

REFERENTIELS DE COMPETENCES ET D'EVALUATION

Détection, Evaluation et Maitrise Opérationnelle des Comportements Radicaux, Asociaux et Transgressifs (DEMOCRAT)



	Référentiel de compétences	Référentiel d'évaluation			
	COMPETENCES	MODALITE D'EVALUATION		CRITERES D'EVAUATION	
		QCM	Préparation étude de cas - Plan détaillé -	Entretien	
1	Comprendre, définir et qualifier un comportement asocial, radical et transgressif à travers un regard transdisciplinaire afin de déterminer s'il contrevient au cadre légal, s'il pose de graves dysfonctionnement à l'organisation ou s'il met en jeu la sécurité / sûreté des collaborateurs	X		X	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Les comportements des individus sont observés</li> <li>- Ces comportements sont traduits pour être rattachés à des théories et mouvements idéologiques et politiques</li> <li>- Cartographier les comportements qui peuvent susciter une difficulté</li> <li>- Des points de vues différents et pertinents sont sollicités et pris en compte: psychologue ou psychiatre, juriste, philosophe</li> <li>- Les modes opératoires des groupes/individus transgressifs sont connus</li> </ul>
2	Appréhender la radicalisation dans son contexte historique afin de comprendre la nature de la radicalité à laquelle l'organisation est confrontée	X			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Les grandes étapes historiques des phénomènes de radicalisation (France et international) sont connues et leurs détails sont mis en œuvre dans la réflexion</li> <li>- La grille d'indices de radicalisation établie par le ministère de l'Intérieur est connue et maîtrisée</li> </ul>
3	Mobiliser le cadre légal dans son activité et son environnement de travail afin de déterminer si la réponse doit être juridique, managériale ou opérationnelle		X		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Les fondamentaux de la responsabilité civile et pénale en matière de sécurité-sûreté sont maîtrisés</li> <li>- Les régimes juridiques propres aux secteurs privé et public sont identifiés</li> <li>- Les notions de laïcité et de neutralité sont distinguées</li> <li>- Les enjeux de la loi Sapin 2 sont connus et les conséquences assimilées</li> </ul>
4	Construire et gérer les procédures et outils juridiques internes de l'entreprise afin d'apporter la réponse la plus adaptée permettant un fonctionnement optimal de l'organisation		X	X	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Les outils juridiques internes de l'entreprise (charte, règlement intérieur, consignes, notes de services, protection des données, RGPD etc...) sont mis en place</li> <li>- Les procédures et documents normatifs internes (guide, formation, grille d'observation etc.), destinés à la gestion des comportements, sont rédigés et appliqués</li> </ul>
5	Identifier les dispositifs, politiques publiques et acteurs de la lutte contre la radicalisation dans le but de travailler en partenariat avec les pouvoirs publics et les structures privées ou associatives spécialisées sur cette question	X			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Une cartographie des acteurs est réalisée et utilisée</li> <li>- Les modes d'action et les périmètres d'intervention des différents acteurs (sécurité publique, maintien de l'ordre, agents de sécurité privé, entreprises...) sont connus, maîtrisés et respectés</li> </ul>

REFERENTIELS DE COMPETENCES ET D'EVALUATION

Détection, Evaluation et Maitrise Opérationnelle des Comportements Radicaux, Asociaux et Transgressifs (DEMOCRAT)



	Référentiel de compétences	Référentiel d'évaluation			
	COMPETENCES	MODALITE D'EVALUATION		CRITERES D'EVAUATION	
		QCM	Préparation étude de cas - Plan détaillé -	Entretien	
6	Adapter son organisation au risque d'atteinte aux personnes et aux biens afin de sécuriser les collaborateurs, tout en satisfaisant aux obligations légales			X	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Une fonction sûreté est mise en place au sein de l'entreprise</li> <li>- Un travail en mode projet (transversalité, matriciel) avec un ensemble de fonctions est réalisé</li> <li>- Le candidat prévoit une sensibilisation à la radicalisation des collaborateurs de son organisation quand des formations ne sont pas envisageables</li> </ul>
7	Prévenir les attaques réputationnelles à l'encontre de son organisation sur le thème de la radicalisation afin d'éviter une destabilisation de la structure			X	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Le fonctionnement et les acteurs du système médiatique sont connus</li> <li>- La méthodologie de production de contenus employée par les médias et les acteurs connexes est connue</li> <li>- Les modes d'action d'acteurs contestataires ou hostiles à l'organisation projetant de lui porter atteinte sont identifiés et analysés</li> </ul>
8	Piloter l'organisation en situation de crise dans le but d'assurer la continuité d'activité	X		X	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Les fondamentaux de la gestion de crise et des procédures associées (équipements physiques, procédures d'urgence de base) sont mis en place</li> <li>- Le stress est géré, maîtrisé et non communiqué aux membres de l'équipe</li> <li>- La communication adéquate est appliquée: au cours de la situation dégradée et après celle-ci</li> <li>- Des retours d'expériences (retex) sont prévus et effectués à l'issue de toute crise</li> </ul>
9	Apporter une réponse adaptée à la violence physique afin d'éviter tout risque sur la sûreté et la sécurité des collaborateurs et de conserver un climat social serein	X		X	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Le stress est maîtrisé et non communiqué aux membres de l'équipe</li> <li>- Les effets du phénomène de foule sont anticipés ou traités</li> </ul>