
RÉFÉRENTIEL DES COMPÉTENCES



► DESCRIPTIF COMPETENCES

Pour l'ENSOSP, on entend par compétence, la combinaison de ressources internes ou externes, afin d'agir dans son environnement et de réaliser des activités avec succès.

L'ensemble de compétences décrites ont été catégorisées en 4 types :

1. Valeurs (VAL)
2. Comportements (CMP)
3. Connaissances (CNS)
4. Manières de s'y prendre (MSP)

Toutes ces compétences peuvent se retrouver au sein de 4 macro-compétences qui semblent codifier les emplois des officiers de sapeurs-pompiers.

Elles sont désignées comme suit : analyser, organiser, manager/commander et communiquer.

Elles sont toutes actives ou sollicitées dans les 4 grands domaines d'action mais de manière préférentielle en fonction du domaine d'action :

.....

Ainsi :

- Manager pour Encadrements des Personnels
 - Organiser pour Rôle dans la Structure
 - Communiquer pour Relations Extérieures
 - Analyser pour Analyse et Commandement d'une situation opérationnelle
-

Le lien entre ces macro-compétences et les domaines d'action figurent en bas de chaque tableau. On doit les considérer comme particulièrement structurantes pour le projet débouchant sur le nouveau programme de formation.

Pour une plus grande identification et lisibilité, l'ensemble des compétences est présenté en deux parties : la première, **Compétences transversales** regroupe les compétences qui reviennent 2, 3 ou 4 fois dans les 4 grands domaines d'action précités. Elles sont entendu comme un vivier de ressources. La deuxième, **Compétences spécifiques**, regroupe les compétences qui se rapportent à un seul domaine d'action.

► 1. COMPÉTENCES TRANSVERSALES

Les 43 compétences apparaissant dans les tableaux ci-après, sont considérées comme transversales dans la mesure où elles sont mobilisées dans deux, trois ou quatre domaines d'action différents. Elles semblent particulièrement animer et structurer l'action de l'officier. Elles sont par ailleurs présentées par occurrence.

Compétences transversales comportementales

Compétences transversales comportementales	Encadrement des personnels	Relations extérieures	Analyse et commandement d'une situation opérationnelle	Role dans la structure
Avoir une attitude respectueuse, franche, tolérante et ouverte, générant un climat de confiance propice au dialogue et/ou à la remise en cause	X	X	X	X
Faire preuve de courage pour faire appliquer la règle et s'affirmer comme responsable afin d'assumer ses décisions	X	X	X	X
Être attentif et à l'écoute en se rendant disponible, accessible autant que possible pour : <ul style="list-style-type: none"> permettre des rencontres avec les acteurs du service (SPV, PATS, élus, chefs de service, vie locale, etc.) donner une suite aux demandes particulières qui découlent du débriefing 	X	X	X	
Faire preuve d'ouverture d'esprit, éviter de rester figé dans ses positions et de se limiter à son seul champ professionnel, ne pas être dogmatique mais facilitateur. Notamment par l'analyse du contexte pour faire preuve de discernement, avant toute réflexion, toute décision, toute précision d'une réponse ou formalisation d'un conseil.	X	X		X
Lors de ses activités, l'officier fait preuve d'un état d'esprit où la complémentarité de l'acte professionnel et la dimension humaine donnent un sens à sa fonction. Entre autres, la reconnaissance, la protection de l'individu et du groupe, face à la pression du collectif ou de l'encadrement.	X	X		
Intégrer les compétences des intervenants et des acteurs ainsi que leur perception de la situation (implicite et explicite), quel que soit son niveau d'expertise en priorisant le facteur humain	X	X		
Réalise la mission, en éliminant ou en réduisant le plus possible les risques, en mesurant les enjeux et les dangers de façon systématique	X	X		
Être équilibré tant dans la répartition du travail que dans le travail rendu (sanction ou valorisation), avec un esprit de critique constructive et non démagogique	X	X		

Compétences transversales comportementales

	Encadrement des personnels	Relations extérieures	Analyse et commandement d'une situation opérationnelle	Role dans la structure
<p>Faire preuve d'adaptabilité, de réactivité et d'intelligence face à la situation. L'adaptation de la règle pour atteindre les objectifs ou la reconfiguration de l'activité dans l'urgence se réalisent entre autres pour concilier le travail prescrit et l'imprévu, pour ne prendre position qu'après avoir pris connaissance de tous les éléments.</p>	X		X	
<p>Faire preuve d'humilité, accepter le doute, remettre ses décisions en cause.</p>			X	X
<p>Adopter une attitude réflexive se remettre en question et prendre du recul par rapport à sa propre pratique et ses choix pour en tirer des enseignements.</p>	X			X
<p>Intégrer sa propre dimension émotionnelle (rester maître de ses émotions) et celle du groupe face au changement. Ne pas céder à la provocation et agir avec calme en toutes circonstances.</p>	X			X



Compétences transversales valeurs

Compétences transversales valeurs	Encadrement des personnels	Relations extérieures	Analyse et commandement d'une situation opérationnelle	Rôle dans la structure
Respect de l'autorité, loyauté à l'égard des décisions prises par la hiérarchie et à l'égard du service	X	X	X	X
Faire preuve d' honnêteté intellectuelle en n'excluant pas des possibilités, en acceptant de prendre en compte tous les résultats qu'ils soit positifs ou négatifs, en vue d'une décision objective.	X	X	X	X
Faire preuve d' équité (éviter le favoritisme,) et d' impartialité autant vis à vis des personnels comme des sollicitations extérieures. Y veiller particulièrement dans le cadre de la gestion du personnel (répartition des tâches, disponibilité à leur égard, etc.)	X	X		X
Humilité en montrant notamment qu'on peut apprendre des autres en ne mettant pas le rapport hiérarchique immédiatement en avant et en reconnaissant le travail accompli tout en faisant émerger les compétences individuelles et collectives.	X	X		X
Dans ses actions et comportements, il fait don de soi et agit sans discrimination, avec une constante exemplarité .	X	X		
Respect des hommes, de la loyauté, du sens du devoir, de l'assistance et de la solidarité.	X	X		
Faire preuve de rigueur sans en arriver à la rigidité.			X	X
Etre garant de la déontologie par le respect du bon usage des moyens et des infrastructures mis à disposition, de l'image du SDIS, des SP, et des messages véhiculés.	X			X

Communiquer	Communiquer	Communiquer	Communiquer
Analyser	Analyser	Analyser	Analyser
Manager	Manager	Manager	Manager
Organiser	Organiser	Organiser	Organiser

Compétences transversales connaissances	Encadrement des personnels	Relations extérieures	Analyse et commandement d'une situation opérationnelle	Role dans la structure
<p>Connaissance des textes et règlements (principe de la police administrative, statuts, GNR, RO, RI, code du travail, notes de service, procédures et moyens opérationnels, leurs contextes d'application et leurs limites....)</p>	X	X	X	
<p>Connaître l'environnement professionnel et politique du contexte local et national. En comprendre les enjeux sur le plan humain, managérial, organisationnel, politique, financier, etc., afin de les décliner et de se positionner dans la hiérarchie.</p>	X		X	X
<p>Détenir le socle minimal de connaissance technico scientifique permettant de comprendre et d'analyser les problématiques et de dimensionner une réponse. (voir annexe)</p>	X	X		X
<p>Connaissance du mode de fonctionnement, des missions et des moyens des différents partenaires (police, SAMU, GDF, équipements, associations de secourisme, collectivités, établissements, etc.).</p>	X	X		
<p>Connaissance de l'Histoire (y compris les événements locaux) des missions et des statuts des sapeurs-pompiers à partir d'un socle minimal de connaissances (cf. Document annexe). L'articuler aux règles propres au SDIS (politique, des usages et des pratiques) tout en comprendre les contraintes : professionnelles, économiques, personnelles (familiales, temps libre, etc.)</p>	X		X	X
<p>Connaître la stratégie ainsi que les moyens de communication interne et externe du SDIS tout en mesurant les enjeux.</p>	X		X	X
<p>Connaître l'environnement de proximité (les missions, les objectifs, les tâches et les résultats attendus des différents emplois du service), en prenant en compte les procédures locales, leur contexte d'application et leur limite.</p>	X		X	
<p>Connaissance de ses personnels au travers de leur statut, situation personnelle (familiales, temps libre, etc.), leur fonction et travail, capacité physiques, formation, expérience, compétences, parcours professionnel, activités pratiquées, centres d'intérêt et envies, etc.</p>	X		X	
<p>Connaissance des techniques d'analyse des risques et des outils de planification (DPS, ORSEC, etc.)</p>		X		X

Compétences transversales connaissances		Encadrement des personnels	Relations extérieures	Analyse et commandement d'une situation opérationnelle	Role dans la structure
Connaissance de techniques de management dont techniques de communication, de conduite d'entretiens, d'évaluation et de gestion de groupe.		X		X	
Connaissance de son secteur (acteurs, contexte social, tissu urbain, etc.) et du territoire d'intervention adjacent		X	X		
Connaissance des ressources mobilisables en termes de personnel, de moyens techniques et de procédures opérationnelles, pour faire face aux risques particuliers.		X	X		

Communiquer	Communiquer	Communiquer	Communiquer
Analyser	Analyser	Analyser	Analyser
Manager	Manager	Manager	Manager
Organiser	Organiser	Organiser	Organiser

Compétences transversales manière de s'y prendre	Encadrement des personnels	Relations extérieures	Analyse et commandement d'une situation opérationnelle	Role dans la structure
<p>Construire le processus de la décision :</p> <ul style="list-style-type: none"> en reformulant d'abord les objectifs du donneur d'ordre et en les confrontant, éventuellement, à son intention afin de vérifier leur compréhension en analysant le contexte par la sélection de l'information pertinente, par la mesure de l'écart entre travail prescrit et travail réel, par l'identification des interlocuteurs capables d'aider à la décision. en organisant la mission après s'être interrogé sur sa capacité à faire face pour ajuster les ressources (moyens humains et matériels). Impliquer l'encadrement intermédiaire dans ce processus, répartir la charge de travail et expliquer ses choix. en exploitant les résultats de la décision, en l'assumant et en rendant compte 	X	X	X	X
<p>S'adapter aux situations (quand il n'est pas pertinent d'appliquer la règle à la lettre) et aux priorités du moment (matériel, humain...) sans se détourner des fondamentaux (sécurité, ordonnancement des séquences du protocole, référentiels, etc.), il respecte l'esprit de la règle pour répondre intelligemment.</p>	X	X	X	X
<p>Aussi bien dans un contexte lié au comportement des personnes que pour la mise en œuvre de moyens, dégager les signaux faibles (expression non verbale, repli sur lui-même, etc.), les enjeux et établir la balance bénéfices / risques.</p>	X	X		X
<p>Utiliser l'espace, la parole, le temps et la tenue pour se positionner comme chef, en fonction de ses spécialités et de ses compétences, en appui des autres services.</p>	X	X		X
<p>Au moment de rendre compte, faire le tri entre ce qui est majorant (enjeux) et ce qui est secondaire, tout en étant vigilant sur l'occurrence des faits qui pourraient se transformer en faits majorants. S'appuyer sur les méthodes liées à l'expression écrite qui facilitent l'objectivité, la concision et la traçabilité.</p>	X	X	X	
<p>Tenir un propos construit et clair, en préparant les explications et en identifiant les idées force. Il sait être facilitateur dans les échanges, d'une part au sein du service afin d'éviter les réactions contre productives qui réduisent l'efficacité, et d'autre part, à l'extérieur, pour expliciter les attributions de ce service public.</p>		X	X	
<p>En concertation avec l'agent, identifier et analyser ses capacités en vue de l'amélioration de ses compétences dans une perspective d'accompagnement, en le motivant à la suite d'une réussite comme à la suite d'un échec.</p>	X	X		

Compétences transversales manière de s'y prendre	Encadrement des personnels	Relations extérieures	Analyse et commandement d'une situation opérationnelle	Role dans la structure
S'approprier les objectifs de la hiérarchie autour d'un projet, même s'ils sont contraires à ses propres intérêts. Expliquer les objectifs et le plan d'action en ne cachant rien et ne donnant pas de faux prétextes. Prendre en compte les compétences du groupe dans l'attribution des responsabilités.	X	X		
Rechercher la "bonne" information par une veille (opérationnelle, juridique, financière et technique) et/ou par la formation, tout en ayant une vision globale. Cela permet d'une part de s'imprégner de l'esprit et du contexte du questionnement et d'autre part d'être attentif à l'évolution du travail afin d'éviter la routine.	X	X		
Valoriser l'engagement du sapeur-pompier volontaire, en entrant en relation avec les acteurs de la société civile pour convaincre sur les atouts du volontariat (sens civique, engagement citoyen, reconnaissance professionnelle de sa formation). Soutenir de façon proactive l'individu qui porte cet engagement, autant dans la sphère sociale, professionnelle et familiale, afin de faciliter le don de soi.	X		X	
Organiser le travail en prenant en compte les contraintes des personnels (SPV, SPP, PATS, etc.) leur complémentarité, leurs compétences personnelles et extra professionnelles ainsi que la complexité des tâches quel que soit le grade, l'emploi ou la qualité, en impliquant l'encadrement intermédiaire dans cette posture.	X	X		

Communiquer	Communiquer	Communiquer	Communiquer
Analyser	Analyser	Analyser	Analyser
Manager	Manager	Manager	Manager
Organiser	Organiser	Organiser	Organiser