage reçoivent également un accès individuel à la plateforme FOAD.

Il doit alors réaliser son parcours de FOAD dont le contenu est nécessaire pour débiter la phase présentielle de sa formation. Si l'apprenant ne s'est jamais connecté à la plateforme 15 jours avant le début du stage, il est relancé par l'encadrement. S'il n'a pas terminé et validé son parcours FOAD 5 jours avant le début du stage, son inscription peut être annulée et il est exclu du stage.

Cette FOAD est composée :

- D'une vidéo de lancement ;
- D'autodiagnostic ;
- D'apports pédagogiques et de mises en situation ;
- D'une auto-évaluation finale composée d'un questionnaire à choix multiples.

#### 4 - Organisation de la formation

Le RIOFE comporte les compétences et éléments de compétences nécessaires à la tenue des activités dans les domaines suivants :

- Développer et maintenir des compétences individuelles et collectives
- Accompagner la personne dans la structure

Pour permettre l'acquisition de l'ensemble de ces compétences un présentiel sur 3 jours est organisé en respectant les volumes horaires définis par le SDIS 04.

Cette organisation incombe de fait à l'équipe pédagogique selon le programme type (annexe 1).

Les MSP sont adaptées aux apprenants et à leur environnement.

Après chaque MSP une fiche d'autoévaluation est renseignée par l'apprenant (annexe 6).

## 5 - Mise en œuvre de la formation

Le responsable de la formation dispose d'un catalogue de MSP (annexe 4) relatif à la formation permettant de vérifier l'acquisition de l'ensemble des compétences définies dans ce référentiel. Ce catalogue n'est pas exhaustif. Les formateurs peuvent adapter librement d'autres thèmes selon les besoins des apprenants.

Les fiches d'auto-évaluations MSP et les livrets de professionnalisation (annexe 3) seront également fournis. Le responsable de la formation devra prendre connaissance de ces documents au moins un mois avant le début de la phase présentielle.

Il s'assure que tous les moyens humains et logistiques définis ci-dessous seront à sa disposition pendant la phase présentielle.

Il a en charge de déterminer les sites où se dérouleront les MSP, en s'assurant que les conventions d'exercices soient réalisées et respectées. Pour cela il devra se renseigner auprès du service ingénierie du SDIS 04 en charge du suivi et de la gestion des conventions de sites de manœuvres.

Les APP doivent s'appuyer obligatoirement sur les documents de doctrines départementales ou à défaut aux GDO ou GTO.

Les besoins d'encadrement générique sont listés dans le tableau ci-dessous. Ils sont adaptés au cas par cas en fonction des thématiques prévus sur les journées de MSP telles que présentées en annexe 1.

| Apprenants | Responsable du stage | Formateurs | Assistants | Conducteurs | Logisticiens |
|------------|----------------------|------------|------------|-------------|--------------|
| 12         | 1 FOR ACC            | 3 FOR ACC  | Aucun      | Aucun       | Aucun        |

### 5.1 – Les moyens logistiques et techniques

Selon les thématiques abordés, l'organisation de cette formation requiert tout ou partie des moyens utiles à la formation support.

Autre :

- Salle de cours.

## 6 - Les évaluations

La formation « accompagnateur de proximité » est formative.

Les objectifs de l'évaluation sont rappelés dans le livret de professionnalisation (annexe 3).

Les modalités d'évaluations doivent comporter à minima les autoévaluations (auto-évaluation accompagnée diagnostique, auto-évaluation accompagnée intermédiaire, auto-évaluation accompagnée périodique et auto-évaluation accompagnée d'acquisition).

Elles sont obligatoirement consignées dans le livret individuel de professionnalisation. L'ensemble de ces documents doit être retourné au service formation.

## 7 - Fiches par activités

Chaque fiche d'activité précise le minimum de ressources et de références à utiliser pour construire les connaissances nécessaires aux compétences.

En ce sens, les guides de doctrines, les guides de techniques sont des ressources incontournables tant à la formation qu'à l'exercice des missions.

Les activités et les compétences du présent référentiel doivent se construire en intégrant les documents de références suivants :

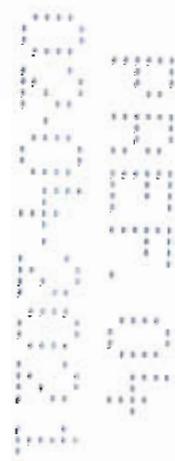
- Guide de doctrine opérationnelle (GDO) ;
- Guide de techniques opérationnelles (GTO) ;
- Règlement d'instructions et de manœuvres (parties non abrogées) ;
- Guides Nationaux de Références (GNR) ;
- Partages d'Informations Opérationnelles (PIO).

Ces documents sont disponibles sur le site internet du ministère de l'Intérieur et sur le site internet PNRS ENSOSP

<https://www.interieur.gouv.fr/Le-ministere/Securite-civile/Documentation-technique/Les-sapeurs-pompiers>

<http://pnrs.ensosp.fr/Plateformes/Operationnel/Documents-techniques>

<https://www.sdis04.fr/> (onglet « formation »)



7.1 - « Blocs de compétences liés aux domaines d'activités de la formation accompagnateur de proximité (ACC PRO) »

| <b>Bloc de compétences 1</b>   |
|--|
| <b>Activité :</b> Développer et maintenir des compétences individuelles et collectives   |
| <p><b>Compétences :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 1 - Animer une manœuvre de la garde adaptée aux participants, aux besoins et au contexte</li> <li>➤ 2 - Observer et analyser les activités en situation pour apprécier le niveau de mise en œuvre des compétences</li> <li>➤ 3 - Animer une auto-évaluation pour une personne ou un groupe de personnes pour permettre une prise de conscience des compétences</li> <li>➤ 4 - Conseiller la personne dans son organisation et dans ses pratiques</li> <li>➤ 5 - Etablir des échanges avec les autres encadrants de proximité, la hiérarchie et le cas échéant avec les autres acteurs de la formation</li> </ul>  |
| <p><b>Savoir-agir :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 1 - Créer une situation adaptée <ul style="list-style-type: none"> <li>- Délivrer les consignes et indiquer les performances attendues</li> <li>- Observer et analyser les activités au cours de la manœuvre</li> <li>- Garantir les conditions de sécurité tout au long de la manœuvre</li> <li>- Animer le débriefing individuel et collectif de la manœuvre</li> </ul> </li> <li>➤ 2 - Observer et analyser les actions des personnes <ul style="list-style-type: none"> <li>- Analyser leur compréhension de la formation au travers de leur restitution pendant l'action</li> <li>- Adapter les critères d'appréciation à chaque participant</li> <li>- Individualiser les attendus en terme de performance à atteindre</li> <li>- Identifier, autant que de besoin, les enseignements utiles à l'amélioration de l'action de formation</li> </ul> </li> <li>➤ 3 - Adapter les techniques d'animation <ul style="list-style-type: none"> <li>- Favoriser et accompagner l'auto-évaluation et l'analyse des compétences</li> <li>- Identifier des moyens de remédiation</li> <li>- Valoriser les performances</li> </ul> </li> <li>➤ 4 - Observer et analyser ses actions <ul style="list-style-type: none"> <li>- Organiser et favoriser le temps d'échange</li> <li>- Accompagner l'individu dans sa démarche de progrès continu</li> </ul> </li> <li>➤ 5 - Identifier les interlocuteurs et les informations pertinentes à transmettre dans l'intérêt général <ul style="list-style-type: none"> <li>- Contribuer au partage des informations visant à amélioration et au développement des compétences</li> </ul> </li> </ul> |
| <b>Éléments des compétences :</b>  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>Habiletés :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Utiliser l'espace disponible pour créer un thème opérationnel</li> <li>- Maîtriser les techniques de mise en œuvre du matériel</li> <li>- Préserver l'intégrité du site utilisé</li> <li>- Assurer les conditions de sécurité</li> <li>- Utiliser les outils d'aide à l'évaluation</li> <li>- Diriger les échanges sur les points essentiels</li> <li>- Conseiller pour la prise en compte et la restitution des acquis</li> <li>- Conduire les entretiens diagnostics</li> <li>- Planifier l'accompagnement</li> <li>- S'intégrer dans un réseau interne</li> </ul> </li> <li>➤ <b>Attitudes :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Adopter une posture professionnelle</li> <li>- Avoir un esprit d'initiative et une ouverture d'esprit</li> </ul> </li> </ul>   |

- Instaurer un climat favorisant la collaboration et propice au dialogue
- Etre bienveillant
- Avoir une capacité d'organisation
- Avoir une aisance relationnelle

➤ **Connaissances :**

- Connaître les textes de référence relatifs aux manœuvres et la doctrine opérationnelle
- Connaître les textes règlementaires de l'unité
- Connaître les bases de l'approche par les compétences (APC)
- Connaître les techniques de communication
- Connaître les techniques du coaching opérationnel
- Connaître les enjeux de la formation
- Connaître les objectifs de la formation
- Connaître les différents organigrammes de l'unité
- Connaître les vecteurs d'information

**Ressources à minima :**

- Annexe I de l'arrêté du 4 octobre 2017 relatif aux formations de spécialité dans le domaine de la formation et du développement des compétences chez les sapeurs-pompiers
- Règlement formation du SDIS 04, validé par le Conseil d'Administration du Service Départemental d'Incendie et de Secours (CASDIS) en mars 2020.
- Règlement intérieur du SDIS04
- Règlement opérationnel du SDIS04
- Organigramme du SDIS04

| <b>Bloc de compétences 2</b>  |
|---|
| <b>Activité : Accompagner la personne dans la structure</b>   |
| <p><b>Compétences :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 1 - Contribuer à l'intégration de la personne dans l'unité opérationnelle et fonctionnelle</li> <li>➤ 2 - Aider et accompagner la personne dans sa progression et son engagement</li> <li>➤ 3 - Contribuer à nourrir les attentes avant la formation et la mise en œuvre après la formation</li> </ul>   |
| <p><b>Savoir-agir :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 1 - Participer à la mise en place des conditions favorables à un accueil de qualité <ul style="list-style-type: none"> <li>- Se rendre disponible et instaurer une relation de confiance</li> <li>- Contribuer à la transmission des valeurs de la culture et des codes des sapeurs-pompiers</li> </ul> </li> <li>➤ 2 - Observer et analyser les actions <ul style="list-style-type: none"> <li>- Instaurer un dialogue</li> <li>- Susciter et soutenir la volonté de progresser</li> <li>- Encourager l'utilisation des outils de suivi des parcours individuel (livret de professionnalisation)</li> <li>- Assurer un premier niveau d'information</li> </ul> </li> <li>➤ 3 - Favoriser l'appétence <ul style="list-style-type: none"> <li>- Conseiller et orienter sur les formations adaptées à chaque besoin</li> <li>- Aider à faire le lien entre la formation professionnelle et l'activité exercée</li> </ul> </li> </ul> |
| <b>Éléments des compétences :</b>   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>Habiletés :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Conseiller objectivement les individus</li> </ul> </li> <li>➤ <b>Attitudes :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Etre bienveillant</li> <li>- Avoir une capacité d'écoute et une ouverture d'esprit</li> <li>- Instaurer un climat propice au dialogue</li> </ul> </li> <li>➤ <b>Connaissances :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Connaître les techniques et moyens de communication au sein de l'organisation</li> <li>- Connaître les bases du management</li> <li>- Connaître les différents cursus de formation du SDIS</li> <li>- Connaître les vecteurs de formation</li> </ul> </li> </ul>  |
| <p><b>Ressources à minima :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Annexe I de l'arrêté du 4 octobre 2017 relatif aux formations de spécialité dans le domaine de la formation et du développement des compétences chez les sapeurs-pompiers</li> <li>➤ Règlement formation du SDIS 04, validé par le Conseil d'Administration du Service Départemental d'Incendie et de Secours (CASDIS) en mars 2020.</li> <li>➤ Règlement intérieur du SDIS04</li> <li>➤ Règlement opérationnel du SDIS04</li> <li>➤ Organigramme du SDIS04</li> </ul>   |



## Annexe 1 - Programme type de la formation accompagnateur de proximité

|    |  |       |       |  |
|----|--|-------|-------|--|
| J1 | 08h00  | 12h00 | 14h00 | 18h00  |
|    | Techniques Pédagogiques  |       | Repas | Techniques Pédagogiques  |
| J2 | 08h00  | 12h00 | 14h00 | 18h00  |
|    | Mise en situation professionnelle :<br>Encadrement d'une formation |       | Repas | Mise en situation professionnelle :<br>Encadrement d'une formation   |
| J3 | 08h00  | 12h00 | 14h00 | 18h00  |
|    | Auto-évaluation d'acquisition                                      |       | Repas | - Auto-évaluation d'acquisition (suite)<br>- Reconditionnement du matériel<br>- Colloque de fin de formation |

## Annexe 2 - Objectif de l'évaluation

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

- Mesurer la performance en évaluant l'efficacité de l'atteinte de l'objectif ;
- Mesurer la concordance en évaluant le respect des doctrines (« règles de l'art ») ;
- Mesurer la singularité en évaluant la capacité d'adaptation.

L'auto-évaluation favorise la prise de conscience du stagiaire sur son évolution.

### Compétences des domaines d'activités de la formation d'accompagnateur de proximité

| C   | COMPÉTENCES ASSOCIÉES  | SAVOIRS-AGIR   | Pondération des compétences |
|---|--|--|-----------------------------|
| <p>1 - Développer et maintenir des compétences individuelles et collectives</p> | <p>Animer une manœuvre de la garde adaptée aux participants, aux besoins et au contexte</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Créer une situation adaptée</li> <li>➤ Délivrer les consignes et indiquer les performances attendues</li> <li>➤ Observer et analyser les activités au cours de la manœuvre</li> <li>➤ Garantir les conditions de sécurité tout au long de la manœuvre</li> <li>➤ Animer le débriefing individuel et collectif de la manœuvre</li> </ul>   |                             |
|   | <p>Observer et analyser les activités en situation pour apprécier le niveau de mise en œuvre des compétences</p>                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Observer et analyser les actions des personnes</li> <li>➤ Analyser leur compréhension de la formation au travers de leur restitution pendant l'action</li> <li>➤ Adapter les critères d'appréciation à chaque participant</li> <li>➤ Individualiser les attendus en terme de performance à atteindre</li> <li>➤ Identifier, autant que de besoin, les enseignements utiles à l'amélioration de l'action de formation</li> </ul> |                             |
|   | <p>Animer une auto-évaluation pour une personne ou un groupe de personnes pour permettre une prise de conscience des compétences</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Adapter les techniques d'animation</li> <li>➤ Favoriser et accompagner l'auto-évaluation et l'analyse des compétences</li> <li>➤ Identifier les moyens de remédiation</li> <li>➤ Valoriser les performances</li> </ul>  |                             |
|   | <p>Conseiller la personne dans son organisation et dans ses pratiques</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Observer et analyser ses actions</li> <li>➤ Organiser et favoriser le temps d'échange</li> <li>➤ Accompagner l'individu dans sa démarche de progrès</li> </ul>  |                             |

| C  | COMPÉTENCES ASSOCIEES   | SAVOIRS-AGIR  | Pondération des compétences |
|--|---|---|-----------------------------|
| 1 - Développer et maintenir des compétences individuelles et collectives (suite) | Etablir des échanges avec les autres encadrants de proximité, la hiérarchie et le cas échéant avec les autres acteurs de la formation | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Identifier les interlocuteurs et les informations pertinentes à transmettre dans l'intérêt général</li> <li>➤ Contribuer au partage des informations visant à l'amélioration et au développement des compétences</li> </ul>  |                             |
| 2 - Accompagner la personne dans la structure                                    | Contribuer à l'intégration de la personne dans l'unité opérationnelle et fonctionnelle  | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Participer à la mise en place des conditions favorables à un accueil de qualité</li> <li>➤ Se rendre disponible et instaurer une relation de confiance</li> <li>➤ Contribuer à la transmission des valeurs de la culture et des codes des sapeurs-pompiers</li> </ul>                                      |                             |
|  | Aider et accompagner la personne dans sa progression et son engagement  | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Observer et analyser les actions</li> <li>➤ Instaurer un dialogue</li> <li>➤ Susciter et soutenir la volonté de progresser</li> <li>➤ Encourager l'utilisation des outils de suivi des parcours individuels (livret de professionnalisation)</li> <li>➤ Assurer un premier niveau d'information</li> </ul> |                             |
|  | Contribuer à nourrir les attentes avant la formation et la mise en œuvre après la formation   | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Favoriser l'appétence</li> <li>➤ Conseiller et orienter sur les formations adaptées à chaque besoin</li> <li>➤ Aider à faire un lien entre la formation professionnelle et l'activité exercée</li> </ul>   |                             |

Principes:

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

## Attestation de suivi de la formation « Accompagnateur de proximité »

# SPECIMEN

L'attestation de fin de formation doit préciser :

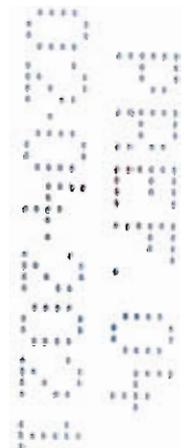
- L'identité du stagiaire
- La nature de la formation
- Les références réglementaires (arrêté du ...)
- Le nom de la formation (formation de conduite, manipulation, ...)
- La date
- La durée de la formation (jours ou heures)

Elle doit être signée par le directeur de l'organisme de formation ou son représentant.

Elle doit être délivrée dès la fin de la formation.

Elle peut synthétiser l'ensemble des blocs de compétences suivis durant la formation.

Le modèle, les logos sont à la charge de l'organisme de formation.





MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR

## ATTESTATION DE FIN DE FORMATION D'ACCOMPAGNATEUR DE PROXIMITÉ

Le Directeur départemental des services d'incendie et de secours des Alpes de Haute-Provence,  
Vu l'arrêté du 22 août 2019 relatif aux formations des sapeurs-pompiers professionnels et volontaires,  
Vu le procès-verbal de la commission d'attribution n° ..... en date du .....,  
Déclarant que **Madame «PRENOM» «NOM»** née le «**datenais**» à «**LIEUNAIS**» («**CP\_NAIS**»), atteste de l'acquisition des compétences définies dans le référentiel d'activités et des compétences d'**accompagnateur de proximité**.

Délivre à **Madame «PRENOM» «NOM»**, le présent diplôme.

Fait à DIGNE LES BAINS, le .....

**SPECIMEN**

COLONEL CHRISTOPHE PAICHOUX

SDIS 04 – PROXI – 2020 N° «NUMDIPL»



DIRECTION GÉNÉRALE DE LA SÉCURITÉ CIVILE ET DE LA GESTION DES CRISES





SERVICE DEPARTEMENTAL D'INCENDIE ET DE SECOURS DES ALPES DE HAUTE-PROVENCE

95, avenue Henri Jaubert - CS 39008 - 04990 DIGNE-LES-BAINS cedex 9  
04.9230.89.00 - [contact@sdis04.fr](mailto:contact@sdis04.fr) - [www.sdis04.fr](http://www.sdis04.fr)

