CENTRE CANIN

Luc HENAFF centre canin kerdrein 29150 Cast
SIRET 33299172800020 N° affiliation DIRECTE 53290425129

Autorisation d'exercice en application de l'article R. 625-6 du code de la sécurité intérieure CNAPS N°FOR-029 2022 08 30 20170588558 l'autorisation d'exercice ne confère aucune prérogative de puissance public L.612-14 livre VI

Certificat QUALIANOR N° 104 SP Indice 4- Validé DATADOCK en court de la norme "qualiopi"-*« exonérée de TVA Art. 261.4.4 a du CGI »*

Surveillance humaine / Gardiennage - Activités cynophiles- MAC

Nos formations : agent (e) de sécurité-agent(e) cynophile- formateurs (trices) -MAC(s) – ajout de chien

Date prévisionnelle des formations merci de contacter le centre par mail : luc.henaff@wanadoo.fr

Site(s) principal(aux) de la formation *
Centre canin KERDREIN 29150 CAST

Coordonnées des référent·e·s à contacter

Référent·e pédagogique
Prénom et NOM :HENAFF LUC Téléphone : 06 82 67 43 57
Courriel : luc.henaff@wanadoo.fr

Référent·e financier·e et gestion et Courriel : carolinemevelec@orange.fr

Qualité de la construction de la formation



Le centre est titulaire de certification de niveau III inscrit au RNCP donnant deux aptitudes et cartes professionnelles « APSE » ET « ASCCI »
Les titres de moniteurs (trices) de niveau IV –

voir les onglets correspondants aux dispositifs

Reconnu par le Ministère de l'intérieur enregistré au CPF

CONSEIL NATIONAL DES ACTIVITÉS PRIVÉES DE SÉCURITÉ

FRANCE compétences CERTIFICATION enregistrée au RNCP

QUALIANOR Certification Organisme de Formation SÉCURITÉ PRIVÉE

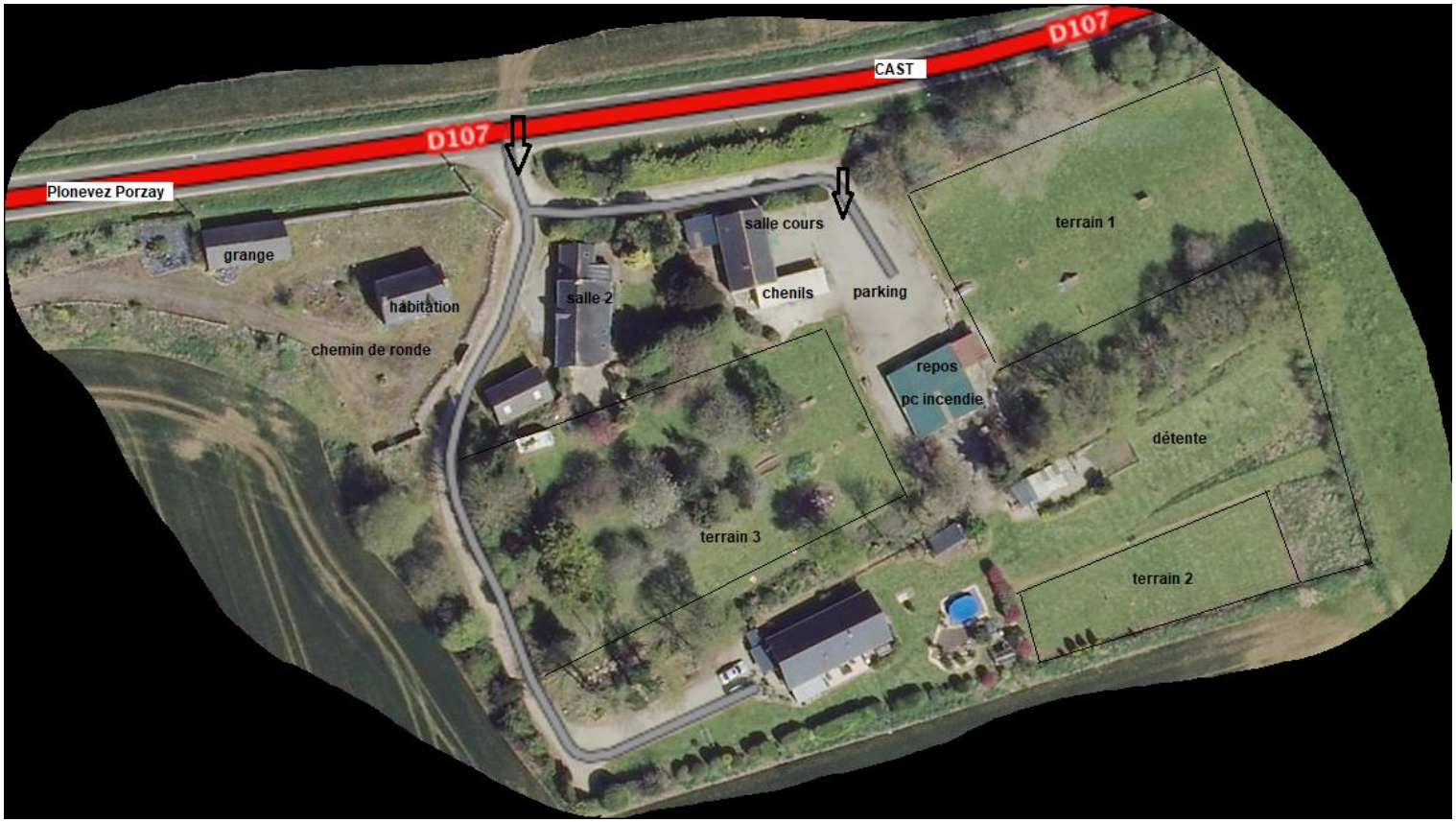
Présentation centre canin

Implanté dans le Finistère à proximité de la baie de Douarnenez, entre Quimper et Brest, le centre accueil les sachants sur 1 hectare et demi. Le centre dispose de deux salles de cours d'un poste de sécurité surveillance-incendie – filtrage et de trois terrains de mise en situation pratique, salle repos restauration.

Il a créé un réseau de partenaire pour l'accueil de proximité et d'hébergement et bien sur un réseau de professionnel de la filière. Le centre dispose d'un site conforme aux exigences réglementaires pour dispenser les formations.

J'ai aussi dans ma démarche de professionnalisation créé les EMSP école des métiers de la sécurité, association fédérant des organismes de la branche, réseau de partenaire et de veille règlementaire.

21 VUE aérienne du site des salles, des terrains de mise en situation pratique



organisation pédagogique de la formation

L'organisme de formation démontre la cohérence de l'organisation pédagogique proposée en présentant, notamment :

- Un synoptique et planning prévisionnel de la formation faisant apparaître notamment les blocs de compétences,
- Les modules proposés : contenus, objectifs, durées, méthodes et ressources pédagogiques, modalités d'évaluation de la progression des stagiaires, les intervenants avec leur durée d'intervention
- l'alternance : organisation et objectif de chaque période, durées, articulation centre/entreprise,
- Les méthodes et modalités pédagogiques en précisant la répartition des heures du parcours standard selon ces modalités, notamment pour la formation à distance si cette modalité est proposée*
- le cas échéant, l'argumentation du choix de la certification
- les modalités de préparation et d'organisation de la certification

- la programmation des sessions

- Une synoptique et planning prévisionnel de la formation

Formation pris en charge dans le cadre de l'action « QUALIFEMPLOI »

2020	2021											
Décembre	Janvier			Février			Mars			Avril		
1M entrée APSE	1	V	*1° L'AN*	1	L	**ASCCI**	1	L	***Entreprise***	1	J	**ASCCI**
2M APSE SST	2	S	*congé*	2	M	**ASCCI**	2	M	***Entreprise***	2	V	**ASCCI**
3J APSE SST	3	D	congé	3	M	**ASCCI**	3	M	***Entreprise***	3	S	
4V APSE	4	L	APSE	4	J	**ASCCI**	4	J	***Entreprise***	4	D	
S	5	M	APSE	5	V	**ASCCI**	5	V	*congé*	5	L	**ASCCI**
D	6	M	APSE	6	S		6	S		6	M	**EXAMEN**
7L APSE	7	J	APSE	7	D		7	D		7	M	
8M APSE	8	V	APSE	8	L	**ASCCI**	8	L	**ASCCI**	8	J	
9M APSE	9	S		9	M	**ASCCI**	9	M	**ASCCI**	9	V	
10J APSE	##	D		##	M	**ASCCI**	##	M	**ASCCI**	##	S	
11V APSE	##	L	APSE	##	J	**ASCCI**	##	J	**ASCCI**	##	D	
S	##	M	APSE	##	V	**ASCCI**	##	V	**ASCCI**	##	L	
D	##	M	APSE	##	S		##	S		##	M	
14L APSE	##	J	APSE	##	D		##	D		##	M	
15M APSE	##	V	APSE	##	L	**ASCCI**	##	L	**ASCCI**	##	J	
16M APSE	##	S		##	M	**ASCCI**	##	M	**ASCCI**	##	V	
17J APSE	##	D		##	M	**ASCCI**	##	M	**ASCCI**	##	S	
18V APSE	##	L	APSE	##	J	**ASCCI**	##	J	**ASCCI**	##	D	
S	##	M	APSE	##	V	**ASCCI**	##	V	**ASCCI**	##	L	

D	##	M	APSE	##	S		##	S		##	M	
21L Entreprise	##	J	APSE	##	D		##	D		##	M	
22M Entreprise	##	V	APSE	##	L	**ASCCI**	##	L	**ASCCI**	##	J	
23M Entreprise	##	S		##	M	**ASCCI**	##	M	**ASCCI**	##	V	
24J	##	D		##	M	**ASCCI**	##	M	**ASCCI**	##	S	
25 NOEL	##	L	**EXAMEN**	##	J	**ASCCI**	##	J	**ASCCI**	##	D	
26 Entreprise	##	M	***REPECH***	##	V	**ASCCI**	##	V	**ASCCI**	##	L	
27 Entreprise	##	M	**ASCCI**	##	S	***Entreprise***	##	S		##	M	
28 Entreprise	##	J	**ASCCI**	##	D	***Entreprise***	##	D		##	M	
29 Entreprise	##	V	**ASCCI**				##	L	**ASCCI**	##	J	
30 Entreprise	##	S					##	M	**ASCCI**	##	V	
31 *congé*	##	D					##	M	**ASCCI**			
Code couleur :	Vert dispositif APS 182 h hors (examen)-											
Bleu dispositif cynophile 315 h - Jaune entreprise 2 x 35 h												
total du dispositif : 602 heures												

Pour 2021 – 2022 démarrage DECEMBRE appel à candidature dès maintenant

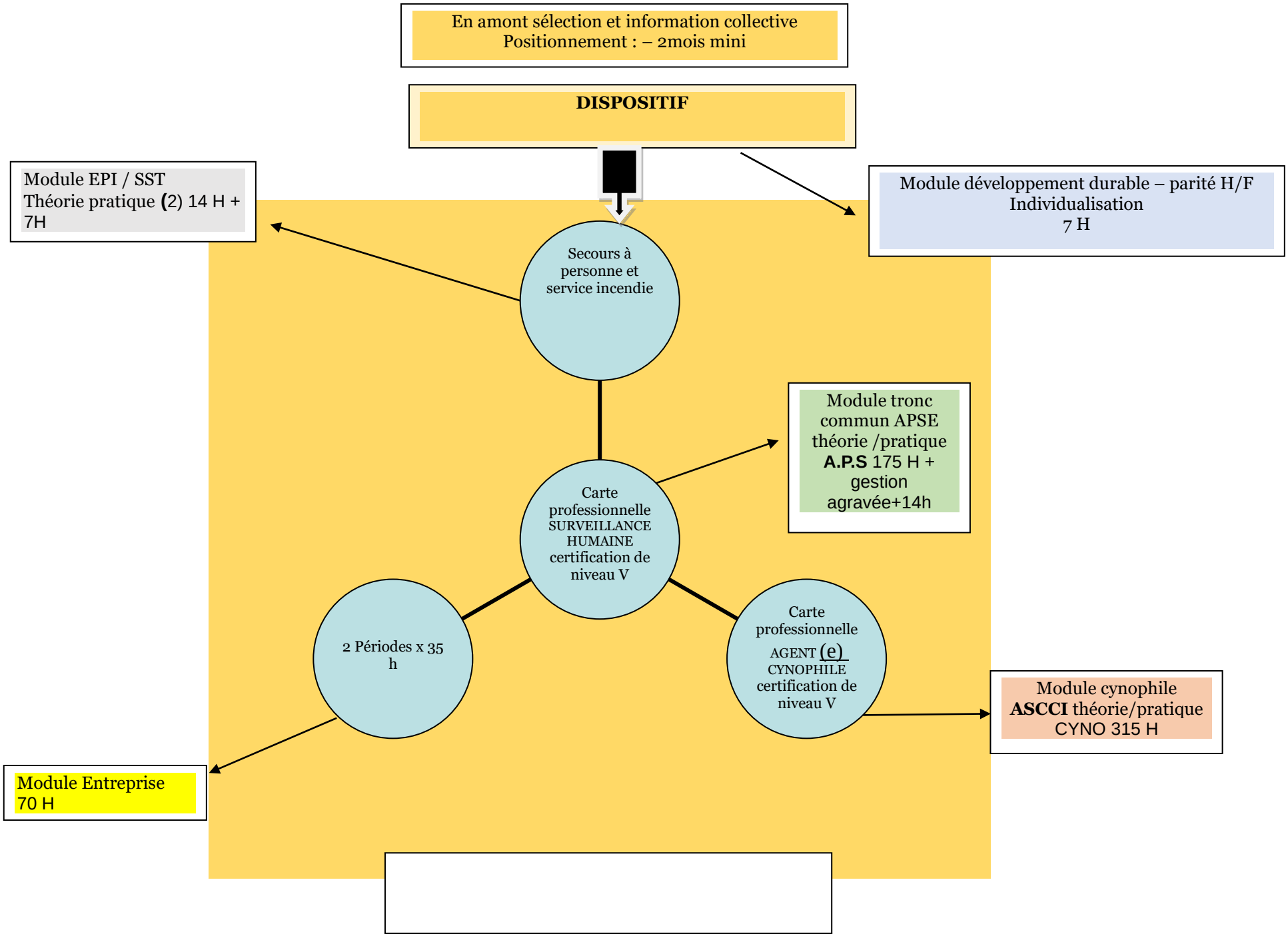
Il existe des types d'enseignement :

- Théorique en groupe ou en individualisation
- Pratique en groupe et en autonomie
- individualisation et objectif sur les manques
  - En immersion entreprise et en tutorat- Visite centre référent et bilan

- Indicateurs de résultats adaptés à la nature des prestations mises en œuvre et des publics accueillis. Les informations sont archivées par session, le centre
- effectue un suivi des formations avant « fiche individuelle » pendant et à l'issue les résultats sont conforment à un PV d'examen « bilan qualitatif » et à un an par
- un suivi des parcours à l'emploi via une fiche « fiche 11 fiche interne du centre.
- Le public accueilli est issu pour 80% de demandeur d'emploi, pour le reste le public est en reconversion ou dans le cadre salarié (exemple le MAC) .
- Le public est en majorité dans une tranche d'Age de 20 ans à 35 ans.
- La parité H/F est respecté, les publics sont en majorité des Hommes à 70%
- Information sur les taux d'obtention des certifications : plus de 85 de réussite en tenant compte des candidats repéchés, pour les autres soit ils ne se
- représentent pas ou subissent un ou deux autres échecs ce qui amène une nouvelle orientation.

Pour l’action « qualif emploi « action subventionnée le 05 OCTOBRE au centre « INFO COLL » et sélection




En amont sélection et information collective
Positionnement : – 2mois mini
DISPOSITIF
Module EPI / SST
Théorie pratique (2) 14 H + 7H
Module développement durable – parité H/F
Individualisation
7 H
Secours à personne et service incendie
Module tronc commun APSE théorie /pratique A.P.S 175 H + gestion agravée+14h
Carte professionnelle SURVEILLANCE HUMAINE certification de niveau V
2 Périodes x 35 h
Carte professionnelle AGENT (e) CYNOPHILE certification de niveau V
Module cynophile ASCCI théorie/pratique CYNO 315 H
Module Entreprise 70 H

Planning prévisionnel de la formation QUALIFEMPLOI

Tableau prévisionnel N°1 tableau ci-dessous décomposé en MODULE et en jaune les blocs

Date	Dispositif	Bloc Face à face
2020 DECEMBRE début	SST	Secours à personne
	Incendie EPI	Prévention incendie
	Entreprise	1° période
	Parité H/F-Développement dur	+ travail personnel hors centre
	Surveillance humain APSE	Carte professionnelle 4 compétences
	Gestion des risques aggravés	Module complémentaire
	Entreprise	2° période
	TRE	Technique recherche-cv-convention collective-simulation entretien-connaitre le contrat d'embauche
2021avril	Agent cynophile	Carte professionnelle 4 compétences

Les certifications :

Les formations proposées dans le dispositif visent l'obtention d'une certification inscrite au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) de niveau V, les deux certifications délivrent « la carte professionnelle en surveillance humaine et la carte professionnelle d'agent (e) cynophile ».

L'objectif premier demeure l'obtention d'une certification complète.

La Commission nationale de la certification professionnelle définit comme suit un bloc de compétences :

- Tout bloc de compétences ne fait aucunement référence à un bloc de formation, ni à un contenu de formation.
- Au sein d'une certification professionnelle enregistrée au RNCP, **les blocs de compétences** se définissent comme des ensembles homogènes et cohérents.
- Un bloc de compétences est identifiable par un intitulé précis pour en assurer la traçabilité et permettre son utilisation dans le cadre de la formation tout au long de la vie. Il est recommandé dans l'intérêt de l'usager, d'en expliciter succinctement le contenu.
- Chaque bloc est certifié, il donne lieu à une évaluation et une validation.
- Toute certification se compose d'un nombre restreint de blocs, sans qu'il y ait de minimum ni de maximum, les deux certifications comportent 4 blocs de compétences

A.P.S.
Agent Prévention Sécurité

Les deux dispositifs sont inscrits au CPF tableau ci-dessous

Intitulé de la formation	N° de fiche		**Organisme certificateur**
Agent(e) de sécurité conducteur de chien d'intervention	15734	80488	Centre canin de Cast
Agent(e) de prévention et de sécurité	RNCP 34649	73639	Centre canin de Cast

Bloc de compétence pour l'APS

Pour le dispositif surveillance humain gardiennage sous l'intitulé APS **agent**(e) **de prévention et de sécurité**

portant enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles *Donnant l'aptitude professionnelle*

- Information sur les blocs de compétences qui composent la certification proposée.
- le candidat doit valider tous les blocs pour obtenir la certification.

Intitulé	Descriptif et modalités d'évaluation
Bloc 1 : Respecter le cadre légal et règlementaire y compris dans les grands évènements.	Epreuve sur table écrite « question- réponse » en temps limité et annoncé, en autonomie
Bloc 2 : Evaluer, mettre en œuvre les actions de prévention en prenant en compte tous les moyens	Mise en situation pratique reconstituée, cas concret.
Bloc 3 : Mettre en œuvre les gestes professionnels, intervenir en respectant les consignes y compris la technique de palpation	Mise en situation pratique reconstituée, cas concret. 2 composantes pour cette épreuve : 1. situer son environnement professionnel -2. Effectuer des gestes liés aux évènements
Bloc 4 : Maitriser les moyens de communication oralement ou par écrit	Suivant deux composantes pour cette épreuve : 1.Communication orale -2. rendre compte par écrit

Bloc de compétence pour l'ASCCI

A.S.C.C.I

Agent Cynophile

Pour le dispositif D'agent(e) cynophile sous l'intitulé ASCCI agent(e) de sécurité conducteur de chien d'intervention

Arrêté du 27 décembre 2017 portant enregistrement au Répertoire national des certifications professionnelles

- **Information sur les blocs de compétences qui composent la certification proposée.**
- **le candidat doit valider tous les blocs pour obtenir la certification.**

Bloc - Intitulé	Descriptif et modalités d'évaluation
Bloc 1- Appliquer les dispositions légales et règlementaires et légales y compris cynophiles	Epreuve sur table, batterie de question réponse (réglementation cynophile)- durée 1h en toute autonomie. l'Unité de Valeur est acquise à partir d'une note minimum de 14/20 un repêchage à l'oral est possible entre 12 et 14/20
Bloc 2- Acquérir les règles de bien être de son animal.	Epreuve sur table, batterie de question- réponse (principe et bien être cynophile) - l'Unité de Valeur est acquise à partir d'une note minimum de 14/20 un repêchage à l'oral est possible entre 12 et 14/20 durée 1h en toute autonomie.
Bloc 3- Intervenir professionnellement pour : Evaluer, détecter, décider, remédier	Deux sous épreuves dans cette épreuve pratique suivant une grille critérisée d'un cas concret. -Module intervention légitime y compris le secours à personne. -Module maitrise de son animal. Avec des consignes précises, les exercices s'enchainent de façon professionnelle et en fonction d'une situation réelle reconstituée. Dans cette épreuve le candidat sera déclaré Apte ou Inapte en fonction des résultats de la grille d'évaluation, les critères de non-respect du cadre légal et de la maitrise de son animal sont des critères d'inaptitude.
Bloc 4- Communiquer – rendre compte en externe et en interne	Epreuve pratique en situation concrète le candidat devra rendre compte par oral et par écrit du vécu de la situation. - Les messages émis sont exploitables, Le vocabulaire est adapté, l'écoute et le ton sont adaptés à la situation. Les éléments les plus importants sont mentionnés. - Les renseignements du rapport écrit obtenus sont de qualités, conformes et exploitables. Les moyens sont maitrisés. Le jury valide les restitutions conformes au déroulé de la mission vécue.

- Les modules proposés : contenus, objectifs, durées, méthodes et ressources pédagogiques, modalités d'évaluation de la progression des stagiaires, les intervenants avec leur durée d'intervention.



Préambule :

Deux objectifs principaux dans la réponse du lot et des sous objectifs : 2 certifications présentés ci-dessus suivant la chronologie du dispositif ceux-ci donnent l'accès à emploi et deux cartes professionnelles comprenant les pré requis (ils sont intégrés) SST- et l'EPI : l 'équipier de première intervention incendie. Sont ajouté et présenté les modules spécifiques ; Au regard des évènements le centre propose sur le marché une compétence complémentaire « gestion de conflit aggravée » ainsi que les modules de sensibilisation développement durable partite H/F.

L'objectif 1 /obtenir la carte professionnelle d'agent de sécurité qualifié en « Surveillance humaine système électronique » **pré requis** pour l'obtention de la carte d'agent cynophile.
La formation prépare les bénéficiaires à s'insérer dans le métier d'Agent de Prévention et de Sécurité (Code ROME K2503).

Le contenu présenté ici correspond aux connaissances et aux compétences nécessaires à un **Agent(e) de Prévention et de Sécurité polyvalent avec une spécialisation en évènementiel**. Il résulte d'un travail pédagogique engagé par le Centre Canin de Cast en lien avec les besoins des entreprises de sécurité privée.

Il s'appuie sur l'analyse des besoins d'emploi constatés dans notre région qui portent majoritairement vers le secteur de la sécurité en magasin et de la sécurité en évènementiel.

Le référentiel reprend les compétences de base nécessaires à tout agent de sécurité suivant la réglementation en vigueur. Il offre une spécialisation de sécurité en évènementiel.
La possession du titre permet la délivrance de la carte professionnelle d'Agent de Prévention et de Sécurité. Elle permet d'accéder aux postes de :

Agent de sécurité et de gardiennage- système électronique

L'objectif 2 /obtenir la carte professionnelle d'agent(e) cynophile.
La formation prépare les bénéficiaires à s'insérer dans le métier d'Agent(e) spécialisé conducteur de chien

Le contenu présenté ici correspond aux connaissances et aux compétences nécessaires à la certification spécifique avec son chien.

Il s'appuie sur l'analyse des besoins d'emploi constatés dans notre région par un apport de polyvalence d'emploi
Le référentiel reprend les compétences de base nécessaires à tout agent de sécurité cynophile suivant la réglementation en vigueur. Il offre une spécialisation de sécurité en évènementiel. **La possession du titre permet la délivrance de la carte professionnelle spécifique avec son chien. Elle permet d'accéder aux postes de :**

Agent(e) conducteur de chien

Les modules proposés sont présentés de façon REGLEMENTAIRE et chronologique

Le SST:

Contenu des compétences du SST
L'exercice de l'activité de SST nécessite la mise en œuvre de deux domaines de compétences :
Domaine de compétences 1
Intervenir face à une situation d'accident du travail
Domaine de compétences 2
Contribuer à la prévention des risques professionnels dans l'entreprise
Ces domaines de compétences sont eux-mêmes déclinés en compétences professionnelles nécessaires à leur acquisition (voir annexe §5.1.2).

Objectif : Un **sauveteur secouriste du travail** est une personne formée aux premiers secours et préposée à les dispenser, c'est-à-dire chargée par l'employeur de dispenser les gestes de premiers secours en cas d'accident du travail. Il s'agit d'une délégation de l'employeur en matière d'hygiène et sécurité du travail. En France, le SST aussi est un certification sanctionnant la formation du sauveteur-secouriste du travail.

Durée : **14 h** suivant le référentiel de l'INRS le centre canin est habilité

- **MÉTHODES PÉDAGOGIQUES :**

Basée sur des études de cas, des démonstrations pratiques, des phases d'apprentissage et des cas concrets. Cette formation SST ou PSC1 obligatoire (sauveteur secouriste du travail) est essentiellement pratique et la plus proche possible du terrain. Un livret est remis en fin de formation à chaque participant de l'INRS. Simulation d'accident de travail avec outil tranchant. En face à face la formation est essentiellement pratique, les explications du programme sont données pendant et à l'occasion de l'apprentissage des gestes.

Cependant des apports théoriques sont transmis aux stagiaires au cours d'exposés interactifs
Les temps indiqués sont des temps de face à face pédagogique effectif.

- **RESSOURCES PEDAGOGIQUES :**

Exposés interactifs
Face à face
Prise de note synthèse
Remise de plaquette pédagogique
Power point exposé

MATÉRIEL D'APPRENTISSAGE :

- Divers matériels pour la réalisation des cas concrets
- Matériel d'entretien des mannequins et accessoires Le matériel pédagogique
- La formation des sauveteurs secouristes du travail nécessite, aussi bien pour les formations initiales que pour les MAC, l'utilisation de matériels pédagogiques spécifiques.
- Outil(s) pédagogique(s) Obligatoire(s) • Plan d'intervention + pictogrammes Préconisé(s) • Plan d'actions prévention + pictogrammes Matériel de simulation et
- d'apprentissage Obligatoire
- • 1 défibrillateur automatisé externe de formation avec accessoires • 1 lot de mannequins avec peaux de visage individuelles (ou dispositif de protection individuelle) :
- Mannequin RCP adulte
- Mannequin RCP enfant
- Mannequin RCP nourrisson
- • Divers matériels pour la réalisation des simulations
- • Matériel d'entretien des mannequins et consommables

- L'aide-mémoire « Sauvetage secourisme du travail » (Edition INRS ED 4085) doit obligatoirement être remis aux participants à l'issue de la formation initiale et, le cas échéant, à l'issue du MAC en cas de perte ou de mise à jour.

- **MODALITÉS D'EVALUATION :**

Les critères d'évaluation utilisés pour cette validation sont ceux définis par l'INRS, dans le référentiel de formation des Sauveteurs Secouristes du Travail. Évaluation tout au long de la formation du SST ». suivant le référentiel de certification : Les compétences sont évaluées par le formateur SST en respectant les modalités définies ci-dessous et en utilisant obligatoirement les grilles de certification de la formation concernée (disponibles sur un espace sécurisé en ligne). Ces grilles définissent les conditions d'acquisition des compétences à partir d'indicateurs de réussite prédéfinis. Elles sont individuelles et seront conservées par l'entité habilitée au minimum pendant la durée de la certification. Elles pourront être demandées en cas de contrôle par le réseau prévention. Cet archivage peut être dématérialisé.

• Formation initiale

En vue de l'obtention du certificat de sauveteur secouriste du travail, 2 épreuves certificatives sont organisées, en fin de formation, de façon à permettre une évaluation distincte de chaque compétence. Cette évaluation ne doit pas dépasser 2 heures. Le certificat est obtenu dès lors que l'ensemble des 8 compétences sont acquises selon les critères de la grille de certification. A l'issue de cette évaluation, un Certificat de Sauveteur Secouriste du Travail sera délivré au candidat qui a participé à l'ensemble de la formation et fait l'objet d'une évaluation favorable **Sanction :** certificat SST.

- **MODALITÉS D'ENCADREMENT :** Le formateur SST est certifié par l'INRS et à jour de sa formation de maintien et actualisation des compétences (MAC).

L'organisme Centre Canin est habilité par l'Assurance Maladie - Risques professionnels / INRS

Ps : Il existe un module spécifique hors SST dans la formation de l' APS : module « secourisme tactique » consiste en la **réalisation des seuls gestes salvateurs compatibles avec l'exposition aux dangers d'une situation hostile**, notamment au danger majeur du terrorisme (Arme à feu, arme blanche, explosion). Il est à mettre en œuvre dans les toutes premières minutes suivant la blessure, par tout agent de sécurité proche de la victime ou par le blessé lui-même, le module est aussi une nouvelle exigence.

Module incendie



EPI

Définition : L'équipier (e) de première intervention est en mesure d'intervenir rapidement en cas de début d'incendie avec les moyens mis à disposition pour traiter l'incendie lorsqu'il le peut, sécuriser la zone afin de faciliter l'intervention des secours et évacuer les personnels et publics.
L'article L.230-2 du Code du travail stipule que le chef d'établissement doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et la santé physique et morale des travailleurs de l'établissement, y compris les travailleurs temporaires

Contenu : Résumé du DÉROULÉ PÉDAGOGIQUE FORMATION EPI OBJECTIFS :
- Les causes d'incendie
Les effets de l'incendie sur l'homme
Le triangle du feu
Les classes de feu
Les modes de Propagation
Les principes d'extinction
Les moyens d'extinction
L'évacuation
-Appliquer la procédure de protéger à prévenir, examiner, intervenir, de faire alerter à informer,

Objectif : A la fin de la formation d'équipier (e) de première intervention incendie ou *EPI* le stagiaire doit être capable de coordonner une intervention de lutte contre l'incendie. Ils viennent renforcer les témoins du début de l'incendie avec les moyens d'intervention disponibles sur place. Ils se coordonnent éventuellement avec d'autres équipiers et ils sont susceptibles de guider les secours extérieurs et de faire un rapport de la situation.
Il doit également connaître le signal d'alarme, les cheminements d'évacuation et la conduite à tenir pour évacuer les locaux. Le stagiaire doit être capable d'analyser le type de feu et d'éteindre ce feu avec un extincteur approprié à la situation (ou un robinet d'incendie armé si l'établissement en possède un).**Durée** : **7h** suivant le code du travail

METHODES PEDAGOGIQUES :
Basé sur des études de cas, des exposés, des démonstrations et des phases d'apprentissage. Remise de deux livrets de synthèse à chaque participant (incendie et évacuation).

MATERIEL D'APPRENTISSAGE :
– Simulateur de flamme alimenté au gaz (Propane), bac à feu
– Extincteurs à Eau et Extincteurs CO2,
– Divers matériels de simulation,
– Déclencheur Manuel d'alarme incendie.

MODALITÉS D'EVALUATION :
Evaluation continue et théorique avec délivrance **sanction** : d'une attestation de formation à la fin de la session.
Exposés théoriques, mises en situation pratiques, études de cas et partage d'expériences.
Test de type QCM-remédiation si besoin

ORGANISATION LOGISTIQUE RESSOURCES :
– Mise à disposition d'une salle pour théorie, animation par diaporama, prise de note
– Mise à disposition d'une aire de feu sécurisée (l'équivalent de 3 places de parking),
– Etablissement d'un permis feu si besoin.

MODALITES D'ENCADREMENT :
– Formateurs incendie formés aux méthodes « Secours Prévention », niveau de compétence minimum SSIAP 1
– Le formateur a obligatoirement le SSIAP 1 à jour

MODULE APS titre RNCP niveau III (le centre est titulaire de la certification)



Fiche 1

L'objectif est d'obtenir la carte professionnelle d'agent(e) de sécurité qualifié en « Surveillance humaine ».
La formation prépare les bénéficiaires à s'insérer dans le métier d'Agent de Prévention et de Sécurité (Code ROME K2503).

Le contenu présenté ici correspond aux connaissances et aux compétences nécessaires à un **Agent de Prévention et de Sécurité polyvalent avec une spécialisation en évènementiel**. Il résulte d'un travail pédagogique engagé par le Centre Canin de Cast en lien avec les besoins des entreprises de sécurité privée.

Il s'appuie sur l'analyse des besoins d'emploi constatés dans notre région qui portent majoritairement vers le secteur de la sécurité en magasin et de la sécurité en évènementiel.
Le référentiel reprend les compétences de base nécessaires à tout agent de sécurité. Il offre une spécialisation de sécurité en évènementiel. **La possession du titre permet la délivrance de la carte professionnelle d'Agent de Prévention et de Sécurité. Elle permet d'accéder aux postes de :**

Agent de sécurité et de gardiennage vidéosurveillance

Lieu CAST

Examen sur site jury extérieur

Module

MODULES	THEMES	OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES généraux	OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES spécifiques
			LE CADRE LEGAL
Le cadre légal et règlementaire	Environnement légal et règlementaire de la sécurité privée	Connaître le livre VI du code de la sécurité intérieure et ses décrets d'application.	Maîtriser : l'explication initiale du livre VI (contexte, logique) ; • l'architecture d'ensemble, les activités ; les conditions d'accès à la profession (moralité et aptitude professionnelle) ; • le principe d'exercice exclusif ; le principe de neutralité ; • la détention et usage des armes ; le port des uniformes et insignes ;

			les dispositions visant à éviter la confusion avec un service public et sanctions (avec cas concrets) ; • les spécificités des services internes ; le régime de la carte professionnelle DRACAR et téléc @ rtepro.
La déontologie	Respecter la déontologie professionnelle	Connaitre l'ensemble de principes et règles du code de déontologie.	Respecter : le secret professionnel ; les principes déontologiques et devoirs minimums exigibles par les professionnels dans l'accomplissement de leur activité.
			LE CADRE LE JURIDIQUE
Le cadre juridique	Maitriser le cadre juridique de la sécurité privée et citoyenne	Mettre en application les dispositions utiles du code pénal.	Maîtriser les concepts de légitime défense, de faits justificatifs comme l'état de nécessité, d'atteinte à l'intégrité physique et à la liberté d'aller et venir : La légitime défense les articles 122-5 / 6 les conditions légales de rétention d'une personne avant mise à disposition des forces de police ; la non-assistance à personne en danger ; Art 223-5/6 /7l'omission d'empêcher un crime ou un délit ; l'usurpation de fonctions ; l'atteinte aux systèmes de traitement automatisé ; l'appropriation frauduleuse ; le fonctionnement des juridictions pénales. Le droit français Le délit et le flagrant délit : définition
		Application de l'article 73 du code de procédure pénale.	Savoir respecter les conditions d'interpellation de l'article 73/53 du CPP. Définition de l'appréhension
		Maîtriser les garanties liées au respect des libertés publiques.	Connaître la législation relative :au respect de la vie privée ; au respect du droit de propriété ; aux juridictions civiles à la CNIL.
	GESTION	**CONFLIT**	**LA COMMUNICATION** **« Savoir être , savoir-faire »**
La gestion de conflit	Gestion des risques et des situations conflictuelles	**Savoir analyser les comportements conflictuels y compris aggravés**	Connaître : les origines des conflits et : les différents types de conflits tel que la stimulation et les motivations des conflits ; les étapes d'un conflit ; la prévention du conflit.
Communiquer avec les acteurs impliqués .	La communication verbale et non verbale	Savoir résoudre un conflit.	Savoir : traiter une agression verbale ; gérer les émotions ; adopter des techniques verbales ; intervenir par étapes ; adopter une posture, un regard et une gestuelle adaptés.
L'accueil avoir une attitude professionnelle	Se présenter dans le cadre professionnel liée aux taches	Maîtriser les techniques d'information et de communication personnelle.	Savoir : travailler sa présentation, son attitude ; accueillir, informer, orienter ; gérer un appel suspect. Utiliser les documents administratifs Rendre compte si besoin Comportement

	LES CONSIGNES		**CONNAISSANCE GENERALE DE LA PROFESSION APS**
Documents administratifs internes	Appliquer les consignes et des informations et rendre compte	Savoir exploiter les consignes. La main courante Les registres Les documents liés à l'activité	Savoir : les consignes prendre en compte et mettre en œuvre et transmettre des consignes écrites ou orales ; transmettre des consignes permanentes, particulières ou ponctuelles ; transmettre des consignes dans le cadre d'une intrusion, de malveillance, d'incendie d'accidents. Les documents internes
	LE RAPPORT		**COMPTE RENDU**
Rendre compte par écrit	Maitriser le compte rendu écrit pour l'exploiter	Communiquer en interne et en externe.	Savoir : faire un rapport-rendre compte faire un compte rendu oral ; faire un compte rendu écrit ;
			EQUIPIER DE PREMIERE INTEVENTION
Prévention des risques incendie		Initiation au risque incendie. Equipier de première intervention Les équipements de protection individuelle	Savoir : reconnaître les causes et les effets des incendies ; utiliser un tableau de signalisation incendie ; repérer les agents, les procédés et les matériels ; organiser une intervention.
			ALARME VIDEOPROTECTION
La vidéoprotection		Maîtriser la gestion des alarmes. Télésurveillance et vidéo protection	Connaitre le dispositif spécifique : Les alarmes : intrusion incendie Systèmes de télésurveillance et de vidéosurveillance - une alarme GTC/ GTB. Alerter -Télé surveillance- Intervention
Dispositif de protection	DATI ou PTI individuelle	Protéger le travailleur isolé.	Connaître les dispositions visant à protéger un travailleur isolé.
La spécialisation des agents en grande distribution	Connaitre la règlementation spécifique au métier	Accueillir et lutter contre le vol à l'étalage	Connaitre le rôle et les fonctions de l'agent de sécurité en arrière caisse et en « inspecteur de magasin »
Travaux pratiques		**MISE EN SITUATION**	**PRATIQUE- SCENARII**
Le circuit de vérification	Prendre en compte les consignes et avec tous les moyens mis à disposition	Préparation d'une mission.	Prendre en compte des consignes :préparer une intervention (mise en place des consignes, reconnaître les lieux, se repérer en fonction de plan, définir les codes, définir l'équipe) ; agir sur place ; prévenir et intervenir avec les forces de police et de gendarmerie ; appliquer des consignes particulières en cas d'intrusion. Maitriser les outils professionnels
La levée de doute	Intervenir	Effectuer une levée de doute.	Effectuer une levée de doute en fonction de consigne : se préparer à la levée de doute ; se positionner dans le cas d'une appréhension et rendre compte. Se protéger et observer Alerter si besoin
Module EEI	Secours tactique	Les engins explosifs et la prévention des risques	EEI : Historique- les groupes -
	Mise en application de l'appréhension lors d'une levée doute	Application du code de procédure pénal dans le cadre des missions de l'APS.	Maîtriser les conditions d'interpellation de l'article 73 CPP.
Technique et mise	Mise en application	Savoir accueillir et contrôler les accès, les personnes et	Savoir : contrôler un parking ; filtrer les véhicules ;

en application concrète	des taches de l'agent de surveillance	les véhicules.	filtrer les personnes ; donner une alerte si besoin.
		LE POSTE de SECURITE	**POSTE de SECURITE-ACCEUIL-FILTRAGE**
Le poste de sécurité et son environnement	Prendre en compte un poste de sécurité	Mise en pratique des gestes et des savoirs être sur le poste	Maitriser et prendre en compte le poste de sécurité : prendre en compte le matériel ; prendre en compte les documents ; prendre en compte la gestion de flux de personnel et des intervenants ; prendre en compte la gestion des clés ; prendre en compte l'utilisation des moyens de communication.
		COMMUNICATION RENDRE COMPTE	**COMMUNIQUER**
La communication	Rendre compte par oral avec les moyens mise	Le message d'alerte - communiqué avec les acteurs – connaitre l'alphabet international	Maitriser la communiquer avec les moyens mis à disposition - Les acteurs impliqués et les services extérieurs -Appel d'urgence ; appel aux autorités, -Communiqué en interne avec ses équipiers et la hiérarchie
	CADRE GENERAL	Spécifique au titre	**EVENEMENTIEL PALPATION ENVIRONNEMENT**
L'environnement sportif récréatif et culturel	Le cadre légal et règlementaire Le code du sport Les interdictions	Le service d'ordre Les obligations de l'organisateur Les typologies Les postes affectés Le code de sécurité intérieur	Maitriser l'environnement : Des évènements Le cadre légal et juridique Les services d'ordre Les services de sécurité privée Les postes et fonction Les évènements sportifs récréatifs et culturels
La palpation	Le cadre spécifique Théorie et pratique	Inspection visuelle des bagages et le cadre règlementaire de la palpation de sécurité. La prévention des risques « Le ratissage », l'alerte	le cadre légal de la palpation et de l'inspection visuelle des bagages ; la technique d'inspection visuelle et de palpation ; les différents niveaux du plan Vigipirate et les mesures qui s'appliquent le dispositif, les moyens, la hiérarchie le flux l'accueille poste filtrage, le barriérage= moyen et technique
Les risques industriels	Les postes- les missions	Les zones, les sites à risques	Sensibilisation – document unique – les types de risques
Evaluation	Théorique et pratique	Savoir se situer dans le poste de filtrage palpation	Maitriser le process et la technique de la palpation en respectant le cadre règlementaire. Le candidat devra maitriser l'ensemble des compétences. Délivrance de l'attestation d'agent de sécurité stadier et d'agent palpeur

EXAMEN	**UV Capitalisable**	**Bloc 4 UV** **Le cadre légale. La communication orale et écrite.** **Prise en compte du poste de sécurité et son environnement. Intervenir dans le cadre règlementaire du métier.**	***CERTIFICATION titre de niveau V APSE*** ***Devoir sur table, question réponse*** ***Mis en pratique et en situation professionnelle***

AGENT cynophile Objectif : obtenir la carte professionnelle D'agent (e) cynophile niveau III



Réglementation : portant enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles *Donnant l'aptitude professionnelle Titre RNCP ASCCI agent(e) de sécurité conducteur de chien d'intervention*

La formation est de **315 h** sur la partie cynophile uniquement

ASCCI : Agent(e) de sécurité conducteur- trice de chien d'intervention -Certification appartenant au centre canin cast

Arrêté du 27 décembre 2017 portant enregistrement au Répertoire national des certifications professionnelles : JORF n°0304 du 30 décembre 2017

Intervenants :
Référent : HENAFF luc théorie et pratique Mevelec caroline assistance 315 h
Marec damien pratique
Kerneis ronan pratique

MODULES **Durée**	**OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES** **généraux**	**OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES** **spécifiques <u>LES SAVOIRS ASSOCIES</u>**
35 heures **Module juridique** législation et réglementations cynophiles	Connaissance des dispositions applicables à l'activité mentionnée au 1° de l'article L. 611-1 du livre VI du code de la sécurité intérieure avec l'usage d'un chien Application du code rural et connaissance de la législation relative aux chiens dangereux	Connaître et appliquer : – les dispositions du livre VI du code de la sécurité intérieure relative à l'exercice d'une activité de surveillance ou de gardiennage avec l'usage d'un chien ; – les dispositions du code rural relatives aux conditions de détention et d'entretien des chiens ; – les dispositions du code civil relatives aux principes de la responsabilité civile ; – la réglementation relative aux formalités d'identification et d'usage dans l'exercice de l'activité de surveillance et de gardiennage. Connaître : – la définition du chien comme arme par destination ; – les conditions et limites de la légitime défense avec un chien – le rôle et les missions de la société centrale canine (SCC) ; – la nomenclature des races.
Module théorique spécifique **35 heures**	Acquisition de connaissances sur : – l'hygiène, l'habitat et l'entretien du chien ; – les principales maladies ; – la vaccination ; – la psychologie canine. – la morphologie et l'anatomie. **<u>Connaissances générales du chien</u>**	Maîtriser : – l'historique des races de chiens ;– la familiarisation ;– l'alimentation ;– l'hygiène corporelle ; – le pansage ;– les soins périodiques– la prophylaxie des maladies ;– les maladies virales, bactériennes, parasitaires zoonoses ;– les différentes affections ;– le protocole de vaccination ; – l'hygiène de l'habitat ;– le lieu de vie ;– l'hygiène et la réglementation dans les transports. – les urgences cynophiles (coups de chaleur-torsion d'estomac-saignements)– les gestes de premiers secours. Connaître : – la psychologie canine ;– les moyens de communication ;– les comportements ;– les instincts ; – la morphologie et l'anatomie ;– les sens du chien ; – les dysplasies ;– le matériel cynotechnique.
54 heures dont **42** heures de mise en pratique **Obéissance et sociabilité du chien**	Maîtriser : – l'adaptabilité du chien envers son environnement ;	*<u>Les TP sont préalablement expliqué en salle et sont également évalués- archivage des grilles</u>* Savoir effectuer (exercices pratiques) :– une suite au pied en laisse, et en laisse muselée ; – un maintien en position couché/assis le maître à vue ;– des positions au pied statique (assis, debout, couché) ;– un rappel (dans un terrain ou bâtiment clos). Savoir : – motiver son chien ;– faire franchir à son chien des obstacles bas ;– faire évoluer sous contrôle son chien dans différents environnements (bâtiments, escaliers …) ;

Total : **8 jours** **Les techniques d'obéissance**	Contrôler son animal – les techniques du binôme maître-chien.	Savoir : — contrôler son chien durant des exercices pratiques de sociabilité, de jour, en présence du public et d'un autre chien (sociabilité, obéissance, maîtrise et contrôle du chien en tous lieux). EVALUATIONS 2 jours Savoir évaluation son chien ARCHIVER LES FICHES D'EVALUATION OBEISSANCE Savoir : – mettre en œuvre les différentes étapes d'apprentissage pour acquérir une maîtrise de son chien lors d'actions mordantes en développant : • le débourrage ;• le mordant au costume ;• la défense du maître ;• frappes muselées ; • la cessation du mordant en maintenant la vigilance ;• le déconditionnement au mordant. – faire intervenir son chien démuselé (défense du maître) dans le cadre de la légitime défense et le faire cesser immédiatement ; – garder le contrôle lors d'une situation de mordant de brève durée. – prendre rapidement une décision sur le choix de l'opportunité d'une défense du maître avec ou sans muselière en fonction de la situation donnée dans le cadre de la légitime défense ; – faire intervenir son chien dans en frappe muselée (défense du maître) dans le cadre de la légitime défense ;
	Maîtrise du chien dans le cadre de la légitime défense Maîtriser : – l'opportunité d'une défense avec ou sans muselière en fonction de la situation donnée ; – une action mordante. – **faire intervenir le chien avec ou sans muselière** (défense du maître) dans le cadre de la légitime défense	L'ensemble des savoirs / semaine de rappel y compris la disciple et l'obéissance du chien l'apprenant va vers des gestes professionnels en situation en enchainant L'obéissance L'intervention L'analyseTICO Maîtriser : – l'opportunité d'une défense avec ou sans muselière en fonction de la situation donnée ; – faire intervenir le chien avec ou sans muselière (défense du maître) dans le cadre de la légitime défense ; – une action mordante ***Les évaluations pratiques sont proposées et archivées en fonction des savoirs les grilles sont à mettre en œuvre***
92 heures dont **78** heures de mise en pratique dont 21 heures de nuit	INTERVENTIONAVEC SON CHIEN	**Détection** de personnes et d'objets pouvant porter préjudice à la sécurité des biens et personnes **Savoir :** – organiser et dérouler sa ronde en sachant utiliser son matériel canin, constater des anomalies, découvrir

Objectif N° 2 Carte professionnelle d'agent cynophile	**DETECTION** **Comprendre et utiliser** de manière optimale les qualités naturelles du chien (détection olfactive, aérienne, au sol et souterraine, visuelle et auditive, pistage). **Observer et interpréter** les réactions du chien durant un cheminement de sa ronde. **Maîtriser** le chien dans le cadre de la détection et recherche. ***CERTIFICATION titre de niveau V ASCCI***	des personnes ou des objets pouvant porter préjudice à la sécurité des biens et des personnes ; **Savoir observer et interpréter** – observer et interpréter des réactions et attitudes de son chien durant sa recherche et lors de la détection de personne ou d'objets pouvant porter préjudice à la sécurité des biens et des personnes ; **Savoir développer et maitriser** – développer les aptitudes sensorielles naturelles du chien de jour et de nuit ; – maîtriser son chien en situation de travail de détection dans le cadre professionnel et réglementaire : • détection olfactive, visuelle et auditive ;• initiation au pistage ; • la détection de personnes au sol, aérienne et souterraine. – gérer et utiliser de son chien durant une ronde. ***Devoir sur table, question réponse*** ***Mis en pratique et en situation professionnelle en binôme*** **UV Capitalisable** **4 UV bloc de compétence** **Le cadre légale.** **La communication orale et écrite.** **Prise en compte d'une mission an binôme. Intervenir dans le cadre règlementaire du métier. Signaler une anomalie** **Rendre compte**

Information complémentaire	**Le titre ASCCI donne désormais l'équivalence publié au J.O le 27 juillet 2018 pour l'obtention du CCAD – possibilité donc au candidat ayant obtenu le titre de pouvoir travailler en qualité d'éducateur canin pension etc dans le domaine cynophile**	**Je cite :** Votre titre « Agent de sécurité conducteur de chien d'intervention (Centre canin de Cast) » a été inséré dans la liste des « Titres et certificats à finalité professionnelle », pour la catégorie « chien », à l'annexe II de l'arrêté du 4 février 2016 susvisé fixant l**a liste des diplômes, titres et certificats à finalité professionnelle enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles répondant à la condition d'exercice d'une activité inscrite aux I des articles L. 214-6-1 et L. 214-6-2 et à l'article L. 214-6-3 du code rural et de la pêche maritime**. *Cela veut dire que les personnes sortant de votre centre en possession de ce titre (le diplôme que vous leur délivrait leur servira de justificatif de compétences) peuvent, à présent, exercer une des activités définies aux articles L.214-6-1 (La gestion d'une fourrière ou d'un refuge, ainsi que l'exercice à titre commercial des activités de transit ou de garde, d'éducation, de dressage et de présentation au public de chiens et de chats), à l'article L.214-6-2 (activité d'élevage de chiens ou de chats au sens du point III de l'article L.214-6 (élevage professionnel)) et à l'article L. 214-6-3 (L'exercice à titre commercial d'activités de vente d'animaux de compagnie au sens du IV de l'article L. 214-6).*

Module : **Gestion des risques aggravés**



Préambule et nouvelle compétence dans la proposition MODULE INNOVANT

INRS Risques d'agression (physique ou verbale) Divers moyens existent pour limiter les risques d'agression :

- Dans son activité et sur son lieu de travail les agents de sécurité sont amenés de plus en plus à maitriser un domaine particulièrement difficile à gérer « le conflit » mais aussi et face à une population de plus en plus end difficulté à maitriser des gestes supplémentaires dit « aggravés » le centre propose donc que le module, déjà intégré, de base soit plus complet avec des actions de remédiation physique sans pour autant « être armé » ici les moyens proposés sont du niveau de « savoir anticiper l'agression , se protéger et s'échapper », je me réfère aussi à Monsieur Paturel ancien négociateur du RAID qui enseigne depuis longtemps cette notion

ANALYSE DE BRANCHE PROFESSIONELLE

- Les personnels de la sécurité sont amenés à intervenir suite à des actes de malveillance, de violence etc. Ces situations surviennent toujours soudainement et sollicitent toutes les ressources des agents, à la fois pour se protéger, gérer la situation et dans le même temps remplir sa mission. Dans cette situation au quotidien les futurs professionnels doivent maitriser des capacités à gérer des situations dés fois à risques, il est donc essentiel de préparer les futurs salariés à la maitrise des gestes professionnels y compris à savoir s'esquiver sans risque pour lui-même.

- De l'incivilité à la violence, comment se caractérise l'incivilité

- Le processus de violence et d'agressivité.

- Le passage du mécontentement à l'agressivité, de l'agressivité à la violence

CONTENUS

La formation en vue de l'obtention de la compétence spécifique à la formation Gestion de Conflits et des situations dégradées dans le cadre des « Tactiques de Sureté et d'Assistance » comprend les parties distinctes suivantes :

Le conflit généralité « Tactiques de Sureté et d'Assistance » Niveau 1 (Module 1, 2, 3)

Le conflit aggravé « Tactiques de Sureté et d'Assistance » Niveau 2 (Module 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10)

Niveau 1

Module de formation n°1 Maitriser le contenu du module « Définir une situation conflictuelle », de la formation aux « Tactiques de Sureté et d'Assistance »

Module de formation n°2 Maitriser le contenu du module « Prévenir une situation conflictuelle », de la formation aux « Tactiques de Sureté et d'Assistance »

Module de formation n°3 Maitriser le contenu du module « Réagir ou agir face à une situation conflictuelle », de la formation aux « Tactiques de Sureté et d'Assistance »

Niveau 2

Module de formation n°4 Maitriser le contenu du module « Définir une situation conflictuelle dégradé », de la formation « Tactiques de Sureté et d'Assistance »

Module de formation n°5 Maitriser le contenu du module « Prévenir une situation conflictuelle dégradé », de la formation aux « Tactiques de Sureté et d'Assistance »

Module de formation n°6 Maitriser le contenu du module « Réagir ou agir face à une situation conflictuelle dégradé », de la formation aux « Tactiques de Sureté et d'Assistance »

Module de formation n°7 Maitriser le contenu du module « Porter assistance suite à une gestion de conflit dégradé », de la formation aux « Tactiques de Sureté et d'Assistance »

Module de formation n°8 Maitriser le contenu du module « Savoir justifier son acte suite à l'emploie de la force », de la formation aux « Tactiques de Sureté et d'Assistance »

Module de formation n°9 Maitriser le contenu du module « Gestion d'un conflit de nuit et utilisation d'effet lumineux », de la formation aux « Tactiques de Sureté et d'Assistance »

OBJECTIFS

A la fin de la formation de gestion de conflit-aggravée, le stagiaire doit être capable de :

- Maîtriser son attitude face à un comportement en cas d'agression verbale ou physique, à la détection des conduites addictives (que faire face à de telles conduites ?)
- D'effectuer une parade de protection
- De coordonner des gestes et esquive « droit de retrait »

- De gérer son stress
- D'utiliser les moyens de son environnement pour se soustraire au danger
- Le signalement systématique de toute agression physique ou verbale doit être porté sur un cahier de liaison ou une main courante propre à l'entreprise et déclaré en accident de travail. Si besoin des dépôts de plaintes peuvent être réalisés.

DUREES

14 h

METHODES PEDAGOGIQUES-

Basé sur des études de cas, des exposés, des démonstrations et des phases d'apprentissage. En face à face les séquences sont alternées entre les bases de compréhension en salle participative soit en pédagogie magistrale ou inductives, des films sont projetés y compris des études de cas. L »animation sur le terrain en situation est commenté et justifié.

Formation à la gestion de crise et de conflit, à la maîtrise du comportement en cas d'agression verbale ou physique (self-défense, sports de combat…), à la gestion du stress, à la détection des conduites addictives (que faire face à de telles conduites ?) ;

- Organisation de groupes de parole (analyse de la pratique, débriefing).

Le signalement systématique de toute agression physique ou verbale doit être porté sur un cahier de liaison ou une main courante propre à l'entreprise et déclaré en accident de travail. Si besoin des dépôts de plaintes peuvent être réalisés. Lors d'agression, une surveillance médicale et une cellule de soutien psychologique doivent être mise en place, en incluant l'entourage professionnel et privé.

- Diagnostic de ses pratiques professionnelles. Etudes de cas analysés en groupe. Mises en situation, éventuellement filmées, analysées en groupe. Echanges à partir des situations rencontrées par les stagiaires. - Analyse des expériences de mise en pratique pendant l'intersession.
- Un support de cours PDF très complet avec astuces et bonnes pratiques est accessible depuis l'espace apprenant

RESSOURCES PEDAGOGIQUES

– Film, projecteur, étude de cas
– Matériel de mise en situation pratique faux couteau, faux bâtons (en mousse)
– Divers matériels de simulation
– Protection personnel

MODALITES D'EVALUATION de la progression des stagiaires

Contrôle continu

Durant toute, la formation, le stagiaire « Formateur » sera évalué de façon continue et régulière sur son comportement, ses attitudes et sa motivation à suivre la formation.

Tests écrits

Répondre à un questionnaire QCU de 20 questions correspondant à la formation aux « Tactiques de sureté et d'assistance ». (30 minutes) * Note ≥ 12/20 : acquis

Unité de valeur acquise * 8/20 ≥ Note < 12/20 : Le candidat est ajourné et pourra se présenter au repêchage.

Épreuve pratique

Mise en situation pratique sur un contexte professionnel tiré au sort par le candidat suivant 4 propositions du formateur

- le niveau **2** est particulièrement visé en cas d'inaptitude le candidat se vois proposer une ou des remédiations avec le formateur j'jusqu'à l'obtention des gestes à maitriser

Sanction : attestation conforme à la branche professionnelle,

LES INTERVENANTS avec leur durée d'intervention.

Hénaff luc Responsable du dispositif pour le **niveau 1** : 14 h intégré dans l'APSE

Losito olivier agréé « branche professionnelle » pour le **niveau 2** accompagné Mevelec caroline -Formatrice : **14 h**

Points à retenir (source INSEE)

La profession d'agent de sécurité est une profession émergente notamment en raison des préoccupations sécuritaires de la société française
Le métier d'agent de sécurité réunit de très nombreuses problématiques : précarité, sous-traitance, externalisation, flexibilité horaire, isolement des salariés, éloignement du domicile...
Les taux de décès et de gravité des accidents du travail sont importants par rapport au reste de la population salariée
Les risques professionnels sont fonction de l'activité exercée
Les principaux risques professionnels sont les risques psychosociaux, organisationnels et physiques
Le risque d'agression pendant le travail est important
La prévention peut être améliorée par un certain nombre d'actions notamment dans le domaine de l'organisation du travail



Module « Sensibilisation » : Les deux modules à suivre 1 développement durable et 2 parité H/F sont intégrés dans le dispositif objectif

Objectifs : SENSIBILISER les sachants
Durées : 1 **journée** pour le développement durable et ½ journée pour 2 Parité homme / femme
Modalités d'évaluation de la progression des stagiaires : aucune évaluation
Les intervenants : Hénaff luc pour les deux

1 **ENVIRONNEMENT DURABLE ou LE BIEN ETRE DE L'ANIMAL** ***tout au long de la formation***

Contenus
La sensibilisation du module se fait sur une journée en face à face et en recherche groupe, le sujet sera également traité dans le dispositif cynophile spécifique
Animation par le formateur sur :

- la partie liée à la formation CYNOPHILE évolution « le grand livre de la nature » éthologie à partir de l'évolution à nos jours via la thématique de l'espèce Canis lupus
- Sur le Film tiré du livre de Hulot qui nous sensibilise au geste du quotidien
- Sur la sensibilisation « METIER d'agent de sécurité et l'outil PILE-LAMPE

DEVELOPPEMENT DURABLE HISTORIQUE LES ENJEUX

Le thème abordé : « évolution des espèces » la préservation

MODULE DE SENSIBILISATION : LA BIODIVERSITE

PRESENTATION : Définition

VIDEO : Environnement

Méthodes et ressources pédagogiques

PETIT LIVRE VERT (Nicolas Hulot) Etude et commandement de Nicolas VANIER: Participation des stagiaires, sensibilisation

TEST « CLIMACT », conçu par l'Agence de l'Environnement et de la Maîtrise de l'Energie (ADEME), évaluez votre impact et engagez-vous sur des gestes pour protéger

MODULE SPECIFIQUE : LIEN AVEC LA FORMATION

Travaux et rapport du Ministère de l'agriculture et du foret et suivant la CONVENTION EUROPEENNE :

Décret n° 2004-416 du 11 mai 2004 portant publication de la convention européenne pour la protection des animaux de compagnie, et signée par la France le 18 décembre 1996

Thématique 1 : L'animal dans la société

Thématique 2 : Le statut de l'animal

Thématique 3 : Animal, économie et territoire

Thématique 4 : Evolution de l'animal dans la société, intégration

CREATION DE LA CHARTE : Respect et bien être de l'animal et code de déontologie

TRAVAUX à définir : Création d'un module pédagogique boite à idée des apprenants

La dernière session exemple : le développement durable et les pile :

Usage professionnelle sensibilisation au moyen comme les lampes et l'usure des pile travail sur les piles rechargeables



2 MODULE PARITE H-F

Emploi. Découverte des métiers de la sécurité

Le mardi 25 septembre prochain, de 14 h à 17 h, la Mission locale organise, en lien avec l'École des métiers de la sécurité privée et avec le soutien de la Maison de services au public, une action de découverte des carrières dans la sécurité. Ce secteur, qui recrute énormément en ce moment, couvre en effet une variété de métiers mal connus du public et notamment des femmes, peu représentées et pourtant recherchées.

Cette opération est ouverte à tout public et se déroulera en quatre temps, avec, en premier lieu, une découverte de l'organisme de formation au Centre canin de Cast, suivie d'une présentation des formations (grâce au dispositif Programme Bretagne Formation, les frais de formation peuvent être pris en charge par la Région) et métiers vers lesquels elles dirigent. En particulier :

- Agent de prévention et de sécurité dans le secteur de l'événementiel ;
- Service de sécurité incendie et assistance à la personne ;
- Agent de sécurité conducteur de chien et d'intervention.

Des témoignages de salariés et employeurs viendront compléter cette présentation. Enfin, une démonstration de dressage et d'entraînement avec les chiens sera proposée aux participants. Un point sensibilisation mettra en avant la diversification du secteur et la nécessaire mixité de ces métiers.



Un chien de sécurité formé au centre canin de Cast. (Photo Télégramme/Claude Prigent)

Formations subventionnées

Le Centre canin de Cast recrute seize stagiaires pour des formations subventionnées et rémunérées par le Conseil régional du Finistère, préparant aux titres professionnels : agent cynophile de sécurité en intervention, agent de prévention en événementiel et palpation de sécurité et SSIAP (Service de sécurité incendie et d'assistance à personnes) trois certifications. Renseignements auprès du Centre canin, au 06 82 67 43 57.

Pratique

Inscriptions auprès de la Maison de service au public, au 02 98 16 14 20 ou par e-mail : msap@ccpcp.bzh

2018 animations au centre DECOUVERTE métier sur la mixité mission locale

Information complémentaire

Extrait télégramme du 15 10 18

Le centre canin de Cast délivre formations et diplômes dans les métiers de sécurité, notamment d'agents cynophiles, depuis 1992. Dirigé par Luc Hénaff, l'établissement proposait une journée portes ouvertes et des tests de présélection, fin septembre. Plus d'un tiers de femmes ont postulé.

La fin septembre avait toutes les allures d'une huitaine de rentrée au centre canin de Cast. Au bord de la D107, l'établissement délivre des formations et des diplômes pour les différents métiers de conducteur de chien. « Souvent dans le domaine de la sécurité mais il y a aussi une branche dans le service de prévention des incendies », détaille Luc Hénaff, créateur, directeur et formateur du centre depuis 1987. Il gère l'établissement avec sa femme, pour la partie administrative, et deux formateurs à temps plein. « On a aussi des intervenants qui viennent ponctuellement ».

Luc Hénaff recevait mardi 25 septembre, à l'occasion d'une mini-journée portes ouvertes, une trentaine de personnes inscrites à Pôle emploi ou à la mission locale. Plus d'un tiers est des femmes. Une tendance qui s'est confirmé lors des tests de présélection, deux jours plus tard. « C'est un chiffre stable. Dans la sécurité, on recherche beaucoup de femmes car il y a des gestes qu'elles seules peuvent effectuer ». Comme la fouille aux abords des stades ou des festivals. ETC ;;;;;;;;;;;

Parité Homme /Femme/ TH

Contenus

L'organisme de formation à toujours mis en œuvre et à toujours proposé des recrutements H/F les besoins réglementaires sont aussi un apport supplémentaire et levier d'intégration des femmes et s'assure du respect de la politique publique régionale

Le module sera dispensé sous forme d'échange et débat avec les sachants et le fil conducteur sera les titres ci-dessous

Tronc commun : Origines d'une évolution Approches scientifiques Approches philosophiques Approches religieuses Un rappel du cadre légal indispensable En politique Dans la fonction publique Économie et entreprise Dans le système éducatif Sexualité et mariage Violence

Module spécifique :J'ai préparé un contenu à animé en partant de l'origine et la place de la femme dans l'histoire et son évolution, la place de la femme dans les fonctions, la place de la femme en parité salaire avec les hommes et la violence L'échange est complémenté par la filière sécurité « au féminin » Le métier à évolué les filles sont intégrées dans la filière, elles ont un rôle important puisque la réglementation oblige par exemple la palpation « de sexe à sexe » au-delà de cette obligation nous avons mis en place une sensibilisation sous forme d' échange

Le dispositif MégalitE 2, proposé par la Région Bretagne, est l'axe de travail du centre qui m'a permis d'être accompagnés dans la déclinaison d'un plan d'action en matière d'égalité professionnelle (information sur le site de la Région Bretagne (www.bretagne.bzh) du dispositif MegalitE 2 d'accompagnement des structures de formation à l'approche intégrée de l'égalité femmes-hommes)..

Durée : 1 journée

Animateur : Hénaff luc Directeur et intervenante extérieur (salariée issue du centre de formation)

Support : » étude enquête métier au féminin » échange débat- diaporama- texte réglementaire

Ressources sont disponibles sur le site de la Région (extraits relatifs à l'orientation, à la formation et à l'apprentissage du Rapport d'activité et de développement durable égalité femmes-hommes de la collectivité (RADD 2017) et sur le site du Gref Bretagne (base documentaire dédiée à l'égalité femmes-hommes). Région Bretagne – CCTP QUALIF Emploi - programme 2019-2021 9/55

Je reprends les indications recommandations de la région :

Pratique pédagogique :

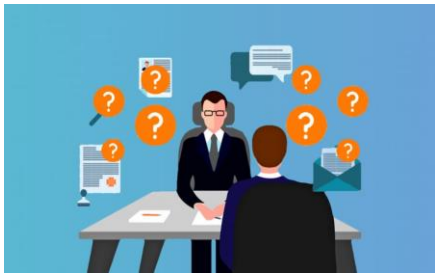
Encourager la prise de parole et favoriser les témoignages des stagiaires sur cette thématique, interroger leurs stéréotypes et représentations sexuées des rôles des femmes et des hommes, les rendre acteurs et actrices/les associer à un projet/une action égalitaire, améliorer leurs connaissances en la matière, etc. ;

Favoriser l'élargissement et la diversification des choix professionnels (par exemple en direction des femmes vers des métiers occupés majoritairement par des hommes et des hommes vers les métiers occupés majoritairement par des femmes), fixer des objectifs de mixité des publics dans les formations proposées par l'organisme ;

Interroger et associer les entreprises apprenantes/accueillantes des stagiaires et/ou tout autre acteur de l'emploi et de l'insertion professionnelle partenaire de l'organisme de formation à des objectifs de promotion de l'égalité professionnelle.

Ces initiatives doivent impacter une et/ou plusieurs étapes de la formation (information collective, recrutement, accompagnement, accueil dans les entreprises, etc.) et être conduites de façon dynamique, collégiale et transversale en s'assurant de l'implication concrète de ses partenaires, et en associant les ressources de proximité, territoriales dédiées.

Module Professionnel



Technique recherche-cv-convention collective-simulation entretien-connaitre le contrat d'embauche

Objectifs : Réaliser son CV. Rédiger une lettre de motivation. Faire des candidatures spontanées. Trouver de bons arguments à sa candidature. Négocier avec un futur employeur. Réussir un entretien. Enquêter dans les entreprises. Développer son réseau

Durées : 18 heures en face à face et au fil de « l'eau » de la formation en autonomie et personnellement
Modalités des interventions :
Modalités d'évaluation de la progression des stagiaires :
Supports utilisés : **« Guides pour agir « Contenus**

- Réaliser son CV
- Rédiger une lettre de motivation
- Faire des candidatures spontanées
- Trouver de bons arguments à sa candidature
- Négocier avec un futur employeur

Réussir un entretien

Enquêter dans les entreprises S'informer sur les métiers et les entreprises

Développer son réseau

Sélectionner ses entreprises

Choisir ses annonces

Contacter une entreprise par téléphone

Répondre à une petite annonce

Les intervenants : **Hénaff luc et Monsieur Dreau** 18 H et demi et plus

GENERALITES : Les modalités d'évaluation de la progression des stagiaires



Principe : Trois types d'évaluation sont organisés « avant pendant et après «

Avant(archivage) :

Les entretiens individuels accompagnement des besoins à identifier pour le projet – toute l'année en général par mail ou par téléphone

La convocation des candidats pour l'information collective au centre en présence de l'encadrement et des acteurs sociaux. Présentation du dispositif, pré requis règlementaire- entretien -tests écrits- contrôle des validations du projet (prescription pour les moins de 26) et test du chien. La sélection s'opère alors pour l'entrée en formation.

Pendant la formation

Les différents outils pour évaluer (archivage) :

- Fiche d'entretien individuel en face à face de façon formel - trois minimums
- Fiche grille de suivi des blocs de validation des savoirs
- Grille d'évaluation pratique

- Evaluation et confortement ponctuel écrit
- Les évaluations formatives (en bloc de compétence)
- Entretien individuel à tout moment en fonction des besoins
- En fin de formation fiche satisfaction du stagiaire évaluation du centre -questionnaire

La période en entreprise(archivage) :

La convention et les annexes d'évaluation via le tuteur, le stagiaire, l'entretien centre avec l'entreprise

Le terrain de stage (accueil, encadrement, missions, activités du stagiaire…) Le stagiaire (savoir-être, savoir-faire développés en stage, restitutions écrites et orales sur le stage)

Evaluation au niveau du suivi

Le centre renseigne à 3 mois le bilan qualitatif individuel, le saisie sur la plateforme « région » et communique papier les » parcours bilans » à la référente mission locale

Le GREF Bretagne a déjà réalisé sur les session antérieur une enquête directe auprès des bénéficiaires.

La saisie des situations individuelles des stagiaires est disponible en archivage au centre 3 entretiens individuels minima traçable.

De plus le centre est amené en qualité de certificateur à rendre compte des parcours au RNCP via la fiche 11 sur plusieurs suivis : à la sortie et sur un an et dans le cadre de sa reconduction de la certification

De plus la fiche satisfaction est obligatoirement renseignée par les sachants.



- L’alternance : organisation et objectif de chaque période, durées, articulation centre/entreprise,

Le parcours de formation par session prévoie deux périodes en entreprise.

Durée par période 35 heures 2 périodes disposées dans le dispositif de façon logique 1° après l’APSE et la 2° pendant le CYNO

Le rythme et les contenus des périodes sont alternées « centre et entreprise » au métier visé, il est recherché aussi une vision plus large du secteur des spécialisations peuvent êtres proposées exemple contexte sportif, contexte évènementiel contexte grande distribution etc .

Les périodes alternées sont préparées en amont et organisées, : recherche de l’entreprise partenaire soit le stagiaire est en capacité de recherche (cela a été évoqué en amont lors de l’info collective et le recrutement)soit le centre propose une entreprise partenaire de proximité , une convention tripartite, une fiche de d’observation tuteur une fiche stagiaire d’observation une fiche de liaison avec le centre canin visite dans tous les cas et ou en cas de difficulté majeur un contact téléphonique

Le stage d’application se fait dans une entreprise de sécurité en fonction des objectifs professionnels de chaque stagiaire et sous la supervision d’un tuteur de stage. Un suivi en entreprise est assuré par les formateurs avec une évaluation des compétences acquises. La préparation et l’exploitation du stage se font à l’occasion des modules de TRE et de suivi/bilan.

2.1 - Recherche des stages en entreprise, conventionnement

Cette recherche se fera avec la guidance du formateur qui s’appuie sur le réseau entreprises développé depuis plusieurs années ainsi que sur les réseaux des organismes partenaires. Les entreprises sont des **entreprises de sécurité privées**. Nous sommes en contact permanent avec plus d’une centaine d’entreprises de toutes tailles intervenant en Bretagne. Nous avons également des contacts avec le secteur de la **distribution, le secteur hospitalier, le secteur de l’évènementiel** où des placements directs sont parfois possibles.

Avant le démarrage effectif de la formation, dès que le planning de la formation est connu, le formateur référent démarche les entreprises partenaires et recherche des terrains de stage.

Dès le démarrage de la formation, **le formateur référent implique les stagiaires dans la réservation des lieux de stage**. Il est capital que les stagiaires s’impliquent directement dans les contacts avec les entreprises pour plusieurs raisons :

- Implication personnelle dans le choix de l’entreprise de stage ;

- Appropriation des méthodes de recherche active d'emploi ;
- Prises de contacts et création d'un réseau personnel de contacts professionnels ;
- Les recruteurs n'aiment pas avoir affaire à des intermédiaires et souhaitent que les futurs stagiaires se présentent eux-mêmes avant le début de la période d'immersion ; élargissement du fichier d'entreprise ; certains stagiaires, par leur réseau personnel, peuvent trouver des opportunités spécifiques de stage auxquelles les formateurs n'auraient pas eu accès

2.2- Rôle du centre :

Le formateur-référent est présent à tous les stades de la recherche ; il aide chaque stagiaire à la mener à bien ; il la sécurise : en cas d'échec d'un participant, il lui trouve un lieu de stage. Les formateurs techniques contribuent également à ces résultats en facilitant certaines mises en relation et en apportant des informations sur les entreprises, les postes, les opportunités. Une liste de partenaire est également mise à disposition.

Le formateur-référent vérifiera la pertinence des choix d'entreprises et l'alternance sur les deux périodes pour que le stagiaire est une large vision métier.
Pour que l'immersion en entreprise soit formatrice, il faut qu'un équilibre existe entre l'apprenant, le formateur et le tuteur. Le dispositif doit être centré sur l'apprenant. Il ne doit pas être déséquilibré en faveur des objectifs du centre de formation et du formateur et de leurs contraintes. Il ne doit pas être déséquilibré en faveur des objectifs de l'entreprise et du tuteur et de leurs contraintes.
Le formateur référent est en relation avec les entreprises pour garantir les conditions de réalisation. De par les échanges réguliers que nous avons avec les entreprises, celles-ci sont sensibilisées à la démarche d'accueil et de formation, elles participent à l'évaluation du stagiaire.
La collaboration avec les tuteurs est fonction du type de projet et du partenariat engagé avec l'entreprise. Le stagiaire peut être accompagné par plusieurs professionnels « tuteurs opérationnels » suivant leur qualification et suivant le poste de travail.

La phase de contact préalable entre l'entreprise support, le stagiaire et l'équipe pédagogique est très importante. Elle permet de définir le poste qui sera découvert et de formaliser les objectifs d'acquisition de compétences. Ces éléments seront formalisés dans la **convention de stage tripartite**.
Nous ne travaillons qu'avec des entreprises où l'accompagnement tutoral existe du fait des contraintes réglementaires propres aux métiers de la sécurité qui ont été exposées et dans un but de développement pédagogique.

Le tuteur reçoit un **document d'évaluation du stagiaire**. Il est informé qu'il participera à l'évaluation du stagiaire à la fin de la période d'immersion et reçoit la fiche d'évaluation.

Les outils d'évaluation des compétences acquises en entreprise sont regroupés dans un livret de suivi en entreprise. Ils se composent :
- d'une grille d'évaluation des activités ;
- d'une grille d'évaluation des compétences techniques et professionnelles ;
- d'une grille d'évaluation des compétences transversales (comportement en entreprise, implication, motivation).

Le livret de suivi en entreprise compte parmi les pièces prises en compte pour la délivrance du Titre Professionnel.

Les grilles sont complétées par le tuteur référent lors de la visite de suivi du formateur effectuée en entreprise.
Un compte-rendu de validation des compétences est établi conjointement par le centre et par l'entreprise d'accueil.

Ce compte-rendu présente :
- Les activités réalisées pendant le stage ;
- Les compétences validées par l'entreprise : compétences transversales / compétences techniques

Le document rend compte de façon précise et réaliste des acquis de l'expérience de stage.

Le suivi centre :

Afin de vérifier si le stage proposé est en adéquation avec les objectifs et d'évaluer les aptitudes de la personne à l'exercice d'une profession, le suivi s'effectue selon plusieurs temps :

- Entretien(s) téléphonique(s) : à l'occasion de la première journée ; ce contact permet de vérifier la présence du stagiaire et de fixer la date de l'évaluation finale en entreprise. D'autres contacts auront lieu suivant les besoins.
- Rencontre (s) tripartite stagiaire / tuteur / formateur : une visite par stagiaire et par période en entreprise est effectuée.

Dans certain cas et en fonction de l'éloignement de l'entreprise je contact celle-ci téléphoniquement en reprenant les exigences de la grille



- Les méthodes et modalités pédagogiques en précisant la répartition des heures du parcours standard selon ces modalités, notamment pour la formation à distance si cette modalité est proposée*

Préambule : la réglementation en vigueur des dispositifs des métiers de la sécurité impose le face à face pour un volume mimal et obligatoire, pour autant le centre s'attache à innover en attractivité de l'enseignement en combinant diverses modalités pédagogiques : des exposés théoriques, des temps d'échanges, des études de cas, permettant à l'apprenant d'être acteur de la séance .les dispositifs reposent sur une alternance entre transfert de savoir-faire et d'attitudes en salle, avec des exercices concrets, dit « geste professionnelle » en pratique conforté par des tests -évaluations traçable et analyses de situations. Lors des formations en groupe, l'accent est mis sur l'interactivité, intégrant ainsi la possibilité de progresser en équipe et de réussir ensemble.

Le centre canin est détenteur de titre RNCP de moniteur dans la filière sécurité en surveillance humaine et en spécialisation cynophile, ce qui amène une certaine maitrise de la » pédagogie »

Méthode et modalités pédagogique utilisés - Principe de base

Exposé participatif : Le formateur transmet un savoir mais - contrairement au cours magistral - il prévoit et organise la participation du public. • Il suscite la réflexion des participants, leur prise de parole, leur écoute mutuelle ; il pose notamment des questions aux participants, ou organise des activités. Utilisé dans le cas de cours technique, le formateur s'appuie sur l'étude, son expérience pour transmettre le savoir, sur un mode descendant. • Le plan du cours correspond au contenu du sujet traité, le sujet est animé de façon interactif, le support est élaboré de façon visuel image mot clef, la prise de note est demandée par micro synthèse et confortée par une photocopie en fin de cours toutes rédigées et tenues à jour par le formateur supports de cours illustrés. Ces outils, projetés « diaporama » ou remis aux stagiaires sous forme papier et/ou électronique soutiennent l'exposé du formateur et contribuent ainsi à la mémorisation rapide des éléments-clés du programme. Les supports synthétiques sont complétés par des notes, support complémtaire proposé aux sachants appelé « carnet de bord ». La diffusion de films professionnels est aussi proposée lors de séquence professionnelle exemple : légitime défense avocat policier, gestion de conflit INRS etc les films peuvent aussi apporter un retour d'expérience modèle du cours.

La démonstration : A l'issue le formateur fait la démonstration d'une logique à appréhender par l'apprenant. La méthode démonstrative permet au stagiaire d'expérimenter un savoir nouveau en refaisant les étapes de la démonstration et en formulant lui-même le cheminement logique et les conclusions de sa démonstration.
Cette méthode dans des séquences d'exercices, permet d'abord au participant d'imiter la démonstration du formateur, puis en tirant ses propres conclusions lors de mises en pratiques de cas plus ou moins complexes. La méthode démonstrative permet à l'apprenant d'acquérir des savoirs en étant dans l'action, sous la houlette du formateur.
Les nombreuses études de cas pratiques sont pensées pour rapprocher le stagiaire de geste professionnel afin de soutenir son intérêt par l'exemple.
Un soin particulier est apporté à la progressivité dans la difficulté des exercices proposés. Par groupe, des temps d'échanges, suivis d'une mise en commun structurée par l'intervenant, permettent d'apprendre dans un contexte interactif phase de « débriefing ».

Mise en situation pratique exercice

Sur la base de jeu de rôle, simulation ou une autre approche ludique d'un concept est possible, le formateur recourt à cette méthode d'apprentissage pour dédramatiser ou démystifier un sujet. Très souvent individualisé les exercices pratiques, proches des situations réelles (cf. Etude de cas), proposés aux apprenants en vue d'utiliser ce qu'ils ont appris précédemment. • Les exercices peuvent adresser des fragments de compétence très ciblés : un geste, un mode opératoire, un point de réglementation à appliquer, un choix délicat à opérer… • La correction peux être réalisée par l'instructeur (cf. Démonstration) ou entre pairs. • La répétition est, comme en art ou en sport, un élément de base de l'entrainement. Intérêts et avantages • Constitue la base de la construction personnelle d'une compétence. • Permet notamment : l'effacement progressif des erreurs de débutant, la coordination des différents gestes et aptitudes combinés, ainsi que la recherche de vitesse… • La correction permet une relation « maître-élève » privilégiée, tandis que la correction mutuelle entre pairs développe le relationnel et la confiance dans les gestes professionnelles.

Remédiation et accompagnement pédagogique individualisé

Nous accompagnons individuellement les stagiaires dans la formation préparée en fonction de sa situation et de ses difficultés

L'accompagnement individualisé permet de révéler ou de favoriser l'exploitation pratique du potentiel de la personne. Nos actions, sont fondées sur le transfert de compétences techniques et d'attitudes appropriées dans le souci d'accroître l'efficacité de la personne accompagnée. Il s'agit d'aider l'apprenant à devenir plus agile, c'est-à-dire à lui permettre de mettre en pratique professionnellement des nouveaux savoirs avec une aisance nouvelle.

L'accompagnement pédagogique individualisé est souvent dispensé par le formateur lors d'un entretien, cet entretien individuel se formule aussi sur l'écoute des difficultés du sachant pour proposer ensemble des actions de remédiations soit en proposant une nouvelle technique, un retour sur le socle de compétence antérieur, soit par un sachant tuteur, il sera également proposé un objectif de temps pour valider cette remédiation.

Support de cours

Les supports de cours sont suivant le référentiel du Ministère de l'intérieur sur les deux certifications APSE et ASCCI « appelé savoirs associés » les savoirs sont donc validés tout au long de la formation, sous forme de module ou bloc de compétence archivé et évalué que se soit en théorie ou en pratique ; le formateur a son dossier pédagogique validé par la certification « Qualianor » une veille règlementaire est effectuée par mes soins . Les sachants construisent tout au long de la formation leur propre dossier, celui-ci est contrôlé lors des entretiens individuels y compris le carnet de bord outil complémentaire.

Parallèlement le centre propose des outils ludiques (ci-dessous) déjà expérimenté ils apportent soit un confortement ou une approche différente des savoirs.

Complément d'information au dispositif et à l'accompagnements pédagogique :

-À chaque session une fiche client est proposée en finalité du dispositif, cela nous permet de remédier à un aménagement ou tout autre remarque pertinente.

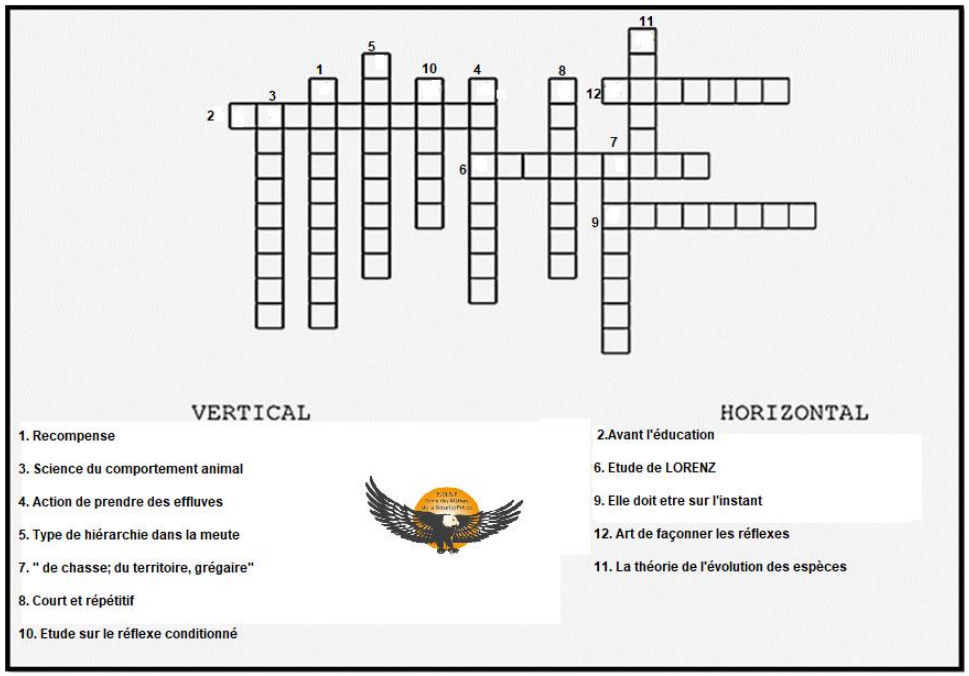
- -Des entretiens au nombre de 3 minimum sont animés de façon individuel et formalisé entre le référent centre et le sachant -échange, conseil', problème, vérification de l'apprentissage outil mis à disposition exemple carnet de bord livret pédagogique les confortements et tout autre problème sont abordés.

LE PLUS

Nos supports de cours intègrent également des quizz et cas d'application permettant de mesurer les acquis « à chaud ».



NOUVEAU en présentiel « PEDAGOGIQUE « inductive



exemple sur la partie cynophile ASCCI

1 . Les mots mêlés et les mots croisés, testés cette année, les retours élèves sont très satisfaisants, l'aspect mémoire visuelle et l'écriture des mots techniques semblent être mieux mémorisés. Cette approche est également très bien perçue, car elle s'approche du jeu, mais aussi d'échanges. Le site de création :

https://www.educol.net/crosswordgenerator/fre/

2. le jeu de rôle : Simulant la vraie vie, le jeu de rôle consiste à mettre les participants en situation, afin de mobiliser leurs compétences, tester des nouvelles manières de faire, expérimenter des idées, assimiler des connaissances… dans un mode ludique.

En jouant, chacun est amené à trouver sa propre façon de comprendre et d'apprendre, en faisant écho à l'adage « je comprends ce que j'entends, je retiens ce que je fais et ce que je vis ».
Le jeu de rôle met l'apprenant au centre de son propre processus d'apprentissage, lui permettant de s'exercer et d'exercer le droit de se tromper.
Dans cette méthode de formation active, le formateur joue un rôle de » facilitateur » d'apprentissage, plutôt que celui de dispensateur de connaissances.

Dans le dispositif nous avons déjà maitrisé les scenarii, sur la base de reconstitutions de gestes professionnels, prolongement du cours en face à face, c'est bien à ce moment-là que l'apprenant réalise les actions de la vie professionnels. Les exemples sont : gestion de conflit, pris en compte du poste de sécurité, effectuer avec les moyens mis à disposition le circuit de vérification, rendre compte, etc... L'avantage de la méthode facilite aussi l'autonomie, le tutorat avec d'autre sachant car la grille d'observation est montée en commun lors du court en face à face, celle-ci permet de restituer et de remédier à l'issue, un archivage est alors mis en œuvre.

3. Création d'un OUTIL TOUT AU LONG DE LA FORMATION sur le dispositif SURETE APSE et savoir à enseigner, l'idée est de conforter par un script papier un apprentissage PAR BLOC DE COMPETENCE tout en avançant dans le dispositif, l'élève ne pourra avancer dans le scénario sans la validation de l'enseignant.

Ci-dessous une petite présentation

Règle de jeu : Pour avancer dans votre jeu pédagogique il faudra acquérir des P.C (point de connaissance) pour chaque exercice. C'est le formateur qui valide les P.C . Si vous n'obtenez pas le maximum de P.C par exercice vous devez remédier
Préambule *: Pour analyser vos besoins, étudiez le* ***plan de vos locaux*** *et essayez de procéder par » cercles », le plus vaste incluant l'environnement de votre entreprise. Un système de vidéosurveillance et/ ou de gardiennage peut être utile pour surveiller la périphérie de vos locaux. Identifiez les accès, principaux et secondaires.*

POSTE DE SECURITE et CIRCUIT DE VERIFICATION VIRTUELLE	**Stagiaire** Nom:…….. Prénom : ……

Lieu CAST *Date à noter et emmarger par exercice*	*Vous êtes agent de sécurité en surveillance humaine dans un établissement situé à QUIMPER pour l'entreprise « HYPERMECA »*

Le formateur valide à l'issue de chaque exercice, les apprenants corrigent si besoin

Un classeur ou un cahier est dédié au dispositif celui-ci est archivé et mis dans le dossier personnel de l'apprenant, il est signé et daté

Le document est traçable Le formateur vous donne les exercices à effectuer en fonction de vos avancées dans le dispositif, vous devez archiver les exercices au fur et à mesure implantez des légendes et ou des symboles à chaque exercice

En annexe vous trouverez des aides et informations complémentaires « un support aide à la construction des exercices »

L'argumentation du choix de la certification

La formation est conforme suivant l'arrêté du 27 juin 2017 portant cahier des charges applicable à la formation initiale aux activités privées de sécurité 29 octobre 2017 Chapitre IV : Formation des agents pour l'exercice effectif d'une activité privée de sécurité, le centre canin à choisi les dispositifs certifiants de **niveau V** pour les deux principales activités, celle-ci délivrent la carte professionnelle pour exercer, et surtout permettent d'obtenir un niveau de qualification (cap-bep) sachant que dans nos publics prêt de 35% des inscrits non pas de niveau V, de fait après obtention ils ont la possibilité de s'inscrire dans un autre projet professionnelle (concours à minima V) police municipale douane etc.

Le niveau de qualification est aussi perçu par les entrepreneurs recruteurs comme un gage de garanti pour une meilleure intégration dans l'entreprise et suivants des taches comme lecture et compréhension des consignes rédiger des mains courantes, saisir des informations, rendre compte par oral comme par écrit.

Autre : la certification (les deux) appartient au centre canin cela permet d'être très réactif sur la restitution des certificats et en cas d'échec la proposition de l'organisation d'un repêchage.

• Les modalités de préparation et d'organisation de la certification

Préambule principe : nous pouvons estimer un volume de préparation tout au long de la formation et principalement sur les deux certifications chaque semaine et en fonction du groupe-des individus.

La préparation au blocs de compétences se fait tout au long des dispositifs (apse – ascci) les temps de certification sont considérés comme des temps de formation s'ils sont réalisés dans le prolongement immédiat du parcours de formation

Dans chaque dispositif certifiant une GRILLE DE SUIVI DES EVALUATIONS -CONFORTEMENT (THEORIE) contrat entre le centre et le sachant, validé par module exemple -module juridique-, sous forme de questionnaire sur table « question-réponse » la correction se faisant collégialement et de façon inductive, une appréciation est mis sur le document archivé, en cas de manque il est proposé une remédiation, dans le cas de besoin personnel et ou du groupe un autre confortement est mis en œuvre, les rappels et thème sont aussi proposé de façon ludique sous forme de mot croisé ou texte à trou, autre forme de révision.

Concernant les évaluations pratiques fur à mesure de l'apprentissage les gestes professionnels sont validés par une grille de critère archivée et nominatif pour arriver in finé à une grille de certification en blanc. De la même façon une remédiation est proposée soit avec un autre sachant ayant acquis le ou les savoirs ou par le formateur mais la difficulté est levée. Exemple de module :-Le poste de sécurité-Le circuit de vérification.
De façon général les confortements se positionne en fin de semaine.

Les modalités d'évaluation de la certification sont définies lors de la conclusion du contrat de formation, présentées aux apprenants dès le début de la formation. La mise en œuvre des épreuves de certification visée internalisé le centre est en charge de l 'organisation des épreuves, il est défini suivant le référentiel d'activité et suivant la réglementation en vigueur, la journée de certification est hors formation sa durée pour chaque dispositif est d'une journée.

Le jury évalue pour chacun·e des stagiaires les blocs de compétence développées au cours de la formation et délivre à chacun·e la certification ou dans le cas d'un échec d'un bloc une attestation de représentation. La certification sera organisée obligatoirement dans le prolongement immédiat du parcours de formation, la session est déclarée sur le site du CNAPS organisme de contrôle de la filière. A minima et suivant l'exigence réglementaire les membres de jury sont validés suivant des critères, l'autorité de tutelle peut être présent (CNAPS) , le dispositif est déclaré sur la pate forme de l'autorité de contrôle.

Dans le cas d'un UV ou bloc invalidé il est proposé au candidat un repêchage rapidement, dans ce cas la déclaration est faite sur le site du CNAPS, le centre ayant la certification il nous est plus facile d'organiser rapidement cet examen.

• La programmation des sessions

La session de formation est organisée en formation collective, groupe de stagiaires pour les préparer aux mêmes certifications, dans le cadre d'une individualisation, le candidat intègre le groupe à la date de démarrage de la certification demandée. La ou les sessions se déroule de date à date sur un même lieu.

Le centre canin organise au minimum une session de formation par an pour une certification complète, et ce pour chaque formation prévue au marché, le démarrage de la formation est prévu en décembre et se termine en avril, le choix des dates est aussi un choix stratégique pour le retour à l'emploi.

Le centre canin souhaite organiser une session par groupes de stagiaires en fonction du recrutement en amont pour 6 et au maximum 12 stagiaires qui relèvent de QUALIF Emploi ou tout autre public.

L'organisme de formation proposera si besoin une remédiation pour un candidat à l'échec, celui-ci intégra une session si besoin.

Moyens humains et matériels

QUALITE DES MOYENS HUMAINS

L'organisme de formation présente :

- Les qualifications et expériences professionnelles de l'équipe pédagogique pressentie (coordonnateur·trice et formateurs·rices) dans le domaine de la formation pour adultes et dans le métier visé par la formation ou en lien avec les modules dispensés ;



L'équipe formateur

La qualification pédagogique des formateurs

Préambule

Le Centre Canin, a obtenu la certification de moniteur en sécurité privée et le moniteur en sécurité cynophile de niveau IV enregistré au RNCP tous formateurs sont **titulaires de la certification du Titre professionnel.**
Dans le domaine spécifique cynophile ils sont tous capacitaires pour dispenser le programme cynophile et habilité par la DDPP service de contrôle de la Préfecture en lien avec le Ministère de l'agriculture et les formateurs cytotechniciens. Ils intègrent la norme de qualité QUALICERT et répondent aux exigences de l'arrêté du Ministère de service.
J'organise régulièrement des réunions formalisées ou pas soit pour effectuer une veille réglementaire ou des micros-bilan en cours de formation, remédiation si besoin et bien sur individualisation des équipes maitre et chien.

Ils ont tous une expérience significative dans les domaines d'intervention soit cynophile, soit en évènementiel mais tous ont été validés par moi-même et certifiés. Ils interviennent régulièrement au centre et sur d'autre action dans la filière.
Ils participent obligatoirement aux informations collectives, au recrutement et dans le domaine d'intervention sont référents.
Nous faisons le point chaque jour et en fin de semaine concernant le dispositif, un planning d'intervention est mis en place et une procédure des cours à dispenser suivant le découpage du référentiel.

De plus tous les formateurs ont la carte professionnelle d'agent cynophile et ou d'agent de sécurité, garant d'une moralité et de l'expérience terrain.

Je reste le coordinateur pédagogique sur l'ensemble du dispositif. Nous avons également mis en place (norme qualité) un suivi et les besoins de chaque formateur y compris une mise à niveau si besoin.

Les intervenants extérieurs professionnels sont eux des acteurs de la branche, ancien stagiaire, chef d'entreprise, ils interviennent sur les modules et échangent sur les pratiques du métier.
Cette démarche permet de s'assurer que les intervenants utilisent des méthodes d'animation en conformité avec les recommandations relatives au public accueilli et aux compétences à développer.
L'attention est particulièrement portée sur la capacité des formateurs à mettre en œuvre une pédagogie inductive partant des mises en situations pratiques et de l'analyse des situations professionnelles concrètes.

Le soutien en cours de formation

Les formateurs partagent une même approche de la pédagogie des adultes, qui doit conduire ceux-ci à la réussite de leurs objectifs personnels. De nombreux outils et méthodes de remédiation ont été conçus et seront déployés en fonction des besoins :

- Autoformation individuelle et proposition technique avec ou sans le chien
- Renforcement en groupes de niveau ou en binôme
- Séances de raisonnement logique sur les pratiques
- Vérification des outils carnet de bord et du dossier pédagogique etc
- Compétences clés en situation professionnelle projection en milieu reconstitué
- Au quotidien chaque séance pratique est débriefée obligatoirement
- Organisation de réunions avec les formateurs, boite mail commune , veille réglementaire , l'ensemble pour satisfaire les besoins

TABLEAU synthèse DES FORMATEURS et ADMINISTRATIF

Fonction	**Domaine d'intervention et Heures**	**QUALIFICATION** **À jour ou recyclage**	**EXPERIENCE** **formation uniquement**
Responsable du DISPOSITIF – COORDINATION	Individualisation-certification- **APS**-**ASCC**I- référent : module développement durable – parité – T.H- 497 h	MONITEUR Cynotechnicien Niveau IV et APS	+ 26 ans
Intervenant sur les **dispositifs**	**Moniteur SST** *et* Moniteur SSIAP -**EPI** théorie et pratique- 21h	MONITEUR Cynotechnicien Niveau IV À jour	+ 5ans
GESTION et COORDINATRICE région PALPATION-AGRAVEE	Gestionnaire et en formation Soutien et assistance partie pratique -	PALPATION gestion des risques À jour En cours moniteur aps	+ 12 ans
Intervenant sur les **dispositifs**	**APS- CYNO** Les habilitations de capacité cynophile – pratique- 50 h	MONITEUR Cynotechnicien Niveau IV et APS À jour	+ 6 ans
Intervenant sur les **dispositifs**	**APS- CYNO** Les habilitations de capacité cynophile – pratique- 237 h	MONITEUR Cynotechnicien Niveau IV et APS À jour	+ 3ans
Intervenant PROFESSIONNEL	Domaine professionnel DRH- 18h	TRE et CV convention collective	+ 10 ans
Intervenant PROFESSIONNEL spécifique	***Module de Gestion des risques et des « risques aggravés »-*** 14 h	MONITEUR Cynotechnicien Niveau IV et APS et validé par la ***branche ADEF***	+ 10 ans

- Son engagement en termes de profils minimum de cette équipe pédagogique, en cas de remplacement de ces personnes en cours de marché. Cet engagement minimum doit être également explicité en matière de qualifications et d'expériences professionnelles dans le domaine de la formation pour adultes et dans le(s) métier(s) visé(s) par la formation ou en lien avec les modules dispensés ;

Le centre à œuvrer pour son réseau formateur à une polyvalences de compétences en matière de formation et d'activités, les montées en compétences ont été demandées et proposées depuis plus de 5 ans avec les personnels intervenants, le centre canin est titulaire de certification de niveau IV de formateur de fait il propose les montés en compétences de l'encadrement formateurs.

Le centre s'engage à remplacer les intervenants en cas de problème, le centre dispose d'un réseau formateur sur le profil spécifique métier de part sa connaissance via le titre de moniteur car les exigences sont définies par la norme qualité et celles du Ministère de l'intérieur à savoir : 2 années dans la formation professionnelle des activités concernées, le module pédagogique (exemple moniteur de niveau IV) et les modules complémentaires (exemple EEI , palpation gestion des risques …).

Pour les formateurs intervenants cynophile tous sont habilités dans le domaine spécifique et sont dans le réseau du centre 3 formateurs cela même pouvant intervenir sur la partie tronc commun agent de sécurité

Concernant les domaines modulaires autres modules : secours SST ou PSC1 et le module INCENDIE de la même façon le centre dispose de réseau et à la ressource possible.

Concernant les intervenants métiers CV TRE, la aussi le centre dispose de réseau DRH ou ENTREPRENEUR sur le territoire.

- Le fonctionnement de l'équipe pédagogique ;

L'équipe pédagogique : rôle et fonctionnement

Pour chaque cycle, l'équipe pédagogique comprend tous les enseignants concernés : le directeur, les formateurs et intervenants, les membres du réseau d'accompagnant précisément les missions locales et sa référente- nous accompagnons aussi les publics prioritaires en situation de handicap pour accéder à la formation Le centre est référencé sur le site www.prfph-bretagne.fr.

L'équipe pédagogique est réunie avant - tout au long de la formation- et en fin de parcours bilan participatif l'équipe est donc composée de l'ensemble des personnes auxquelles incombe la responsabilité.

En fonction de la situation, j'invite des rencontres en cas de besoin et ou de demande des sachants.

Ils alternent sur la partie pratique de la formation ou sur la partie théorique, moi-même j'interviens en grande partie sur la partie théorique et coordonne sur la partie pratique les remédiations des gestes professionnels.

Chaque intervenant restitue en fin de journée les acquis et ou les manques, l'ensemble est archivé et tracé.

L'équipe est obligatoirement dans les exigences spécifiques du Ministère de l'intérieur et de fait contrôlé également par QUALIANOR (Cofrac) et par le CNAPS je cite :

Les formateurs CYNOPHILE disposent *à minima* :

- D'un certificat ou diplôme inscrit au RNCP relatif à la formation aux connaissances, aptitudes et savoir-faire mentionnés aux articles R. 612-27 et R. 612-28 du code de la sécurité intérieure
- Il justifie de 2 années d'exercice professionnel dans le domaine de la formation canine
- Du certificat de capacité des animaux de compagnie d'espèces domestiques (CCAD) ou d'une attestation de connaissance et, pour les modules relatifs à la pratique au mordant et frappe muselée, du certificat de capacité pour le dressage de chiens au mordant. [1 SEP]. Ar. 01/07/16 ANNEXE 4 § 3

Les formateurs disposent, *à minima*, pour les modules relatifs à l'activité de surveillance générale et de gardiennage APSE :

- Soit de 2 années d'exercice professionnel dans le domaine de l'activité concernée ou dans le domaine de la sécurité publique ainsi que d'une attestation de formation en tant que formateur,

Soit de 2 années d'exercice professionnel dans la formation aux activités privées de sécurité ou dans le domaine de la sécurité publique ainsi que du certificat de qualification professionnelle ou d'une certification professionnelle enregistrée au RNCP, de niveau IV minimum, relatif à l'activité concernée.

Pour les autres intervenants s ils sont habilités ou agréés

- L'équipe administrative affectée au suivi de la formation ;

Dans le cadre de qualifemploi Le centre est partenaire depuis plus de 1O ans avec la région, les mise en pratique de la gestion du dispositif s'opère au fil de l'eau.

Celle-ci se compose du :

- Directeur du centre, moi-même, passerelle entre les apprenants, les formateurs et la coordinatrice administrative.
- La coordinatrice des titres et la saisie STUMANN de la plateforme gestion région. Caroline maitrise l'outil au regard des marchés antérieur obtenus par le centre.

Nous demandons également l'intervention de la référente mission locale Région Morgane Rohou régulièrement mais surtout au démarrage.

L'ensemble nous permet d'accompagner les apprenants tout au long de la formation.

- Les moyens humains en termes de *volume d'heures formateurs* affectés à la réalisation de la formation* :

Nombre de formateurs·trices affectés à la formation	7
Volume d'heures formateurs·trices prévues (hors coordination) *dont volume d'heures de préparation prévues* hors direction	1300 h Hors direction
Volume d'ETP prévu formateurs	2
Convention(s) collective(s) de référence	3196

- Les moyens humains en termes de volume d'heures de coordination affectés à la réalisation de la formation * :

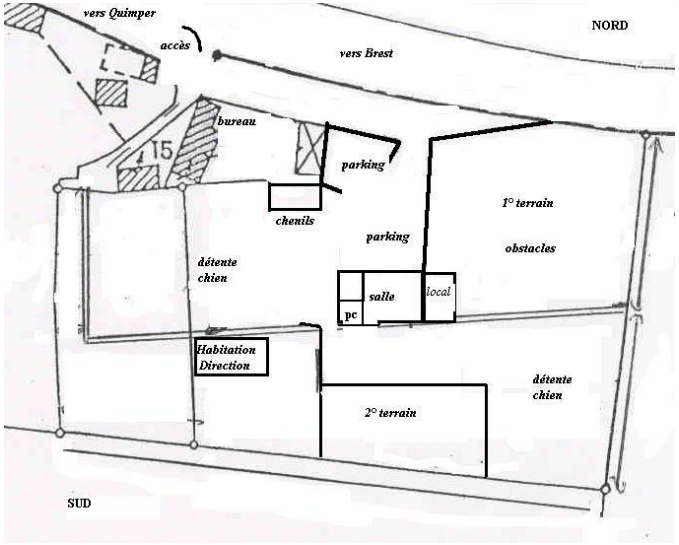
Nombre de coordonnateurs·trices affecté·e·s à la formation	2
Volume d'heures de coordination prévues	62h
Volume d'ETP prévu pour la coordination	1
Convention(s) collective(s) de référence	3196

LOCALISATION

Indiquer la (les) adresse(s) de déroulement de la (les) formation(s) (lieu principal et lieux annexes éventuels).
Préciser le type de locaux (locaux propres de l'organisme de formation, hébergement dans une autre structure, etc.)
Préciser les services proposés pour la restauration et l'hébergement des stagiaires.

TOUS LE DISPOSITIF SE CONCENTRE SUR LE SITE DE CAST

CENTRE CANIN
Kerdrein – 29150 CAST





Situation générale du centre

Sur 1 hectare et demi le centre dispose de toutes les obligations réglementaires y compris les obligations spécifiques accueil des chien, norme cynophile, obstacles dédiés- les postes de sécurité incendie ou malveillance agencés et équipés de tous les moyens obligatoires pour les gestes professionnels exemple caméra, main courante électronique-ordinateurs ;

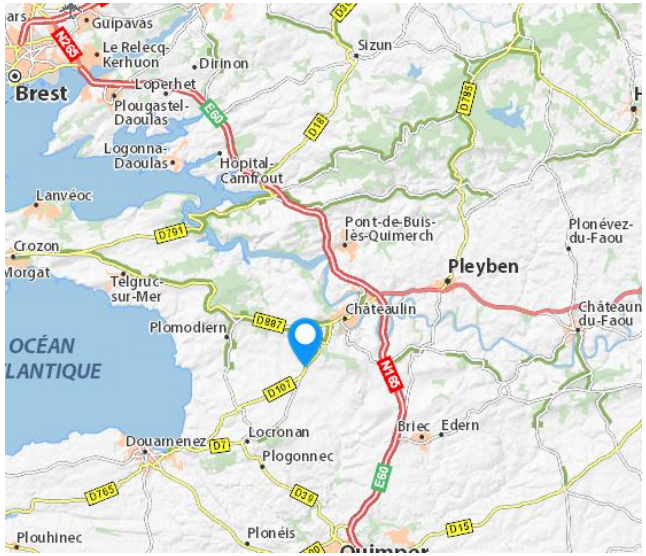
Locaux de plain-pied comportant 2 salles de formation, un accueil stagiaire, 1 centre de ressources, les plateaux techniques et équipements nécessaires aux formations en sécurité et en prévention cynophile

Chenil à disposition des stagiaires et gratuité- Trois terrains cynophiles – 2 PC sécurité
Un coin repos- Toilettes – un coin restauration équipé micro-onde cafetière-boisson chaude et froide etc
Concernant l'hébergement, en amont est proposé un réseau de logement dans l'environnement, soit en gite collectif ou en gite individuel, les chiens y sont accueillis en général, une liste est proposée en amont lors de l'info collective le co logement est possible pour réduire les couts

LE PARKING PERMET D'AVOIR UN STATIONNEMENT SECURISE ET OMBRAGE

QUALITE DES LOCAUX AFFECTES A LA FORMATION

Présenter les engagements minimums concernant les locaux mis à disposition de la formation visée. Préciser les modalités d'accès à ces locaux.



Situé entre Brest et Quimper l'accès se fait par la D7

PREAMBULE REGLEMENTAIRE : LE CENTRE ET LES LOCAUX SONT CLASSES EN CATEGORIE 5 ET DE FAIT JE CITE : Les ERP de 5ème catégorie n'ont pas l'obligation de répondre aux normes d'accessibilité sur la totalité de l'espace recevant du public mais ils ont l'obligation d'offrir l'ensemble des prestations en vue desquelles l'établissement est conçu sur une partie du bâtiment ou de l'installation accessible.

Un règlement intérieur est affiché et lu avec les participants concernant le respect des locaux et le fonctionnement de vie, il est mis à disposition un ensemble de moyen pour satisfaire aux besoins du quotidien pendant et hors formation (coin repas, toilette etc..) les parties communes professionnelles salle de cours poste de sécurité, l'ensemble des moyens est conforme au exigences du Ministère et de son cahier des charges pour satisfaire à l'autorisation d'exercer en qualité d'organisme de formation et audité – pour la deuxième année- par Qualianor habilité Cofrac- audit physique au centre pour le contrôle administratif, moyens, et évaluation du formateur sur un cours (méthode enseignement etc)

Le centre a déjà accueilli de travailleur handicapé léger et facilite l'accès à tout, pour tous ! la loi dite « loi Handicap » est que toute personne en situation de handicap puisse accéder aux bâtiments communaux et publics, y circuler et recevoir les informations qui y sont diffusées sans aucun problème de circulation ou accès.

L'accès au bâtiment permet à toutes les personnes d'exercer les actes de la vie quotidienne et de participer à la vie sociale, quel que soit leur handicap.
Le décret Qualité en formation professionnelle du 30 Juin 2015 met en avant par son critère 2. Les OPCA mais aussi Pôle Emploi ont spécifié dans leur indicateurs la nécessité de conformité des locaux aux lois et règlements. Dans le cadre de la formation professionnelle, la règlementation applicable est la règlementation ERP (Établissements Recevant du Public).
Il s'agit donc de respecter la règlementation ERP ainsi que la règlementation générale applicable aux locaux d'entreprises. Cette règlementation concerne les risques incendies, les vérifications techniques, l'assainissement, la ventilation, la formation des personnels, …Le centre se situe : Etablissements recevant du public (ERP) catégorie 5

Les dispositifs d'alarme, de surveillance et des équipements de secours contre l'incendie doivent être mis en place dans tous les ERP de façon appropriée à la taille des locaux et aux risques encourus.

Le centre à de part les formations sécurité les moyens mis en œuvre y compris les formations de sachants et des personnels comme :

- Risques incendie - Extincteurs[1] et formations associées ;Éclairage de sécurité (BAES) ;Système d'alarme incendie[2];Détecteur et Avertisseur Autonome de Fumée (DAAF) (selon assureur) ;
- Plan d'évacuation des locaux accompagné des consignes de sécurité (affiché[3]);Système de désenfumage naturel ou mécanique[4];Issue de secours[5] ;Exercices d'évacuation[6];Formations des guides files et serre-files.
- Registre de sécurité :
- Les vérifications techniques (dont les dates et observations) ; les formations suivies par le personnel ; les travaux réalisés ; les consignes d'évacuation prenant en compte les différents types de handicap ; les dates des divers contrôles et vérifications ainsi que les observations éventuelles ; les travaux d'aménagement et de transformation, leur nature, les noms du ou des entrepreneurs.
- Aération et assainissement
  - De 30 m3 par personne et par heure dans les locaux de restauration,
  - De 45 m3 dans la salle de classe
- Le tabac : signalisation accompagnée d'un message sanitaire de prévention indiquant que les lieux sont non-fumeurs.
- Superficie des bureaux ou du poste de travail sécurité, celui-ci est équipé et conforme à la règlementation en vigueur, tous les moyens sont présents pour effectuer les gestes professionnels

Le code du travail n'impose pas d'espace minimal pour les postes de travail filière sécurité. Mes stagiaires œuvrent dans cet espace et ont une liberté de mouvement suffisante.

L'espace est de 8m2 par personne.

La salle principale des cours à une surface de 96 m2, les tables sont en » U » facilitant la dispense pédagogique- équipée de matériel pédagogique bureau ordinateur à disposition vidéo projecteur photocopieuse et scanner à disposition. Celle salle est agrémentée dans son agencement de panneau pédagogique par thème

Le matériel pédagogique SST- *PSC1* pour la formation du secours à personne

EQUIPEMENTS ET DES RESSOURCES PEDAGOGIQUES AFFECTES A LA FORMATION

Présenter les engagements minimums concernant les équipements et les ressources pédagogiques mis à disposition de la formation, également pour la formation à distance si cette modalité est proposée.

Outils et équipements à vocation pédagogique générale

Poste informatique doté des logiciels bureautiques standards (Traitement de texte, tableur) et reliés à une imprimante mise à disposition des stagiaires et accès internet
Matériel vidéo - Nature : vidéoprojecteur, magnétoscope, caméscope, appareil photo numérique
Nombre : 1 équipement de chaque catégorie
Nombre de postes téléphoniques accessibles aux stagiaires : 1
Centre ressource : documentation sécurité et cynophile documentation règlementaire- dictionnaire



Plateau technique EQUIPEMENT le poste de SECURITE/ACCEUIL

Il se compose d'un poste de sécurité reconstitué comprenant :

- un comptoir d'accueil ; un ordinateur permettant la saisie d'une main courante 2 téléphones filaires, des documents administratifs relatifs aux lieux : cahier de consigne, main courante électronique , permis de feu, des registres : clefs, visiteurs, transporteurs, des moyens de vidéosurveillance : caméra et écran, des badges simples, Quatre paires de talkies walkies, des moyens d'extinction, mannequin, une trousse de secours conforme aux recommandations de l'INRS, une lampe, un tableau blanc 3, panneau pédagogique

- **Plateau technique EQUIPEMENT <u>Partie cynophile :</u>**

-

Les locaux sont donc accessibles pendant les heures de formation et dans le cas de prêt de box jusqu'à 18heure, règlementent intérieur
Parking ombragé sur site avec accès à l'eau, box chien de nuit et box de jour d'attente et petit matériel de nettoyage

Trois terrains clos sont mis à disposition, chaque ter

1- Terrain dit de débourrage collectif ou individuel
2- Terrain d'auto formation

3- Terrain d'initiation

Et bien sûr environnement détente, circuit de ballade au départ du centre, projection métier et geste professionnel





Local formateur comprenant le **matériel d'enseignement cynophile** celui-ci permet de mettre en œuvre les compétences du chien matériel dit de « mordant défense » poste à charge important et de plus « jetable » il comprend : les boudins- chiffons- costume- déconditionnement etc

L'ensemble est validé par le **service vétérinaire et la préfecture DDTP** le centre est donc habilité à dispenser l'enseignement cynophile

Une assurance responsabilité civile professionnelle est mise en place avec l'assureur AREA y compris la spécialité cynophile



Matériel de secours à personnes SST *le centre a obtenu l'agrément par INRS 2017 pour 5 ANS-*

- Mannequins de secourisme-masque et mallette de maquillage Défibrillateur Plan d'intervention INRS Appareils électriques pour les exercices de simulation secourisme



Matériel pour la formation incendie EPI

- pour la mise en situation pratique d'extinction sur feu réel : bac à feu

- pour la formation théorique et pratique, un plateau technique comportant :
  - Des extincteurs (à eau, eau additivée, CO^2, poudre)
  - Un SSI un plan d'évacuation et des consignes incendie des locaux permettant d'organiser des visites et des rondes visite d'un ERP



T.R.E moyen mis en œuvre

Mise à disposition d'un lieu dédié accompagné et ou en autonomie Centre ressource entreprise : annuaire- avec accès à la liste des partenaires entreprises de la branche sur le territoire : Techniques de recherche de stage et d'emploi – Programme individualisé

- Organiser sa recherche d'emploi Elaborer un CV Bâtir un argumentaire Utiliser le téléphone Préparer un entretien Cibler les entreprises
- Lire les annonces Les différents types de contrats, les contrats d'insertion aidés Rédiger une lettre de candidature Entrainement à l'entretien de recrutement
- Profil candidat sur pole-emploi.fr

Les ressources pédagogiques dédiés au cours théorique sont :

- Des photos des images panneaux des illustrations pédagogiques des vidéo, films
- L'intervention d'un DRH spécialisé dans la branche facilitant et orientant les CV

besoins sectoriels et territoriaux

Préambule : le centre a ouvert l'organisme de formation en 1992 dans la spécialité et c'est attaché à impulser a un « vrai métier » ou à structurer professionnellement une filière peu reconnue. Acteur historique des évolutions réglementaires métiers sécurité privé j'ai participé dès 2010 en qualité d'expert auprès de la DISP interministériel sous la tutelle du Préfet Blanchou tout particulièrement dans la spécialisation cynophile (la certification du titre ASCC-ASCCI conducteur de chien est déjà paru au RNCP) précurseur dans cette spécialisation, j'ai été également dans les échanges avec la branches professionnelle via les syndicats SNES (dirigeant) -UNAFOS (organisme de formation) . J'ai continué à participer avec le CNAPS (organiseur de contrôle) et tout particulièrement avec Monsieur Paulin à la création de la carte professionnelle dédiée. Parallèlement le titre ASPE (agent de sécurité et de prévention évènementiel RNCP de niveau V) ma permit d'accompagner des évènements pour la préparation de l'Euro avec la FFF et d'apporter des compétences sur l'environnement des grands évènements tout particulièrement l'organisation au filtrage palpation. Fondateur des écoles des métiers (association) de la sécurité « EMSP » j'ai formé un réseau d'organisme de formation travaillant sur les mêmes approchent – promouvoir la formation et la professionnalisée, suivre les veilles réglementaires et

organiser des rencontres professionnelles .

Informer sur les prérequis nécessaires dans l'accès à la formation tout au long de la vie.
Le public aurait l'image d'une profession accessible facilement, sans niveau de qualification requis. L'ensemble des professionnels s'accordent à dire qu'il faut encourager la compétence et de ce fait, la formation. Désormais nous devons élaborer des tests d'aptitude de base lecture écriture calcul, là aussi nous sommes surpris depuis quelque temps des publics en échec scolaire qui pourtant semble avoir le profil métier, ils ne peuvent intégrer la formation.

Une mission de contrôle du CNAPS sur les organismes de formation se met en place. Les contrôles des organismes de formation ont débuté le 1er juillet 2016 avec une obligation de conformité (autorisation délivrée par le CNAPS) au 1er juillet 2017 pour accroître la qualité de la formation. Première condition d'exercice : l'enquête de moralité menée par le CNAPS doit vérifier qu'il n'y a pas, chez le candidat, de faits incompatibles à l'exercice des fonctions de l'agent de sécurité (casier judiciaire). Cette enquête permet ou non l'obtention du numéro d'autorisation préalable pour accéder à une formation et au terme de la formation, d'exercer la profession d'agent de sécurité privé.

En plus des pré requis prés cités les tests d'entrée de formation augmentent : - Les employeurs recherchent en premier lieu une bonne expression orale et écrite ainsi qu'une bonne présentation. Cependant, les professionnels déplorent le manque de savoirs de base et de savoir être des candidats. - La crainte en accroissant le niveau de compétences est de diminuer le nombre de candidats, comme avec l'intégration du B1 du cadre de référence des compétences linguistiques (CRCL) dans les formations en sécurité privée (arrêté du 1er juillet 2016). Formation continue : Les nouveaux « volume horaire et savoirs associés » ont été mis en œuvre en juillet 2017 (Décret d'application), les titres RNCP sont validés en début d'instruction par la DLPAJ service juridique du ministère. Les volumes sont réactivés de manière sensible et obligatoire exemple pour l'agent de sécurité 175 h minimum pré requis pour continuer le parcours d'agent cynophile d'un volume de 315 h.

Des nouveautés : a été intégré à la formation « initiale » les modules comme les risques terroristes- les risques industriels – la gestion des risques aggravés ce qui augmente le volume de formation obligatoirement en face à face.

Pour l'Agent cynophile, il faudra que le candidat soit obligatoirement Agent de Sécurité pour obtenir la carte professionnelle cynophile. L'objectif est de s'assurer d'un bon niveau de compétences de base et de concourir à la valorisation de ces métiers. Le public est essentiellement des demandeurs d'emploi,

Ps Evolution métier : Le maintien de compétence est devenu obligatoire : La Loi du 17 août 2015, relative au dialogue social et à l'emploi (et son Décret d'application d'avril 2016), instaure que le renouvellement de la carte professionnelle de l'agent de sécurité privée est conditionné au suivi d'une formation continue tous les 5 ans. Dans le contexte actuel, des compétences en gestion des risques terroristes sont désormais nécessaires. La Branche Prévention et Sécurité a intégré un module de 14 heures dans le tronc commun de ses formations. Avec la FCO (formation continue obligatoire), l'ensemble des agents auront été formés à ce risque terroriste d'ici cinq ans.

En bretagne et sur le territoire :

Disposer d'une offre de formation qui répond aux besoins de recrutement des territoires Constats : Les perspectives nationales et régionales sont positives d'après les études prospectives. En Bretagne nous comptabilisons près de 200 entreprises entre les départs (retraite, inactivité, mobilité professionnelle) et les créations de poste l'estimation est forte pour l'ensemble des métiers de la sécurité. Les besoins du territoire régional sont localisés selon le type d'activité et selon la dynamique de recrutement. - Globalement, le besoin en recrutement est concentré dans le Grand ouest et particulièrement les besoins en agent de sécurité se situent dans les zones urbaines. Ce marché est en tension avec des projets de recrutement jugés difficiles. Les besoins concernent les différentes activités de la sécurité : la sécurité privée et les activités liées aux systèmes de sécurité. Les besoins sont importants dans le secteur de l'industrie (surveillance des sites), le secteur culturel (événementiel) et dans la grande distribution. – cette offre de formation est aussi, à sa sortie pour les publics facilitant de part l'organisation de grand évènement tout au long de l'année ou lors de saison estival, cela facilitant les recrutements.

Nous pouvons aussi envisager des demandes à venir dans le cadre de l'association « sécuritaire en France – public-privé » à la demande de l'état.

Le centre doit rendre compte doublement :

Au RNCP pour le suivi des candidat la certification et à la région suivi des bilans qualitatifs ce qui m'amène à suivre régulièrement les parcours des formés. Nous obtenons des résultats de retour à l'emploi très satisfaisant les CDD s'imposent dans un retour à l'emploi immédiat à l'issue de la certification puis CDI sont majoritaires à partir de six mois.

Les recrutements s'opèrent dans le grand ouest en général et souvent dans le lieu du stage en entreprise premier contact avec la profession, c'est aussi le paradoxe car les périodes entreprises peuvent être difficile en fonction du contexte et des périodes demandées, le réseau entreprise du centre favorise néanmoins les stages et si besoin mon intervention.

- l'organisation de la fonction « relation entreprises ».

Le stage d'application se fait dans une entreprise de sécurité en fonction des objectifs professionnels de chaque stagiaire et sous la supervision d'un tuteur de stage. Un suivi en entreprise est assuré par les formateurs avec une évaluation des compétences acquises. La préparation et l'exploitation du stage se font à l'occasion des modules de TRE et de suivi/bilan. Une liste est à disposition, mais je souhaite aussi une implication des sachants dans cette phase de prise de contact en amont, j'interviens en cas de problème de recherche du stage.

Recherche des stages en entreprise, conventionnement

Cette recherche se fera avec la guidance du formateur qui s'appuie sur le réseau entreprises développé depuis plusieurs années ainsi que sur les réseaux des organismes partenaires. Les entreprises sont des **entreprises de sécurité privées**. Nous sommes en contact permanent avec plus d'une centaine d'entreprises de toutes tailles intervenant en Bretagne. Nous avons également des contacts avec le secteur de la **distribution, le secteur de l'évènementiel** où des placements directs sont parfois possibles.

Avant le démarrage effectif de la formation, dès que le planning de la formation est connu, le formateur référent démarche les entreprises partenaires et recherche des terrains de stage.

Dès le démarrage de la formation, **le formateur référent implique les stagiaires dans la réservation des terrains de stage**. Il est capital que les stagiaires s'impliquent directement dans les contacts avec les entreprises pour plusieurs raisons :

- Implication personnelle dans le choix de l'entreprise de stage ;
- Appropriation des méthodes de recherche active d'emploi ;
- Prises de contacts et création d'un réseau personnel de contacts professionnels ;
- Les recruteurs n'aiment pas avoir affaire à des intermédiaires et souhaitent que les futurs stagiaires se présentent eux-mêmes avant le début de la période d'immersion ; élargissement du fichier d'entreprise ; certains stagiaires, par leur réseau personnel, peuvent trouver des opportunités spécifiques de stage auxquelles les formateurs n'auraient pas eu accès

Rôle du centre :

Le formateur-référent est présent à tous les stades de la recherche ; il aide chaque stagiaire à la mener à bien ; il la sécurise : en cas d'échec d'un participant, il lui trouve un lieu de stage. Les formateurs techniques contribuent également à ces résultats en facilitant certaines mises en relation et en apportant des informations sur les entreprises, les postes,

les opportunités.

Le formateur-référent vérifiera la pertinence des choix d'entreprises et l'alternance sur les deux périodes pour que le stagiaire est une large vision métier.
Pour que l'immersion en entreprise soit formatrice, il faut qu'un équilibre existe entre l'apprenant, le formateur et le tuteur. Le dispositif doit être centré sur l'apprenant. Il ne doit pas être déséquilibré en faveur des objectifs du centre de formation et du formateur et de leurs contraintes. Il ne doit pas être déséquilibré en faveur des objectifs de l'entreprise et du tuteur et de leurs contraintes. L'équilibre idéal n'existe pas.
Le formateur référent est en relation avec les entreprises pour garantir les conditions de réalisation. De par les échanges réguliers que nous avons avec les entreprises, celles-ci sont sensibilisées à la démarche d'accueil et de formation, elles participent à l'évaluation du stagiaire.
La collaboration avec les tuteurs est fonction du type de projet et du partenariat engagé avec l'entreprise. Le stagiaire peut être accompagné par plusieurs professionnels « tuteurs opérationnels » suivant leur qualification et suivant le poste de travail.

La phase de contact préalable entre l'entreprise support, le stagiaire et l'équipe pédagogique est très importante. Elle permet de définir le poste qui sera découvert et de formaliser les objectifs d'acquisition de compétences. Ces éléments seront formalisés dans la **convention de stage tripartite**.
Nous ne travaillons qu'avec des entreprises où l'accompagnement tutoral existe du fait des contraintes réglementaires propres aux métiers de la sécurité qui ont été exposées et dans un but de développement pédagogique.

Le tuteur reçoit un **document d'évaluation du stagiaire**. Il est informé qu'il participera à l'évaluation du stagiaire à la fin de la période d'immersion et reçoit la fiche d'évaluation.

Les outils d'évaluation des compétences acquises en entreprise sont regroupés dans un livret de suivi en entreprise. Ils se composent :
- D'une grille d'évaluation des activités ;
- D'une grille d'évaluation des compétences techniques et professionnelles ;
- D'une grille d'évaluation des compétences transversales (comportement en entreprise, implication, motivation).

Le livret de suivi en entreprise compte parmi les pièces prises en compte pour la délivrance du Titre Professionnel.

Les grilles sont complétées par le tuteur référent lors de la visite de suivi du formateur effectuée en entreprise.
Un compte-rendu de validation des compétences est établi conjointement par le centre et par l'entreprise d'accueil.

Ce compte-rendu présente :
- Les activités réalisées pendant le stage ;
- Les compétences validées par l'entreprise : compétences transversales / compétences techniques

Le document rend compte de façon précise et réaliste des acquis de l'expérience de stage.

Le suivi centre :

Afin de vérifier si le stage proposé est en adéquation avec les objectifs et d'évaluer les aptitudes de la personne à l'exercice d'une profession, le suivi s'effectue selon plusieurs temps :

- Entretien(s) téléphonique(s) : à l'occasion de la première journée ; ce contact permet de vérifier la présence du stagiaire et de fixer la date de l'évaluation finale en entreprise. D'autres contacts auront lieu suivant les besoins.
- Rencontre (s) tripartite stagiaire / tuteur / formateur : une visite par stagiaire et par période en entreprise est effectuée.

Elaboration des fiches RNCP dites 11 « suivi des stagiaires « le bilan qualitatif auprès de la région papier et sur la plateforme en Démat et la mise à jour contact pour le GREF

- Les actions concrètes afin que la formation soit adaptée aux besoins sectoriels et territoriaux (les actions qui existent déjà dans l'organisme de formation et celles qu'il prévoit de déployer dans sa proposition).

Le centre à toujours œuvré et mis en place des actions de découverte de ces métiers auprès des publics. Promouvoir ce secteur – la sécurité privé comme pourvoyeur d'emplois : débouchés, compétences techniques…des actions de découverte des métiers de la sécurité privée auprès des demandeurs d'emploi et des prescripteurs.
Outiller les professionnels et les opérateurs de l'information et de l'orientation.

En amont des actions sont menées :
Accueillir des stagiaires en scolarité pour « la découverte métier » et cela toute l'année.

Participation (depuis 3 ans) « aux métiers en uniforme » Finistère
Animé au centre avec les Missions locales à la découverte des métiers 3 actions dont la dernière « au féminin »

Accueillir régulièrement des demandes au centre personne en validation de projet, renseignement du ou des métiers, test du chien etc. ;

parcours du stagiaire

L'organisme de formation présente notamment :

- L'information sur la formation,

INFORMATION et diffusion

Le centre communique sur le métier et sur les actions région via le lien : www.formation-securite-cynophile .com la mise à jour et la veille est effectué par Monsieur Buchy webmaster, les réseaux sociaux sont aussi activés. Nos partenaires sociaux de la formation sont régulièrement informés des évolutions métiers et des dispositifs actuels et à venir. Nous participons également au Forum lié au métier de la sécurité.

Le support permanent plaque transmis par les services de la Région Bretagne est déjà installer au centre sur un bâtiment de l'école

J'indique sur la plaquette à télécharger sur le site en première page que l'action de formation est financée par la Région Bretagne. Toute publicité faite avant la notification du marché doit porter la mention « sous réserve de l'attribution du marché par la Région Bretagne » ainsi que le logo de la Région Bretagne aux supports de communication

Information sur le site du GREF Bretagne

Le centre communique déjà sur le site du GREF Bretagne de façon normalisée mes informations sont :

Lisibilité de l'offre de formation mobilisable par les demandeurs·euse·s d'emploi, l'organisme de formation est tenu d'assurer un service d'information fiabilisée et normalisée.

le numéro de marché, les dates des sessions actualisées régulièrement, les dates d'informations collectives préalables au recrutement sur chaque session de formation,

Les prérequis exigés pour l'entrée en formation, l'intitulé de la certification et le programme de la formation, les objectifs et les principaux contenus, le lieu de réalisation,

Les modalités et les délais pour bénéficier de la prestation de formation, les horaires d'ouverture et coordonnées de l'opérateur de formation pour toute information complémentaire.

Enregistrement sur « Francecompétence » information légal de la certification

Diffusion et échange avec la référente « mission locale »

- Liens avec les acteurs du SPRO-EP,
- Démarches de l'organisme de formation pour « aller vers » le public prioritaire

MISSIONS LOCALES : Nous organisons régulièrement et tout particulièrement des informations avec les publics de moins de 26 ans et nous collaborons avec la mission locale et les référents désignés
Les liens liés au fil des années permettent de valider les projets de participer également aux informations collectives et de plus à la sélection des candidats, la ou le référent et les missions locales apportent un soutien en amont pendant et à l'issue, je communique également le bilan qualitatif du devenir des candidats ;

Public prioritaire accompagnement

Travailleur Handicapé :

1.1 ***Le centre s'est engagé à accompagner les travailleurs handicapés en lien avec les acteurs sociaux en amont, nous avons régulièrement admis des TH au sein du centre dans le dispositif, bien sûr quand le projet est réalisable. Saisie le 17 01 19 de la*** Fiche action PRITH Bretagne



prfph Politique Régionale de Formation des Personnes Handicapées

Le centre est référencé sur le site www.prfph-bretagne.fr.

.

Dès le début des formations le centre c'est attaché en partenariat avec les missions locales d'organiser des journées d'information sur le métier, la dernière en date le 23 septembre au centre 2018 sur la mixité. Les prescriptions pour le public avec les référents du territoire sont une aide précieuse dans le cadre du recrutement.

La référente mission locale nous accompagne à chaque info coll ou recrutement et participe à la journée, la référente intervient sur le dispositif et tout particulièrement sur les aides et difficultés possibles. Nous attachons également à favoriser le public en grande difficulté » RSA » historique ».

Illettrisme exemple de démarches du centre et son engagement :

Témoignage de **Gérard LOUVIOT** qui a passé la **formation Agent de Sécurité Conducteur de Chien et d'Intervention** au Centre Canin de CAST.
Gérard qui se défini comme un « **orphelin des mots** » a **combattu durant 10 ans son illettrisme** qui le rongeait depuis son enfance. Aujourd'hui, il a abordé **avec courage et détermination** une **formation de Maitre Chien qualifiante de niveau 5** équivalent à un CAP / BEP.
Il nous confie son témoignage :

J'ai passé une formation enrichissante sur tous les points : en théorie et en pratique. J'ai eu des moments de doute : je ne croyais pas en moi. Mais la motivation était là. Sans me décourager, je suis allé jusqu'au bout. J'ai réussi à suivre les cours, grâce à la communication et la compétence des formateurs. Pour moi, cette formation était comme une montagne infranchissable et je l'ai gravie à force de courage et de travail. Merci à Luc, Loïc, Bruno.
Reportage sur Gérard LOUVIOT au journal de 13H00 de TF1
https://www.formation-securite-cynophile.com/News/gerard-louviot-un-ancien-illettre-en-formation-ascci.html

- Les démarches de l'organisme de formation pour « aller vers » le public prioritaire
  le centre est informé par les partenaires des publics prioritaires et à pour information catalogue les partenaire via le document en ligne pour s'informer des acteurs :
  http://www.seformerenbretagne.fr/wp-content/uploads/2018/12/structures-membres-SPRO-EP-2018.pdf



- Les modalités de recrutement

Comme évoqué précédemment, les partenaires sociaux sont en amont du recrutement

Les prérequis sont évalués à l'occasion de l'information collective organisée avec PARTENAIRES Les stagiaires participent d'abord à une information collective leur permettant de mieux connaître les caractéristiques du dispositif de formation proposé. Une fiche descriptive leur est remise. Elle se déroule généralement sur une journée

A l'issue de la présentation, qui dure une heure, les animateurs et « le jury collégial » présents répondent aux questions des participants. Ils procèdent ensuite à l'organisation des évaluations et aux entretiens individuels.

Les chiens sont bien sûr testés et validés par nos formateurs, c'est l'ensembles des données qui va nous permettent de sélectionner les futurs stagiaires

Plusieurs jurys sont constitués en fonction du nombre prévisionnel des participants. Ils harmonisent leurs avis à l'issue de la journée de recrutement.

Enfin la journée se termine par la partie administrative et les renseignements règlementaires pour une entrée en formation : l'autorisation préalable d'entrée en formation exigée par le Ministère de l'intérieur CNAPS. C'est à partir de cette phase que nous accompagnons les stagiaires pour une entrée en formation « tranquille ».

RECRUTEMENT TECHNIQUE :

Deux groupes deux jurys se divisent :

- LE CHIEN : La spécialité cynophile donne un autre axe spécifique, les formateurs techniques du centre sélectionnent les chiens entrants dans le dispositif dans cette journée. Une grille de critère de base est mise en œuvre par le centre par exemple : l'agressivité du chien ou à l'envers la peur, l'équilibre, la partie obéissance, l'aisance dans le milieu etc..

  Cela pour permettre une vision de la possibilité de certification et de l'aptitude du chien.

- LE CANDIDAT :

Les éléments pris en compte sont ceux qui suivent.

1 - Le niveau d'admission requis est le niveau V ou V bis ; l'Agent de Prévention et de Sécurité et sa spécialité, doit être capable de comprendre des consignes de travail simples, exprimées en français de façons orales et écrites ; il doit être capable de faire la relation d'un incident d'une façon précise et compréhensible sur une main courante ou sur un registre. L'agent de sécurité incendie doit être capable de noter une anomalie sur une main courante (référentiel d'évaluation du SSIAP 1). La sélection comporte donc la mesure de ces prérequis.

- **Compréhension du français écrit et oral, expression écrite** : des tests en compréhension et en expression écrite sont proposés aux candidats. Les outils de mesure mis en œuvre sont propres par le centre – fiche de lecture et de compréhension et restitution de réponse de texte par écrit. Une règle de calcul est également demandée.

Ce sont des exercices du type de ceux utilisés en pré positionnement des savoirs de base. Ils permettent de poser un premier diagnostic. Pour nous, la compréhension des écrits simples rédigés en langue française est la principale capacité requise pour pouvoir garantir les chances de réussite aux évaluations des candidats. Les examens de validation comportent en effet des épreuves écrites avec des questions exigeant une réponse écrite courte. Le cours portant sur la réglementation de la profession nécessite une compréhension courante du français.
Le niveau de validation d'entrée implique la maîtrise de prérequis en compréhension du français écrit. La mesure des prérequis a donc trois enjeux :
- s'assurer de la maîtrise d'habiletés essentielles pour l'exercice du métier ;
- s'assurer des conditions favorables à la réussite des processus d'apprentissage théorique ;
- s'assurer des conditions favorables à la réussite lors des processus d'évaluation finale.

2- le face à face avec le candidat, les partenaires / et les formateurs :

Une phase d'entretien nous permet également de vérifier la motivation et la compréhension du projet, sachant que certain « se positionne pour éduquer leur chien » et non de préparer le métier d'agent de sécurité cynophile.
La phase de face à face nous permet aussi de vérifier la motivation et de voir aussi un parcours antérieur, de comprendre le projet en lien avec les échecs, de savoir si les connaissances du métier ont bien été identifié.

AUTRE CRITERE :

- Être mobile et avoir résolu les problèmes d'organisation personnelle constituant des freins à l'emploi. **Posséder le permis de conduire** et un véhicule ou tout autre moyen

de locomotion est un atout indéniable pour une insertion professionnelle réussie : en effet les lieux et horaires de travail peuvent varier fortement. Le chien doit être aussi véhiculé, de plus le candidat doit intégrer une période en entreprise avec des horaires décalés.

- Accepter de porter la tenue est aussi un élément d'information à donner au futur entrant.

Le centre prend en compte le public cible « Région » identifié dans le CCTP Article 3 et 3-1 le centre à pour public plus de 90% de jeune et moins jeunes sur notre territoire, les autres publics viennent du grand ouest.

Phase finale de sélection et de liste d'attente

L'ensemble sera proposé au « jury collégial » pour permettre de faire ressortir les critères observables d'entrée en formation et de la faisabilité de la formation à venir.

AUTRE :

1 - Les prérequis sont aussi d'ordre administratif.

- Pour entrer dans une formation permettant d'acquérir l'aptitude professionnelle au sens de l'article 1er du décret n° 2005-1122 du 6 septembre 2005 modifié pour ce qui concerne les activités de surveillance et de gardiennage, un **agrément préalable** du candidat est imposé par la loi. Il est délivré par la délégation interrégionale du CNAPS, basée à Rennes. Nous délivrerons un **justificatif de préinscription à une formation** aux candidats sélectionnés afin qu'ils puissent produire leur dossier auprès du CNAPS. Leur inscription définitive restera subordonnée à l'obtention de leur agrément préalable.

2 – Autres éléments pris en compte

- Être médicalement apte – public T.H- aux diverses tâches d'un Agent de Sécurité. Il est rappelé aux candidats les exigences physiques du métier et les incompatibilités. Le candidat déclarera sur l'honneur être apte à l'exercice du métier.

3 – Respect du critère des ou du public prioritaire au sein des effectifs accueillis

L'examen des prérequis donne lieu à des arbitrages qui sont décidés avec le correspondant de stage de Pôle emploi. Ils doivent être pris en considérant le respect d'accueil des publics prioritaire défini au cahier des charges. Travailleur handicapé, public en difficulté, public de la région, moins de 26 ou sénior.

Nous accueillons régulièrement les publics prioritaires, la filière n'est donc pas un frein pour exemple public en situation d' handicap.

Le centre restitue au candidat retenu lors de cette journée et informe la sélection du candidat – d'une inscription sur liste d'attente ou lui propose une orientation et une structure d'accueil pour soit revoir le projet ou une nouvelle orientation. Le centre informe le partenaire de la suite à donnée favorable ou pas

- L’organisation et le cadencement des entrées
- les modalités d'individualisation des parcours de formation, pour les périodes en centre que les périodes en entreprise

Le centre assure toute l’année la programmation, communique toutes les informations nécessaires à la mise en place de l'offre de formation, de la manière la plus claire et précise possible (contenu, calendrier, pré-requis, etc) : La prescription est la règle pour les publics de moins de 26 ans et prioritaires, j’incite tout autre demandeur à s’identifier auprès des partenaires . Les demandeurs sont convoqués 8 semaines avant le démarrage de la formation. L'OF se rapprocher de la ML Du Finistère et là où le référent pour fixer les dates de l’info collective et sa sélection. A partir des prescriptions reçues, l'OF organise, en concertation avec les référents marché, une/des réunion(s) d'information collective de présentation de l'offre, des entretiens individuels et/ou des tests de positionnement. L'OF procède à sa sélection en interne, en tenant compte notamment des publics prioritaires définis par la Région (Cf article 4 du CCTP). Les parties renseignent à l’entrée de formation sur : kairos-site de la région- inscription du stagiaire » aide aux financements » la liste dès l’entrée en formation de la sélection. La sélection des candidats s'opère, dans le respect du cadrage régional (prérequis, cohérence du projet, CCTP, réglementation en vigueur, tests des binômes),

Cadencement des entrées : les entrées de formation peuvent, lors de positionnement de ou des candidats se faire dans le dispositif, le candidat intègre le module à suivre en fonction des dates et des dates d’examen. L’étalement se fait de décembre à avril, le centre a donc un dispositif selon le découpage accessible en termes de proposition d’entrée.

Pour élaborer en amont "*le juste parcours*", j’ai donc élaboré au regard de la règlementation et des parcours individuels des outils de positionnement, qui permet de déterminer avec précision la distance au projet professionnel et le parcours de formation.

La modularisation implique nécessairement de modifier le dispositif global et les pratiques en revisitant la pédagogie (référentiels, contenus…), les aspects techniques (outils, plateaux, matériel…), l’économie (équilibre financier, vente des modules…), ainsi que les aspects d’organisation (accueil, positionnement, cadencement des entrées...)."
Par conséquent, et à l’issue de l’entretien, des preuves apportées (diplômes, attestations) de **pouvoir proposer une offre positionnée pour les candidats en amont**.

Un positionnement initial réalisé en début de formation permet d’identifier les objectifs et les freins spécifiques à chaque stagiaire.

En fonction de ce diagnostic, une individualisation pour répondre à leurs projets est proposée. Elle se traduit comme suit :

- En fonction de leurs acquis, certains stagiaires peuvent être dispensés des modules de EPI si déjà obtenu le SSIAP1 supérieur au niveau de l’ EPI (partie incendie) de SST y compris la carte professionnelle en surveillance humaine car celle-ci est un pré requis pour la carte d’agent cynophile.
- L’échec à la certification SST peut s’accompagner d’une validation partielle (validation des compétences acquises) qui permet de présenter les candidats à des repêchages avant la fin de la formation, ceci pour empêcher qu’un échec au SST entraîne la non-validation de la certification.
- La formation prépare à la qualification qui correspond à la carte professionnelle « Surveillance humaine » ; en fonction des acquis et du projet des stagiaires, une découverte d’une autre spécialité parmi les 7 de la Sécurité Privée est possible par le biais d’une pratique individualisée et d’une autoformation accompagnée au centre.
- À partir des bilans hebdomadaires, les formateurs adaptent les déroulés de formation et les supports pour répondre aux difficultés rencontrées par les participants : reprise d’un thème de cours, exercice pratique d’application, renforcement par des QCM, textes à trous.

Autre exemple : intégrer un candidat ayant la compétence et le rentrer décalé sur le dispositif, de fait il ne suivra pas le module en heure centre et libère un parcours pour un autre candidat positionné, nous aurons un volume respecté mais deux candidats positionnés.

En résumé et Constat :

Le centre a le plus souvent des nouveaux entrants, de plus la règlementation évoluant en permanence nous amène à définir des parcours complets, dans certain cas le SST – le SSIAP étant à jour nous proposons un positionnement ou un recyclage – mise à jour.

- Les modalités d'individualisation des parcours de formation, tant pour les périodes en centre que les périodes en entreprise (l'organisme de formation peut présenter des exemples de parcours adaptés)

Exemple de positionnement : un candidat ayant déjà un CQP/APS de bas de niveau V bis se verra proposer un parcours allégé si besoin par rapport à un candidat nouveau entrant, à condition qu'il est passé un CQP de 175 heures mini et non de 140 heures historiquement, il se verra proposé un module de veille règlementaire et un module du référentiel palpation évènementiel- module terroriste- gestion aggravée. En conséquence il aura un parcours allégé – exemple 35 heures centre et la proposition sera de lui demander une période complémentaire de besoin lors d'un face à face soit de complémenter un module non assimilé, soit de parfaire une compétence, dans tous les cas il sera accompagné par un formateur référent et devra rendre compte des objectifs à atteindre.

- Les modalités d'accompagnement des stagiaires et l'organisation de cette fonction au sein de l'organisme de formation

Initiatives ou pratiques pédagogiques dans le domaine de l'égalité professionnelle femme-homme :

Présenter une ou deux propositions majeures en termes d'égalité professionnelle en référence à l'article 2-10 du CCTP.
Et suivant le nouveau texte en vigueur :

https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2019/1/8/MTRT1835389D/jo/texte

Rappel : le centre organise avec les partenaires sociaux des informations métier pour l'accès a la formation des publics « au féminin »

Objectif : Promouvoir la mixité dans les parcours de formation et les secteurs professionnels

Mise en œuvre de pratique pédagogique de nature à :
Au centre et dans la formation : Encourager la prise de parole et favoriser les témoignages des stagiaires sur cette thématique, interroger leurs stéréotypes et représentations sexuées des rôles des femmes et des hommes.
Les pratiques sont en une et/ou plusieurs étapes de la formation (information collective, recrutement, accompagnement, accueil dans les entreprises, etc.) et être conduites de façon dynamique, collégiale et transversale en s'assurant de l'implication concrète de ses partenaires, et en associant les ressources de proximité, territoriales dédiées.
Un temps est dédié pendant la formation aux échanges sur le thème et sur les métiers de la sécurité. Je m'appuie sur le rapport « mixité » Les rapports sociaux au travail dans la sécurité privée, je m'aide du rapport : article traite de l'expérience vécue et du rapport au travail d'une catégorie professionnelle de plus en plus visible mais encore peu étudiée : les agent·e·s de sécurité privée en France

- Participer aux expérimentations mises en œuvre pour l'emploi et favoriser les actions de communication pour les filières où un rééquilibrage entre les filles et les garçons est visé prioritairement.: mise en place de formation la sécurité au Féminin par pôle emploi.

Cadre et objectif réalisé par le centre : former et répondre aux demandes entrepreneurs pour les évènements et tout particulièrement sur des postes VIP- Filtrage ;

- Développer des outils de communication en direction des filles et des garçons visant à lutter contre les stéréotypes sexistes et les obstacles qu'ils créent à la mixité dans les filières des voies générale, professionnelle et technologique.
Cadre et objectif réalisé par le centre : donner les moyens « au féminin « dans la formation et adapter la posture- gestion de conflit- geste professionnel cynophile enfin accompagner les difficultés métiers tout au long de la formation.

- Développer des actions de coopération avec le monde professionnel, concernant l'apprentissage et plus généralement l'alternance, les stages, le tutorat, afin de renforcer et valoriser la place et le rôle des femmes et la mixité dans les secteurs porteurs d'emploi. Le déploiement des emplois d'avenir et des contrats de génération sera l'occasion de promouvoir cet objectif de mixité en direction des employeurs concerné
Cadre et objectif réalisé par le centre : cet axe n'est plus à travailler nos entreprises intègrent le public sans difficulté

Des ressources sont disponibles sur le site de la Région (extraits relatifs à l'orientation, à la formation et à l'apprentissage du Rapport d'activité et de développement durable égalité femmes-hommes de la collectivité (RADD 2017) et sur le site du Gref Bretagne (base documentaire dédiée à l'égalité femmes-hommes).