



**MINISTÈRE  
DE L'INTÉRIEUR**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**CERTIFICATION PROFESSIONNELLE D'ENQUÊTEUR JUDICIAIRE DE SÉCURITÉ INTÉRIEURE**  
**RÉFÉRENTIEL D'ACTIVITÉS, DE COMPÉTENCES ET D'ÉVALUATION**

REFERENTIEL D'ACTIVITES <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	REFERENTIEL DE COMPETENCES <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	REFERENTIEL D'EVALUATION <i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
<b>I-ANALYSER LA SITUATION DE CRISE AFIN DE DEFINIR UNE STRATEGIE DE NEGOCIATION ET D'INTERVENTION</b>			
<b>I-A : Analyser la situation de crise préalable à la phase de négociation.</b>	<b>Evaluer la situation de crise en application d'une méthode d'analyse :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>recueillir les différentes informations auprès des tiers (officier, familles, médecin, voisin...) directement ou par l'intermédiaire de la base arrière (unité centrale RAID ou GIGN)</li> <li>synthétiser et analyser les informations recueillies en prenant en compte le risque de passage à l'acte ou le risque suicidaire, la dangerosité et l'urgence.</li> </ul>	<u>Par la voie de la formation :</u>  – <b>Epreuve écrite</b> , dans le cadre d'un contrôle continu, qui se présentent sous la forme de QCM et de questions nécessitant des réponses courtes argumentées et structurées.	

	<p><b>Définir et évaluer les problèmes logistiques et techniques</b> de la cellule négociation in situ :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• définir l'emplacement stratégique du poste de commandement (PC) (véhicule, appartement à proximité de la crise)</li> <li>• définir les moyens de communication les plus adaptés (téléphone, mégaphone, mail...)</li> <li>•</li> </ul> <p><b>Dresser un premier bilan de la situation</b> au regard des informations recueillies.</p> <p><b>Fixer les objectifs de négociation par rapport aux contraintes opérationnelles</b> et selon les typologies existantes (forcené, prise d'otage, suicidaire, attaque terroriste, enlèvement).</p> <p><b>Définir une stratégie de négociation à partir du premier bilan dressé</b> (ex : libération des otages, réduire la rançon, obtenir une preuve de vie...).</p> <p><b>Se faire connaître des autorités requérantes</b> (prise de contact durant le transport sur les lieux de la crise et sur place).</p>	<p><b>– Mises en situation</b> (simulations inspirées de faits réels) permettant d'évaluer les différentes compétences mises en œuvre dans le cadre de la planification préalable à la gestion d'une crise (analyse de la situation de crise, mise en place d'un PC, compte-rendu aux autorités).</p> <p>La moyenne de l'ensemble des notes du candidat obtenues à ces évaluations devra être supérieure ou égale à 12/20 Une note inférieure à 6/20 lors d'une évaluation provoquera la mise en fin de formation du candidat.</p> <p>Un coefficient de 2 est appliqué aux évaluations pratiques.</p>	<p>– Rigueur dans l'exécution des préparatifs (mise en place du PC).</p> <p>– Respect des différentes phases de la méthode d'évaluation.</p> <p>– Qualité du recueil des renseignements.</p> <p>– Cohérence de l'évaluation de la situation.</p> <p>– Pertinence de la stratégie définie par rapport aux contraintes opérationnelles.</p> <p>– Qualité et précision du compte rendu.</p>
--	---	---	--

	<p><b>Prendre en compte les moyens mis en place par le commandant des opérations</b> et définir les consignes complémentaires de sécurité (recul du périmètre de sécurité, surveillance des tiers, protocole de reddition, protocole de libération d'otage, remise de rançon, remise d'objet...).</p>	<p><b>– Période de professionnalisation en unité d'emploi d'une durée de 12 mois :</b></p> <p>Elle consiste en une période d'observation et d'évaluation en situation réelle de douze mois (renouvelable 12 mois) à partir de la fin de la formation théorique.</p> <p>L'évaluation en situation réelle de négociation est faite par le chef de dispositif ou d'antenne ou son adjoint à partir d'une grille d'évaluation professionnelle.</p>	
<p><b>I-B : Dégager les éléments pertinents pour informer régulièrement les autorités de l'évolution de la situation en vue d'être une aide à la prise de décision.</b></p>	<p><b>Présenter le bilan de la situation</b> au commandant de l'opération et/ou aux autorités requérantes.</p> <p><b>Proposer et faire valider régulièrement sa stratégie de négociation</b> par le commandant des opérations d'intervention spécialisée et/ou par les autorités requérantes.</p> <p><b>Informier régulièrement les autorités</b> hiérarchiques, judiciaires, administratives et politique (Chef de service, Procureur, Maire, Préfet, Ministre) sur l'évolution de la négociation et leur communiquer les renseignements recueillis (lieux, armes utilisées, auteurs, victimes ou otages...).</p>		<p>– Clarté et précision dans la transmission des informations aux autorités.</p> <p>– Régularité, pertinence et précision des comptes rendus.</p> <p>– Exposé de la stratégie de négociation clair et argumenté, permettant la prise de décision des autorités.</p>

## II- GERER ET RESOUDRE UNE CRISE DANS LE CADRE DE LA NEGOCIATION

<p><b>II-A – Parvenir à instaurer un dialogue avec la ou les personnes à l’origine de la situation de crise.</b></p>	<p><b>Choisir le mode de communication le plus adapté</b> à la situation (téléphone, mail, mégaphone...).</p> <p><b>Engager la négociation</b> en entrant en contact avec la ou les personnes à l’origine de la crise (présentation du négociateur et de son équipe, explication de la raison de leur présence...).</p> <p><b>Se faire accepter en tant qu’interlocuteur privilégié</b> par la ou les personnes à l’origine de la crise.</p> <p><b>Faire baisser le niveau émotionnel</b> de la ou des personnes à l’origine de la crise et le stabiliser.</p> <p>Appliquer les techniques et processus de négociation pour atteindre les objectifs fixés (écoute active, monologue si absence de dialogue...).</p> <p>Modifier le mode de communication à tout moment selon l’urgence d’intervention.</p>	<p><u>Par la voie de la formation :</u></p> <p>– <b>Evaluation écrite</b> qui se présente sous la forme d’une étude de cas psychopathologique.</p> <p>– <b>Mises en situation</b> (simulations inspirées de faits réels) permettant d’évaluer les compétences mises en œuvre dans le cadre de gestion d’une crise (détermination du profil psychologique, prise de contact, gestion de la négociation).</p> <p>La moyenne de l’ensemble des notes du candidat obtenues à ces évaluations devra être supérieure ou égale à 12/20. Une note inférieure à 6/20 lors d’une évaluation provoquera la mise en fin de stage du candidat.</p>	<p>– Efficacité de la prise de contact (présentation, légitimité de présence, proposition d’aide et d’assistance...).</p> <p>– Le candidat adapte sa communication en tenant compte du profil de l’individu auteur de la situation de crise.</p> <p>– Le candidat parvient à se faire accepter et à instaurer un rapport de confiance.</p> <p>– Maîtrise des techniques d’écoute active (reformulations, silences, encouragements, questions ouvertes, question d’approfondissement...).</p> <p>– Maîtrise des techniques de communication para verbale et non verbale (intonation, ton, débit, expression, posture, synchronisation, contact visuel...).</p>
--	--	---	---

		<p><b>– Période de professionnalisation en unité d'emploi d'une durée de 12 mois :</b></p> <p>Période d'observation et d'évaluation à partir de la fin du de formation théorique pendant laquelle le candidat est amené à gérer et résoudre une situation de crise. L'évaluation est faite par le chef de dispositif ou le chef d'antenne ou son adjoint à partir d'une grille d'évaluation professionnelle.</p> <p><u>Par la voie de la validation des acquis de l'expérience</u></p> <p>– Dossier de VAE (dossier de description de l'expérience) Le candidat à la certification doit décrire au minimum trois de ses propres expériences de négociation de situation de crise.</p> <p>– Entretien avec un jury Le candidat est reçu par le jury de VAE en entretien d'une durée de 30 minutes.</p>	<p>– Qualité et pertinence de l'argumentation (structure et clarté).</p> <p>– Qualités empathiques.</p> <p>– Gestion du stress.</p>
<p><b>II-B -Dresser ou affiner le profil psychologique du ou des auteurs de la situation de crise.</b></p>	<p><b>Dégager la dimension psychologique ou psychiatrique</b> du profil du ou des auteurs à partir des informations recueillies et des outils d'évaluation, afin d'adapter la stratégie de négociation.</p> <p><b>Déceler les émotions</b> de la ou des personnes à l'origine de la crise.</p> <p><b>Décrire et analyser la personnalité</b> du ou des auteurs en fonction de leurs réponses et de leur comportement.</p> <p><b>Confronter sa propre analyse</b> avec les renseignements déjà connus pour confirmer ou infirmer le profil.</p> <p>Savoir mettre à profit l'analyse du psychologue du groupe de négociation.</p>	<p><u>Par la voie de la validation des acquis de l'expérience</u></p> <p>– Dossier de VAE (dossier de description de l'expérience) Le candidat à la certification doit décrire au minimum trois de ses propres expériences de négociation de situation de crise.</p> <p>– Entretien avec un jury Le candidat est reçu par le jury de VAE en entretien d'une durée de 30 minutes.</p>	<p>– Maîtrise des outils d'évaluation psychologique et psychiatrique.</p> <p>– Pertinence de l'évaluation du profil de l'auteur de la situation de crise.</p> <p>– Adéquation entre les techniques de négociation et le profil dressé de l'auteur de la situation de crise.</p>
<p><b>II-C- Faire cesser la crise en</b></p>	<p><b>Recueillir tous les renseignements</b> à des fins</p>		<p>– Efficacité de la stratégie de</p>

<p><b>préservant les vies humaines.</b></p>	<p>d'action.</p> <p><b>Appliquer les techniques et processus de négociation</b> pour atteindre les objectifs fixés.</p> <p><b>S'enquérir de l'état de santé</b> (mental et physique) de toutes les personnes présentes.</p> <p><b>Induire le ou les auteurs vers une perspective de solution positive</b> ou minimiser la gravité des faits si besoin et si possible.</p> <p><b>Répondre fermement aux actes d'intimidation</b> de la ou des personnes à l'origine de la crise en minimisant les risques.</p> <p><b>Gérer les demandes, menaces et ultimatum.</b></p> <p><b>Aviser régulièrement</b> le gestionnaire de crise au fur et à mesure du recueil de renseignements .</p>		<p>négociation utilisée.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Qualité du recueil de renseignement.</li> <li>– Réactivité face à des ultimatums.</li> <li>– Habilité à répondre aux questions.</li> <li>– Le candidat parvient à influencer positivement sur le comportement de l'auteur de la situation de crise (reddition pacifique ou facilite l'opération d'intervention).</li> </ul>
<p><b>II-D- Évoluer au sein d'une cellule intégrée à un poste de commandement « opération ».</b></p>	<p><b>Définir et structurer l'équipe</b> en charge de la négociation lors d'une situation de crise.</p> <p><b>Collaborer avec un expert du domaine</b> et savoir sérier le renseignement utile à la négociation.</p> <p><b>Identifier une tierce personne pertinente</b> pour la gestion de la crise :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• évaluer la relation à l'individu en crise ;</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>– Capacité à gérer une cellule de négociation.</li> <li>– Pertinence et efficacité dans l'emploi d'une tierce personne intermédiaire ou d'un expert.</li> <li>– Maîtrise de l'emploi d'un interprète.</li> <li>– Respect des procédures liées à la réglementation en négociation et à la sécurité.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"><li>• évaluer la capacité de la tierce personne à gérer ses émotions ;</li><li>• évaluer la capacité de la tierce personne à être à l'écoute des consignes du négociateur.</li></ul> <p><b>Gérer une tierce personne intermédiaire</b> dans la négociation (famille, médecin, témoin...).</p> <p><b>Négocier, le cas échéant, via un interprète</b> avec la ou les personnes à l'origine de la crise.</p> <p><b>Définir et respecter le rôle imparti</b> au sein de la cellule.</p> <p><b>Transmettre les informations essentielles au groupe tactique</b> afin de faciliter et sécuriser la phase d'intervention le cas échéant.</p> <p><b>Agir en toute sécurité dans le respect</b> du secret des informations recueillies et du protocole d'intervention établi conjointement avec le chef de l'équipe tactique.</p>		
--	--	--	--