

**RÉFÉRENTIELS D'ACTIVITÉS,
DE COMPÉTENCES ET D'ÉVALUATION
DE LA CP DE NIVEAU 6 :**

**« COORDINATEUR
EN INTERVENTION ET/OU
EN SITUATION D'URGENCE »**

GLOSSAIRE

- Activité : ensemble logique et/ou chronologique (processus) de tâches effectivement réalisées par une personne et concourant à une ou plusieurs fonctions dans une entreprise, selon des conditions d'exercice identifiées ;
- ACM : Activités Civilo-Militaires (pendant français de l'acronyme CIMIC ci-dessous) ;
- BCS : Bloc de Compétences Spécifiques. Concerne les référentiels des options d'une CP ;
- Bélouga : formation attribuant le brevet Forces Spéciales Air ;
- BM2 ou 3 : Brevet Militaire de 2^e ou de 3^e niveau, selon le nouveau cursus des sous-officiers à compter de 2022 ;
- BOI : Bureau Opérations et Instruction ;
- BSTAT « SAS » : Brevet Supérieur de Technicien de l'Armée de Terre de la spécialité « Stick action spéciale » spécifique au 1^{er} RPIMa ;
- CE-RA : Chef d'Equipe en Recherche Aéroportée, spécialité du 13^e RDP ;
- CFD : Centre de Formation Délégué ;
- Chef de détachement RECAP (Recherche Aéroportée) : Stage de formation des officiers et sous-officiers opérations du 13^e RDP (Formation dénommée « Grand-Duc ») ;
- CIMIC : *Civil Military Cooperation* ;
- CISU : Coordinateur en Intervention et/ou en Situation d'Urgence ;
- Compétence : elle s'exprime en termes de capacité à agir. Elle est donc finalisée. Elle se situe dans un contexte de travail donné et son résultat est observable. Pour produire ce résultat, elle nécessite la mobilisation de connaissances (savoirs), de savoir-faire et de comportements (savoir-être) ;
- COS : Commandement des Opérations Spéciales (organisme interarmées) ;
- CPA10 : Commando Parachutiste de l'Air n° 10, stationné à Orléans-Bricy (45) ;
- CTDR (Centre de Traitement et de Diffusion du Renseignement) : entité spécialisée, dédiée à l'analyse, à la gestion et à la diffusion des informations nécessaires à la conduite des activités ;
- DDC : Dispositif de Développement de Compétences garantissant l'employabilité du personnel au terme d'un parcours professionnalisant (formation, immersion dans l'emploi, parrainage, etc.) ;
- DLC : Détachement de Liaison et de Contact. Placé auprès des acteurs d'une crise, sur un théâtre d'opérations, s'inscrivant dans une logique d'action d'environnement, il a pour mission la facilitation du dialogue entre les autorités françaises et les protagonistes du conflit ainsi que l'intermédiation des acteurs ;
- DRHAT/COM FORM : Direction des Ressources Humaines de l'Armée de Terre/COMmandement de la FORMation, stationnée à Tours (37) ;
- DRHAA : Direction des Ressources Humaines de l'Armée de l'Air et de l'Espace, stationnée à Tours (37) ;
- ÉCOFUSIL : École des fusiliers-marins de la Marine nationale, stationnée à Lorient (56) ;
- Équipe : ensemble de personnes travaillant à une même tâche ou unissant leurs efforts dans le même dessein. Elle est placée sous l'autorité d'un chef d'équipe qui l'encadre. Son volume est variable et peut aller de trois à huit personnes, voire dix, selon la structure concernée. L'appellation « chef d'équipe de recherche » du 13^e RDP constitue un cas particulier au regard d'une part, de la tradition (régiment de l'Arme Blindée et Cavalerie) et d'autre part, de son emploi unique dans les Forces : le chef d'équipe est du niveau du chef de groupe de toutes les autres unités FS ;
- ER : Équipe de Recherche du 13^e RDP. Cellule de base d'un effectif de six à neuf, voire douze opérateurs, selon le théâtre et la configuration ;

- Eugénie : exercice majeur du 13^e RDP, joué au moins une fois par an sur le territoire métropolitain et constituant une phase de synthèse et de restitution des savoir-faire acquis au cours des différentes actions de formation dispensées au sein du CFD du régiment ;
- FA : Formation d'adaptation ;
- « Fixer » : terme anglais, peu traduisible et décrivant un employé de recrutement local, dans une zone de crise, pour faciliter l'évolution des éléments assurant l'intervention (location de véhicules, achat de denrées, prise de rendez-vous, etc.).
- FS : Forces Spéciales. Ce sont des unités des forces armées spécialement désignées, organisées, entraînées et équipées, qui sont destinées à mener des actions militaires pour atteindre des objectifs stratégiques définis par le Chef d'État-Major des Armées (CEMA). Utilisant des techniques opérationnelles et des modes opératoires différents des forces conventionnelles, ces actions étant menées en temps de paix, de crise ou de guerre, indépendamment des opérations conventionnelles ou en coordination avec celles-ci, ouvertes ou couvertes. Elles se distinguent des opérations conventionnelles par le cadre espace-temps, la nature de leur finalité et la discrétion qui entoure leur préparation comme leur exécution.

Il existe trois grands types de missions réalisées par le Commandement des Opérations Spéciales (COS) :

1. Missions de renseignement (acquisition d'information sur les milieux physique et humain, sur les forces en présence et en particulier au-delà de la zone de déploiement du dispositif français ou allié, sur les objectifs ou infrastructure, et participation éventuelle à la désignation d'un objectif.
 2. Missions d'action telles qu'attaques d'objectifs [centre de gravité ou point décisif (neutralisation d'installations, de réseaux ou des lignes de communication), capture ou récupération de personnel ou de matériel, actions de diversion ou de déception, contre-terrorisme (libération, reprise de contrôle), fourniture d'appuis spéciaux (commandement, transport, feux)].
 3. Missions d'environnement telles que formation, conseil et encadrement d'unités militaires ou paramilitaires étrangères dans le cadre d'une assistance à des forces amies, participation au processus d'évaluation et d'aide à la décision, notamment lors de l'ouverture d'un théâtre d'opérations, protection de personnalités.
- FSA : Forces Spéciales Air ;
 - GFS : Groupement de Forces spéciales (sur théâtre d'opérations). Autonome au niveau opératif, il constitue la composante « opérations spéciales » d'un déploiement opérationnel dans un cadre national ou international, de pré-positionnement ou d'entraînement. Composé de plusieurs unités d'action, de renseignement et d'appuis ou de soutiens variés, il peut être soit intégré au sein d'une force, soit isolé sur un théâtre ;
 - Grand-Duc : Dénomination du stage de formation des Chefs de détachement RECAP (Recherche Aéroportée) destiné aux officiers et sous-officiers opérations du 13^e RDP ;
 - « J » (initiale de « Joint » qui signifie « interarmes » au sein de l'OTAN) : cellule en état-major ou PC de GFS. Les correspondances d'appellations sont les suivantes :
 - J1 : Personnel ;
 - J2 : Renseignement ;
 - J3 : Opérations/conduite ;
 - J4 : Logistique ;
 - J5 : Planification (manœuvre future) et politique ;
 - J6 : Télécommunications /Système d'information et de communication ;
 - J7 : Entraînement/partenariat/RETEX ;
 - J8 : Budget et financement ;
 - J9 : Affaires civilo-militaires (CIMIC)/Influence.

- MINARM : contraction de « MINistère des ARMées » ;
- NSF (code) : Nomenclature des Spécialités de Formation ;
- ONG : Organisation Non Gouvernementale ;
- ONU : Organisation des Nations Unies ;
- OPS : contraction du mot « opération » ou « opérationnel » couramment employée dans les Armées ;
- OTAN : Organisation du Traité de l'Atlantique Nord ;
- PC : Poste de Commandement ;
- PC de GFS : Poste de Commandement d'un Groupement de forces spéciales déployé en opération ;
- RAC : Référentiel d'Activités et de Compétences ;
- RA : Recherche Aéroportée. Mission majeure du 13^e RDP consistant notamment à rechercher, recueillir, analyser et diffuser des informations nécessaires à la conception et à la conduite d'opérations menées par d'autres unités des forces spéciales ou par des forces conventionnelles ;
- RENS : RENSEignement (procédures et identification). Ensemble des missions et activités liées à la détermination des besoins en information, au recueil, à l'analyse et à la mise à disposition des données permettant l'anticipation dans la planification et la conduite des opérations ;
- RETEX : RETour d'Expérience (*Lessons learned* en anglais) ;
- Résilience : au-delà de la capacité générique à surmonter un événement traumatique ou les effets de ce dernier, la résilience au sein des Forces spéciales doit être entendue comme leur capacité de résistance morale, psychique et matérielle, assortie de leur aptitude à continuer d'agir efficacement, en dépit d'un environnement (très) dégradé ou des préjudices humains, organisationnels et techniques qu'elles auraient elles-mêmes subis ;
- RNCP : Répertoire National des Certifications Professionnelles ;
- SAS : Stick Action Spéciale. Regroupant 10 à 15 opérateurs, il constitue le socle de la formation du personnel du 1^{er} RPIMa et sa plus petite unité opérationnelle ;
- PRASSI : Sécurité des Systèmes d'Information ;
- SOP : *Standard Operating Procedures* (Procédures opérationnelles standardisées) ;
- TO : Télécommunications Opérationnelles ;
- UE : Union Européenne ;
- 1^{er} RPIMa : 1^{er} Régiment de Parachutistes d'Infanterie de Marine, stationné à Bayonne (64) ;
- 13^e RDP : 13^e Régiment de Dragons Parachutistes, stationné à Martignas sur Jalle (33).

RÉFÉRENTIELS

MODALITÉS D'ÉVALUATION DES COMPÉTENCES

Évaluation des compétences au titre de la formation continue :

Dans le cadre du dispositif de développement de compétences (DDC) et plus particulièrement des formations, les évaluations s'articulent selon une logique de « compétences ». En effet, les référentiels de formation ont été modularisés afin de respecter les compétences détaillées dans le référentiel d'activités et de compétences (RAC) de l'emploi.

Ainsi, les savoirs de référence et procéduraux sont appréciés lors d'évaluations orales ou écrites [questionnaires à choix multiples (QCM), à courte réponse (QCR) ou à court développement (QCD), étude de cas concret et production rédactionnelle, etc.] assorties de mises en situation contextualisées, d'études de cas et/ou de restitutions technico-opérationnelles.

Les appréciations du collège des instructeurs se structurent selon trois critères :

1. **Les savoirs de référence et connaissances techniques :**

Il s'agit d'évaluer si le stagiaire mobilise les-savoirs procéduraux et techniques nécessaires à la résolution d'un problème donné, dans le champ professionnel concerné (blocs de compétences), en s'appuyant sur l'assimilation réfléchie de savoirs de références.

2. **Les compétences professionnelles :**

Le champ de ce critère est plus large que le précédent car il consiste à apprécier l'ensemble des savoir-faire du stagiaire et sa bonne appréhension de l'environnement professionnel dans lequel il évolue.

Les savoir-faire requis peuvent aller de la simple capacité à exécuter une tâche prescrite jusqu'à la gestion de missions/interventions complexes et inédites à mener sous stress intense. En d'autres termes, il s'agit d'apprécier les capacités du stagiaire à mettre en œuvre ses connaissances techniques dans différentes situations se rapportant à divers contextes.

3. **Les aptitudes professionnelles :**

Les observations lors des mises en situation doivent permettre de les révéler. Ce critère, essentiel au futur emploi, permet d'aller au-delà de la seule appréciation des mérites professionnels antérieurs des stagiaires. Il s'agit d'apprécier un potentiel humain dans un contexte professionnel déterminé, c'est-à-dire sa capacité à s'insérer dans une intervention en environnement hautement incertain et risqué, ainsi qu'à s'adapter aux évolutions et exigences des fonctions associées à l'emploi.

Évaluation des compétences au titre de la VAE :

L'évaluation des compétences s'appuie sur l'étude de la présentation de l'expérience du livret 2 et sur les documents annexés, complétée par un entretien avec le jury (présentiel ou à distance), voire par une mise en situation professionnelle réelle ou simulée.

DOSSIER RELATIF À LA DEMANDE D'ENREGISTREMENT DE DROIT

Prise en compte du handicap :

- L'accessibilité à cette fonction nécessite des critères performants sur les plans physique, mental ou psychologique ;
- En cas de handicap physique léger, sous réserve d'un accord médical explicite, des postes pourraient être envisagés dans des emplois sédentaires (conception, analyse préalable de situation, mise à jour des dossiers et plans, RH, etc.). Les modalités d'évaluation quant à elles, pourraient être aménagées en conséquence selon les cas ;
- Le titulaire de la CP peut être amené à manager des assistants en situation de handicap.

Article L6113-1 [En savoir plus sur cet article...](#) Créé par [LOI n° 2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 31 \(V\)](#)

« Les certifications professionnelles enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles permettent une validation des compétences et des connaissances acquises nécessaires à l'exercice d'activités professionnelles. Elles sont définies notamment par un **référentiel d'activités** qui décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés, un **référentiel de compétences** qui identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui en découlent et un **référentiel d'évaluation** qui définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis. »

RÉFÉRENTIEL D'ACTIVITÉS Décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES Identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités	RÉFÉRENTIEL D'ÉVALUATION Définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis	
		Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation

BLOC DE COMPÉTENCES 1 : CONCEVOIR PUIS ÉVALUER UNE INTERVENTION EN SITUATION D'URGENCE DANS UNE ZONE DE CRISE

L'intervention est l'action contributive au secours immédiat d'une population en proie à un évènement critique. Cette contribution est généralement faite dans l'urgence et s'opère dans un contexte multiforme. Les situations d'urgence sont générées par les catastrophes naturelles (séisme, inondation ou sécheresse, cyclones), écologiques ou technologiques, par les épidémies, par les conflits armés entraînant un exode des populations, voire des pénuries économiques endémiques. Elles se déroulent sous l'égide d'organismes étatiques nationaux, d'organisations intergouvernementales internationales, d'organisations non gouvernementales, voire de sociétés privées dans la préservation d'intérêts particuliers. Quel que soit son cadre d'emploi, après avoir étudié la mission, le CISU conçoit les modes et modalités de réalisation d'une intervention, élabore des plans et les évalue.

A1. Analyse :			
A11. Préparation de la demande	<p>Afin de déterminer avec précision les modalités de l'intervention, identifier les résultats escomptés en étudiant les termes d'une demande complexe.</p> <p><u>Par la maîtrise de ces savoir-faire opérationnels :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - reformuler la demande ; - cadrer le projet ; - identifier, dans des délais contraints, les préoccupations majeures des donneurs d'ordres (cadre espace-temps, dimension environnementale, etc.). 	<p>Voie formative :</p> <ul style="list-style-type: none"> - contrôles de connaissances ; - mises en situation contextualisées ; - études de cas et/ou de restitutions technico-opérationnelles. 	<ul style="list-style-type: none"> - l'effet final recherché est bien identifié et respecte l'intention initiale ; - les délais contraints d'intervention sont clairement pris en compte et respectés.
A12. Intégration du contexte	<p>Afin de déterminer le contexte d'emploi, organiser la collecte des informations selon les axes définis en utilisant les différentes sources (humaines, ROEM, synthèses, médias, internet, ambassades, consulats, ONG, etc.).</p> <p><u>Par la maîtrise de ces savoir-faire opérationnels :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - déterminer les sources potentielles ; - rechercher et recueillir les informations, y compris en anglais ; - établir une synthèse hiérarchisée. 	<p>VAE :</p> <ul style="list-style-type: none"> - étude du livret 2 ; - entretien avec le jury ; - mise en situation, si nécessaire. 	<ul style="list-style-type: none"> - les sources d'information sont sélectionnées avec pertinence et exploitées avec efficacité ; - le candidat est proactif ; - les informations mises à disposition sont compilées, vérifiées, organisées et font l'objet

RÉFÉRENTIEL D'ACTIVITÉS Décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES Identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités	RÉFÉRENTIEL D'ÉVALUATION Définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis	
		Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation
			d'une synthèse fondée, en anglais.
A13. Évaluation des risques et conséquences	<p>En vue d'élaborer des scénarii réalistes à des fins de planification, évaluer les différentes vulnérabilités de l'intervention en recensant de façon exhaustive les dangers et leurs conséquences.</p> <p><u>Par la maîtrise de ces savoir-faire opérationnels :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - mener une analyse des menaces ; - mener une analyse des risques ; - en déduire les différents degrés de vulnérabilité liés à la menace immédiate ou ultérieure. 	<p>Voie formative :</p> <ul style="list-style-type: none"> - contrôles de connaissances ; - mises en situation contextualisées ; - études de cas et/ou de restitutions technico-opérationnelles. 	<ul style="list-style-type: none"> - l'analyse est pertinente, précise et étayée ; - la méthode d'évaluation prend en compte l'ensemble des risques présents et potentiels liés au contexte ; - les risques sont hiérarchisés ; - le candidat se montre résistant à un jugement prématuré.
A14. Appréciation du besoin	<p>Afin de favoriser le processus de décision, apprécier au plus vite le besoin humain, matériel et financier nécessaire au déroulement optimal de la mission.</p> <p><u>Par la maîtrise de ces savoir-faire opérationnels :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - confirmer les ressources disponibles ; - déterminer rapidement tous les moyens nécessaires à l'exécution de la mission ; - définir précisément le besoin dans chaque domaine ; - identifier les limites. 	<p>VAE :</p> <ul style="list-style-type: none"> - étude du livret 2 ; - entretien avec le jury ; - mise en situation, si nécessaire. 	<ul style="list-style-type: none"> - la méthode d'analyse est rapide et pertinente ; - elle permet bien de déterminer les écarts entre les ressources disponibles et les besoins, tout en intégrant les limites.

RÉFÉRENTIEL D'ACTIVITÉS Décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES Identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités	RÉFÉRENTIEL D'ÉVALUATION Définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis	
		Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation
A2. Conception			
A21. Établissement d'une stratégie de réponse	<p>Afin de répondre au besoin identifié, définir une stratégie d'intervention en se conformant à l'allocation des ressources et des contraintes.</p> <p><u>Par la maîtrise de ces savoir-faire opérationnels :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - déterminer la logique d'intervention ; - identifier et clarifier les objectifs globaux, opérationnels et intermédiaires ; - juger de la cohérence de l'ensemble ; - définir une stratégie rationnelle adaptée aux situations, dans un cadre international, voire multinational. 	<p>Voie formative :</p> <ul style="list-style-type: none"> - contrôles de connaissances ; - mises en situation contextualisées ; - études de cas et/ou de restitutions technico-opérationnelles. <p>VAE :</p> <ul style="list-style-type: none"> - étude du livret 2 ; - entretien avec le jury ; - mise en situation, si nécessaire. 	<ul style="list-style-type: none"> - la déclinaison des objectifs est judicieuse ; - la stratégie choisie est réaliste, cohérente et adaptée ; - l'environnement international, voire multinational, de l'intervention est bien pris en considération.

RÉFÉRENTIEL D'ACTIVITÉS Décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES Identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités	RÉFÉRENTIEL D'ÉVALUATION Définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis	
		Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation
A22. Élaboration des plans	<p>Pour permettre une réaction rapide et efficace, concevoir les plans en adéquation avec les protocoles d'intervention, les délais à respecter, les capacités mobilisables et la stratégie définie.</p> <p><u>Par la maîtrise de ces savoir-faire opérationnels :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - respecter une structuration ; - déterminer les objectifs à atteindre ; - identifier les actions à mener ; - organiser les ressources et capacités ; - anticiper les dysfonctionnements ; - concevoir un chronogramme. 	<p>Voie formative :</p> <ul style="list-style-type: none"> - contrôles de connaissances ; - mises en situation contextualisées ; - études de cas et/ou de restitutions technico-opérationnelles. 	<ul style="list-style-type: none"> - les canevas rédactionnels sont utilisés et restitués sous pression ; - la rédaction est claire ; - la coordination des opérations est visible ; - les cas non conformes sont recensés et les réponses apportées ; - le processus de rétablissement de la situation est prévu.
A23. Validation de l'option stratégique choisie	<p>Pour faire valider la stratégie d'intervention et les plans associés, soumettre ses recommandations à la hiérarchie tout en les argumentant.</p> <p><u>Par la maîtrise de ces savoir-faire opérationnels :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - anticiper les interrogations de l'échelon supérieur ; - exposer son projet, éventuellement en anglais ; - convaincre une autorité ; - conseiller dans son domaine d'expertise. 	<p>VAE :</p> <ul style="list-style-type: none"> - étude du livret 2 ; - entretien avec le jury ; - mise en situation, si nécessaire. 	<ul style="list-style-type: none"> - le candidat est convainquant (gains, pertinence, faisabilité des préconisations) et fait preuve d'assurance ; - les principes de la communication sont appliqués (règles d'échange, pauses reformulation, etc.), si nécessaire en anglais.

RÉFÉRENTIEL D'ACTIVITÉS Décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES Identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités	RÉFÉRENTIEL D'ÉVALUATION Définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis	
		Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation
A3. Réalisation :			
A31. Exécution du plan	<p>Afin de mobiliser les acteurs concernés, organiser au plus tôt la répartition des actions et/ou tâches en respectant la planification établie.</p> <p><u>Par la maîtrise de ces savoir-faire opérationnels :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - identifier les acteurs ; - déterminer la localisation, le volume et la disponibilité des moyens matériels nécessaires à la mission. 	<p>Voie formative :</p> <ul style="list-style-type: none"> - contrôles de connaissances ; - mises en situation contextualisées ; - études de cas et/ou de restitutions technico-opérationnelles. 	<ul style="list-style-type: none"> - les acteurs sont bien identifiés ; - la répartition des actions est rapide et cohérente ; - les actions à mener sont priorisées ; - le candidat a l'esprit de décision.
A32. Détermination du mode d'action	<p>Afin de proposer le mode d'action préférentiel, confronter les différentes hypothèses d'emploi en identifiant la faisabilité et le gain, selon les différentes possibilités.</p> <p><u>Par la maîtrise de ces savoir-faire opérationnels :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - évaluer les différentes hypothèses ; - choisir le ou les mode(s) d'action privilégiés ; - conseiller et convaincre sa hiérarchie sur l'hypothèse choisie. 	<p>VAE :</p> <ul style="list-style-type: none"> - étude du livret 2 ; - entretien avec le jury ; - mise en situation, si nécessaire. 	<ul style="list-style-type: none"> - la grille d'évaluation créée par le candidat permet la confrontation rapide des différentes hypothèses l'amenant à une prise de décision ; - le candidat propose l'hypothèse retenue en la défendant avec pertinence et conviction.

RÉFÉRENTIEL D'ACTIVITÉS Décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES Identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités	RÉFÉRENTIEL D'ÉVALUATION Définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis	
		Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation
A33. Organisation	<p>Pour conduire à la pleine réussite de l'intervention, coordonner et superviser sous pression les phases et les actions en contrôlant les délais et les résultats escomptés.</p> <p><u>Par la maîtrise de ces savoir-faire opérationnels :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - coordonner les opérations en respectant la planification établie, les contraintes et les délais imposés ; - superviser la bonne exécution ; - élaborer et transmettre au plus tôt les comptes-rendus. 	<p>Voie formative :</p> <ul style="list-style-type: none"> - contrôles de connaissances ; - mises en situation contextualisées ; - études de cas et/ou de restitutions technico-opérationnelles. <p>VAE :</p> <ul style="list-style-type: none"> - étude du livret 2 ; - entretien avec le jury ; - mise en situation, si nécessaire. 	<ul style="list-style-type: none"> - le plan est respecté ; - tout en gérant son stress, les ordres et directives sont complets et diffusés sans équivoque ; - les comptes rendus, transmis rapidement, sont exhaustifs.
A34. Désengagement	<p>Afin d'organiser le retrait dans les meilleures conditions, superviser les opérations amont du désengagement en vue d'un reconditionnement pour le repli.</p> <p><u>Par la maîtrise de ces savoir-faire opérationnels :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - faire vérifier et recenser l'ensemble des matériels ; - contrôler les opérations d'entretien et de vérification ; - faire reconditionner les équipements pour le transport ; - organiser et superviser les inventaires ; - rendre compte à l'échelon supérieur. 		

RÉFÉRENTIEL D'ACTIVITÉS Décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES Identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités	RÉFÉRENTIEL D'ÉVALUATION Définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis	
		Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation
A4. Évaluation :			
A41. Monitoring	<p>En vue de tirer parti de tout évènement significatif, concevoir un processus d'amélioration des procédures en appréciant de manière factuelle le déroulement de l'intervention.</p> <p><u>Par la maîtrise de ces savoir-faire opérationnels :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - initier le retour des informations post-action (événements survenus, conséquences, mesures prises) ; - analyser les résultats ; - les colliger ; - proposer des ajustements immédiats ou différés et les diffuser. 	<p><u>Voie formative :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - contrôles de connaissances ; - mises en situation contextualisées ; - études de cas et/ou de restitutions technico-opérationnelles. <p><u>VAE :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - étude du livret 2 ; - entretien avec le jury ; - mise en situation, si nécessaire. 	<ul style="list-style-type: none"> - les retours d'information sont sollicités et motivés ; - l'analyse est prompte, cohérente et structurée ; - la synthèse est claire et compréhensible ; - les ajustements proposés sont judicieux et concourent à l'amélioration des procédures.

RÉFÉRENTIEL D'ACTIVITÉS Décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES Identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités	RÉFÉRENTIEL D'ÉVALUATION Définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis	
		Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation
A42. Ajustement des plans établis	<p>Afin d'actualiser les plans, formaliser dès que possible les ajustements indispensables en se référant aux enseignements tirés.</p> <p><u>Par la maîtrise de ces savoir-faire opérationnels :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - proposer une amélioration des plans existants ; - éventuellement et selon le(s) besoin(s), en créer de nouveaux. 	<p>Voie formative :</p> <ul style="list-style-type: none"> - contrôles de connaissances ; - mises en situation contextualisées ; - études de cas et/ou de restitutions technico-opérationnelles. <p>VAE :</p> <ul style="list-style-type: none"> - étude du livret 2 ; - entretien avec le jury ; - mise en situation, si nécessaire. 	<ul style="list-style-type: none"> - les enseignements tirés sont fondés ; - le processus de modification ou de création de plan est connu ; - les évolutions de plan(s) sont présentées au plus tôt et explicitées à la hiérarchie ; - la rédaction est pertinente ; - les avantages, les inconvénients, les coûts et les gains de chaque proposition sont soulignés.

RÉFÉRENTIEL D'ACTIVITÉS Décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES Identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités	RÉFÉRENTIEL D'ÉVALUATION Définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis	
		Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation

BLOC DE COMPÉTENCES 2 : COORDONNER UNE INTERVENTION EN SITUATION D'URGENCE DANS UNE ZONE DE CRISE

La coordination, clé d'une intervention réussie, est essentielle pour la supervision des différentes actions et la performance de la structure, afin d'accomplir la mission. Le CISU, après avoir décliné les objectifs à atteindre, recherche la nécessaire cohérence pour obtenir une convergence des efforts de tous les acteurs sur les axes primordiaux préalablement définis. Il garantit, par ailleurs, la sécurité, la sûreté ou la gestion des collaborateurs et assure la logistique indispensable, à la fois, à la structure et à la satisfaction des besoins des populations.

A1. Supervision :

<p>A11. Sûreté</p>	<p>Afin de développer et maintenir le niveau de protection requis, contrôler l'efficacité du dispositif de protection tout en conseillant sa hiérarchie en qualité d'expert du domaine.</p> <p><u>Par la maîtrise de ces savoir-faire opérationnels :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - auditer un dispositif en milieu permissif, semi-permissif ou fermé, éventuellement sous pression ; - proposer un plan particulier adapté à la situation, y compris dans l'urgence ; - coordonner les moyens humains et matériels engagés, y compris sous contrainte ; - superviser la sûreté, notamment en milieu hostile. 	<p>Voie formative :</p> <ul style="list-style-type: none"> - contrôles de connaissances ; - mises en situation contextualisées ; - études de cas et/ou de restitutions technico-opérationnelles. <p>VAE :</p> <ul style="list-style-type: none"> - étude du livret 2 ; - entretien avec le jury ; - mise en situation, si nécessaire. 	<ul style="list-style-type: none"> - le dispositif existant est évalué (conformité, vulnérabilité, réglementation) ; - un rapport d'étude/audit est établi ; sa rédaction est claire et explicite ; - le candidat est rompu à l'utilisation des documents normés (procédures, mémentos, plans, guides, etc.) ; - les Lois, règles et coutumes du pays sont bien respectées.
--------------------	--	---	---

RÉFÉRENTIEL D'ACTIVITÉS Décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES Identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités	RÉFÉRENTIEL D'ÉVALUATION Définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis	
		Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation
A12. Sécurité	<p>Afin de veiller au respect des normes et des procédures, superviser la sécurité en contrôlant les différents secteurs.</p> <p><u>Par la maîtrise de ces savoir-faire opérationnels :</u></p> <p>En collaboration avec les experts identifiés :</p> <ul style="list-style-type: none"> - diriger la mise en conformité du dispositif, y compris dans le domaine environnemental ; - veiller à l'application des règles relatives à la sécurité, à l'hygiène et à l'environnement, décrites sur tous supports, y compris en anglais ; - développer un réseau de collaborateurs en motivant les remontées d'information ; - identifier les moyens d'évacuation disponibles ; - établir les plans en adéquation avec le domaine. 	<p>Voie formative :</p> <ul style="list-style-type: none"> - contrôles de connaissances ; - mises en situation contextualisées ; - études de cas et/ou de restitutions technico-opérationnelles. <p>VAE :</p> <ul style="list-style-type: none"> - étude du livret 2 ; - entretien avec le jury ; - mise en situation, si nécessaire. 	<ul style="list-style-type: none"> - les experts sont identifiés ; - le réseau de collaborateurs est constitué (élaboration d'une cartographie relationnelle et fonctionnelle) ; - les activités de contrôle sont planifiées (les exercices et leur périodicité sont clairement définis) ; - les rapports fournis par les collaborateurs sont exploités ; - la documentation réglementant la sécurité est comprise, y compris en anglais ; - les moyens d'évacuation existants sont identifiés ; - les plans établis sont exhaustifs et pragmatiques.

RÉFÉRENTIEL D'ACTIVITÉS Décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES Identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités	RÉFÉRENTIEL D'ÉVALUATION Définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis	
		Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation
A13. Systèmes d'information	<p>Afin de développer la performance et l'employabilité des équipes et des moyens mis en œuvre,</p> <p>superviser l'exploitation des outils d'information (communication, géographiques, géolocalisation, etc.),</p> <p>en coordonnant la répartition des équipements et en veillant à l'application des procédures.</p> <p><u>Par la maîtrise de ces savoir-faire opérationnels :</u></p> <p>En collaboration avec les experts identifiés :</p> <ul style="list-style-type: none"> - répartir les ressources ; - contrôler l'exploitation des systèmes ; - définir les règles d'emploi et veiller à leur application ; - assurer une veille technologique. 	<p>Voie formative :</p> <ul style="list-style-type: none"> - contrôles de connaissances ; - mises en situation contextualisées ; - études de cas et/ou de restitutions technico-opérationnelles. <p>VAE :</p> <ul style="list-style-type: none"> - étude du livret 2 ; - entretien avec le jury ; - mise en situation, si nécessaire. 	<ul style="list-style-type: none"> - le besoin en matériel spécifique est identifié ; - les priorités en matière de ressources sont fixées ; - les activités de contrôle sont planifiées ; - les règles de sécurité sont régulièrement rappelées ; - la veille technologique est organisée (développement, prospective, mise à jour des logiciels, apparition de nouvelles menaces, etc.).

RÉFÉRENTIEL D'ACTIVITÉS Décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES Identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités	RÉFÉRENTIEL D'ÉVALUATION Définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis	
		Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation
A2. Gestion :			
A21. Administrative	<p>Afin de garantir une gestion administrative efficace des collaborateurs, contrôler les réalisations RH en participant à la formalisation du plan d'action, à l'établissement du diagnostic et à la définition du besoin.</p> <p><u>Par la maîtrise de ces savoir-faire opérationnels :</u> En collaboration avec les experts identifiés :</p> <ul style="list-style-type: none"> - veiller à l'application des principes de gestion du personnel ; - contrôler la gestion des coûts du à l'absentéisme, <i>le turn-over</i>, les rémunérations, etc. ; - évaluer les politiques et les pratiques de gestion de l'organisation. 	<p>Voie formative :</p> <ul style="list-style-type: none"> - contrôles de connaissances ; - mises en situation contextualisées ; - études de cas et/ou de restitutions technico-opérationnelles. <p>VAE :</p> <ul style="list-style-type: none"> - étude du livret 2 ; - entretien avec le jury ; - mise en situation, si nécessaire. 	<ul style="list-style-type: none"> - les acteurs RH sont identifiés et consultés ; - le suivi administratif est organisé et contrôlé ; - la gestion des coûts est appréhendée ; - les politiques de gestion sont auditées.
A22. Financière	<p>Afin d'assurer une gestion financière rigoureuse, piloter le budget en maîtrisant les fonds.</p> <p><u>Par la maîtrise de ces savoir-faire opérationnels :</u> En collaboration avec les experts identifiés :</p> <ul style="list-style-type: none"> - évaluer l'effet des contraintes budgétaires ; - définir, exprimer et justifier un besoin financier ; - gérer les ressources budgétaires ; - maîtriser les dépenses ; - organiser le contrôle de gestion et en rendre compte. 		

RÉFÉRENTIEL D'ACTIVITÉS Décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES Identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités	RÉFÉRENTIEL D'ÉVALUATION Définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis	
		Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation
A23. Logistique	<p>Afin de soutenir l'intervention, superviser les actions de la « supply chain » en validant les expressions de besoins, tout en priorisant et arbitrant les choix.</p> <p><u>Par la maîtrise de ces savoir-faire opérationnels :</u></p> <p>En collaboration avec les experts identifiés :</p> <ul style="list-style-type: none"> - planifier les actions de contrôle des moyens ; - contrôler l'application des procédures liées à la projection et au soutien de la structure ; - initier et synthétiser les retours d'expériences ; - prioriser et arbitrer les choix liés au soutien ; - valider les expressions de besoins pour combler les déficiences capacitaires. 	<p>Voie formative :</p> <ul style="list-style-type: none"> - contrôles de connaissances ; - mises en situation contextualisées ; - études de cas et/ou de restitutions technico-opérationnelles. <p>VAE :</p> <ul style="list-style-type: none"> - étude du livret 2 ; - entretien avec le jury ; - mise en situation, si nécessaire. 	<ul style="list-style-type: none"> - un calendrier de contrôle périodique pertinent est établi ; - le contrôle de l'application des procédures est planifié ; - les retours d'expériences sont systématisés, traités et transmis ; - les priorités sont établies et les arbitrages effectifs ; - les expressions de besoin sont analysées puis validées, conformément au processus en vigueur.

RÉFÉRENTIEL D'ACTIVITÉS Décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES Identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités	RÉFÉRENTIEL D'ÉVALUATION Définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis	
		Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation

BLOC DE COMPÉTENCES 3 : MANAGER UNE STRUCTURE OPÉRATIONNELLE DANS UNE ZONE DE CRISE

Dans son rôle de manager, le CISU supervise les actions entreprises depuis le déploiement jusqu'au désengagement. Son rôle essentiel est de favoriser l'investissement de tous dans un but commun. Pour cela, il décline la stratégie d'entreprise en plans d'action sectoriels compréhensibles par tous et aisément réalisables. Son expérience lui permet de diriger, guider et motiver les équipes, tout en intégrant les coûts, les délais, les contraintes et les impératifs dans les projets qu'il conduit. En situation à risques extrêmes, il établit le plan de continuité d'activités qu'il mènera jusqu'au rétablissement d'une situation normale.

A1. Mise en place de la structure :

A11. Déploiement

Afin de superviser le déploiement,
diriger la manœuvre d'acheminement
 en vérifiant le respect de la planification.

Par la maîtrise de ces savoir-faire opérationnels :

- planifier les transports
- garantir le transport de marchandises dangereuses selon la réglementation
- assurer l'interface privilégiée entre toutes les parties prenantes (compagnie, passagers, équipages, autorités aéroportuaires (douane/police/santé), etc.).

Voie formative :

- contrôles de connaissances ;
- mises en situation contextualisées ;
- études de cas et/ou de restitutions technico-opérationnelles.

VAE :

- étude du livret 2 ;
- entretien avec le jury ;
- mise en situation, si nécessaire.

- l'acheminement est planifié ;
- la réglementation est connue et appliquée ;
- les parties prenantes sont clairement identifiées ;
- l'interfaçage est efficient.

RÉFÉRENTIEL D'ACTIVITÉS Décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES Identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités	RÉFÉRENTIEL D'ÉVALUATION Définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis	
		Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation
A12. Installation	<p>Afin d'assurer l'installation de la structure, superviser la mise en œuvre du dispositif initial en contrôlant la réception de l'intégralité des moyens.</p> <p><u>Par la maîtrise de ces savoir-faire opérationnels :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - organiser le dispositif de sûreté de la structure dans les meilleurs délais ; - mobiliser les collaborateurs ; - contrôler le regroupement des moyens ; - vérifier la bonne exécution des actions ; - élaborer un règlement interne de vie en communauté ; - organiser les retours d'information. 	<p>Voie formative :</p> <ul style="list-style-type: none"> - contrôles de connaissances ; - mises en situation contextualisées ; - études de cas et/ou de restitutions technico-opérationnelles. <p>VAE :</p> <ul style="list-style-type: none"> - étude du livret 2 ; - entretien avec le jury ; - mise en situation, si nécessaire. 	<ul style="list-style-type: none"> - des directives sans équivoque sont transmises rapidement ; - leur exécution est rigoureusement contrôlée ; - la mise sur pied de la structure est conduite avec efficacité ; - un règlement intérieur existe ; - les retours d'information sont exploités et des mesures correctives sont transmises rapidement.

RÉFÉRENTIEL D'ACTIVITÉS Décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES Identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités	RÉFÉRENTIEL D'ÉVALUATION Définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis	
		Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation
A13. Fédération et motivation	<p>Afin de donner du sens à l'intervention, promouvoir les enjeux de la mission en créant une synergie favorisant la performance.</p> <p><u>Par la maîtrise de ces savoir-faire opérationnels :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - développer et entretenir la communication et la cohésion en interne ; - favoriser la convivialité par la création d'un environnement favorable ; - promouvoir l'image du Groupe ; - gérer les situations conflictuelles ; - construire des indicateurs d'analyse de la charge de travail de ses collaborateurs. 	<p>Voie formative :</p> <ul style="list-style-type: none"> - contrôles de connaissances ; - mises en situation contextualisées ; - études de cas et/ou de restitutions technico-opérationnelles. <p>VAE :</p> <ul style="list-style-type: none"> - étude du livret 2 ; - entretien avec le jury ; - mise en situation, si nécessaire. 	<ul style="list-style-type: none"> - les enjeux sont connus et explicités ; - la cohésion du groupe est recherchée ; - la condition du personnel est appréhendée avec pragmatisme ; - la motivation et l'implication des collaborateurs sont valorisées ; - l'adhésion des collaborateurs est atteinte ; - les étapes de l'élaboration d'un tableau de bord sont rigoureusement respectées.

RÉFÉRENTIEL D'ACTIVITÉS Décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES Identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités	RÉFÉRENTIEL D'ÉVALUATION Définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis	
		Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation
A2. Ressources humaines :			
A21. Compétences individuelles et collectives	<p>Afin de garantir les capacités opérationnelles de sa structure, superviser l'acquisition et le développement des compétences, au regard de celles qui sont requises, en mesurant les écarts.</p> <p><u>Par la maîtrise de ces savoir-faire opérationnels :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - apprécier avec méthode les seuils minimum de compétences individuelles et collectives ; - déterminer les écarts ; - identifier et exprimer les besoins en compétences ; - planifier les mises en formation ; - superviser les acquisitions ; - mettre en place des indicateurs de suivi de formation. 	<p>Voie formative :</p> <ul style="list-style-type: none"> - contrôles de connaissances ; - mises en situation contextualisées ; - études de cas et/ou de restitutions technico-opérationnelles. <p>VAE :</p> <ul style="list-style-type: none"> - étude du livret 2 ; - entretien avec le jury ; - mise en situation, si nécessaire. 	<ul style="list-style-type: none"> - le besoin capacitaire est identifié ; - les écarts sont appréciés ; - les centres de formation sont recensés et déterminés ; - les parcours de formation professionnelle proposés sont réalistes ; - la planification des formations est en cohérence avec le contrat opérationnel ; - un tableau de bord est mis en place (suivi des qualifications et des compétences, validité, recyclage, etc.).

RÉFÉRENTIEL D'ACTIVITÉS Décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES Identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités	RÉFÉRENTIEL D'ÉVALUATION Définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis	
		Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation
A22. Évaluation du personnel	<p>Afin de contribuer à la gestion, au suivi administratif et au développement professionnel,</p> <p>évaluer le personnel en appréciant les résultats et en proposant, si nécessaire les actions correctives adaptées.</p> <p><u>Par la maîtrise de ces savoir-faire opérationnels :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - définir les objectifs des collaborateurs ; - apprécier les résultats et leurs performances ; - proposer les demandes de reconnaissance ou de sanction. 	<p>Voie formative :</p> <ul style="list-style-type: none"> - contrôles de connaissances ; - mises en situation contextualisées ; - études de cas et/ou de restitutions technico-opérationnelles. <p>VAE :</p> <ul style="list-style-type: none"> - étude du livret 2 ; - entretien avec le jury ; - mise en situation, si nécessaire. 	<ul style="list-style-type: none"> - les objectifs sont fixés clairement ; - les résultats sont appréciés de manière factuelle et objective ; - les demandes de reconnaissance ou de sanction sont justifiées et argumentées.
A23. Maintien en condition opérationnelle	<p>Pour maintenir l'employabilité de son personnel,</p> <p>superviser et garantir le maintien en condition opérationnelle en contrôlant les seuils minimum d'usure professionnelle.</p> <p><u>Par la maîtrise de ces savoir-faire opérationnels :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - identifier des voies d'approfondissement et de perfectionnement ; - prévenir les risques psychosociaux ; - identifier et gérer les situations d'usure professionnelle ; - préconiser les améliorations. 	<p>VAE :</p> <ul style="list-style-type: none"> - étude du livret 2 ; - entretien avec le jury ; - mise en situation, si nécessaire. 	<ul style="list-style-type: none"> - les risques psychosociaux potentiels sont pris en compte ; - le candidat fait montre d'empathie et de sens de l'écoute active ; - une méthodologie du processus d'évaluation est appliquée ; - les propositions d'améliorations sont argumentées, cohérentes et réalistes.

RÉFÉRENTIEL D'ACTIVITÉS Décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES Identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités	RÉFÉRENTIEL D'ÉVALUATION Définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis	
		Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation
A24. Pilotage de la performance et de l'activité	<p>Afin de garantir la qualité des services, concevoir des indicateurs de contrôle concourant à l'optimisation de la performance.</p> <p><u>Par la maîtrise de ces savoir-faire opérationnels :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - élaborer les prévisionnels ; - identifier les critères d'évaluation ; - déterminer les indicateurs ; - garantir la qualité des services rendus ; - contribuer au développement durable ; - faire respecter l'éthique du Groupe ; - encourager l'innovation au profit des autochtones. 	<p>Voie formative :</p> <ul style="list-style-type: none"> - contrôles de connaissances ; - mises en situation contextualisées ; - études de cas et/ou de restitutions technico-opérationnelles. <p>VAE :</p> <ul style="list-style-type: none"> - étude du livret 2 ; - entretien avec le jury ; - mise en situation, si nécessaire. 	<ul style="list-style-type: none"> - les prévisionnels sont établis ; - le pilotage de la performance est organisé avec méthode et rigueur ; - des contrôles qualité sont organisés ; - des actions liées au développement durable sont planifiées ; - la charte éthique du Groupe est respectée ; - l'innovation est encouragée.

RÉFÉRENTIEL D'ACTIVITÉS Décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES Identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités	RÉFÉRENTIEL D'ÉVALUATION Définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis	
		Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation
A3. Communication et relations :			
A31. Communication interne et externe	<p>Afin de contrôler le contenu des flux d'information, coordonner la communication en élaborant un plan spécifique.</p> <p><u>Par la maîtrise de ces savoir-faire opérationnels :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - concevoir et faire valider par le Groupe un plan de communication ; - développer les échanges d'information en les encourageant, y compris en anglais ; - contrôler la bonne circulation de l'information et le respect des règles de confidentialité ; - analyser et synthétiser les informations entrantes ; - valider les informations sortantes ; - analyser l'impact des actions de communication ; - communiquer en situation de crise. 	<p><u>Voie formative :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - contrôles de connaissances ; - mises en situation contextualisées ; - études de cas et/ou de restitutions technico-opérationnelles. <p><u>VAE :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - étude du livret 2 ; - entretien avec le jury ; - mise en situation, si nécessaire. 	<ul style="list-style-type: none"> - les méthodes et outils de communication sont utilisés, y compris en anglais ; - les technologies de l'information et de la communication sont adaptées ; - les mesures de sécurité relatives à la diffusion des informations sont définies, notamment sur les réseaux sociaux ; - les éléments de langage sont soumis à la Direction ; - la visibilité vis-à-vis des médias comme des bailleurs de fonds est bien contrôlée.

RÉFÉRENTIEL D'ACTIVITÉS Décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES Identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités	RÉFÉRENTIEL D'ÉVALUATION Définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis	
		Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation
A32. Négociation	<p>Afin de conclure un accord avec un intervenant extérieur, conduire une négociation en analysant les freins, les attentes, les coûts induits et les intérêts respectifs.</p> <p><u>Par la maîtrise de ces savoir-faire opérationnels :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - construire et entretenir une relation entre parties ; - développer une argumentation adaptée aux préoccupations de l'interlocuteur ; - conduire un processus de négociation avec un contradicteur en désaccord. 	<p>Voie formative :</p> <ul style="list-style-type: none"> - contrôles de connaissances ; - mises en situation contextualisées ; - études de cas et/ou de restitutions technico-opérationnelles. 	<ul style="list-style-type: none"> - les techniques de communication interpersonnelles sont appliquées avec soin ; - les exigences des parties adverses sont majoritairement identifiées par anticipation.
A33. Développement	<p>Afin de développer la mutualisation des capacités, favoriser les relations partenariales en initiant le rapprochement des différentes entités et en proposant une mutualisation des moyens.</p> <p><u>Par la maîtrise de ces savoir-faire opérationnels :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - développer et entretenir des réseaux formels et informels, internes et externes ; - initier et développer des rapprochements en priorisant les partenariats. 	<p>VAE :</p> <ul style="list-style-type: none"> - étude du livret 2 ; - entretien avec le jury ; - mise en situation, si nécessaire. 	<ul style="list-style-type: none"> - les intérêts mutuels sont présentés avec conviction ; - les réseaux sont entretenus et exploités à bon escient ; - des conventions de partenariat sont établies de manière exhaustive et officielle.

RÉFÉRENTIEL D'ACTIVITÉS Décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES Identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités	RÉFÉRENTIEL D'ÉVALUATION Définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis	
		Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation

BLOC DE COMPÉTENCES SPÉCIFIQUES A : ANTICIPER ET DIRIGER LA COLLECTE, LE TRAITEMENT PUIS LA DIFFUSION DE L'INFORMATION DANS UNE ZONE DE CRISE

L'anticipation est une action majeure dans la connaissance des situations de crise. Elle permet de comprendre les tenants et aboutissants, la psychologie des éventuels belligérants, la nature des mécontentements, le besoin mais également, d'appréhender les aspects sécuritaires à l'encontre des collaborateurs ou de la structure. Pour parfaire la compréhension, le CISU supervise la collecte, l'interprétation et la diffusion des informations tout en conseillant sa hiérarchie par des synthèses étayées et pertinentes. Post-mission, il propose des correctifs aux plans et procédures.

<p>A1. Anticipation</p>	<p>Afin d'appréhender les différents aspects d'une situation donnée dans une zone de crise, définir les origines, les composantes et les conséquences de tous les facteurs constituant la crise considérée.</p> <p><u>Par la maîtrise de ces savoir-faire opérationnels :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - établir une cartographie multi spectrale de la future zone de déroulement de l'intervention ; - appréhender les milieux (humains, géographiques, culturels, etc.) au sein desquels l'intervention doit prendre place ; - collecter les informations sur les différents milieux, en déduire les menaces avérées et les évolutions possibles ; - sensibiliser le personnel prenant part à l'intervention. 	<p><u>Voie formative :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - contrôles de connaissances ; - mises en situation contextualisées ; - études de cas et/ou de restitutions technico-opérationnelles. <p><u>VAE :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - étude du livret 2 ; - entretien avec le jury ; - mise en situation, si nécessaire. 	<ul style="list-style-type: none"> - les vecteurs et supports de l'information sont identifiés et leur utilisation est maîtrisée ; - les informations collectées sont classées et hiérarchisées en fonction du cadre espace-temps et du contexte de la crise ; - les conclusions déduites sont objectives et rationnelles ; - les hypothèses émises sont pertinentes et réalistes ; - la diffusion des informations aux ayants-droits est organisée et pertinente.
-------------------------	---	---	---

RÉFÉRENTIEL D'ACTIVITÉS Décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES Identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités	RÉFÉRENTIEL D'ÉVALUATION Définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis	
		Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation
A2. Collecte de l'information	<p>Afin de déterminer et de prévenir les menaces de toutes natures en zone de crise,</p> <p>collecter l'ensemble des informations disponibles quant aux évolutions de la situation en cours ou à venir,</p> <p>en mettant l'accent sur les domaines ayant un impact sur le plan sécuritaire.</p> <p><u>Par la maîtrise de ces savoir-faire opérationnels :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - élaborer et diffuser la liste des centres d'intérêt et la nature des besoins d'informations de l'entité assurant l'intervention ; - établir le suivi des informations émises par le Groupe, provenant de structures ou disponibles au travers des sources ouvertes (presse et médias locaux, notamment) ; - collaborer au recrutement et au suivi des employés locaux (interprètes, chauffeurs, « fixers », etc.) pour accéder aux informations détenues par ces personnes ; - constituer et entretenir un réseau de contacts au sein de la population locale et des entités internationales ou des ONG présentes sur le territoire pour rechercher ou faire rechercher les réponses aux questions du moment ; - examiner l'environnement (pour relever les changements d'atmosphère et les modifications du comportement des individus). 	<p>Voie formative :</p> <ul style="list-style-type: none"> - contrôles de connaissances ; - mises en situation contextualisées ; - études de cas et/ou de restitutions technico-opérationnelles. <p>VAE :</p> <ul style="list-style-type: none"> - étude du livret 2 ; - entretien avec le jury ; - mise en situation, si nécessaire. 	<ul style="list-style-type: none"> - les vecteurs et supports d'information sont identifiés et leur utilisation est maîtrisée ; - la capacité du candidat à communiquer et dialoguer à propos de toutes sortes de sujets est avérée ; - les limites légales des diverses investigations pouvant être conduites hors du territoire français sont connues ; - la maîtrise de l'Anglais parlé et écrit en tant que langue de communication est acquise ; - des savoir-faire tels que ceux d'un journaliste d'investigation conduisant des entretiens sont maîtrisés.

RÉFÉRENTIEL D'ACTIVITÉS Décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES Identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités	RÉFÉRENTIEL D'ÉVALUATION Définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis	
		Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation
A3. Analyse et conseil	<p>Afin d'utiliser les informations recueillies pour prévenir les menaces de toutes natures,</p> <p>analyser et diffuser l'ensemble des éléments d'appréciation détenus au profit de toutes les entités impliquées.</p> <p><u>Par la maîtrise de ces savoir-faire opérationnels :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ordonnancer, hiérarchiser et archiver les informations recueillies ; - évaluer les informations détenues (toutes origines confondues) les unes par rapport aux autres et en déduire des synthèses ; - étudier des perspectives d'évolution de la situation et rédiger des notes d'information s'y rapportant ; - assurer la diffusion des notes d'information aux diverses structures impliquées dans l'intervention. 	<p>Voie formative :</p> <ul style="list-style-type: none"> - contrôles de connaissances ; - mises en situation contextualisées ; - études de cas et/ou de restitutions technico-opérationnelles. <p>VAE :</p> <ul style="list-style-type: none"> - étude du livret 2 ; - entretien avec le jury ; - mise en situation, si nécessaire. 	<ul style="list-style-type: none"> - la logique entre faits, idées et conclusions est établie ; - les qualités pédagogiques (faire comprendre) sont constatées ; - les vecteurs et techniques de diffusions des informations sont connus et mis en œuvre ; - les informations collectées sont classées et hiérarchisées en fonction du cadre espace-temps et du contexte de la crise ; - les conclusions déduites sont objectives et rationnelles ; - les fiches sont claires et objectives ; - les hypothèses émises sont pertinentes et réalistes ; - la diffusion des informations aux ayants-droits est organisée et rationnelle.

RÉFÉRENTIEL D'ACTIVITÉS Décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES Identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités	RÉFÉRENTIEL D'ÉVALUATION Définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis	
		Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation
A4. Valorisation et adaptation	<p>Afin d'améliorer et valoriser les processus d'intervention, établir un bilan post-intervention en soulignant les enseignements pouvant être retirés de chaque expérience.</p> <p><u>Par la maîtrise de ces savoir-faire opérationnels :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - élaborer et faire rédiger des comptes rendus de fin de mission ; - concevoir et alimenter une base de données portant sur les informations utiles relatives aux zones de missions (correspondants, moyens matériels, etc.) ; - établir des fiches d'appréciation du déroulement de la mission (points positifs, points négatifs, propositions). 	<p>Voie formative :</p> <ul style="list-style-type: none"> - contrôles de connaissances ; - mises en situation contextualisées ; - études de cas et/ou de restitutions technico-opérationnelles. <p>VAE :</p> <ul style="list-style-type: none"> - étude du livret 2 ; - entretien avec le jury ; - mise en situation, si nécessaire. 	<ul style="list-style-type: none"> - la logique entre faits, idées et conclusions est motivée ; - les outils informatiques nécessaires au travail en base de données sont maîtrisés ; - les propositions d'évolution sont construites, argumentées et proposées à validation ; - la diffusion des bilans et enseignements est organisée.

RÉFÉRENTIEL D'ACTIVITÉS Décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES Identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités	RÉFÉRENTIEL D'ÉVALUATION Définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis	
		Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation

BLOC DE COMPÉTENCES SPÉCIFIQUES B : CONCEVOIR ET ACTUALISER LES PLANS DE CONTINGENCE D'UNE INTERVENTION DANS UNE ZONE DE CRISE

Un plan de contingence est un type de plan préventif, prédictif et réactif employé en planification opérationnelle. Il doit permettre l'adaptation au contexte et proposer un ensemble de solutions alternatives au fonctionnement courant. Il participe à l'assurance de la continuité du fonctionnement de l'organisation face aux périls matériel, personnel ou fonctionnel. Dans ce cadre, le CISU conçoit ou actualise les plans avant même que la situation ne l'exige. Il veille à une élaboration efficace permettant de mener des opérations rapides et adaptées, en fournissant des réponses réalistes aux attentes. De plus, il propose des dispositifs performants, concourant à la stabilisation puis au retour à la normale dans les meilleures conditions.

A1. Conception	<p>Pour faire face à une situation particulière, potentielle ou émergente, concevoir un plan de contingence répondant aux attentes du commanditaire.</p> <p><u>Par la maîtrise de ces savoir-faire opérationnels :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - fixer le cadre général de l'action ; - analyser les menaces, les vulnérabilités, les capacités ; - déterminer les risques ; - recenser les ressources ; - concevoir une chaîne de transmission d'alerte ; - déterminer les responsabilités sectorielles ; - formaliser les SOP ; - créer les procédures de gestion des informations. 	<p>Voie formative :</p> <ul style="list-style-type: none"> - contrôles de connaissances ; - mises en situation contextualisées ; - études de cas et/ou de restitutions technico-opérationnelles. <p>VAE :</p> <ul style="list-style-type: none"> - étude du livret 2 ; - entretien avec le jury ; - mise en situation, si nécessaire. 	<ul style="list-style-type: none"> - les activités de l'organisation sont définies en fonction du mandat, des politiques, des stratégies, des normes, du cadre juridique, etc. ; - l'analyse des menaces prend en compte la probabilité, la fréquence, l'emplacement, l'ampleur et l'impact potentiel ; - l'analyse des vulnérabilités est exhaustive et argumentée ; - les risques sont évalués ; - le recensement des ressources est pertinent au regard du contexte et des scénarii anticipés ;
----------------	---	---	---

RÉFÉRENTIEL D'ACTIVITÉS Décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES Identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités	RÉFÉRENTIEL D'ÉVALUATION Définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis	
		Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation
			<ul style="list-style-type: none"> - les systèmes d'alertes et les déclencheurs sont définis et en adéquation avec la situation ; - les responsabilités sont inventoriées par secteur concerné ; - les procédures opérationnelles (SOP) sont formalisées ; - la gestion de l'information est pertinente au regard de la sensibilité de la situation (contrôle des flux d'information externe, interne, opérationnelle, institutionnelle, rapports etc.) ; - une périodicité de mise à jour du plan est établie ; - des exercices de simulation sont prévus pour éprouver la faisabilité du plan.

RÉFÉRENTIEL D'ACTIVITÉS Décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES Identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités	RÉFÉRENTIEL D'ÉVALUATION Définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis	
		Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation
A2. Actualisation	<p>Afin de garantir la performance de l'intervention, actualiser, au plus tôt et dans des délais contraints, le plan de contingence existant en prenant en compte les éléments nouveaux.</p> <p><u>Par la maîtrise de ces savoir-faire opérationnels :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - étudier les retours d'expériences ; - actualiser les informations détenues ; - mesurer les écarts ; - proposer des évolutions. 	<p>Voie formative :</p> <ul style="list-style-type: none"> - contrôles de connaissances ; - mises en situation contextualisées ; - études de cas et/ou de restitutions technico-opérationnelles. <p>VAE :</p> <ul style="list-style-type: none"> - étude du livret 2 ; - entretien avec le jury ; - mise en situation, si nécessaire. 	<ul style="list-style-type: none"> - les éléments nouveaux sont rapidement recherchés, collectés, analysés et colligés ; - la recherche d'un réseau d'acteurs locaux est envisagée ; - les écarts sont déterminés et leur influence est analysée ; - les évolutions sont conçues, argumentées et proposées à validation.

RÉFÉRENTIEL D'ACTIVITÉS Décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES Identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités	RÉFÉRENTIEL D'ÉVALUATION Définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis	
		Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation

BLOC DE COMPÉTENCES SPÉCIFIQUES C : ORGANISER ET DIRIGER LA LOGISTIQUE OPÉRATIONNELLE D'UNE INTERVENTION DANS UNE ZONE DE CRISE

La maîtrise de la chaîne logistique est un des enjeux clés pour la réussite d'une intervention. Le CISU s'implique donc de façon active en concevant, pilotant et gérant l'acheminement des produits depuis leurs lieux d'approvisionnement. Il supervise leur stockage ou leur distribution en garantissant à tous de disposer au bon moment et au bon endroit de toutes les ressources nécessaires pour accomplir la mission. De plus, après avoir basé sa réflexion sur l'anticipation, la disponibilité, les élongations, la stabilité, la sécurité, le coût, etc., il conseille la Direction en préconisant des choix et des options adaptées. Enfin, il assure le contrôle de la mise en œuvre de la QHSE et assume la gestion du budget, la négociation des contrats locaux avec des entreprises, les relations avec les autorités locales, etc. Si nécessaire, dans la perspective d'une intervention sur court préavis, il analyse la situation dans des délais contraints afin d'élaborer une stratégie de réalisation pragmatique et pertinente dans le cadre espace/temps de l'intervention.

A1. Pilotage de la gestion des ressources

A11. Humaines

Afin de permettre une gestion optimale du personnel, **garantir la déclinaison de la politique RH de la structure,** dans le respect des directives du Groupe.

Par la maîtrise de ces savoir-faire opérationnels :

- élaborer des procédures ;
- créer des outils de gestion ;
- établir un échancier et contrôler son respect ;
- organiser et structurer les échanges entre les différents intervenants ;
- superviser des conventions et définir les modalités de partenariats.

Voie formative :

- contrôles de connaissances ;
- mises en situation contextualisées ;
- études de cas et/ou de restitutions technico-opérationnelles.

VAE :

- étude du livret 2 ;
- entretien avec le jury ;
- mise en situation, si nécessaire.

- le besoin en moyens humains est clairement formalisé ;
- les effectifs sont pertinents ;
- le plan de charge est élaboré et cohérent ;
- son application est contrôlée ;
- les critères d'évaluation des prestataires sont définis ;
- la rédaction des contrats est maîtrisée ;
- les échanges sont constructifs ;
- les coûts sont optimisés.

RÉFÉRENTIEL D'ACTIVITÉS Décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES Identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités	RÉFÉRENTIEL D'ÉVALUATION Définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis	
		Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation
A12. Matérielles	<p>Afin d'assurer un maintien en condition opérationnelle optimal, diriger la mise en œuvre de la politique de maintenance adaptée à la structure en identifiant tous les critères s'y afférant et en recherchant l'optimisation des coûts.</p> <p><u>Par la maîtrise de ces savoir-faire opérationnels :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - analyser le besoin et définir les moyens nécessaires à la maintenance ; - élaborer un plan de charge et contrôler son application ; - coordonner le démarchage et l'évaluation des prestataires extérieurs en vue d'une validation ; - superviser l'établissement des contrats selon les règles définies ; - contrôler l'application des préconisations des constructeurs ; - identifier les dysfonctionnements éventuels. 	<p>Voie formative :</p> <ul style="list-style-type: none"> - contrôles de connaissances ; - mises en situation contextualisées ; - études de cas et/ou de restitutions technico-opérationnelles. <p>VAE :</p> <ul style="list-style-type: none"> - étude du livret 2 ; - entretien avec le jury ; - mise en situation, si nécessaire. 	<ul style="list-style-type: none"> - le besoin en moyens matériels est clairement formalisé ; - les moyens retenus sont pertinents ; - le plan de charge est élaboré et cohérent ; - son application est contrôlée ; - les critères d'évaluation des prestataires sont définis ; - la rédaction des contrats est maîtrisée ; - les préconisations techniques sont respectées ; - les coûts sont optimisés.

RÉFÉRENTIEL D'ACTIVITÉS Décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES Identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités	RÉFÉRENTIEL D'ÉVALUATION Définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis	
		Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation
A13. Financières	<p>Afin de subvenir aux besoins de la structure, élaborer un budget et ordonnancer les dépenses en optimisant son utilisation.</p> <p><u>Par la maîtrise de ces savoir-faire opérationnels :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - établir un budget prévisionnel ; - créer des indicateurs de suivi de budget ; - piloter le budget de la structure ; - superviser et valider les engagements de dépense ; - réorienter les lignes budgétaires. 	<p>Voie formative :</p> <ul style="list-style-type: none"> - contrôles de connaissances ; - mises en situation contextualisées ; - études de cas et/ou de restitutions technico-opérationnelles. <p>VAE :</p> <ul style="list-style-type: none"> - étude du livret 2 ; - entretien avec le jury ; - mise en situation, si nécessaire. 	<ul style="list-style-type: none"> - les besoins financiers et leur périmètre d'emploi sont définis ; - les interlocuteurs budgétaires sont identifiés et connus ; - les règles de gestion sont établies selon la réglementation et leur application est contrôlée ; - les indicateurs de suivi sont pertinents et réalistes ; - des réorientations de lignes de crédit sont envisagées et pertinentes.

RÉFÉRENTIEL D'ACTIVITÉS Décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES Identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités	RÉFÉRENTIEL D'ÉVALUATION Définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis	
		Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation
			<ul style="list-style-type: none"> - les ressources transport sont identifiées en prenant en compte le coût optimal ; - les capacités de manutention et stockage sont définies en fonction des transports prévisibles.
A22. Moyens	<p>Afin d'assurer l'acheminement des moyens nécessaires à la mission, coordonner les flux des moyens en garantissant la continuité de l'activité de la structure, dans le respect de la réglementation.</p> <p><u>Par la maîtrise de ces savoir-faire opérationnels :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - identifier les différents degrés de vulnérabilité liés aux pannes matérielles, à un danger ou à une menace potentielle ; - prioriser les acheminements ; - établir le plan d'approvisionnement et contrôler son application. 	<p>Voie formative :</p> <ul style="list-style-type: none"> - contrôles de connaissances ; - mises en situation contextualisées ; - études de cas et/ou de restitutions technico-opérationnelles. <p>VAE :</p> <ul style="list-style-type: none"> - étude du livret 2 ; - entretien avec le jury ; - mise en situation, si nécessaire. 	<ul style="list-style-type: none"> - l'analyse des dangers, menaces, risques, est pertinente et étayée ; - les flux sont en cohérence avec les besoins ; - les cas non conformes sont identifiés et solutionnés ; - le plan d'acheminement est cohérent ; - les réglementations sont appliquées (personnel, matières dangereuses, ressources, etc.) ; - les ressources sont déployées sur la zone d'engagement.

RÉFÉRENTIEL D'ACTIVITÉS Décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES Identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités	RÉFÉRENTIEL D'ÉVALUATION Définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis	
		Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation
A23. Stocks	<p>Afin d'éviter la rupture capacitaire de la structure, superviser la gestion des stocks en garantissant leur disponibilité.</p> <p><u>Par la maîtrise de ces savoir-faire opérationnels :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - organiser la gestion de stock ; - définir les stocks d'urgence ; - déterminer le seuil d'alerte ; - contrôler le stockage et la distribution ; - maîtriser les coûts ; - assurer le renouvellement de la ressource ; - identifier la ressource extérieure à la structure ; - établir les conventions et modalités de partenariats. 	<p>Voie formative :</p> <ul style="list-style-type: none"> - contrôles de connaissances ; - mises en situation contextualisées ; - études de cas et/ou de restitutions technico-opérationnelles. <p>VAE :</p> <ul style="list-style-type: none"> - étude du livret 2 ; - entretien avec le jury ; - mise en situation, si nécessaire. 	<ul style="list-style-type: none"> - les besoins sont satisfaits ; - les stocks d'urgence sont prévus ; - les seuils d'alerte sont clairement définis ; - les délais d'indisponibilité sont réduits au minimum ; - les coûts sont optimisés ; - les partenaires sont identifiés et conventionnés.

RÉFÉRENTIEL D'ACTIVITÉS Décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES Identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités	RÉFÉRENTIEL D'ÉVALUATION Définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis	
		Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation
A3. Coordination HSE	<p>Afin de réduire les risques au plus faible niveau, superviser l'application de la politique HSE en s'appuyant sur les réglementations en vigueur.</p> <p><u>Par la maîtrise de ces savoir-faire opérationnels :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - établir une cartographie des risques ; - en déduire les actions de réduction ; - identifier les différentes réglementations à appliquer ; - les décliner en les adaptant à la structure ; - désigner des responsables de domaine ; - organiser le contrôle. 	<p>Voie formative :</p> <ul style="list-style-type: none"> - contrôles de connaissances ; - mises en situation contextualisées ; - études de cas et/ou de restitutions technico-opérationnelles. <p>VAE :</p> <ul style="list-style-type: none"> - étude du livret 2 ; - entretien avec le jury ; - mise en situation, si nécessaire. 	<ul style="list-style-type: none"> - une cartographie des risques a été établie ; - les actions de réduction des risques sont déterminées ; - une liste des moyens nécessaires à l'action préventive est établie ; - les réglementations en vigueur sont connues et respectées ; - la pertinence du dispositif et l'application de la politique sont contrôlées et évaluées en permanence ; - les collaborateurs sont responsabilisés.

Identification des blocs de compétences de la certification professionnelle

Intitulés	Descriptif et modalités d'évaluation et de certification
<p>Bloc de compétences 1 : Concevoir puis évaluer une intervention en situation d'urgence en zone de crise</p> <ul style="list-style-type: none"> - identifier les résultats escomptés de l'intervention, en étudiant les termes d'une demande complexe ; - organiser la collecte des informations selon les axes définis en utilisant les différentes sources ; - évaluer les différentes vulnérabilités de l'intervention, en recensant de façon exhaustive les dangers et leurs conséquences ; - apprécier au plus vite le besoin humain, matériel et financier nécessaire au déroulement optimal de la mission ; - définir une stratégie d'intervention, en se conformant à l'allocation des ressources et des contraintes ; - concevoir des plans en adéquation avec les protocoles d'intervention, les délais à respecter, les capacités mobilisables et la stratégie définie ; - soumettre ses recommandations à la hiérarchie, tout en les argumentant ; - organiser au plus tôt la répartition des actions et/ou tâches en respectant la planification concernée ; - confronter les différentes hypothèses d'emploi en identifiant la faisabilité et le gain, selon les différentes possibilités ; - coordonner et superviser sous pression les phases et les actions, en contrôlant les délais et les résultats escomptés ; - superviser les opérations amont du désengagement, en vue d'un reconditionnement pour le repli ; - concevoir un processus d'amélioration des procédures en appréciant de manière factuelle le déroulement de l'intervention ; - formaliser dès que possible les ajustements indispensables, en se référant aux enseignements tirés. 	<p><u>Par la voie formative :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - tests écrits ; - mises en situation contextualisées (statiques et dynamiques) ; - restitutions technico opérationnelles ; - étude(s) de cas. <p><u>Pour les candidatures par VAE :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - livret 2 de présentation de l'expérience ; - associé à entretien oral avec le jury ; - complété, selon le cas, par une mise en situation simulée ou reconstituée. <p>Le candidat est informé des modalités d'évaluation lors de l'envoi du courrier de convocation devant le jury.</p>
<p>Bloc de compétences 2 : Coordonner une intervention en situation d'urgence en zone de crise</p> <ul style="list-style-type: none"> - contrôler l'efficacité du dispositif de protection en conseillant sa hiérarchie en qualité d'expert du domaine sûreté ; - superviser la sécurité en contrôlant les différents secteurs ; - superviser l'exploitation des outils d'information, en coordonnant la répartition des équipements et en veillant à l'application des procédures ; - contrôler les réalisations RH en participant à la formalisation du plan d'action, à l'établissement du diagnostic et à la définition du besoin piloter le budget en maîtrisant les fonds ; - superviser les actions de la <i>supply chain</i> en validant les expressions de besoins, tout en priorisant et arbitrant les choix. 	

Intitulés	Descriptif et modalités d'évaluation et de certification
<p>Bloc de compétences 3 : Manager une structure opérationnelle dans une zone de crise</p> <ul style="list-style-type: none"> - diriger la manœuvre d'acheminement, en vérifiant le respect de la planification ; - superviser la mise en œuvre du dispositif initial en contrôlant la réception de l'intégralité des moyens ; - promouvoir les enjeux de la mission en créant une synergie favorisant la performance ; - superviser l'acquisition et le développement des compétences au regard de celles qui sont requises, en mesurant les écarts ; - évaluer le personnel en appréciant les résultats et en proposant, si nécessaire les actions correctives adaptées ; - superviser et garantir le maintien en condition opérationnelle en contrôlant les seuils minimum d'usure professionnelle ; - concevoir des indicateurs de contrôle concourant à l'optimisation de la performance ; - coordonner la communication en élaborant un plan spécifique ; - conduire une négociation en analysant les freins, les attentes, les coûts induits et les intérêts respectifs ; - favoriser les relations partenariales en initiant le rapprochement des différentes entités et en proposant une mutualisation des moyens. 	<p><u>Par la voie formative :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - tests écrits ; - mises en situation contextualisées (statiques et dynamiques) ; - restitutions technico opérationnelles ; - étude(s) de cas. <p><u>Pour les candidatures par VAE :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - livret 2 de présentation de l'expérience ; - associé à entretien oral avec le jury ; - complété, selon le cas, par une mise en situation simulée ou reconstituée. <p>Le candidat est informé des modalités d'évaluation lors de l'envoi du courrier de convocation devant le jury.</p>
<p>Bloc de compétences spécifiques A : Anticiper et diriger la collecte, le traitement puis la diffusion de l'information</p> <ul style="list-style-type: none"> - définir les origines, les composantes et les conséquences de tous les facteurs constituant la crise considérée ; - collecter l'ensemble des informations disponibles quant aux évolutions de la situation en cours ou à venir, en mettant l'accent sur les domaines ayant un impact sur le plan sécuritaire ; - analyser et diffuser l'ensemble des éléments d'appréciation détenus, au profit de toutes les entités impliquées ; - établir un bilan post-intervention en soulignant les enseignements pouvant être retirés de chaque expérience. 	
<p>Bloc de compétences spécifiques B : Concevoir et actualiser les plans de contingence d'une intervention</p> <ul style="list-style-type: none"> - concevoir un plan de contingence répondant aux attentes du commanditaire ; - actualiser, au plus tôt et dans des délais contraints, le plan de contingence existant, en prenant en compte les éléments nouveaux. 	
<p>Bloc de compétences spécifiques C : Organiser et diriger la logistique opérationnelle d'une intervention</p> <ul style="list-style-type: none"> - garantir la déclinaison de la politique RH de la structure, dans le respect des directives du Groupe ; - diriger la mise en œuvre de la politique de maintenance adaptée à la structure, en identifiant tous les critères s'y afférant et en recherchant l'optimisation des coûts ; - élaborer un budget et ordonnancer les dépenses en optimisant son utilisation ; - élaborer un ensemble de processus spécifiques selon l'horizon et le niveau de détails regardés ; - coordonner les flux des moyens en garantissant la continuité de l'activité de la structure, dans le respect de la réglementation ; - superviser la gestion des stocks en garantissant leur disponibilité ; - superviser l'application de la politique HSE en s'appuyant sur les réglementations en vigueur. 	

DOSSIER RELATIF À LA DEMANDE D'ENREGISTREMENT DE DROIT

NOTES :