



## **PARCOURS DE FORMATION DU LIEUTENANT DE 1<sup>ère</sup> classe SPP**

### **RÉFÉRENTIELS NATIONAUX D'ACTIVITÉS ET DE COMPÉTENCES DE :**

**Chef de groupe  
Officier de garde  
Officier d'encadrement**



---

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



# SOMMAIRE

---

Les présents référentiels décrivent les activités et les compétences de lieutenant de 1 <sup>ère</sup> classe SPP
---

Suivi des modifications des référentiels	page 4
Cadre des activités du lieutenant de 1 <sup>ère</sup> classe	page 5
Cadre de la formation du lieutenant de 1 <sup>ère</sup> classe	page 6
<b><u>Compétences transversales</u></b>	page 9
 <b><u>Référentiel national d'activités et de compétences du chef de groupe</u></b>	page 18
Activités et compétences détaillées	page 19
Fiches par activités, compétences associées	page 21
 <b><u>Référentiel national d'activités et de compétences de l'officier de garde</u></b>	page 34
Activités et compétences détaillées	page 35
Fiches par activités, compétences associées	page 36
 <b><u>Référentiel national d'activités et de compétences de l'officier d'encadrement</u></b>	page 39
Activités et compétences détaillées	page 40
Fiches par activités, compétences associées	page 41

## SUIVI DES MODIFICATIONS DES REFERENTIELS

---

Dates	Numéro de version	Impact

## **Contexte**

Les lieutenants de 1<sup>ère</sup> classe SPP coordonnent et dirigent les personnels et les moyens engagés dans toutes les missions dévolues aux services d'incendie et de secours, dont ils constituent l'encadrement intermédiaire.

Ils ont vocation à pouvoir occuper des emplois prévus par le décret 90-850, sous réserve d'avoir satisfait aux obligations de formation.

Ils participent aux missions opérationnelles en qualité de chef de groupe après réussite à la formation.

Ils peuvent effectuer des tâches de chef d'agrès. Ils participent aux actions de formation et peuvent se voir confier des tâches de gestion administrative et technique.

## **Conditions d'exercice des emplois prévus par les décrets :**

### 1. Conditions de formation :

- Pour l'emploi d'officier de garde, avoir suivi la formation d'officier de garde ;
- Pour l'emploi de chef de groupe, avoir validé la formation de chef de groupe ;
- Pour l'emploi de chef de centre, avoir suivi la formation de chef de centre à la suite de l'affectation sur le poste;
- Pour l'emploi de chef de salle, avoir validé la formation de chef de salle prévue par les référentiels relatifs à la formation aux systèmes d'information et de communication ;
- Pour les tâches de gestion administrative et technique, la formation d'officier d'encadrement permet d'appréhender les emplois de chef de bureau, chef de service.
- Pour l'activité de formation, être qualifié pour une des activités prévues par les référentiels du domaine de la formation et du développement des compétences.

Les autres emplois de lieutenant de 1<sup>ère</sup> classe prévus dans le décret n°90-850 ne sont pas soumis à une obligation de formation.

### 2. Des conditions de maintien dans l'emploi :

Valider la formation de maintien et de perfectionnement des acquis prévue aux articles 6 et 21 de l'arrêté du 22 août 2019 relatif aux formations des sapeurs-pompiers professionnels et volontaires pour chacun des emplois/activités.

### 3. Aptitude médicale :

Adaptée à chacun des emplois/activités exercés.

# CADRE DE LA FORMATION DU LIEUTENANT DE 1<sup>ère</sup> CLASSE SPP

---

La formation d'intégration et de professionnalisation requise dans le cadre de la titularisation, prévue à l'article 9 du décret n°2012-522 comporte l'ensemble des formations suivantes :

- Chef de groupe
- Officier de garde
- Officier d'encadrement
- Accompagnateur de proximité
- Agent de prévention

La formation de professionnalisation des lieutenants de 1<sup>ère</sup> classe antérieurement lieutenant de 2<sup>ème</sup> classe doit permettre de valider l'ensemble des formations citées ci-dessus.

## **Conditions d'accès aux formations**

Les conditions d'accès à la formation sont celles prévues par :

- le décret n°90-850 portant dispositions communes à l'ensemble des sapeurs-pompier professionnels, précisant les grades permettant d'exercer les emplois du lieutenant de 1<sup>ère</sup> classe ;
- le décret n°2012-522 portant statut particulier du cadre d'emploi des lieutenants de sapeurs-pompier professionnels ;
- L'aptitude médicale liée au domaine d'activité concerné par la formation.

## **Prérequis d'accès à la formation d'intégration et de professionnalisation**

Avant l'entrée en formation d'intégration et de professionnalisation, l'employeur doit qualifier son agent d'équipier secours d'urgence aux personnes (Cf. référentiel Equipier SPP – bloc de compétence n°4 – Agir en qualité d'équipier prompt-secours et n°5 – Agir en qualité d'équipier secours d'urgence aux personnes).

Pour l'emploi de chef de groupe : être titulaire de la formation de chef d'agrès tout engin ou suivre à l'ENSOSP, pendant le parcours de formation de lieutenant de 1<sup>ère</sup> classe SPP, une compréhension à l'emploi de chef d'agrès tout engin.

## **Dispositions spécifiques à la formation**

### **A. Conception du parcours de formation et choix pédagogiques :**

La conception du parcours de formation et l'organisation de la formation relève de la responsabilité du directeur de l'ENSOSP.

L'ENSOSP élabore un référentiel interne d'organisation de la formation pour chacun des emplois. Ces référentiels internes d'organisation de la formation retranscrivent les modalités d'organisation de la formation adaptées aux contraintes de l'ENSOSP, tout en respectant les obligations relatives aux référentiels nationaux d'activités et de compétences et aux référentiels nationaux d'évaluation associés.

Toutes les méthodes et techniques pédagogiques peuvent être mises en œuvre pour atteindre le niveau de performances attendu (présentiel, distanciel, tutorat, mise en situation, atelier pédagogique, formation en situation de travail, formation ouverte et à distance...). Le parcours peut être construit de manière fractionnée et discontinue avec des périodes d'immersion. Le recours aux formations intégrées regroupant plusieurs niveaux est propice au développement des compétences transversales et au partage d'expériences lors de parcours croisés. Il permet de valoriser l'implication des stagiaires dans leur parcours de formation en recréant le collectif de travail (principe de la formation intégrée).

**Point de vigilance :** lors de phase d'immersion, un stagiaire n'est pas autorisé à **assurer en propre** l'activité opérationnelle pour laquelle il est en cours de formation.

## B. Équipe pédagogique

La désignation des personnes composant les équipes pédagogiques relève de la responsabilité du directeur de l'ENSOSP. Les équipes pédagogiques doivent être qualifiées conformément aux formations de spécialité du domaine de la formation et du développement des compétences chez les sapeurs-pompiers. Le directeur de l'ENSOSP peut néanmoins solliciter toute personne reconnue compétente dans un domaine d'expertise spécifique pour participer ponctuellement à l'action de formation.

## C. Durée de la formation

Le parcours de formation pour un lieutenant de 1<sup>ère</sup> classe SPP ne disposant d'aucune des qualifications du parcours précisé ci-dessus est estimé à 160 jours de formation.

L'estimation de la durée de la formation d'un lieutenant de 1<sup>ère</sup> classe SPP préalablement qualifié de toutes les compétences relatives au parcours de lieutenant de 2<sup>ème</sup> classe SPP est estimée à 50 jours.

Le volume en jours de la formation est donné à titre indicatif et peut être modifié en fonction de la progression des apprenants et des méthodes et techniques pédagogiques.

La durée de la formation de chef de groupe est estimée à 75 jours cumulés, dont 15 jours d'immersion.

La formation de chef de groupe intègre une compréhension à l'emploi de chef d'agrès tout engin.

La durée de la formation d'officier de garde est estimée à 35 jours cumulés dont 5 jours d'immersion et inclue la formation d'accompagnateur de proximité.

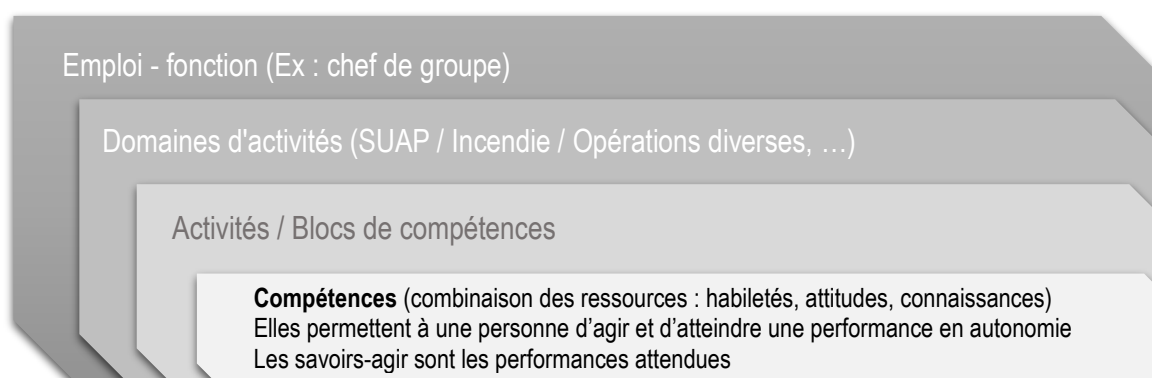
La durée de la formation d'officier d'encadrement est estimée à 45 jours cumulés, dont 10 jours d'immersion.

La durée de la formation d'agent de prévention est estimée à 5 jours cumulés.

Une évaluation diagnostique (Cf. référentiel national d'évaluation) peut permettre de reconnaître et de valider immédiatement des blocs de compétences. Cette validation, à réaliser en amont ou au début de la formation, nécessite une traçabilité précisant les motivations des décisions de l'équipe pédagogique.

## **Description du référentiel d'activités et de compétences**

Le référentiel décrit les activités et les compétences d'un emploi donné :



Le résultat attendu après la formation est de permettre au stagiaire de réaliser ses activités avec l'autonomie adaptée à ses missions. Pour chaque domaine d'activité, les blocs de compétences doivent être validés conformément au référentiel national d'évaluation correspondant.

Des compétences transversales, présentées en amont des référentiels métiers, sont développées au cours du parcours de formation du lieutenant de 1<sup>ère</sup> classe SPP, à l'occasion des blocs de compétences spécifiques à chacun des emplois.

Le référentiel d'activités et de compétences d'accompagnateur de proximité relève de la formation de spécialité du domaine de la formation et du développement des compétences chez les sapeurs-pompiers.

La formation d'agent de prévention est définie dans le guide national de référence relatif à la prévention - GNR PRV1.



## COMPETENCES TRANSVERSALES

Liste des compétences transversales à l'ensemble des domaines d'activités du lieutenant de 1<sup>ère</sup> classe SPP :

Blocs de compétences	COMPÉTENCES ASSOCIÉES
<b>A. Agir selon les règles relatives à la santé, sécurité et qualité de vie en service (SSQVS)</b>	Préserver sa santé tout au long de sa carrière afin d'accomplir ses missions en sécurité
	Intégrer la sécurité individuelle et collective dans chacune de ses actions
	Contribuer au « bien vivre ensemble » dans son environnement professionnel
	Intégrer la préservation du potentiel physique et psychologique
<b>B. S'impliquer dans son emploi</b>	Analyser le contexte, identifier les situations complexes
	S'adapter en fonction des évolutions et des circonstances
	Développer et encourager la réflexivité
	Engager une démarche de développement permanent pour soi et le collectif
	Comprendre et rédiger des écrits
	Exercer en qualité d'acteur du service public
	Diffuser la culture du service public
<b>C. Agir au sein d'un collectif</b>	S'intégrer au sein du collectif
	Travailler avec et pour le collectif
	Échanger et partager les informations
	Développer le collectif en qualité de leader
<b>D. Maintenir la capacité opérationnelle des équipements, véhicules et matériels</b>	Contrôler et superviser la vérification des équipements de protection individuelle
	Contrôler et superviser la vérification des matériels et véhicules
	Diriger le reconditionnement des équipements, matériels et véhicules

## **Bloc de compétences transversales A**

### **Activité : Agir selon les règles relatives à la santé, sécurité, qualité de vie en service (SSQVS)**

#### **Compétences :**

1. Préserver sa santé tout au long de sa carrière afin d'accomplir ses missions en sécurité
2. Intégrer la sécurité individuelle et collective dans chacune de ses actions
3. Contribuer au « bien vivre ensemble » dans son environnement professionnel
4. Intégrer la préservation du potentiel physique et psychologique

#### **Savoir-agir :**

1. Adapter et entretenir son potentiel physiologique, physique, psychologique et social en vue de garantir sa capacité opérationnelle à long terme  
Proscrire tout comportement addictif (substances psychoactives ou dopantes, tabac, alcool, activités sportives excessives, jeux...)
2. Appliquer les principes généraux de prévention et les règles de sécurité en et hors missions opérationnelles  
Veiller à la sécurité des personnels sous ses ordres et solliciter si besoin l'aide d'un officier sécurité  
Utiliser et faire utiliser par l'ensemble des intervenants, les EPI nécessaires à la mission  
Réaliser la mission en adaptant son engagement et celui de l'ensemble des intervenants aux risques, aux enjeux et à ses propres limites  
Savoir réagir face à tout événement soudain et imprévisible affectant les secours engagés et mesurer les conséquences sur le personnel et l'établissement
3. Intégrer les interactions entre la vie privée et les obligations professionnelles  
Etre en capacité d'identifier pour soi-même et l'ensemble des intervenants des situations potentiellement traumatisantes et les dispositifs de prise en charge  
Avoir un comportement empathique et tolérant envers ses collègues (cohésion, entraide, écoute, solidarité, confiance, loyauté...)  
Développer et entretenir des liens sociaux et professionnels variés et réguliers afin d'enrichir ses connaissances et ses compétences et les partager dans un climat de confiance
4. Autoévaluer son potentiel physique  
Développer et améliorer son potentiel physique en référence aux indicateurs de la condition physique (ICP)  
Agir et réagir lors d'une agression physique  
Autoévaluer son potentiel psychologique  
Développer et améliorer son potentiel psychologique  
Agir et réagir lors d'une agression psychologique

### **Éléments des compétences**

#### **Habiletés :**

- ° Identifier les risques initiaux et évolutifs de la mission
- ° Accomplir sa mission en intégrant les règles de sécurité pour soi-même et l'ensemble des intervenants
- ° Analyser l'état et prendre soin des équipements de protection individuelle affectés
- ° Choisir pour soi-même et l'ensemble des intervenants les équipements de protection individuelle adaptés à la mission
- ° Utiliser correctement les équipements de protection individuelle
- ° Adopter des gestes et postures adaptés aux contraintes physiques et physiologiques pour soi et le collectif
- ° Exercer la mission sous pressions physiologiques et psychologiques
- ° Travailler en environnements contraints (chaleur, bruit, sans vision...)
- ° Réagir aux gestes et comportements violents, aux agressions
- ° Signaler les actes de violences
- ° Développer une hygiène de vie adaptée à l'activité et répondant aux ICP

### **Attitudes :**

- ° Faire preuve de motivation, rigueur et sérieux notamment dans l'application des règles de sécurité
- ° Demeurer vigilant tout au long de la mission sur le plan individuel et collectif
- ° Faire preuve de réalisme vis-à-vis de ses propres limites et celles des intervenants
- ° Savoir rendre compte dans le but d'assurer la continuité de la mission
- ° Réagir à toute situation dangereuse ou comportement déviant, notamment en la portant à la connaissance d'une personne ressource (hiérarchie, SSSM, collègue...)
- ° Être force de proposition en matière de SSQVS
- ° Entretenir sa condition physique pendant et en dehors du temps de service
- ° Dialoguer et échanger avec ses collègues, au quotidien comme en situation dégradée
- ° Détecter les contextes et environnements potentiellement violents, dangereux
- ° Gérer le stress de la mission
- ° Maintenir son attention dans la durée
- ° Développer la culture collective liée à l'hygiène de vie adaptée aux activités de sapeurs-pompiers
- ° Percevoir les signes d'alertes d'atteintes du potentiel physique ou psychologique
- ° Veiller aux impacts des contraintes physiologiques et psychologiques
- ° Participer à la veille collective de l'état psychologique de ses collègues
- ° Accompanyer et soutenir les familles en cas d'accident

### **Connaissances :**

- ° Les principes de prévention et règles de sécurité
- ° Les conditions de port, d'entretien et de vérification des EPI, ainsi que leurs limites d'emploi
- ° Les définitions et concepts de la qualité de vie en service (RPS, harcèlement, discrimination...)
- ° Les règles d'hygiène de vie adaptées aux activités de service (sommeil, nutrition, addictions, hygiène corporelle, surpoids ...)
- ° Les principes de l'entraînement physique (régularité, intensité et récupération)
- ° La qualité de vie et de santé en service
- ° L'hygiène et la sécurité en service
- ° L'impact du stress au travail
- ° Les indicateurs de la condition physique (ICP)
- ° Les différentes formes de violences (sociale, familiale, physique, verbale...)
- ° Le cycle de la violence
- ° La perception de la mission des SIS par les personnes vulnérables
- ° La prise en charge hiérarchique et réglementaire des actes de violences subies
- ° La gestion des émotions
- ° La gestion des situations complexes et dramatiques
- ° Les structures et personnes ressources au SIS (SSSM, psychologue...)
- ° La prévention des risques liés à l'activité physique (PRAP)

**Autres ressources :**

- Règlement intérieur du SIS
- Règlement opérationnel du SIS
- Décret 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale
- Arrêté du 6 mai 2000 fixant les conditions d'aptitude médicale des sapeurs-pompiers professionnels et volontaires et les conditions d'exercice de la médecine professionnelle et préventive au sein des services départementaux d'incendie et de secours
- Plan de prévention santé, sécurité et qualité de vie en service 2019-2023 (DGSCGC, 22/11/2018)
- Guide de l'entraînement physique du sapeur-pompier (ENSOSP-2015)
- Modalités relatives aux ICP

## **Bloc de compétences B**

### **Activité : S'impliquer dans son emploi**

#### **Compétences :**

1. Analyser le contexte, identifier les situations complexes
2. S'adapter en fonction des évolutions et des circonstances
3. Développer et encourager la réflexivité
4. Engager une démarche de développement permanent pour soi et le collectif
5. Comprendre et rédiger des écrits
6. Exercer en qualité d'acteur du service public
7. Diffuser la culture du service public

#### **Savoir-agir :**

1. Observer la situation, le contexte, l'environnement  
Analyser et identifier les dangers et les enjeux liés aux risques et aux personnes
2. Adapter son comportement aux circonstances  
Anticiper sur les évolutions de la situation
3. Autoévaluer ses compétences  
Identifier les axes d'amélioration à développer
4. Maintenir et développer ses compétences  
Rechercher les sources ou personnes ressources pour améliorer ses compétences
5. Utiliser les moyens de communication à disposition  
Comprendre les documents écrits  
Élaborer des écrits
6. Agir conformément aux missions du service public  
Se comporter avec l'utilisateur conformément aux valeurs du service public
7. Mesurer les limites d'actions de la fonction publique territoriale, du SIS  
Diffuser et partager les limites d'action de la fonction publique territoriale, du SIS

## **Éléments des compétences**

### **Habiletés :**

- ° Analyser le contexte avec objectivité et recul
- ° Utiliser des techniques, technologies et des matériels adaptés à la situation
- ° Développer et diffuser la culture de sécurité civile
- ° Agir avec honnêteté, intégrité et loyauté conformément aux droits et obligations
- ° Faire face aux aléas
- ° Rechercher des ressources adaptées pour progresser
- ° Élaborer des comptes rendus
- ° Transmettre les informations précises, nécessaires et attendues
- ° Développer et diffuser la culture du service public
- ° Agir avec une réactivité adaptée

### **Attitudes :**

- ° Communiquer, transmettre la culture de sécurité civile
- ° Respecter et diffuser les normes de l'organisation
- ° Adapter l'usage des techniques et des matériels au contexte
- ° Prendre en compte le facteur humain et les biais cognitifs
- ° Être dans une démarche permanente d'évolution de ses connaissances et compétences
- ° S'interroger sur ses pratiques
- ° Savoir se remettre en cause
- ° Assumer ses responsabilités

- ° Développer le sens du contact avec le public (victimes, témoins...)
- ° Communiquer, transmettre la culture du service public
- ° Se comporter selon les valeurs et les normes de l'organisation

#### **Connaissances :**

- ° Le facteur humain et les biais cognitifs
- ° Les valeurs et normes de l'organisation
- ° L'organisation et les missions du SIS
- ° Les droits et obligations du fonctionnaire
- ° Le devoir de réserve
- ° Le processus de l'apprentissage
- ° Le processus de l'amélioration continue, des démarches qualité
- ° Le droit de retrait
- ° Le compte-rendu et la rédaction de documents
- ° La déontologie et les obligations professionnelles
- ° Les outils informatiques et logiciels du SIS
- ° L'environnement territorial (missions, organisation, financement)
- ° Les filières, cadres d'emplois et carrière
- ° Le statut particulier de sapeur-pompier professionnel
- ° Les instances paritaires et partenaires sociaux
- ° La formation tout au long de la vie

#### **Autres ressources :**

- Règlement intérieur du SIS
- Règlement opérationnel du SIS
- Textes officiels de la fonction publique
- Article 40 du code de la procédure pénale
- Guide de doctrine « exercice du commandement et conduite des opérations »
- Livret stagiaire formation d'intégration du fonctionnaire territorial catégorie B (CNFPT)
- Charte sur le sens de l'action publique pour les agents de l'administration territoriale publique (CNFPT)

## **Bloc de compétences C**

### **Activité : Agir au sein d'un collectif**

#### **Compétences :**

1. S'intégrer au sein du collectif
2. Travailler avec et pour le collectif
3. Échanger et partager les informations
4. Développer le collectif en qualité de leader

#### **Savoir-agir :**

1. Analyser les forces et faiblesses du collectif  
Développer la notion de collectif
2. Partager l'intérêt commun  
Favoriser la bienveillance  
Encourager et animer les initiatives de développement durable
3. Échanger avec bienveillance et attention  
Partager en s'assurant d'être compris  
Agir dans le cadre de sa mission de service public  
Rendre compte des situations rencontrées
4. Dynamiser le groupe et l'esprit collectif  
Valoriser la diversité et la mixité

### **Éléments des compétences**

#### **Habiletés :**

- Motiver l'appartenance au collectif
- Organiser la dynamique d'amélioration du collectif
- Développer l'intelligence collective des équipes
- Gérer la diversité et la mixité des collectifs
- Privilégier, dans la mesure du possible, les principes de développement durable
- Communiquer avec efficacité
- Convaincre à l'oral
- Prendre la parole en public
- Élaborer des comptes rendus
- Transmettre les informations précises, nécessaires et attendues
- Utiliser les principaux équipements SIC
- Savoir prendre en compte les médias
- Communiquer avec les médias

#### **Attitudes :**

- Se mobiliser pour le collectif
- Agir pour le développement du collectif
- Prendre en compte le facteur humain et les biais cognitifs
- Utiliser l'intelligence collective
- Construire une bonne argumentation
- Favoriser la bienveillance
- Favoriser l'intégration de collaborateur
- Développer le sens du contact avec le public (victimes, témoins...)
- S'adapter à l'évolution des TIC

**Connaissances :**

- ° L'organisation et les missions du SIS
- ° Les valeurs et les normes de l'organisation
- ° La diversité et la mixité des collectifs
- ° La complémentarité SPP/SPV
- ° L'intelligence collective
- ° La boucle « observer, analyser, agir »
- ° Le facteur humain, les effets tunnels, les biais décisionnels
- ° Les règles fondamentales de la communication interpersonnelle
- ° La gestuelle et la gestion de l'oral
- ° L'éloquence
- ° Les éléments de communication opérationnelle
- ° La régulation avec les centres d'appels d'urgence (15-17-18-112)
- ° L'organisation des systèmes d'information et de communication, la déclinaison départementale
- ° Les capacités et modalités d'utilisation des équipements de transmission
- ° Les procédures et le langage radio
- ° Le compte-rendu et la rédaction de documents
- ° La déontologie et les obligations professionnelles
- ° Les outils informatiques et logiciels du SIS
- ° Les concepts et démarches de développement durable

**Autres ressources :**

- Règlement intérieur du SIS
- Règlement opérationnel du SIS



## **Bloc de compétences D**

### **Activité : Maintenir la capacité opérationnelle des équipements, véhicules et matériels**

#### **Compétences :**

1. Contrôler et superviser la vérification des équipements de protection individuelle
2. Contrôler et superviser la vérification des matériels et véhicules
3. Diriger le reconditionnement des équipements, matériels et véhicules

#### **Savoir-agir :**

1. Analyser l'état des équipements de protection individuelle affectés  
Choisir l'équipement de protection individuelle adapté à la mission, aux travaux  
Utiliser correctement les équipements de protection individuelle  
Réaliser des contrôles croisés  
Organiser le contrôle des équipements de protection individuelle
2. Organiser ou analyser le contrôle de l'état et du fonctionnement des matériels et véhicules avant, durant et après l'intervention  
Mesurer l'impact d'une anomalie et d'un dysfonctionnement
3. Rendre ou faire rendre opérationnel les équipements, matériels et véhicules  
Signaler les équipements, matériels et véhicules défectueux

## **Éléments des compétences**

#### **Habilités :**

- ° S'équiper et faire s'équiper des équipements de protection individuelle adaptés à la mission
- ° Savoir contrôler ses EPI
- ° Superviser le contrôle des EPI
- ° Analyser le fonctionnement des équipements, matériels et véhicules
- ° Signaler un équipement, matériel et véhicule présentant un dysfonctionnement

#### **Attitudes :**

- ° Détecter un équipement, matériel et véhicule présentant un dysfonctionnement
- ° Accompanyer les contrôles réalisés
- ° Nuancer le dysfonctionnement suivant l'impact sur l'activité opérationnelle

#### **Connaissances :**

- ° Les capacités et modalités d'utilisation des équipements, matériels et véhicules
- ° La démarche qualité et l'amélioration continue

#### **Autres ressources :**

- Guide technique d'utilisation et de reconditionnement des équipements, matériels et véhicules
- Mémo EPI DGSCGC
- Règlement intérieur du SIS
- Règlement opérationnel du SIS

# **RÉFÉRENTIEL NATIONAL D'ACTIVITÉS ET DE COMPÉTENCES**

**Chef de groupe**

Correspondance ROME – K1 705  
Correspondance RIME – FPESCR17  
Fiche métier CNFPT – n°11/E/35

# ACTIVITÉS ET COMPÉTENCES

## *Chef de groupe*

### Cadre des activités de chef de groupe :

Le chef de groupe intervient lors des opérations de secours nécessitant la coordination de plusieurs moyens de secours, seul en tant que COS, ou sous l'autorité d'un commandant des opérations de secours chef de colonne ou chef de site.

Au-delà de la fonction de COS, le chef de groupe peut tenir les fonctions :

- de chef de secteur sous l'autorité d'un COS ;
- d'officier renseignements ou moyens au sein d'un poste de commandement ;
- participer au fonctionnement d'une salle opérationnelle ;
- assurer seul des missions de reconnaissance.

Le référentiel national d'activités et de compétences de chef de groupe se compose de :

- 4 domaines d'activités, regroupant 5 activités également dénommées **blocs de compétences**

### Liste des domaines d'activités, des activités et des compétences de l'emploi de chef de groupe :

#### I. Commandement d'un groupe

ACTIVITÉS / Blocs de compétences	COMPÉTENCES ASSOCIÉES
<b>1. Commander en position de COS</b>	Préparer son groupe et le déplacer jusqu'au lieu de l'intervention
	Définir une tactique adaptée à la situation, en coordonnant l'activité de plusieurs agrès et les équipes des services partenaires, dans le respect des règles et doctrines en vigueur
	Mettre en œuvre la tactique opérationnelle en s'appuyant sur ses collaborateurs et partenaires
<b>2. Commander en position de chef de secteur</b>	Préparer son groupe et le déplacer jusqu'au lieu de l'intervention
	Mettre en œuvre, sur son secteur, la tactique opérationnelle définie par le COS, en s'appuyant sur ses collaborateurs

#### II. Assurer une fonction en poste de commandement

ACTIVITÉS / Blocs de compétences	COMPÉTENCES ASSOCIÉES
<b>3. Assurer les fonctions dédiées en poste de commandement</b>	Se positionner au sein du PC
	Assurer la fonction « moyens »
	Assurer la fonction « renseignements »

### III. Assurer une mission en salle opérationnelle

ACTIVITÉS / Blocs de compétences	COMPÉTENCES ASSOCIÉES
<b>4. Assurer les fonctions dédiées en salle opérationnelle de type CODIS, ou de type « PC exploitant » ou « PC communal »</b>	Se positionner au sein d'une salle opérationnelle ou d'un PC interservices (PC exploitant ou PC communal)
	Renforcer un CODIS, en participant notamment à la gestion des moyens de secours et du renseignement opérationnel
	Assurer une fonction de coordination dans une salle de commandement, de décision

### IV. Assurer seul une mission de reconnaissance

ACTIVITÉS / Blocs de compétences	COMPÉTENCES ASSOCIÉES
<b>5. Réaliser seul une reconnaissance opérationnelle</b>	Analyser l'environnement et les enjeux de la situation
	Rendre compte au CODIS en proposant une réponse adaptée à la situation

# FICHES PAR ACTIVITÉ

## *Chef de groupe*

### **Blocs de compétences liés au domaine d'activité de chef de groupe**

L'article 3 du décret n°90-850 portant disposition communes à l'ensemble des sapeurs-pompiers professionnel, prévoit que « *la doctrine opérationnelle définie par le ministre chargé de la sécurité civile s'applique à l'ensemble des sapeurs-pompiers professionnels* ».

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

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

- Guides de doctrine opérationnelle ;
- Guides de techniques opérationnelles ;
- Règlement d'instruction et de manœuvre (parties non abrogées) ;
- Guides Nationaux de références (GNR) ;
- Partages d'Informations Opérationnelles (PIO)

Ces documents sont disponibles sur le site Internet du Ministère de l'Intérieur et sur le site Internet PNRS ENSOSP

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

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

Chaque fiche d'activité précise de manière non exhaustive les autres ressources disponibles.

## **Bloc de compétences 1**

### **Activité : Commander en position de COS**

#### **Compétences :**

1. Préparer son groupe et le déplacer jusqu'au lieu de l'intervention
2. Définir une tactique adaptée à la situation, en coordonnant l'activité de plusieurs agrès et les équipes des services partenaires, dans le respect des règles et doctrines en vigueur
3. Mettre en œuvre la tactique opérationnelle en s'appuyant sur ses collaborateurs et partenaires

#### **Savoir-agir :**

1. Mobiliser et rassembler de manière anticipée ou inopinée, les moyens humains et matériels nécessaires à la réalisation de la mission de secours ;  
Réaliser si nécessaire, le contrôle des matériels et aptitudes ;  
Définir l'ordre de mouvement approprié ;  
Commander le groupe en transit.
2. Définir les priorités en fonction :
  - des enjeux ;
  - de la cinétique ;
  - des moyens nécessaires (disponibles et à venir) ;Organiser les actions dans le temps, dans le respect des règles et doctrines en vigueur.
3. Partager la tactique avec ses différents collaborateurs (chefs d'agrès et autres acteurs).

## **Éléments des compétences**

### **Habiletés :**

- ° Préparer un groupe en vue de son déplacement sur ou en dehors de son secteur
- ° Choisir l'itinéraire le plus adapté
- ° Assurer la sécurité du détachement lors des déplacements
- ° Définir, en fonction de l'urgence, des moyens disponibles et des conditions de sécurité, les actions :
  - immédiatement réalisables
  - réalisables dès que les conditions le permettent
- ° Définir les moyens complémentaires nécessaires
- ° Tenir compte des contraintes opérationnelles du secteur
- ° Adopter et adapter de manière judicieuse et appropriée les doctrines opérationnelles en vigueur
- ° S'appuyer sur les compétences des autres acteurs partenaires publics et privés
- ° Donner les actions à réaliser à ses différents interlocuteurs
- ° S'assurer de la bonne exécution des actions demandées
- ° S'appuyer sur les outils de doctrine et de commandement appropriés à la situation (cinétique, complexité...)
- ° Mettre en œuvre les plans du dispositif ORSEC dont la thématique NOVI
- ° Mettre en œuvre le dispositif SINUS
- ° Exploiter les capacités des équipements et matériels
- ° Utiliser une technique et des matériels adaptés à la situation
- ° Adapter l'usage des matériels au contexte
- ° Intégrer et sécuriser l'utilisation de moyens aériens (hélicoptère) dans une mission

### **Attitudes :**

- ° Être rigoureux dans l'application des procédures
- ° Être attentif aux conditions de déplacement
- ° Être proactif et réactif
- ° Donner du sens à ses actions

- Être juste et mesuré
- Adapter la tactique à l'évolution de la situation rencontrée
- Prendre en compte le facteur humain et les biais cognitifs
- Adopter le mode collaboratif adapté à la situation et aux interlocuteurs
- Être cohérent dans la distribution des différentes actions
- Préserver le potentiel physique et psychologique des équipes
- Garder un contact permanent avec les équipes

### **Connaissances :**

- Le cadre réglementaire opérationnel
- Les rôles et responsabilités du chef de groupe
- L'interservices (SAMU, FSI, AASC...)
- Le commandement menant ou concourant
- Les pouvoirs de police – COS/DOS-DO
- Le DOS – Le DO
- Les responsabilités du COS, du COPG et du DSM
- Le cadre réglementaire et de doctrine opérationnelle (dispositif ORSEC, PCS, POI, établissements répertoriés ...)
- Le dispositif SINUS
- La doctrine opérationnelle de chef de groupe :
  - L'organisation et la chaîne de commandement
  - Les principes du commandement – le cadre d'ordre
  - Les outils de préparation d'un déplacement
  - Les outils de commandement lors d'un déplacement
  - Les missions et organisation des équipes spécialisées
  - Les outils de gestion opérationnelle et de commandement
  - La marche générale des opérations et connaissances des différents milieux opérationnels et des risques associés :
    - secours à personnes ;
    - incendies de structures ;
    - feux à l'air libre nécessitant des moyens particuliers ;
    - feux dans des établissements particuliers (ERP, industriels, patrimoine...) ;
    - risques technologiques ;
    - risques naturels
- L'analyse de la zone d'intervention, sectorisation
- La compréhension du système feu – les phénomènes thermiques
- La typologie des feux, les procédés et méthodes d'extinction
- La réaction au feu des matériaux
- L'impact de la ventilation – ventilation opérationnelle
- La procédure gaz classique, la procédure gaz renforcée
- Les dispositions constructives, prévention opérationnelle
- Les éléments à rechercher lors des reconnaissances
- Les périmètres et zonages de sécurité
- Les sauvetages, mise en sécurité, confinement, évacuation
- La gestion des fluides
- Les capacités et modalités d'utilisation des différents engins
- Le dimensionnement opérationnel
- Les établissements hydrauliques et l'alimentation des engins

- ° Les règles d'emploi des EPI
- ° La protection des biens, déblai, surveillance – rôle, missions et responsabilités
- ° L'utilisation et les capacités des hélicoptères de la sécurité civile

**Autres ressources :**

- Règlement opérationnel du SIS
- Dispositions ORSEC et ressources prévisionnelles du SIS
- Dispositif SINUS



## **Bloc de compétences 2**

### **Activité : Commander en position de chef de secteur**

#### **Compétences :**

1. Préparer son groupe et le déplacer jusqu'au lieu de l'intervention
2. Mettre en œuvre, sur son secteur, la tactique opérationnelle définie par le COS, en s'appuyant sur ses collaborateurs.

#### **Savoir-agir :**

1. Mobiliser et rassembler de manière anticipée ou inopinée, les moyens humains et matériels nécessaires à la réalisation de la mission de secours ;  
Réaliser si nécessaire, le contrôle des matériels et aptitudes ;  
Définir l'ordre de mouvement approprié ;  
Commander le groupe en transit.
2. S'approprier la tactique définie par le COS, sur le secteur attribué  
Décliner la tactique en fonction des agrès disponibles et des contraintes propres au secteur  
Partager la tactique avec ses différents collaborateurs (chefs d'agrès et autres acteurs).

### **Éléments des compétences**

#### **Habiletés :**

- ° Préparer un groupe en vue de son déplacement sur ou en dehors de son secteur
- ° Choisir l'itinéraire le plus adapté
- ° Assurer la sécurité du détachement lors des déplacements
- ° Définir, en fonction de l'urgence, des moyens disponibles et des conditions de sécurité, les actions :
  - immédiatement réalisables
  - réalisables dès que les conditions le permettent
- ° Définir les moyens complémentaires nécessaires
- ° Tenir compte des contraintes opérationnelles du secteur
- ° Adopter et adapter de manière judicieuse et appropriée les doctrines opérationnelles en vigueur
- ° S'appuyer sur les compétences des autres acteurs partenaires publics et privés
- ° Faire comprendre les objectifs et idées de manœuvre du COS
- ° Donner les actions à réaliser à ses différents interlocuteurs
- ° S'assurer de la bonne exécution des actions demandées
- ° S'appuyer sur les outils de doctrine et de commandement appropriés à la situation (cinétique, complexité...)
- ° Mettre en œuvre les plans du dispositif ORSEC dont la thématique NOVI
- ° Mettre en œuvre le dispositif SINUS
- ° Exploiter les capacités des équipements et matériels
- ° Utiliser une technique et des matériels adaptés à la situation
- ° Adapter l'usage des matériels au contexte

#### **Attitudes :**

- ° Être rigoureux dans l'application des procédures
- ° Être attentif aux conditions de déplacement
- ° Être proactif et réactif
- ° Donner du sens à ses actions
- ° Être juste et mesuré
- ° Adapter la tactique à l'évolution de la situation rencontrée
- ° Prendre en compte le facteur humain et les biais cognitifs
- ° Adopter le mode collaboratif adapté à la situation et aux interlocuteurs
- ° Être cohérent dans la distribution des différentes actions
- ° Préserver le potentiel physique et psychologique des équipes
- ° Garder un contact permanent avec les équipes

### **Connaissances :**

- ° Le cadre réglementaire opérationnel
- ° Les rôles et responsabilités du chef de groupe
- ° L'interservices (SAMU, FSI, AASC...)
- ° Le commandement menant ou concourant
- ° Les pouvoirs de police – COS/DOS-DO
- ° Le DOS – Le DO
- ° Les responsabilités du COS, du COPG et du DSM
- ° Le cadre réglementaire et de doctrine opérationnelle (dispositif ORSEC, PCS, POI, établissements répertoriés ...)
- ° Le dispositif SINUS
- ° La doctrine opérationnelle de chef de groupe :
  - L'organisation et la chaîne de commandement
  - Les principes du commandement – le cadre d'ordre
  - Les outils de gestion opérationnelle et de commandement.
  - La marche générale des opérations et les connaissances des différents milieux opérationnels et des risques associés :
    - secours à personnes ;
    - incendies de structures ;
    - feux à l'air libre nécessitant des moyens particuliers ;
    - feux dans des établissements particuliers (ERP, industriels, patrimoine...) ;
    - risques technologiques ;
    - risques naturels.
- ° L'analyse de zone d'intervention, sectorisation
- ° La compréhension du système incendie – les phénomènes thermiques
- ° La lecture du feu
- ° La combustion, la propagation, les explosions
- ° La typologie des feux, les procédés et méthodes d'extinction
- ° La réaction au feu des matériaux
- ° L'impact de la ventilation – ventilation opérationnelle
- ° La procédure gaz classique, la procédure gaz renforcée
- ° Les dispositions constructives, prévention opérationnelle
- ° Les éléments à rechercher lors des reconnaissances
- ° Les périmètres et zonages de sécurité
- ° Les sauvetages, mise en sécurité, confinement, évacuation
- ° La gestion des fluides
- ° Les capacités et modalités d'utilisation des différents engins
- ° Le dimensionnement opérationnel
- ° Les établissements hydrauliques et l'alimentation des engins
- ° Les règles d'emploi des EPI
- ° La protection des biens, déblai, surveillance – rôle, missions et responsabilités

**Autres ressources :**

- Règlement opérationnel du SIS
- Dispositions ORSEC et ressources prévisionnelles du SIS
- Dispositif SINUS

### **Bloc de compétences 3**

#### **Activité : Assurer les fonctions dédiées en poste de commandement**

##### **Compétences :**

1. Se positionner au sein du PC
2. Assurer la fonction « moyens »
3. Assurer la fonction « renseignements »

##### **Savoir-agir :**

1. S'intégrer rapidement dans le fonctionnement du PC (nature et organisation).
2. Faciliter la montée en puissance du dispositif de secours en relation avec le CODIS  
Coordonner la distribution des moyens sur les différents secteurs, en fonction des priorités définies par le COS.
3. Faciliter le partage des informations entre les différents acteurs de l'opération de secours, le COS et le CODIS, sous l'autorité de sa hiérarchie

### **Éléments des compétences**

#### **Habiletés :**

- ° Se situer dans la chaîne de commandement
- ° Prendre en compte la tactique définie par le COS
- ° Identifier les différents cadres au sein du PC et des secteurs
- ° Participer à la montée en puissance du PC de colonne vers le PC de site
- ° Veiller à la transmission de l'information de manière fidèle et pertinente
- ° Proposer l'emplacement du PC de colonne au COS
- ° Proposer l'engagement des moyens nécessaires à la réalisation des missions définies par le COS
- ° Assurer la distribution efficace des moyens sur les différents secteurs, en lien avec le CRM
- ° Mettre en œuvre les plans du dispositif ORSEC dont la thématique NOVI
- ° Coordonner la mise en œuvre le dispositif SINUS
- ° Proposer les éventuels réajustements de moyens nécessaires
- ° Tenir à jour les tableaux de suivi (effectifs...)
- ° Maintenir et/ou rétablir la capacité de réponse opérationnelle des moyens engagés sur l'opération de secours
- ° Coordonner les actions de soutien sanitaire des équipes
- ° Coordonner les relèves de personnels
- ° Réaliser une situation tactique (SITAC) destinée à synthétiser les informations relatives à la situation opérationnelle et à partager la tactique prévue par le COS
- ° Tenir à jour la main courante de l'opération
- ° Préparer et transmettre les messages de renseignement
- ° Tenir à jour les différents outils de renseignement (tableau des victimes, décompte des opérations lors d'événements climatiques par exemple...)
- ° Rendre compte en fonction de l'urgence et autant que de besoin au COS

#### **Attitudes :**

- ° Adopter le mode collaboratif adapté à la situation et aux interlocuteurs
- ° Prendre en compte le facteur humain et les biais cognitifs
- ° Être proactif et réactif
- ° Donner du sens à ses actions

**Connaissances :**

- ° Le cadre réglementaire opérationnel :
  - rôle et missions du PC de colonne ou de site
  - rôle et missions de l'officier « moyens »
  - rôle et mission de l'officier « renseignements »
- ° Les outils cognitifs collaboratifs
- ° La charte graphique et formalisme
- ° Les outils de gestion des moyens
- ° Les doctrines opérationnelles
- ° L'interservices (SAMU, FSI, AASC...)
- ° Le commandement menant ou concourant
- ° Les pouvoirs de police – COS/DOS-DO
- ° Le DOS – Le DO
- ° Les responsabilités du COS, du COPG et du DSM
- ° Le cadre réglementaire et de doctrine opérationnelle (dispositif ORSEC, PCS, POI, établissements répertoriés ...)
- ° Le dispositif SINUS
- ° L'organisation et la chaîne de commandement
- ° Les principes du commandement – le cadre d'ordre

**Autres ressources :**

- Règlement opérationnel du SIS
- Dispositions ORSEC et ressources prévisionnelles du SIS
- Dispositif SINUS

## **Bloc de compétences 4**

**Activité : Assurer les fonctions dédiées en salle opérationnelle de type CODIS, ou de type « PC exploitant » ou « PC communal »**

### **Compétences :**

1. Se positionner au sein d'une salle opérationnelle ou d'un PC interservices (PC exploitant ou PC communal)
2. Renforcer un CODIS, en participant notamment à la gestion des moyens de secours et du renseignement opérationnel
3. Assurer une fonction de coordination dans une salle de commandement, de décision

### **Savoir-agir :**

1. S'intégrer rapidement dans le fonctionnement de la salle ou du PC (nature et organisation).
2. Participer à la coordination et au maintien de la capacité opérationnelle départementale et rendre compte aux autorités.
3. S'intégrer dans un centre interservices et assurer la relation avec le COS

## **Éléments des compétences**

### **Habiletés :**

- ° Prendre en compte la nature et les enjeux d'une opération de secours
- ° Se positionner en appui du COS et dans la chaîne de commandement
- ° Identifier le(s) caractère(s) singulier(s) d'une opération de secours particulière ou sensible
- ° Participer à l'exécution de la tactique définie par le COS (engagement de moyens SDIS ou de partenaires)
- ° S'assurer de la transmission d'informations aux services partenaires
- ° Participer au maintien et/ou au rétablissement de la capacité de réponse opérationnelle sur le territoire
- ° Mettre en œuvre les plans du dispositif ORSEC dont la thématique NOVI
- ° Coordonner la mise en œuvre du dispositif SINUS
- ° Rendre compte à sa hiérarchie
- ° Renseigner le cas échéant les médias
- ° Faciliter les échanges et le partage des actions avec les autres acteurs du secours (privés ou publics)

### **Attitudes :**

- ° Adopter le mode collaboratif adapté à la situation et aux interlocuteurs
- ° Prendre en compte le facteur humain et les biais cognitifs
- ° Être proactif et réactif
- ° Donner du sens à ses actions
- ° Adopter une posture représentative du service
- ° Veiller à garantir une image positive et performante du service
- ° Adapter la communication à ses interlocuteurs

### **Connaissances :**

- ° Le cadre réglementaire et de doctrine opérationnelle (règlement opérationnel, dispositif ORSEC et plans particuliers)
- ° Les outils de remontée d'information (système d'alerte, Synergi)
- ° Le dispositif SINUS
- ° La doctrine opérationnelle de chef de groupe
- ° L'interservices (SAMU, FSI, AASC...)

- ° Les pouvoirs de police – COS/DOS-DO
- ° Le DOS – Le DO
- ° Les responsabilités du COS, du COPG et du DSM
- ° Le commandement menant ou concourant

**Autres ressources :**

- Règlement opérationnel du SIS
- Dispositions ORSEC et ressources prévisionnelles du SIS
- Dispositif SINUS

## **Bloc de compétences 5**

### **Activité : Réaliser seul une reconnaissance opérationnelle**

#### **Compétences :**

1. Analyser l'environnement et les enjeux de la situation
2. Rendre compte au CODIS en proposant une réponse adaptée à la situation

#### **Savoir-agir :**

1. Analyser une situation opérationnelle, les risques et les enjeux
2. Construire un compte-rendu élaboré  
Rendre compte dans des délais compatibles avec la cinétique de la situation et des enjeux identifiés

### **Éléments des compétences**

#### **Habiletés :**

- ° Analyser le contexte avec objectivité et recul
- ° Prendre en compte la nature et les enjeux d'une opération de secours
- ° Se positionner dans la chaîne de commandement
- ° Se positionner avec les services partenaires
- ° Travailler avec les autres services
- ° Identifier le(s) caractère(s) singulier(s) d'une opération de secours particulière ou sensible
- ° Participer à l'exécution de la tactique (engagement de moyens SDIS ou de partenaires)
- ° S'assurer de la transmission d'informations aux services partenaires
- ° Rendre compte à sa hiérarchie
- ° Faciliter les échanges et le partage des actions avec les autres acteurs du secours (privés ou publics)

#### **Attitudes :**

- ° Adopter le mode collaboratif adapté à la situation et aux interlocuteurs
- ° Prendre en compte le facteur humain et les biais cognitifs
- ° Être proactif et réactif
- ° Donner du sens à ses actions
- ° Adopter le mode collaboratif adapté à la situation et aux interlocuteurs
- ° Adopter une posture représentative du service
- ° Veiller à garantir une image positive et performante du service
- ° Adapter la communication à ses interlocuteurs

#### **Connaissances :**

- ° Les capacités et modalités d'utilisation des équipements de transmission
- ° Les procédures et le langage radio
- ° Le compte-rendu et la rédaction de documents
- ° Les outils de remontée d'information (système d'alerte, Synergi).
- ° Le cadre réglementaire opérationnel
- ° Les rôles et responsabilités du chef de groupe
- ° L'interservices (SAMU, FSI, AASC...)
- ° Le commandement menant ou concourant
- ° Les pouvoirs de police – COS/DOS-DO
- ° Le DOS – Le DO
- ° Les responsabilités du COS, du COPG et du DSM
- ° Le cadre réglementaire et de doctrine opérationnelle (dispositif ORSEC, PCS, POI, établissements répertoriés ...)



- ° Le dispositif SINUS
- ° L'organisation et la chaîne de commandement
- ° Les principes du commandement – le cadre d'ordre
- ° La doctrine opérationnelle de chef de groupe.

**Autres ressources :**

- Règlement opérationnel du SIS
- Dispositions ORSEC et ressources prévisionnelles du SIS
- Dispositif SINUS

# **RÉFÉRENTIEL NATIONAL D'ACTIVITÉS ET DE COMPÉTENCES**

<b>Officier de garde</b>
--------------------------

Correspondance ROME - Correspondance RIME – Fiche métier CNFPT –
--

# ACTIVITÉS ET COMPÉTENCES

---

## *Officier de garde*

### **Cadre des activités de l'officier de garde :**

L'officier de garde est chargé de la mise en œuvre des modes opératoires définis par les chefs d'unités opérationnelles et fonctionnelles de l'établissement dans le cadre d'une garde.

Le référentiel national d'activités et de compétences d'officier de garde se compose :

- d'un domaine d'activités, également dénommé ***bloc de compétences***

### **Liste des domaines d'activités, des activités et des compétences d'officier de garde:**

#### I. Domaine d'activité relatif à la gestion de la garde

ACTIVITÉS	COMPÉTENCES ASSOCIÉES
<b>1. Gérer l'activité de la garde</b>	Encadrer les équipes de proximité
	Coordonner les activités péri-opérationnelles des équipes de proximité afin de maintenir le potentiel opérationnel conformément aux règles de l'établissement
	Participer à l'évaluation des agents placés sous sa responsabilité

# FICHES PAR ACTIVITÉ

## *Officier de garde*

### **Blocs de compétences liés au domaine d'activité d'officier de garde**

L'article 3 du décret n°90-850 portant disposition communes à l'ensemble des sapeurs-pompiers professionnel, prévoit que « ***la doctrine opérationnelle définie par le ministre chargé de la sécurité civile s'applique à l'ensemble des sapeurs-pompiers professionnels*** ».

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

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

- Guides de doctrine opérationnelle ;
- Guides de techniques opérationnelles ;
- Règlement d'instruction et de manœuvre (parties non abrogées) ;
- Guides Nationaux de références (GNR) ;
- Partages d'Informations Opérationnelles (PIO)

Ces documents sont disponibles sur le site Internet du Ministère de l'Intérieur et sur le site Internet PNRS ENSOSP

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

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

Chaque fiche d'activité précise de manière non exhaustive les autres ressources disponibles.

## **Bloc de compétences 1**

### **Activité : Gérer l'activité de la garde**

#### **Compétences :**

1. Encadrer les équipes de proximité
2. Coordonner les activités péri-opérationnelles des équipes de proximité afin de maintenir le potentiel opérationnel conformément aux règles de l'établissement
3. Participer à l'évaluation des agents placés sous sa responsabilité

#### **Savoir-agir :**

1. S'assurer des capacités opérationnelles du CIS  
Manager les équipes de garde et d'astreinte en adaptant son comportement à chaque situation  
Motiver, fédérer et valoriser les personnes de garde ou d'astreinte  
Encadrer l'équipe de garde pour la réalisation des missions péri-opérationnelles et opérationnelles, dans le respect des directives de service  
Entretenir les relations extérieures nécessaires au fonctionnement de la garde et pour le bon déroulement des missions de secours  
Organiser ou participer à l'organisation du rassemblement de la garde  
Organiser ou participer à l'organisation de l'entraînement journalier (formation, entretien physique...)
2. S'assurer du respect des règles de fonctionnement du CIS  
Appliquer et faire appliquer les règles de fonctionnement et les consignes du CIS
3. Participer à la gestion des situations individuelles et collectives  
Animer un débriefing  
Réaliser l'évaluation des agents placés sous sa responsabilité

## **Éléments des compétences**

### **Habiletés :**

- ° Identifier les acteurs et les enjeux susceptibles d'être concernés par la situation
- ° Mesurer les enjeux :
  - Les enjeux organisationnels et managériaux
  - Les enjeux sociétaux et environnementaux
  - Les enjeux en termes de responsabilité individuelle et du service
- ° Adopter un management juste et adapté à la situation et aux enjeux
- ° Adopter une posture en adéquation avec les acteurs concernés et les enjeux
- ° S'assurer de la compréhension de ses attentes par l'équipe
- ° Gérer les situations impactant la capacité opérationnelle de la garde
- ° S'adapter aux contraintes et statuts des personnels (SPP, SPV et PATS)
- ° Travailler en coopération en interservices
- ° Motiver la réalisation de l'action
- ° Adapter les missions et s'adapter aux évolutions

### **Attitudes :**

- ° Se positionner en cadre intermédiaire entre les personnes placées sous son autorité et la hiérarchie du CIS.
- ° Gérer et réguler les conflits
- ° Respecter et diffuser les normes de l'organisation
- ° Être attentif à l'équipe (sécurité, préservation physique et psychologique)
- ° Adapter le rythme et les contraintes aux capacités de l'équipe
- ° Agir pour le développement du collectif

**Connaissances :**

- ° L'environnement territorial (missions, organisation, financement)
- ° Les droits et devoirs du fonctionnaire
- ° L'évaluation annuelle
- ° L'organisation des services d'incendie et de secours
- ° Les outils de gestion opérationnelle
- ° La PAO, la DECI, la planification opérationnelle
- ° La préservation du potentiel physique et psychologique
- ° La qualité, santé et vie au travail
- ° Les rôles et responsabilités de l'officier de garde
- ° Les principes de management
- ° Le compte-rendu

**Autres ressources :**

- Textes officiels de la fonction publique
- Article 40 du code de la procédure pénale
- Règlement intérieur du SIS
- Règlement opérationnel du SIS

# RÉFÉRENTIEL NATIONAL D'ACTIVITÉS ET DE COMPÉTENCES

## Officier d'encadrement

Correspondance ROME -  
Correspondance RIME –  
Fiche métier CNFPT –

# ACTIVITÉS ET COMPÉTENCES

## *Officier d'encadrement*

### **Cadre des activités de l'officier d'encadrement**

L'officier d'encadrement est chargé de la mise en œuvre et participe à la déclinaison des directives, définies par les chefs d'unités opérationnelle et fonctionnelles de l'établissement, au sein du bureau ou service dans lequel il est affecté.

Le référentiel national d'activités et de compétences de l'officier d'encadrement se compose :

- d'un domaine d'activités, également dénommé ***bloc de compétences***

Liste des domaines d'activités, des activités et des compétences de l'officier d'encadrement :

#### I. Domaine d'activité relatif à l'encadrement.

ACTIVITÉS	COMPÉTENCES ASSOCIEES
<b>1. Réaliser les missions fonctionnelles et encadrer les personnels en CIS ou service fonctionnel</b>	Manager les personnes placées sous son autorité
	Piloter des projets de service
	Encadrer les personnes placées sous son autorité
	Entretenir des relations avec des partenaires extérieurs



# FICHES PAR ACTIVITÉ

## *Officier d'encadrement*

### **Blocs de compétences liés au domaine d'activité de l'officier d'encadrement**

L'article 3 du décret n°90-850 portant disposition communes à l'ensemble des sapeurs-pompiers professionnel, prévoit que « *la doctrine opérationnelle définie par le ministre chargé de la sécurité civile s'applique à l'ensemble des sapeurs-pompiers professionnels* ».

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

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

- Guides de doctrine opérationnelle ;
- Guides de techniques opérationnelles ;
- Règlement d'instruction et de manœuvre (parties non abrogées) ;
- Guides Nationaux de références (GNR) ;
- Partages d'Informations Opérationnelles (PIO)

Ces documents sont disponibles sur le site Internet du Ministère de l'Intérieur et sur le site Internet PNRS ENSOSP

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

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

Chaque fiche d'activité précise de manière non exhaustive les autres ressources disponibles.

## **Bloc de compétences 1**

### **Activité : Réaliser les missions fonctionnelles et encadrer les personnels en CIS ou en service fonctionnel**

#### **Compétences :**

1. Manager les personnes placées sous son autorité
2. Piloter des projets de service
3. Encadrer les personnes placées sous son autorité
4. Entretenir des relations avec des partenaires extérieures

#### **Savoir-agir :**

1. Créer les conditions motivantes, fédératrices et valorisantes pour les personnes du service, du CIS  
Jouer un rôle social majeur  
Anticiper les conséquences managériales de la situation
2. Analyser la commande et définir les contours du projet  
Planifier et ordonnancer le projet  
Construire, piloter, manager le projet et les équipes projets conformément au cadre donné  
Contrôler, et ajuster régulièrement le projet en fonction de l'évolution du projet
3. Adapter l'organisation placée sous son autorité dans le respect des procédures et règlements  
Appliquer et faire appliquer les règles de fonctionnement et les consignes du service
4. Participer à la promotion et à la pérennisation du volontariat  
Assurer la représentation et la valorisation du SIS  
Conseiller lorsque cela est nécessaire, les partenaires sur les risques de sécurité civile, ainsi que sur les modalités de prise en compte par le service  
Participer et/ou animer des actions d'information, de sensibilisation ou de formation du public sur les risques quotidiens

## **Éléments des compétences**

#### **Habiletés :**

- ° Organiser les activités du CIS ou du service
- ° Valoriser les équipes et l'ensemble des personnels du CIS ou du service
- ° Pérenniser et consolider la cohésion au sein du CIS ou du service
- ° Adapter son management à la ressource humaine
- ° Adapter les postes et les missions à la ressource humaine
- ° Évaluer et réaliser l'entretien des personnes placées sous son autorité
- ° Gérer et réguler les conflits
- ° Mettre en œuvre et assurer la gestion de projet
- ° Motiver le personnel autour de projets communs
- ° Participer à la démarche d'amélioration continue du service
- ° Accompagner les personnels du CIS ou du service pour la réalisation d'une ou plusieurs missions
- ° Veiller à la préservation de la santé des personnes placées sous son autorité
- ° Optimiser le potentiel du CIS ou du service
- ° Adapter l'organisation des activités du CIS aux contraintes de disponibilités des personnels
- ° Représenter le service et la hiérarchie
- ° Valoriser les actions du SIS
- ° Promouvoir et pérenniser le volontariat
- ° Participer à la prévention des risques du quotidien auprès du grand public
- ° Répondre aux sollicitations extérieures ou relayer à la personne ressource
- ° Participer aux cérémonies et au devoir de mémoire
- ° Organiser des cérémonies en respectant le protocole
- ° Accompagner et soutenir les familles en cas d'accident
- ° Respecter et diffuser les normes de l'organisation

### **Attitudes :**

- Être leader et proactif
- Être force de propositions en tenant compte de son environnement, du contexte
- Anticiper les conflits et détecter les signaux faibles
- Être à l'écoute du personnel au regard des contraintes physiologiques et psychologiques
- Être bienveillant et empathique
- Être loyal et équitable
- Être juste, mesuré et assumer ses choix
- Faire preuve de courtoisie et de savoir-vivre

### **Connaissances :**

- L'environnement territorial (missions, organisation, financement)
- Les règles de bienséance, le guide des bonnes pratiques
- L'organisation, le modèle de sécurité civile française
- Les conditions d'engagement
- La stratégie de communication du SIS
- Les risques de sécurité civile ou domestiques
- La sociologie du volontariat
- Les partenaires publics et privés
- Les règles protocolaires et de pratique des missions de sécurité civile
- La sociologie des organisations
- La gestion de projet
- Le pilotage de projet
- Le management de projet
- Les droits et devoirs du fonctionnaire
- L'évaluation annuelle
- L'organisation des services d'incendie et de secours
- Les outils de gestion opérationnelle
- La PAO, la DECI, la planification opérationnelle
- La préservation du potentiel physique et psychologique
- La qualité, santé et vie au travail

### **Autres ressources :**

- Textes officiels de la fonction publique
- Code de la sécurité intérieure
- Article 40 du code de la procédure pénale
- L'étude sur le volontariat MANA LARES
- Guide du volontariat et des bonnes pratiques
- Règlement intérieur du SIS
- Articles L4121-1 & 2 du code du travail
- Règlement opérationnel du SIS



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

Edition avril 2020 – DGSCGC/DSP/SDDRH/BDFE