



Organisation der Arbeitswelt Feuerwehr (OdAFW)  
Organisation du Monde du Travail des Sapeurs-Pompiers (OMTSP)  
Organizzazione del Mondo del Lavoro Pompieri (OdMLP)

**forum**  
*formation professionnelle  
du sauvetage*

## **Directives**

relatives au règlement concernant l'examen professionnel supérieur de

**cadre des organisations de secours**

du 25 mars 2024

# Table des matières

<b>1</b>	<b>Introduction</b> .....	<b>3</b>
1.1	Object des directives .....	3
1.2	Organe responsable .....	3
1.2.1	Commission d'examen .....	3
1.2.2	Secrétariat d'examen.....	3
<b>2</b>	<b>Organisation de l'examen</b> .....	<b>4</b>
2.1	Procédure administrative .....	4
2.1.1	Aperçu du calendrier.....	4
2.1.2	Publication et inscription .....	4
2.1.3	Admission à l'examen.....	5
2.1.4	Convocation et moyens auxiliaires .....	5
2.1.5	Demandes de récusation.....	5
2.1.6	Retrait .....	5
2.2	Frais.....	6
2.2.1	Taxe d'examen .....	6
2.2.2	Taxe en cas de désistement, d'absence, d'abandon, échec à l'examen.....	6
2.2.3	Taxes pour l'établissement du diplôme et l'inscription au registre.....	6
<b>3</b>	<b>Conditions d'admission</b> .....	<b>6</b>
3.1	Diplômes, cartes d'identité, certificats .....	7
3.2	Expérience professionnelle et de direction/gestion .....	7
3.3	Formation structurée / préparation à l'examen .....	7
3.4	Compensation des inégalités.....	8
<b>4</b>	<b>Examen final et évaluation</b> .....	<b>8</b>
4.1	Contenu de l'examen.....	8
4.2	Aperçu des épreuves d'examen .....	8
4.3	Description des différentes épreuves .....	9
4.3.1	Épreuve 1 .....	9
4.3.2	Épreuve 2 .....	10
4.4	Réussite de l'examen .....	11
4.5	Possibilités de répéter l'examen en cas d'échec .....	11
<b>5</b>	<b>Recours</b> .....	<b>11</b>
5.1	Droit de consulter les pièces du dossier.....	11
5.2	Voies de droit.....	12
<b>6</b>	<b>Dispositions finales</b> .....	<b>12</b>
<b>7</b>	<b>Ediction</b> .....	<b>12</b>
<b>8</b>	<b>Annexes à la directive : Profil de qualification</b> .....	<b>13</b>
8.1	Profil de la profession .....	13
8.2	Vue d'ensemble des compétences opérationnelles .....	15
8.3	Niveau d'exigences (critères de performance) .....	16
8.4	Explications du modèle IPRE .....	34

# 1 Introduction

La commission d'examen arrête les présentes directives conformément au chiffre 2.21, let. a du règlement concernant l'examen professionnel supérieur de cadres des organisations des secours du 25 mars 2024 – sous réserve de leur approbation par l'organe responsable. Les directives sont réexaminées périodiquement par la commission d'examen et adaptées selon les besoins.

## 1.1 Object des directives

Les directives relatives au règlement d'examen s'adressent en premier lieu aux candidats<sup>1</sup> à l'examen. Elles précisent le règlement d'examen et contiennent toutes les informations importantes pour la préparation et la réalisation de l'examen professionnel supérieur.

## 1.2 Organe responsable

### 1.2.1 Commission d'examen

Les membres de la commission d'examen sont responsables de la réalisation de l'examen. La commission organise l'examen en étroite collaboration avec le secrétariat d'examen.

### 1.2.2 Secrétariat d'examen

Sur mandat de la commission d'examen, le secrétariat d'examen exécute les tâches administratives liées à l'examen et fait office d'interlocuteur pour toute question à ce sujet.

Secrétariat d'examen :  
FORUM - Formation Professionnelle du Sauvetage  
C/O BfB Büro für Bildungsfragen AG  
Bahnhofstrasse 20  
CH-8800 Thalwil  
Téléphone : +41 (0)43 388 34 00  
Courrier électronique : [hfp-kader@bildungsfragen.ch](mailto:hfp-kader@bildungsfragen.ch)

---

<sup>1</sup> Pour faciliter la lecture du document, le masculin est utilisé pour désigner les deux sexes.

## 2 Organisation de l'examen

### 2.1 Procédure administrative

Les informations sur l'examen professionnel supérieur, telles que le règlement d'examen et les directives, les taxes, les formulaires d'inscription et autres documents peuvent être téléchargés gratuitement sur le site [www.forum-bb-rw.ch](http://www.forum-bb-rw.ch).

#### 2.1.1 Aperçu du calendrier

Les délais ci-après sont contraignants :

Avant l'examen	au moins 7 mois	Publication des dates d'examen, début des inscriptions
	au moins 6 mois	Date limite d'inscription. Soumission du plan de travail de diplôme
	au moins 5 mois	Décision d'admission. Décision d'approbation du plan de travail de diplôme
	au moins 4,5 mois	Correction du plan de travail de diplôme et éventuelle nouvelle soumission
	au moins 4 mois	Échéance de la taxe d'examen
	au moins 8 semaines	Convocation
	au moins 6 semaines	Désistement (retrait de l'inscription)
	au moins 6 semaines	Demande de récusation d'un expert
	au moins 4 semaines	Épreuve 1 : point d'appréciation 1.1 Remise du travail de diplôme
Jours d'examen	30 minutes	Épreuve 1 : point d'appréciation 1.2 Présentation et entretien professionnel
	30 minutes	Épreuve 2 : point d'appréciation 2.1 Jeu de rôle
	35 minutes	Épreuve 2 : point d'appréciation 2.2 Présentation des solutions
	60 minutes	Épreuve 2 : point d'appréciation 2.3 Présentation des solutions
Après l'examen		Les résultats sont communiqués aux candidats au plus tard 5 semaines après le dernier jour d'examen.

#### 2.1.2 Publication et inscription

La commission d'examen annonce publiquement l'examen dans les trois langues officielles, sept mois au moins avant le début des épreuves, sur le site Internet [www.forum-bb-rw.ch](http://www.forum-bb-rw.ch). La publication indique les dates de l'examen, le déroulement de l'examen, les taxes d'examen et le délai d'inscription.

L'examen a lieu si, après sa publication, huit candidats au moins remplissent les conditions d'admission ou au moins tous les deux ans.

Le règlement d'examen, les directives relatives au règlement d'examen, le formulaire d'inscription et tous les autres documents importants peuvent être téléchargés sur le site Internet [www.forum-bb-rw.ch](http://www.forum-bb-rw.ch) ou obtenus auprès du secrétariat d'examen.

Les candidats doivent utiliser le formulaire officiel et envoyer leur inscription, accompagnée des documents nécessaires, au secrétariat d'examen. La date indiquée sur le formulaire d'inscription est contraignante. Les inscriptions envoyées au-delà de cette date ne sont pas prises en compte.

Conformément au chiffre 3.2 du règlement d'examen, l'inscription doit comporter :

- a) un résumé de la formation et de l'expérience professionnelles antérieures ;
- b) les copies des titres, les certificats de travail, attestation de l'employeur etc. requis pour l'admission ;
- c) l'indication de la langue d'examen ;
- d) la copie d'une pièce d'identité officielle munie d'une photo ;
- e) l'indication du numéro d'assurance sociale (numéro AVS) ;
- f) le plan de travail de diplôme.

### **2.1.3 Admission à l'examen**

La commission d'examen décide de l'admission des candidats. Les décisions concernant l'admission à l'examen et la liste des experts avec lesquels le candidat peut convenir de deux dates d'entretien à titre de soutien pour la rédaction du travail de diplôme lui sont communiquées par écrit au moins cinq mois avant le début de l'examen.

Le refus indique les motifs et les voies de droit (point 3.32 du règlement d'examen).

Le plan du travail de diplôme refusé peut être corrigé au maximum une fois et doit être soumise au moins 4 mois et demi avant le début de l'examen.

### **2.1.4 Convocation et moyens auxiliaires**

Les candidats reçoivent le programme de l'examen au moins huit semaines avant le début de l'examen. La convocation comprend :

- a) Le programme d'examen, avec l'indication du lieu, de la date, de l'heure des épreuves et des moyens auxiliaires dont les candidats sont autorisés ou invités à se munir ;
- b) La liste des experts.

La commission d'examen détermine les autres moyens auxiliaires autorisés. Tous les moyens auxiliaires qui ne sont pas explicitement mentionnés dans la convocation ne sont pas autorisés.

### **2.1.5 Demandes de récusation**

Les demandes de récusation d'un expert doivent être motivées et déposées au moins six semaines avant le début de l'examen (point 4.14 du règlement d'examen).

### **2.1.6 Retrait**

Les candidats ont la possibilité d'annuler leur inscription jusqu'à six semaines avant le début de l'examen. Passé ce délai, le retrait n'est possible que si une raison valable le justifie. Sont notamment réputées raisons valables:

- a) la maternité
- b) la paternité (reconnue comme motif de retrait valable pendant deux semaines à partir de la naissance) ;

- c) la maladie et l'accident;
- d) le décès d'un proche;
- e) le service militaire, le service de protection civile ou le service civil imprévu.

Le retrait doit être communiqué sans délai et par écrit à la commission d'examen, assorti de pièces justificatives.

## 2.2 Frais

### 2.2.1 Taxe d'examen

La taxe d'examen relève du point 3.4 du règlement d'examen.

Avec la confirmation de son admission à l'examen, le candidat reçoit la facture pour le paiement de la taxe d'examen. Celle-ci doit être payée au moins 4 mois avant le début de l'examen. Le montant de la taxe d'examen est publié sur la publication de l'examen.

Pour le candidat qui répète l'examen, la taxe d'examen est fixée dans chaque cas par la commission d'examen, compte tenu du nombre d'épreuves répétées (point 3.44 du règlement d'examen).

### 2.2.2 Taxe en cas de désistement, d'absence, d'abandon, échec à l'examen

Les dispositions suivantes s'appliquent en cas de désistement, d'absence, d'abandon et d'échec à l'examen (art 3.4 du règlement d'examen) :

- En cas de désistement écrit jusqu'à la communication de la décision d'admission, les frais engagés sont facturés au candidat.
- En cas de désistement par écrit jusqu'à six semaines avant l'examen, le candidat est remboursé des frais d'examen déjà réglés, déduction faite des frais occasionnés.
- En cas de désistement avec des raisons valables selon le point 4.22 du règlement d'examen plus tard que six semaines avant l'examen, le candidat est remboursé des frais d'examen déjà réglés, déduction faite des frais occasionnés.
- En cas de désistement sans raison valable selon le point 4.22 du règlement d'examen plus tard que six semaines avant l'examen, le candidat s'acquitte de la totalité des frais d'examen et les frais d'examen déjà engagés ne lui sont pas remboursés.
- En cas d'absence ou d'abandon de l'examen sans raison valable, le candidat s'acquitte de la totalité des frais d'examen et les frais d'examen déjà engagés ne lui sont pas remboursés.
- L'échec à l'examen ne donne droit à aucun remboursement.

### 2.2.3 Taxes pour l'établissement du diplôme et l'inscription au registre

Les taxes suivantes sont perçues en plus de la taxe d'examen (art. 3.4 du règlement d'examen) :

- Délivrance du diplôme fédéral
- Inscription au registre des titulaires du diplôme fédéral

## 3 Conditions d'admission

Sont admis à l'examen les candidats qui remplissent les conditions prévues à l'art. 3.3 du règlement concernant l'examen professionnel supérieur de cadres des organisations de secours du 25 mars 2024.

### **3.1 Diplômes, cartes d'identité, certificats**

Le certificat de « sapeur-pompier professionnel (2008) » est considéré comme équivalent brevet fédéral de sapeur-pompier professionnel.

La commission d'examen décide de l'équivalence d'autres diplômes (y compris étrangers) du degré tertiaire sur demande écrite des candidats.

En l'absence de diplôme de niveau tertiaire, les candidats titulaires d'un certificat fédéral de capacité (CFC) peuvent être admis sur dossier.

### **3.2 Expérience professionnelle et de direction/gestion**

Les sapeurs-pompiers engagés à titre principal selon le point 3.31, lettre d, du règlement concernant l'examen sont des permanents qui travaillent à plein temps dans un service de défense d'incendie.

L'expérience (pratique) professionnelle et de direction/gestion exigée par le règlement d'examen, point 3.31, correspond à un taux d'occupation de 100% sur la période prescrite. Celle-ci peut également être acquise dans le cadre d'un emploi à temps partiel. Dans ce cas, l'expérience professionnelle et de direction/gestion à prouver est prolongée en fonction du taux d'occupation. Dans le cas d'un emploi à temps partiel, le taux d'occupation doit être d'au moins 50%.

Des exceptions s'appliquent toutefois. Le taux d'occupation doit être d'au moins 80% dans les cas suivants :

- les sapeurs-pompiers employés à titre principal ou à temps plein au sein d'un service d'incendie (permanents) ;  
ou
- les candidats disposant de qualifications équivalentes (y compris étrangères) ;  
ou
- les candidats titulaires d'un autre diplôme du degré tertiaire ;  
ou
- les candidats qui, au lieu de suivre un cours structuré, prouvent les compétences selon le point 1.1 (règlement d'examen) par des attestations d'équivalence.

L'expérience professionnelle et de direction/gestion doit être remplie jusqu'à l'inscription à l'examen.

L'expérience professionnelle doit avoir été acquise après l'obtention des qualifications énumérées au point 3.31 (règlement d'examen) et ne doit pas remonter à plus d'un an au moment de l'inscription à l'examen.

L'expérience de direction/gestion peut également être acquise en même temps que l'expérience professionnelle.

L'expérience de direction/gestion peut être acquise dans un autre domaine professionnel et/ou avant les qualifications mentionnées au point 3.31 (règlement d'examen).

### **3.3 Formation structurée / préparation à l'examen**

En raison des exigences élevées et de la forte composante pratique de l'examen professionnel supérieur, il est fortement recommandé de suivre un cours préparatoire. Depuis janvier 2018, les participants aux cours préparatoires peuvent bénéficier de subventions. Ils peuvent déposer

une demande en ce sens auprès de la Confédération (financement orienté vers le sujet). Le secrétariat d'examen fournit de plus amples renseignements à ce sujet.

La commission d'examen accrédite les prestataires des filières de formation structurées. Les prestataires accrédités sont enregistrés et publiés sur le site Internet [www.forum-bb-rw.ch](http://www.forum-bb-rw.ch).

La confirmation de la participation à une formation reconnue doit être disponible au moment de l'inscription.

Alternativement, les compétences requises dans le cadre du point 1.22 (règlement d'examen) peuvent être acquises d'une autre manière. Pour cela, des attestations d'équivalence doivent être présentées.

### 3.4 Compensation des inégalités

Les personnes en situation de handicap ont droit à une compensation des inégalités. La demande doit être présentée à la commission d'examen, au plus tard en même temps que l'inscription à l'examen. Voir à ce sujet la notice du SEFRI « Compensation des inégalités frappant les personnes handicapées ». Elle est disponible auprès du secrétariat d'examen et peut être téléchargée sur le site Internet du SEFRI :

<https://www.sbfj.admin.ch/sbfj/fr/home/formation/fps/examens-federaux/candidats-et-diplomes.html>

## 4 Examen final et évaluation

### 4.1 Contenu de l'examen

Lors de l'examen professionnel supérieur, différentes épreuves sont proposées pour vérifier si le candidat a acquis toutes les compétences décrites à l'annexe 8.2 de ces directives. Une importance particulière est également accordée à l'articulation de ces compétences entre elles.

### 4.2 Aperçu des épreuves d'examen

Épreuve	Forme d'examen	Durée	Pondération des points d'appréciation	Pondération des épreuves d'examen
<b>1 Travail de diplôme et présentation</b>				<b>60%</b>
1.1 Travail de diplôme	Écrit	à rédiger au préalable	2	
1.2 Présentation et entretien professionnel sur le travail de diplôme	Oral	30 minutes	1	
<b>2 Études de cas</b>				<b>40%</b>
2.1 Jeu de rôle	Oral	30 minutes	1	
2.2 Présentation de solutions	Oral	35 minutes	1	
2.3 Présentation de solutions	Écrit	60 minutes	1	
<b>Total 155 minutes plus travail de diplôme</b>				

## 4.3 Description des différentes épreuves

### 4.3.1 Épreuve 1

L'épreuve 1 peut porter sur tous les domaines de compétences opérationnelles (1 à 4) selon le profil de qualification.

L'épreuve 1 se compose de deux points d'appréciation.

#### Point d'appréciation 1.1 : Travail de diplôme

Dans le travail de diplôme, le candidat traite de manière autonome un sujet pratique, complexe et innovant dans le domaine des services de secours. Le travail de diplôme doit permettre au candidat de démontrer qu'il est capable de réfléchir à une tâche de direction exigeante au sein d'une organisation de sauvetage, de justifier sa démarche et de la documenter par écrit.

Compétences opérationnelles à évaluer :

Le candidat choisit le thème du travail de diplôme de manière à ce qu'au moins deux compétences opérationnelles soient traitées conformément au profil de qualification. D'autres indications concernant le travail de diplôme ainsi que les critères d'évaluation sont communiquées par écrit dans la publication de l'examen.

Calendrier et déroulement de l'élaboration du travail de diplôme :

1. Le candidat remet au secrétariat d'examen, avec les documents d'inscription, un plan pour le travail de diplôme dans lequel sont exposés le thème, la problématique, l'objectif, la procédure et la structure prévue
2. Le plan pour le travail est examiné par un expert et approuvé par la commission d'examen. La décision relative à l'approbation du plan est communiquée au candidat avec la décision d'admission.
3. Si le n'est pas approuvé, le/ candidat dispose de deux semaines pour effectuer une nouvelle saisie.
4. Le candidat peut demander deux entretiens (d'une heure chacun) avec un expert à titre de soutien. Le candidat rédige un procès-verbal de ces entretiens, qui doit être signé par l'experte ou l'expert.
5. La date de remise du travail de diplôme est fixée à quatre semaines avant l'examen.

Critères d'évaluation

Les aspects suivants au moins sont évalués :

- lien avec au moins deux compétences opérationnelles selon le profil de qualification (cf. annexe 8.2)
- importance de la problématique, des thèses et de l'objectif pour le travail pratique
- compréhensibilité et intelligibilité de la problématique, de sa déduction ainsi que des objectifs/thèses
- procédure compréhensible et techniquement correcte, y compris les propositions de variantes
- compréhensibilité des conclusions
- réflexion critique sur la démarche décrite
- mise en relation de la théorie et de la pratique
- degré adéquat de traitement de la littérature utilisée
- structure claire, logiquement structurée et compréhensible du travail de diplôme
- respect des consignes formelles : longueur du travail de diplôme, formulation adaptée au destinataire dans la langue de l'examen, utilisation du langage technique, orthographe, illustrations / visualisations adaptées à la situation, présentation du travail

de diplôme, liste complète des sources et méthode de citation uniforme /  
compréhensible

### **Point d'appréciation 1.2 : Présentation et entretien professionnel sur le travail de diplôme**

Ce point d'appréciation comprend la présentation du travail de diplôme, suivie d'un entretien professionnel. La durée totale est de 30 minutes.

Lors de la présentation, le candidat présente les thèses du travail de diplôme. Pour ce faire, il dispose de 15 minutes.

Ensuite, des questions sont posées sur le travail de diplôme et sur des thèmes apparentés. Le candidat démontre aux experts qu'il peut réfléchir sur son travail et qu'il est capable de mettre en œuvre les compétences opérationnelles de manière interconnectée et orientée vers l'application. L'entretien d'examen dure 15 minutes.

#### **Critères d'évaluation**

Les aspects suivants au moins seront évalués :

- focalisation sur les thèses, les messages clés et les résultats du travail de diplôme
- argumentation compréhensible
- justification compréhensible et intelligible de la théorie
- lien compréhensible avec la pratique
- capacités de présentation et de communication (par ex. présentation adaptée au destinataire, différenciation des propos)
- utilisation correcte du langage technique
- structure et articulation de la présentation
- utilisation judicieuse des médias
- respect du temps imparti
- expression claire et compréhensible dans la langue de l'examen
- réponse correcte aux questions techniques posées
- présentation des alternatives d'action
- justification et réflexion critique sur sa propre démarche et son propre rôle
- développement de conséquences pour sa propre action professionnelle future.

### **4.3.2 Épreuve 2**

Dans la deuxième épreuve le candidat traite trois exemples de cas complexes tirés de la pratique. Ceux-ci couvrent tous les domaines de compétences opérationnelles conformément au profil de qualification. Les différents exemples de cas ne doivent toutefois pas couvrir toutes les compétences opérationnelles.

Deux études de cas sont examinées oralement. Les questions sont proches de la pratique et concernent deux problèmes aigus pour lesquels des décisions et des solutions rapides sont nécessaires. Les candidats montrent qu'ils sont capables de réagir immédiatement et de manière adaptée à la situation en tant que cadre.

#### **Point d'appréciation 2.1 Jeu de rôle**

Le premier exemple de cas évalué par oral et prend la forme d'un jeu de rôle d'une durée de 30 minutes : cinq minutes de préparation, 15 minutes de jeu de rôle et 10 minutes de réflexion sur le jeu de rôle. Il s'agit de simuler une situation de gestion (par exemple un entretien difficile avec le personnel). Le candidat joue le rôle du cadre. L'un des experts joue le rôle du collaborateur.

## **Point d'appréciation 2.2 Présentation de solutions**

Le deuxième exemple de cas est évalué par oral et prend la forme d'une présentation de solutions d'une durée de 35 minutes : 10 minutes de préparation, 15 minutes de présentation d'une saisie structurée du problème et des solutions possibles et 10 minutes d'entretien professionnel.

## **Point d'appréciation 2.3 Présentation de solutions**

Le troisième exemple de cas est évalué par écrit et dure 60 minutes. Celui-ci exige la formulation de réflexions analytiques et conceptuelles. Les candidats montrent qu'ils sont capables d'associer plusieurs compétences pour parvenir à une solution.

Critères d'évaluation pour les trois points d'appréciation :

Les aspects suivants au moins seront évalués :

- identification des problèmes (structuration et hiérarchisation), recherche d'idées et propositions de solutions
- présentation d'alternatives / de différentes variantes
- réponse compréhensible aux questions techniques posées ainsi que justifications avec des références techniques à la théorie et à la pratique
- expression claire et compréhensible dans le langage de l'examen
- utilisation correcte des termes techniques
- défense convaincante de ses propres solutions et gestion confiante des questions critiques et des ambiguïtés
- réflexion sur les conséquences des décisions

## **4.4 Réussite de l'examen**

L'examen est réussi si une note supérieure ou égale à 4,0 est obtenue dans chaque épreuve. Le résultat de l'examen avec les notes des différentes parties de l'examen et la note globale est envoyé aux candidats au plus tard 5 semaines après le dernier jour d'examen.

## **4.5 Possibilités de répéter l'examen en cas d'échec**

Le candidat peut répéter deux fois au maximum les épreuves qu'il n'a pas réussies (chiffre 6.5 du règlement d'examen).

# **5 Recours**

## **5.1 Droit de consulter les pièces du dossier**

Les candidats ont le droit de consulter leur dossier. En cas d'échec, les résultats de l'examen communiqués au candidat sont accompagnés de la mention de la date, de l'heure et du lieu où il peut consulter les pièces de son dossier. Voir aussi à ce sujet la notice explicative « Droit de consulter les pièces du dossier » du SEFRI. Cette notice peut être obtenue auprès du secrétariat d'examen ou téléchargée sur le site Internet du SEFRI :

<https://www.sbf.admin.ch/sbf/fr/home/formation/fps/examens-federaux/candidats-et-diplomes.html>

## 5.2 Voies de droit

Les candidats qui se sont vu refuser l'admission à l'examen ou l'octroi du diplôme fédéral peuvent recourir auprès du SEFRI contre les décisions de la commission d'examen dans les 30 jours suivant la notification (chiffre 7.3 du règlement d'examen). Consulter à ce sujet la notice disponible auprès du secrétariat d'examen et téléchargeable sur le site Internet du SEFRI :

<https://www.sbf.admin.ch/sbf/fr/home/formation/fps/examens-federaux/candidats-et-diplomes.html>

Une avance doit être versée pour tout recours.

## 6 Dispositions finales

Les directives relatives au règlement concernant l'examen professionnel supérieur de cadre des organisations de secours entrent en vigueur à la date de leur approbation par la commission d'examen.

## 7 Ediction

Les directives ont été édictées par la commission d'examen le :

Thalwil, 25 mars 2024

Jan Bauke

Président de la commission d'examen



# 8 Annexes à la directive : Profil de qualification

## 8.1 Profil de la profession

### Domaine d'activité

Les cadres des organisations de secours assument des tâches de direction et de gestion notamment au sein des services de secours, des services d'incendie professionnels ou des organisations de protection civile. Ils exercent ces activités aussi bien lors d'interventions que dans le cadre des services quotidiens de l'organisation.

### *Intervention*

Les cadres des organisations de secours dirigent et/ou supervisent des interventions complexes des événements quotidiens (non-exceptionnels). Ils maîtrisent le déroulement des interventions soudaines et planifiables, assument le pilotage stratégique dans les différentes phases et dirigent leur équipe sur site ou en support. Lors des événements majeurs, si une coordination avec les organisations partenaires pour la protection de la population est nécessaire, ils peuvent aussi assumer une fonction au sein de la direction générale d'intervention.

### *Organisation de secours*

Les cadres des organisations de secours sont responsables des tâches de direction dans la gestion de l'entreprise et du personnel. Ils assument la direction de l'ensemble de l'organisation ou occupent une position de direction intermédiaire. Dans les services de taille moyenne ou de grande taille, la position hiérarchique des cadres peut être liée à la direction d'un dicastère (par ex. formation, opérations, logistique, centrale de direction des interventions).

### *Coopération*

Les cadres des organisations de secours travaillent en collaboration avec différents spécialistes d'autres organisations (par ex. organisations partenaires du secteur privé ou public, autorités politiques, administrations, associations, organisations, ressources humaines et juristes) aussi bien dans le domaine des interventions que dans celui de la direction et de la gestion.

### Principales compétences opérationnelles

Les cadres des organisations de secours :

- **Conçoivent, dirigent et supervisent les interventions:** ils élaborent et valident les concepts d'intervention. Ils dirigent les interventions complexes des événements soudaines et planifiables, et supervisent et évaluent les interventions. Ils effectuent des débriefings techniques et tactiques et des entretiens de soutien après l'intervention.
- **Dirigent le personnel dans l'organisation de secours:** ils dirigent ou accompagnent le processus de recrutement du personnel, planifient le travail du personnel et attribuent des missions pour faire face aux tâches quotidiennes. Ils mènent des entretiens avec les collaborateurs et assurent les formations de base et continues. En outre, ils favorisent la collaboration et l'ambiance de travail et assurent la sécurité au travail et la protection de la santé dans leur domaine.
- **Dirigent une organisation de secours:** ils gèrent l'infrastructure et les équipements. Ils assurent la circulation des informations au sein de leur organisation. Ils soutiennent les relations publiques et collaborent avec les autorités politiques, l'administration publique et les organes interdisciplinaires.

- **Développent l'organisation de secours** : ils dirigent des projets, entretiennent et encouragent la collaboration avec des organisations partenaires, et mettent en place des nouveautés techniques et organisationnelles. Ils mettent en œuvre la stratégie qualité et analysent les risques. Ils initient des mesures de développement du personnel et les accompagnent.

### **Exercice de la profession**

La profession des cadres des organisations de secours est caractérisée par le changement rapide de la situation de travail et une variation de leur propre rôle. À l'intérieur de l'organisation, les cadres des organisations de secours assument plutôt une fonction de partenaire, tandis que pendant une intervention, ils doivent donner des ordres et des instructions claires. L'alternance entre deux formes de rapports interpersonnels très différentes pose des exigences particulières aux cadres des organisations de secours et exige d'eux une grande flexibilité ainsi que du tact pour aborder les différentes situations.

Les cadres des organisations de secours assument une grande responsabilité non seulement dans le cadre du service, mais aussi lors des interventions. Au cours des interventions, il est important qu'ils cernent la situation et les risques qui y sont liés rapidement et de manière exhaustive, qu'ils comptent toujours avec les imprévus et, au besoin, soient capables d'adapter rapidement leur stratégie. Les cadres des organisations de secours doivent pouvoir poser correctement les priorités sous la pression des circonstances, avoir le courage de prendre des décisions et de les appliquer. Ils assument leur rôle de manière responsable et gèrent de manière appropriée les tensions et le stress.

Pour l'intervention, ils doivent bénéficier de la confiance de leurs collaborateurs et pouvoir, à leur tour, leur faire confiance. Les discussions consécutives aux interventions favorisent l'instauration d'un climat de confiance. Le but de ces échanges est de mener une réflexion sur ce qui s'est bien ou moins bien passé et sur les moyens d'améliorer l'intervention.

### **Apport de la profession à la société, à l'économie, à la nature et à la culture**

Les cadres des organisations de secours assument un rôle important pour notre société, notre économie, la nature et la culture. Lors d'urgences médicales, d'accidents, d'incendies ou de catastrophes naturelles, ils sont chargés de sauver la vie des personnes et des animaux et de protéger l'environnement et les biens matériels. Même les incendies mineurs et les phénomènes naturels peuvent entraîner des pertes économiques considérables ou détruire des biens et des paysages ruraux. Des interventions rapides, bien organisées et efficaces peuvent contribuer à limiter les dommages économiques ou les dommages causés à l'environnement et à la culture. Les cadres des organisations de secours apportent ainsi une contribution importante à la sécurité et à la stabilité de notre société, de notre économie et de notre culture.

## 8.2 Vue d'ensemble des compétences opérationnelles

↓ Domaines de compétences opérationnelles

Compétences opérationnelles →

<b>1 Concevoir, diriger et superviser des interventions</b>	1.1	Élaborer et valider des concepts d'intervention avec la participation de plusieurs organisations partenaires	1.2	Diriger les interventions complexes des événements soudaines et planifiables	1.3	Superviser et évaluer les interventions	1.4	Mener des débriefings techniques et tactiques	1.5	Mener des entretiens de soutien après l'intervention		
	2.1	Gérer ou accompagner le processus de recrutement du personnel	2.2	Planifier le travail du personnel en tenant compte du travail en tournus et les interventions soudaines	2.3	Attribuer des missions pour le travail en cours et à venir	2.4	Mener des entretiens complexes avec les collaborateurs et collaboratrices	2.5	Assurer les formations de base et continues pour les collaborateurs et collaboratrices	2.6	Promouvoir la collaboration et l'ambiance de travail
	2.7	Assurer la sécurité au travail et la protection de la santé										
	3.1	Gérer l'infrastructure et les équipements	3.2	Assurer la circulation d'informations au sein de sa propre organisation de secours	3.3	Soutenir des activités de relations publiques de l'organisation de secours	3.4	Collaborer avec les autorités politiques, les administrations publiques et les organes interdisciplinaires				
	4.1	Diriger des projets de développement et de perfectionnement de concepts	4.2	Entretenir et promouvoir la collaboration avec les organisations partenaires	4.3	Mettre en place des nouveautés d'ordre technique ou organisationnel	4.4	Mettre en œuvre la stratégie qualité	4.5	Analyser et évaluer les risques	4.6	Initier et accompagner des mesures de développement du personnel
<b>2 Diriger le personnel dans l'organisation de secours</b>												
<b>3 Diriger une organisation de secours</b>												
<b>4 Développer l'organisation des secours</b>												

### 8.3 Niveau d'exigences (critères de performance)

Ci-dessous, les compétences opérationnelles sont précisées au moyen du modèle IPRE. Pour ce faire, la situation est décrite pour chaque compétence avec l'objectif correspondant. Les critères de performance sont représentés sous la forme d'un cycle d'action simplifié "IPRE" et décrivent la maîtrise réussie de la situation. IPRE est l'abréviation de :

I = (s')informer  
 P = planifier / décider  
 R = réaliser  
 E = évaluer

Des explications supplémentaires sur le modèle IPRE se trouvent à l'annexe 1.

#### Domaine de compétences opérationnelles 1 : Concevoir, diriger et superviser des interventions

1.1 Élaborer et valider des concepts d'intervention avec la participation de plusieurs organisations partenaires	
<p><b>Situation :</b>            Les cadres des organisations de secours élaborent et valident des concepts d'intervention en tenant compte du rythme de conduite, du mandat, du facteur temps, de l'environnement, des ressources et des possibilités ainsi que des dispositions légales.</p> <p>L'objectif est de gérer efficacement les événements soudains et planifiables, ainsi que les événements quotidiens et les événements majeurs avec les moyens de sa propre organisation et avec ceux des organisations partenaires.</p>	<p><b>Critères de performance</b>            Les cadres des organisations de secours agissent avec compétence dans cette situation lorsqu'ils...</p>
	<p><b>I</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• s'informent sur les conditions générales de l'intervention (mandat, facteur temps, environnement, ressources, possibilités et budget)</li> <li>• s'informent sur le type d'événement</li> <li>• réunissent des informations en se basant sur des rapports d'intervention, les lois et les standards actuels</li> <li>• s'informent sur les éventuels concepts d'intervention des organisations partenaires</li> </ul>
	<p><b>P</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• analysent les concepts d'intervention et les rapports (antérieurs)</li> <li>• examinent les options existantes pour gérer l'intervention</li> <li>• déterminent ses propres moyens et possibilités en termes d'infrastructure et de personnel</li> <li>• déterminent les organisations partenaires à associer</li> <li>• tiennent compte des aspects économiques et des besoins opérationnels des organisations participantes dans leur planification</li> </ul>
	<p><b>R</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• élaborent les concepts pour diriger des événements soudains et planifiables, ainsi que les événements quotidiens et les événements majeurs</li> <li>• assurent l'intégration dans des concepts globaux applicables à un niveau supérieur</li> <li>• discutent les concepts d'intervention avec tous les partenaires importants</li> <li>• veillent à la publication des concepts d'intervention</li> <li>• développent des mesures pour la mise en œuvre des concepts d'intervention</li> <li>• valident des concepts d'intervention élaborés par d'autres organisations</li> </ul>

1.1 Élaborer et valider des concepts d'intervention avec la participation de plusieurs organisations partenaires	
	<p>E</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• vérifient l'adéquation pratique des concepts d'intervention</li> </ul>
	<p><b>Connaissances et aptitudes :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Concepts d'intervention (rythme de conduite, mission propre)</li> <li>• Organisations partenaires (moyens et possibilités; mission des organisations partenaires)</li> </ul>

1.2 Diriger les interventions complexes des événements soudains et planifiables	
<p><b>Situation :</b> Les cadres des organisations de secours dirigent les interventions complexes des événements soudains et planifiables dans le domaine placé sous leur de responsabilité selon les concepts d'intervention existants et conformément au rythme de conduite à suivre pour gérer une intervention.</p> <p>L'objectif est de garantir des interventions réussies.</p>	<p><b>Critères de performance</b> Les cadres des organisations de secours agissent avec compétence dans cette situation lorsqu'ils...</p>
	<p>I</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• s'informent sur la situation, l'événement et les ressources et possibilités disponibles</li> <li>• recourent à des concepts d'intervention existants</li> </ul>
	<p>P</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• analysent et évaluent la situation et l'événement</li> <li>• prennent des décisions concernant la gestion de l'intervention en tenant compte des consignes à respecter</li> <li>• établissent plusieurs planifications théoriques</li> </ul>
	<p>R</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• dirigent leur domaine en respectant le rythme de conduite à suivre pour gérer une intervention</li> <li>• coordonnent la collaboration avec les organisations partenaires</li> <li>• documentent les mesures prises</li> </ul>
	<p>E</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• réfléchissent à l'intervention et l'évaluent</li> <li>• déduisent des conclusions et des enseignements et les mettent en œuvre</li> </ul>
	<p><b>Connaissances et aptitudes :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rythme de conduite à suivre pour gérer une intervention « événements majeurs »</li> <li>• Tâches, compétences et responsabilités (TCR) des organisations partenaires en fonction des niveaux</li> <li>• Principes du travail d'état-major</li> </ul>

1.3 Superviser et évaluer les interventions	
<p><b>Situation :</b> Les cadres des organisations de secours sont chargés de superviser (controlling) et d'évaluer les interventions et, si nécessaire, d'intervenir et de prendre d'éventuelles mesures.</p>	<p><b>Critères de performance</b> Les cadres des organisations de secours agissent avec compétence dans cette situation lorsqu'ils...</p>
	<p>I</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• gardent une vue d'ensemble de l'intervention</li> <li>• obtiennent et analysent les informations et documents pertinents (concept d'intervention, feedback des organisations partenaires, etc. )</li> <li>• identifient les défis et les éventuelles lacunes connexes à la situation</li> </ul>

1.3 Superviser et évaluer les interventions	
L'objectif est d'identifier les difficultés et les lacunes dans la gestion des interventions et d'assurer le bon déroulement des interventions.	P <ul style="list-style-type: none"> <li>décident de la meilleure façon d'intervenir en cas de problème</li> <li>planifient des mesures correctrices</li> </ul>
	R <ul style="list-style-type: none"> <li>utilisent des instruments de contrôle pour surveiller l'intervention</li> <li>s'assurent que les ressources et les moyens mis en œuvre soient adaptés</li> <li>s'assurent que les collaborateurs et collaboratrices implémentent les décisions prises et les mesures appropriées</li> <li>actualisent les concepts d'intervention existants et/ou développent de nouveaux concepts d'intervention</li> <li>exercent une influence ciblée sur les déficits identifiés</li> </ul>
	E <ul style="list-style-type: none"> <li>déduisent des conclusions et des enseignements et les mettent en œuvre</li> </ul>
	<b>Connaissances et compétences :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Tactique d'intervention</li> <li>Principes de gestion pour les événements majeurs</li> <li>Connaissance et compréhension des organisations partenaires</li> <li>Capacité à s'imposer</li> <li>Méthodes et outils d'évaluation et de suivi des interventions</li> </ul>

1.4 Mener des débriefings techniques et tactiques	
<b>Situation :</b> Après une intervention spéciale, les cadres des organisations de secours mènent des débriefings à la fin de l'intervention avec le personnel concerné.  L'objectif est de discuter à la fois les points forts et les points faibles des interventions, de corriger les éventuelles erreurs et d'en tirer des enseignements pour d'autres interventions.	<b>Critères de performance</b> Les cadres des organisations de secours agissent avec compétence dans cette situation lorsqu'ils...
	I <ul style="list-style-type: none"> <li>revoient l'intervention et ses objectifs</li> <li>s'informent au sujet des événements particuliers</li> <li>s'informent sur les aspects techniques et tactiques de l'intervention (déroulement, parties impliquées, etc.)</li> </ul>
	P <ul style="list-style-type: none"> <li>analysent les concepts d'intervention et les rapports</li> <li>planifient et organisent le débriefing consécutif à l'intervention</li> </ul>
	R <ul style="list-style-type: none"> <li>dirigent ou supervisent le débriefing consécutif à l'intervention en fonction des objectifs et selon les impératifs de l'organisation</li> <li>identifient les facteurs de réussite tactiques et techniques, les erreurs, les points forts et les points faibles (retour d'expérience)</li> <li>identifient des mesures correctrices et planifient leur mise en œuvre</li> <li>rédigent un rapport et compte rendu d'intervention pertinents</li> </ul>
	E <ul style="list-style-type: none"> <li>réfléchissent aux mesures prises et les adaptent si nécessaire</li> </ul>

#### 1.4 Mener des débriefings techniques et tactiques

	<p><b>Connaissances et aptitudes :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rédaction des rapports (dans les limites de temps et de volume)</li> <li>• Impératifs de l'organisation</li> <li>• Direction d'entretiens et de séances</li> <li>• Techniques d'animation/de modération</li> </ul>
--	--

#### 1.5 Mener des entretiens de soutien après l'intervention

<p><b>Situation :</b> Les cadres des organisations de secours reconnaissent le besoin d'entretiens de soutien et/ou de mesures après des événements personnellement éprouvants et réagissent de manière appropriée.</p> <p>L'objectif est d'identifier de manière proactive les conséquences possibles après des interventions ou des expériences stressantes, d'introduire et/ou d'appliquer les premières mesures pour soutenir les collaborateurs et collaboratrices concernés.</p>	<p><b>Critères de performance</b> Les cadres des organisations de secours agissent avec compétence dans cette situation lorsqu'ils...</p>
	<p><b>I</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• identifient, en fonction de la situation ou chez la personne concernée, les signes nécessitant la mise en œuvre d'entretiens de soutien ou de mesures de prise en charge spécifique</li> </ul>
	<p><b>P</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• préparent l'entretien de soutien</li> <li>• initient la mise en œuvre de mesures de suivi / d'accompagnement</li> </ul>
	<p><b>R</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• mènent l'entretien de soutien</li> <li>• décident avec la personne concernée de faire appel à d'autres professionnels (soutien psychologique, etc.)</li> <li>• décident avec la personne concernée de la forme de prise en charge ultérieure</li> <li>• confient, si nécessaire, les mesures à des personnes compétentes et recourent, le cas échéant, à des professionnels</li> </ul>
	<p><b>E</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• déterminent l'effet des mesures de prise en charge</li> <li>• prennent des mesures supplémentaires si nécessaire</li> </ul>
	<p><b>Connaissances et aptitudes :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reconnaître les symptômes de stress</li> <li>• Connaître ses propres limites</li> <li>• Effets à long terme du stress</li> <li>• Connaître les offres de soutien externes</li> </ul>

## Domaine de compétences opérationnelles 2 : Diriger le personnel dans l'organisation de secours

<b>2.1 Gérer ou accompagner le processus de recrutement du personnel</b>	
<p><b>Situation :</b> Les cadres des organisations de secours préparent la mise au concours du poste à pourvoir. Ils collaborent à la sélection des candidatures reçues et accompagnent la suite de la procédure de sélection.</p> <p>L'objectif est de disposer d'un personnel qualifié dans les organisations de secours et d'assurer la planification du personnel sur une longue période.</p>	<p><b>Critères de performance</b> Les cadres des organisations de secours agissent avec compétence dans cette situation lorsqu'ils...</p>
	<p>I</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• s'informent au sujet du plan de dotation en personnel, de la description de poste ainsi que des impératifs structurels</li> <li>• clarifient la possibilité de pourvoir le poste à l'aide d'une candidature interne</li> </ul>
	<p>P</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• établissent un calendrier pour le recrutement du personnel</li> <li>• planifient la procédure de sélection</li> </ul>
	<p>R</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• révisent la description du poste et le profil d'exigences</li> <li>• vérifient les candidatures reçues</li> <li>• participent à la procédure de sélection et aux entretiens de candidature compte tenu du niveau de poste</li> <li>• veillent à l'établissement des contrats écrits</li> <li>• assurent ou délèguent l'accompagnement du nouveau collaborateur / de la nouvelle collaboratrice pendant la période d'essai</li> </ul>
	<p>E</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• vérifient régulièrement le processus de sélection et d'engagement</li> <li>• proposent des changements de procédures si nécessaire</li> <li>• valident la décision prise au terme de la période d'essai</li> </ul>
	<p><b>Connaissances et aptitudes :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Droit du personnel</li> <li>• Processus dans le domaine des RH</li> <li>• Procédure de sélection, évaluation</li> <li>• Déroulement des entretiens de candidature</li> <li>• Formulation des profils d'exigences et des descriptions de poste</li> <li>• Prendre des décisions basées sur des faits</li> </ul>
<b>2.2 Planifier le travail du personnel en tenant compte du travail en tournus et les interventions soudaines</b>	
<p><b>Situation :</b> Les cadres des organisations de secours assurent la planification du travail. Ce faisant, ils tiennent compte des impératifs légaux, de la rentabilité, des exigences de l'organisation et de la satisfaction du personnel.</p> <p>L'objectif est de garantir le mandat de prestations à tout moment en tenant compte du travail en équipe et des interventions soudaines.</p>	<p><b>Critères de performance</b> Les cadres des organisations de secours agissent avec compétence dans cette situation lorsqu'ils...</p>
	<p>I</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• identifient les besoins internes, externes ou extraordinaires en personnel</li> <li>• s'informent sur les objectifs de l'entreprise et le mandat de prestations</li> <li>• s'informent sur les ressources, les dispositions légales et les exigences de l'organisation</li> </ul>
	<p>P</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• établissent un concept de planification du personnel</li> <li>• fixent des priorités pour la planification du personnel en tenant compte des objectifs de l'organisation</li> </ul>

<b>2.2 Planifier le travail du personnel en tenant compte du travail en tournus et les interventions soudaines</b>	
	R <ul style="list-style-type: none"> <li>• établissent la planification des ressources en tenant compte des qualifications et des compétences des collaborateurs et collaboratrices disponibles</li> <li>• créent des réserves de personnel</li> <li>• tiennent compte des absences imprévisibles et des missions à court terme</li> <li>• respectent les dispositions légales et les directives internes relatives à la planification du personnel</li> </ul>
	E <ul style="list-style-type: none"> <li>• supervisent la conduite des interventions et des travaux au sein de l'organisation de sauvetage et en tirent des conclusions pour la planification du personnel</li> <li>• influencent le tableau des effectifs en fonction des besoins</li> </ul>
	<b>Connaissances et aptitudes :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Planification du service en équipe</li> <li>• Droit du personnel</li> <li>• Organisation de l'organisation</li> <li>• Besoins en personnel, effectifs</li> <li>• Modèle de travail en tournus ou rotation</li> </ul>

<b>2.3 Attribuer des missions pour le travail en cours et à venir</b>	
<p><b>Situation :</b> Les cadres des organisations de secours donnent des missions en fonction du niveau des collaborateurs et collaboratrices et surveillent les travaux en cours. Ce faisant, ils tiennent compte du mandat de prestations ainsi que des directives légales et opérationnelles. En cas d'écarts, ils prennent les mesures nécessaires.</p> <p>L'objectif est de donner aux collaborateurs les moyens d'accomplir les tâches quotidiennes qui leur incombent en leur confiant des directives claires.</p>	<p><b>Critères de performance</b> Les cadres des organisations de secours agissent avec compétence dans cette situation lorsqu'ils...</p>
	I <ul style="list-style-type: none"> <li>• s'informent sur le mandat de prestations</li> <li>• identifient les travaux à effectuer</li> <li>• évaluent les qualifications des collaborateurs et collaboratrices</li> </ul>
	P <ul style="list-style-type: none"> <li>• décident quelles tâches doivent être attribuées à quels collaborateurs</li> <li>• préparent les tâches à déléguer</li> <li>• définissent les points de suivi ainsi que leur fréquence</li> </ul>
	R <ul style="list-style-type: none"> <li>• attribuent des missions aux collaborateurs et collaboratrices</li> <li>• accompagnent et dirigent les travaux en cours</li> </ul>
	E <ul style="list-style-type: none"> <li>• veillent au respect des règlements et prescriptions, prennent les mesures appropriées si nécessaire</li> <li>• réfléchissent à leur propre comportement en matière de direction de personnel et de gestion</li> </ul>
<b>Connaissances et aptitudes :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bases légales, règlements / prescriptions</li> <li>• Technique de commandement, délégation, attribution de missions ciblées</li> <li>• Technique de direction/gestion, outils de direction/gestion, rôle de conduite</li> <li>• Planifier les activités de suivi des tâches</li> </ul>	

<b>2.4 Mener des entretiens complexes avec les collaborateurs et collaboratrices</b>	
<p><b>Situation :</b> Les cadres des organisations de secours mènent des entretiens avec les collaborateurs et collaboratrices en relation avec différentes situations (par ex. entrée en service, départ, coaching, évaluation des collaborateurs et collaboratrices, situations conflictuelles, absences de longue durée, etc.)</p> <p>L'objectif est de fournir des informations pertinentes aux collaborateurs et collaboratrices de manière équitable et transparente et d'obtenir un retour d'information de la part des collaborateurs et collaboratrices.</p>	<p><b>Critères de performance</b> Les cadres des organisations de secours agissent avec compétence dans cette situation lorsqu'ils...</p>
	<p>I</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• réunissent des informations et les évaluent</li> <li>• analysent la situation initiale de l'entretien</li> <li>• s'informent sur impératifs stratégiques de l'organisation</li> </ul>
	<p>P</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• fixent le moment de l'entretien avec le collaborateur ou la collaboratrice</li> <li>• définissent les éventuels contenus et objectifs possibles de l'entretien</li> <li>• structurent l'entretien du point de vue du temps et des contenus</li> </ul>
	<p>R</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• mènent l'entretien en fonction des objectifs visés</li> <li>• consignent les décisions et tirent les conclusions des notes d'entretien</li> <li>• prennent des mesures si nécessaire</li> </ul>
	<p>E</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• vérifient le résultat obtenu</li> <li>• réfléchissent à leur propre comportement pendant l'entretien</li> </ul>
	<p><b>Connaissances et aptitudes :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conduite d'entretien avec des collaboratrices et collaborateurs</li> <li>• Connaissance des règles de base de la définition d'objectifs personnels (SMART : spécifiques, mesurables, réalistes et délimités dans le temps)</li> <li>• Psychologie du personnel, développement du personnel</li> <li>• Savoir convaincre et se présenter de manière authentique</li> </ul>

<b>2.5 Assurer les formations de base et continues pour les collaborateurs et collaboratrices</b>	
<p><b>Situation :</b> Les cadres des organisations de secours identifient les besoins de formation de base et continue, interne et externe, des collaborateurs et collaboratrices. Ils assurent leur mise en œuvre.</p> <p>L'objectif est que les collaborateurs et les collaboratrices disposent des qualifications prescrites et puissent accomplir leurs tâches avec un haut niveau de qualité.</p>	<p><b>Critères de performance</b> Les cadres des organisations de secours agissent avec compétence dans cette situation lorsqu'ils...</p>
	<p>I</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• identifient les besoins de formation de base et continue dans leur équipe</li> <li>• s'informent sur les offres de formation adéquates</li> </ul>
	<p>P</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• fixent les priorités (contenus, participant-e-s) en fonction du concept de formation de l'organisation</li> <li>• s'assurent que les moyens techniques nécessaires pour la formation, le perfectionnement et la formation continue sont à disposition</li> <li>• s'assurent que le budget nécessaire est alloué à la formation</li> <li>• s'assurent que le personnel qualifié soit mis à disposition de la formation</li> </ul>

<b>2.5 Assurer les formations de base et continues pour les collaborateurs et collaboratrices</b>	
	R <ul style="list-style-type: none"> <li>• accompagnent la mise en œuvre de la formation ou la délèguent</li> <li>• mènent, si nécessaire, des entretiens préalables avec des pourvoyeurs externes</li> <li>• veillent à ce que la mesure soit adaptée au groupe cible</li> <li>• planifient des mesures pour le transfert des connaissances acquises dans le quotidien</li> </ul>
	E <ul style="list-style-type: none"> <li>• évaluent le succès de la formation (succès d'apprentissage, transfert des apprentissages, satisfaction)</li> </ul>
	<b>Connaissances et aptitudes :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Évaluation des prestataires de formation et des offres de formation</b></li> <li>• <b>Mesures de soutien et de transfert</b></li> </ul>
<b>2.6 Promouvoir la collaboration et l'ambiance de travail</b>	
<p><b>Situation :</b> Les cadres des organisations de secours encouragent la collaboration et veillent à un bon climat de travail entre les collaborateurs et collaboratrices.</p> <p>L'objectif est de renforcer la confiance entre les collaborateurs, qui est fondamentale pour la conduite des missions, et de favoriser l'esprit d'équipe, la dynamique de groupe ainsi que la motivation et la satisfaction des collaborateurs et collaboratrices.</p>	<b>Critères de performance</b> Les cadres des organisations de secours agissent avec compétence dans cette situation lorsqu'ils...
	I <ul style="list-style-type: none"> <li>• prennent note de l'ambiance parmi les collaborateurs et collaboratrices</li> <li>• perçoivent les symptômes d'une perturbation ou d'un conflit</li> <li>• collectent des informations sur la collaboration et l'ambiance de travail à partir d'entretiens et d'enquêtes de satisfaction auprès du personnel</li> <li>• s'informent sur les possibilités d'intervention</li> </ul>
	P <ul style="list-style-type: none"> <li>• trient les informations et établissent une priorité entre elles</li> <li>• choisissent la forme d'intervention appropriée (échanges en équipe, entretiens individuels)</li> <li>• planifient des événements d'équipe favorisant l'esprit d'équipe et la dynamique de groupe</li> </ul>
	R <ul style="list-style-type: none"> <li>• mènent des entretiens individuels, organisent des débats et des enquêtes auprès du personnel</li> <li>• prennent des mesures appropriées à partir des informations réunies</li> <li>• organisent des événements d'équipe pour promouvoir l'esprit d'équipe et de corps</li> <li>• sensibilisent leur personnel au thème "Diversité et intégration" (différences culturelles, différences de genre, etc.)</li> </ul>
	E <ul style="list-style-type: none"> <li>• vérifient les effets des mesures prises (échanges en équipe, entretiens individuels)</li> <li>• réfléchissent à leur propre comportement</li> </ul>
<b>Connaissances et aptitudes :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Savoir mener des entretiens</b></li> <li>• <b>Processus de dynamique de groupe</b></li> <li>• <b>Mesures d'intervention</b></li> <li>• <b>Modèles de résolution des conflits</b></li> </ul>	

<b>2.7 Assurer la sécurité au travail et la protection de la santé</b>	
<p><b>Situation :</b> Les cadres des organisations de secours mettent en œuvre les directives et les mesures relatives à la sécurité au travail et à la protection et promotion de la santé dans le domaine sous leur responsabilité. Ils contribuent à la mise en place culture de la sécurité et veillent à sa durabilité.</p> <p>L'objectif est de protéger et de promouvoir la santé des employés.</p>	<p><b>Critères de performance</b></p> <p>Les cadres des organisations de secours agissent avec compétence dans cette situation lorsqu'ils...</p>
	<p>I</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• s'informent sur les impératifs et les offres adéquates en matière de sécurité au travail et de protection de la santé</li> <li>• sont conscients/conscientes de leur responsabilité en matière de comportements et d'habitudes liés à la sécurité dans l'organisation</li> <li>• sont attentifs/attentives aux problèmes de santé du personnel et aux perturbations apparaissant dans les processus de travail</li> </ul>
	<p>P</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• planifient des mesures de sécurité et protection de la santé (p. ex. hygiène, vêtements de protection, ergonomie, etc.)</li> <li>• planifient des mesures pour la promotion de la santé (p. ex. soins corporels, comportement alimentaire, mouvement, aménagement des locaux, etc.)</li> <li>• demandent les moyens nécessaires pour les mesures de sécurité et de protection et promotion de la santé</li> </ul>
	<p>R</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• appliquent les mesures prévues</li> <li>• ordonnent toutes les mesures de sécurité nécessaires lors d'interventions ou donnent des instructions à cet égard</li> <li>• sensibilisent aux questions de sécurité</li> <li>• défendent les concepts de l'organisation au sein de l'équipe et veillent à un climat de travail favorable à la santé</li> <li>• inculquent une culture de la sécurité au sein de l'organisation</li> </ul>
	<p>E</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• contrôlent l'effet des mesures prises</li> </ul> <p><b>Connaissances et aptitudes :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lois et prescriptions en vigueur dans les domaines de la santé et de la sécurité au travail</li> <li>• Concepts de l'organisation relatifs à la sécurité au travail et à la protection et promotion de la santé</li> <li>• Culture de la sécurité et des erreurs</li> <li>• Connaissance des campagnes de prévention</li> </ul>

## Domaine de compétences opérationnelles 3 : Diriger une organisation de secours

3.1 Gérer l'infrastructure et les équipements	
<p><b>Situation :</b> Les cadres des organisations de secours gèrent l'infrastructure de manière professionnelle. Ils veillent à ce que le matériel et les équipements soient suffisants et conformes aux exigences. Ils planifient, demandent, effectuent ou supervisent les processus d'acquisitions en conformité avec les directives internes et la législation. Pour ce faire, ils établissent et justifient un budget dans le cadre de leur domaine de compétence.</p> <p>L'objectif est de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>garantir l'adéquation et la fonctionnalité de l'infrastructure, du matériel et de l'équipement,</li> <li>créer des conditions optimales pour la gestion des interventions.</li> </ul>	<p><b>Critères de performance</b> Les cadres des organisations de secours agissent avec compétence dans cette situation lorsqu'ils...</p>
	<p><b>I</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>s'informent sur la stratégie de l'organisation et des objectifs qui en découlent (plans d'investissement, planifications pluriannuelles)</li> <li>analysent l'état de l'infrastructure et du matériel</li> <li>en déduisent les besoins en matière de travaux d'entretien, de remplacement et de nouvelles acquisitions</li> <li>s'informent sur les offres et produits nouveaux, ainsi que sur les lois, normes et directives en vigueur</li> <li>clarifient le budget et les autres conditions générales</li> </ul>
	<p><b>P</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>définissent des critères de qualité et des conditions cadres pour la gestion de l'infrastructure et du matériel</li> <li>établissent le budget en accord avec les bases légales, les impératifs des supérieures hiérarchiques et les directives internes</li> <li>planifient les travaux d'entretien, les remplacements et les nouvelles acquisitions en tenant compte des bases légales, des impératifs des supérieures hiérarchiques et des directives internes et du budget</li> <li>planifient les dépenses dans le temps et fixent des priorités</li> </ul>
	<p><b>R</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>justifient la budgétisation en cas de questions des supérieures hiérarchiques</li> <li>commandent et suivent les travaux d'entretien, les remplacements et les nouvelles acquisitions</li> </ul>
	<p><b>E</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>évaluent les travaux d'entretien, les remplacements et les nouvelles acquisitions en termes de qualité, et de rapport qualité-prix</li> <li>contrôlent la conformité des dépenses sur avec le budget approuvé</li> <li>prennent les mesures nécessaires en cas d'écarts (par ex. demande de financement additionnel, réduction des dépenses, gel des dépenses dans le domaine sous sa responsabilité)</li> </ul>
<p><b>Connaissances et aptitudes :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Impératifs légaux dans le domaine des marchés publics, normes et responsabilité civile relative à la production</li> <li>Bases concernant la logistique et l'infrastructure</li> <li>Processus dans le cadre de l'infrastructure : demandes, entretiens, rapports</li> <li>Connaissance du droit et de la procédure en matière de soumission et d'appel d'offres</li> <li>Processus d'établissement de budget</li> </ul>	

### 3.2 Assurer la circulation des informations au sein de sa propre organisation de secours

<p><b>Situation :</b> Les cadres des organisations de secours assurent la communication et la circulation d'informations au sein de celle-ci ou du domaine sous leur responsabilité.</p> <p>L'objectif est de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• identifier les besoins d'information internes des différents groupes concernés internes,</li> <li>• prendre les mesures d'information et de communication appropriées,</li> <li>• fournir des éléments pertinents pour la ligne de communication.</li> </ul>	<p><b>Critères de performance</b> Les cadres des organisations de secours agissent avec compétence dans cette situation lorsqu'ils...</p>
	<p>I</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• observent la circulation d'informations à l'intérieur de leur organisation ou du domaine placé sous leur responsabilité ainsi que des informations provenant du niveau hiérarchique supérieur</li> <li>• identifient les besoins de communication des collaborateurs et collaboratrices et/ou le supérieur hiérarchique</li> </ul>
	<p>P</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• sélectionnent les informations et les priorisent</li> <li>• décident de la façon dont les informations seront transmises</li> </ul>
	<p>R</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• communiquent oralement ou par écrit selon la structure de l'organisation</li> </ul>
	<p>E</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• vérifient l'impact de l'information</li> </ul> <p><b>Connaissances et aptitudes :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bases de la communication</li> <li>• Outils de la communication en organisation et usage adéquats de ceux-ci</li> <li>• Règles de la communication en organisation</li> <li>• Les bases de la communication de crise</li> </ul>

### 3.3 Soutenir des activités de relations publiques de l'organisation de secours

<p><b>Situation :</b> Les cadres des organisations de secours soutiennent les activités de relations publiques de leur propre organisation, des services de secours et des autorités. Ils sont en contact direct avec la population lors de manifestations et rédigent des articles informatifs pour les médias (sociaux). Ils respectent à cet égard les directives de communication de leur organisation.</p> <p>L'objectif est de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• promouvoir au sein de la population la compréhension de la mission, du travail et des préoccupations des organisations de secours,</li> <li>• renforcer le sentiment de sécurité de la population par des campagnes de prévention.</li> </ul>	<p><b>Critères de performance</b> Les cadres des organisations de secours agissent avec compétence dans cette situation lorsqu'ils...</p>
	<p>I</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• identifient les aspects du travail de l'organisation de secours qui intéressent le public</li> <li>• analysent les expériences d'intervention du point de vue de la pertinence de la prévention</li> <li>• identifient et saisissent le besoin d'information de la population</li> <li>• se remémorent les directives internes en matière de communication</li> </ul>
	<p>P</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• définissent le moment et les formes du travail de relations publiques</li> <li>• fixent les contenus et les messages essentiels de la communication</li> <li>• participent à la préparation d'événements médiatiques</li> <li>• planifient des contributions dans les médias (sociaux)</li> </ul>
	<p>R</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• préparent les informations</li> <li>• rédigent des articles pour les médias (sociaux)</li> <li>• présentent les connaissances techniques et les expériences d'intervention de manière compréhensible pour la population</li> <li>• communiquent oralement ou par écrit selon les directives en matière de communication</li> </ul>

<b>3.3 Soutenir des activités de relations publiques de l'organisation de secours</b>	
	<p>E</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• contrôlent l'impact du travail de relations publiques et en déduisent les besoins d'information supplémentaires</li> </ul>
	<p><b>Connaissances et aptitudes :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bases des relations publiques</li> <li>• Connaissances des médias (sociaux)</li> <li>• Rhétorique</li> <li>• Technique de présentation</li> <li>• Protection des données et de la personne</li> </ul>

<b>3.4 Collaborer avec les autorités politiques, l'administration publique et les organes interdisciplinaires</b>	
<p><b>Situation :</b> Les cadres des organisations de secours sont confrontés à des tensions entre la politique, l'administration et l'économie, aussi bien lors des interventions que dans la gestion quotidienne de l'organisation de secours.</p> <p>Grâce à leurs connaissances, ils soutiennent les autorités décisionnaires politiques et de l'administration publique. Dans leur travail, ils tiennent compte des aspects économiques et de gestion.</p> <p>L'objectif est de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• permettre, grâce à leur expertise, de prendre des décisions et des mesures équilibrées dans le domaine de la sécurité publique,</li> <li>• conseiller au sein de comités interdisciplinaires et mettre à profit leur expérience professionnelle.</li> </ul>	<p><b>Critères de performance</b> Les cadres des organisations de secours agissent avec compétence dans cette situation lorsqu'ils...</p>
	<p>I</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• recherchent les nouveautés techniques</li> <li>• observent les évolutions politiques et sociales et identifient les éventuels besoins d'action</li> <li>• s'informent sur le fonctionnement des institutions politiques et des organisations publiques</li> <li>• analysent les demandes et les missions des autorités ou de l'administration et identifient les besoins d'information ou de conseil qu'elles contiennent</li> </ul>
	<p>P</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• recherchent des informations supplémentaires sur les demandes et les missions</li> <li>• préparent les connaissances spécialisées en vue de décisions et de mesures possibles</li> <li>• développent une stratégie d'information</li> <li>• se préparent aux réunions de coordination sur le plan technique</li> <li>• élaborent une stratégie d'argumentation</li> </ul>
	<p>R</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• préparent et rédigent des fiches d'information</li> <li>• donnent des recommandations aux autorités décisionnaires</li> <li>• présentent les options d'action</li> <li>• défendent les besoins de leur organisation auprès des autorités ou administrations compétentes</li> <li>• délivrent aux autorités ou administrations compétentes les documents relatifs aux acquisitions, aux projets et aux demandes financières nécessaires à l'accomplissement des missions de leur service</li> </ul>
	<p>E</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• s'assurent de la bonne conduite des interventions et prennent si besoin les mesures correctrices</li> <li>• évaluent et ajustent la stratégie d'argumentation face aux autorités et à l'administration.</li> </ul>
	<p><b>Connaissances et aptitudes :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aptitudes au réseautage</li> </ul>

**3.4 Collaborer avec les autorités politiques, l'administration publique et les organes interdisciplinaires**

	<ul style="list-style-type: none"><li>• Connaissances de la manière d'établir et d'entretenir des rapports avec les partenaires du secteur public, privé et autorités politiques</li><li>• Rhétorique</li><li>• Technique de présentation orale et écrite</li><li>• Capacité à présenter des sujets complexes de manière compréhensible et adaptée au destinataire</li></ul>
--	--

## Domaine de compétences opérationnelles 4 : Développer l'organisation des secours

4.1 Diriger des projets de développement et de perfectionnement de concepts	
<p><b>Situation :</b> Les cadres des organisations de secours dirigent des projets de manière autonome. Sur mandat ou de leur propre initiative, ils élaborent de nouveaux concepts ou développent des concepts existants pour l'organisation de secours. Ce faisant, ils tiennent compte du mandat du projet ainsi que des conditions-cadres pertinentes.</p> <p>L'objectif est de gérer toutes les phases d'un projet en anticipant et en respectant les délais, les coûts et les critères de qualité, et de développer ainsi des concepts réalisables, économiques et durables pour l'organisation de secours.</p>	<p><b>Critères de performance</b> Les cadres des organisations de secours agissent avec compétence dans cette situation lorsqu'ils...</p>
	<p><b>I</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>analysent le mandat du projet</li> <li>s'informent sur le contexte, les objectifs, le calendrier général, le budget, les ressources et les conditions générales et les ressources</li> <li>analysent les concepts à développer</li> <li>recherchent et analysent des concepts antérieurs / existants comparables</li> <li>identifient les parties prenantes au projet</li> <li>identifient les documents de suivi et de rendu du projet</li> </ul>
	<p><b>P</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>formulent les objectifs du projet et les objectifs partiels pour le développement des concepts</li> <li>planifient et programment les différentes phases du projet</li> <li>déterminent les ressources à allouer, mettent en place l'organisation du projet et définissent les responsabilités</li> <li>établissent le budget du projet</li> <li>formulent des critères de qualité pour le suivi et le contrôle</li> </ul>
	<p><b>R</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>élaborent eux-mêmes des concepts ou développent des concepts existants</li> <li>déterminent et délèguent des mandats partiels</li> <li>analysent les résultats intermédiaires et donnent un feedback</li> <li>veillent au suivi et contrôle (contenu, qualité, finances)</li> <li>élaborent ou délèguent et supervisent tous les documents nécessaires au projet</li> <li>dirigent des réunions de projet</li> <li>réalisent des présentations et assurent le flux d'informations</li> <li>représentent le projet en interne et en externe</li> </ul>
	<p><b>E</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>vérifient si les objectifs fixés par le concept peuvent être atteints et si celui-ci est réalisable et bien accepté</li> <li>évaluent les projets</li> <li>réfléchissent à leur propre gestion de projet</li> <li>procèdent aux rectifications nécessaires</li> </ul>
	<p><b>Connaissances et aptitudes :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Bases de la gestion de projet</li> <li>Outils de base pour la gestion de projet</li> <li>Connaître les exigences d'un concept</li> <li>Méthodes d'animation/modération et de présentation</li> <li>Capacité à présenter des contenus complexes de manière compréhensible et adaptée à l'audience</li> </ul>

<b>4.2 Entretenir et promouvoir la collaboration avec les organisations partenaires</b>	
<p><b>Situation :</b> Les cadres des organisations de secours entretiennent et favorisent la collaboration avec les organisations partenaires en organisant ou en participant à des événements et autres activités. Ils créent et entretiennent un réseau de collaboration</p> <p>L'objectif est de promouvoir ses activités, d'instaurer la confiance et de garantir une collaboration à long terme avec les organisations partenaires.</p>	<p><b>Critères de performance</b> Les cadres des organisations de secours agissent avec compétence dans cette situation lorsqu'ils...</p>
	<p>I</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• se remémorent la raison pour laquelle la collaboration a lieu</li> <li>• s'informent sur les besoins et les intérêts de sa propre organisation</li> <li>• s'informent sur au sujet des ressources, les possibilités de synergie et les besoins des organisations partenaires</li> <li>• s'informent le fonctionnement des organisations partenaires</li> </ul>
	<p>P</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• choisissent la forme appropriée de la collaboration (exercices, réunions, manifestations, communiqués à caractère uniques ou périodiques)</li> <li>• planifient la réalisation de l'événement</li> <li>• déterminent la valeur ajoutée d'une bonne collaboration</li> </ul>
	<p>R</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• organisent des événements pour promouvoir les activités de leur organisation</li> <li>• organisent des événements conjoints ou à l'attention des organisations partenaires</li> <li>• participent aux événements en lien avec les missions de son organisation</li> <li>• entretiennent des contacts avec des personnes clés</li> </ul>
	<p>E</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• s'assurent que les activités et les événements apportent un bénéfice à l'organisation</li> <li>• évaluent la manifestation en associant les participants et participantes à l'évaluation</li> <li>• prennent les mesures correctrices nécessaires</li> </ul>
	<p><b>Connaissances et aptitudes :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Structures des partenaires (autorités et organisations chargées du sauvetage et de la sécurité, AOSS)</li> <li>• Connaissance des activités au niveau des associations ou organismes responsables</li> </ul>

<b>4.3 Mettre en place des nouveautés d'ordre technique ou organisationnel</b>	
<p><b>Situation :</b> Les cadres des organisations de secours introduisent des nouveautés d'ordre technique ou organisationnel au sein de leur équipe et de l'organisation.</p> <p>L'objectif est de réagir aux changements et aux nouvelles exigences du secteur et de la technologie.</p>	<p><b>Critères de performance</b> Les cadres des organisations de secours agissent avec compétence dans cette situation lorsqu'ils...</p>
	<p>I</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• s'informent au sujet des nouveautés, des tendances, des développements et de leurs effets potentiels</li> <li>• analysent de manière critique les innovations, les tendances et les développements ainsi que les groupes cibles impliqués</li> <li>• perçoivent les résistances à l'intérieur et à l'extérieur de l'organisation</li> </ul> <p>P</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• planifient l'introduction des nouveautés au sein de l'équipe</li> </ul>

4.3 Mettre en place des nouveautés d'ordre technique ou organisationnel	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• si nécessaire, demandent de l'aide pour la mise en place des nouveautés</li> <li>• planifient des mesures supplémentaires en rapport avec les effets attendus</li> </ul>
	<b>R</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• introduisent des nouveautés au sein de l'équipe</li> <li>• informent ou forment les collaborateurs et collaboratrices aux nouveautés</li> <li>• défendent les nouveautés sur le plan interne et en externe</li> <li>• respectent les standards de l'organisation</li> <li>• acceptent les critiques et gèrent de manière constructive la résistance au changement</li> </ul>
	<b>E</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• analysent et vérifient l'impact des nouveautés</li> <li>• réfléchissent de manière critique sur leur introduction</li> </ul>
	<b>Connaissances et aptitudes :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bases de la communication.</li> <li>• Culture de l'organisation</li> <li>• Analyse des besoins dans l'organisation</li> <li>• Analyse du marché</li> </ul>

4.4 Mettre en œuvre la stratégie qualité	
<b>Situation :</b> Les cadres des organisations de secours participent à la définition des objectifs de qualité, contrôlent régulièrement s'ils sont atteints et interviennent si nécessaire.  L'objectif est d'améliorer en permanence la qualité des prestations de leur propre organisation de secours.	<b>Critères de performance</b> Les cadres des organisations de secours agissent avec compétence dans cette situation lorsqu'ils...
	<b>I</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• s'informent sur les directives existantes en matière de qualité</li> <li>• s'informent sur les indicateurs appropriés</li> </ul>
	<b>P</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• définissent les objectifs de qualité à l'aide des directives</li> <li>• planifient les mesures pour les contrôles de la qualité selon les standards en vigueur</li> </ul>
	<b>R</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• mettent en œuvre les mesures prévues</li> <li>• évaluent les mesures pour les contrôles de la qualité</li> </ul>
	<b>E</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• effectuent un contrôle de plausibilité</li> <li>• proposent des mesures correctives ou une adaptation des objectifs de qualité</li> </ul>
	<b>Connaissances et aptitudes :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Connaissances de base du management par la qualité</li> <li>• Cycle qualité</li> <li>• Définition d'objectifs qualité</li> </ul>

<b>4.5 Analyser et évaluer les risques</b>	
<p><b>Situation :</b> Les cadres des organisations de secours se confrontent consciemment à différents risques opérationnels liés à leurs tâches. En outre, ils analysent et évaluent ainsi que les risques réputationnels et financiers pour leur organisation.</p> <p>L'objectif est de prévenir les risques à tous les niveaux ou de les réduire en appliquant des méthodes de gestion des risques.</p>	<p><b>Critères de performance</b> Les cadres des organisations de secours agissent avec compétence dans cette situation lorsqu'ils...</p>
	<p>I</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• se font une idée des risques potentiels</li> <li>• s'informent sur les directives et méthodologie en lien avec la gestion des risques</li> <li>• recueillent des expériences sur les risques et les erreurs</li> </ul>
	<p>P</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• analysent les risques potentiels</li> <li>• prennent en compte les enseignements tirés du processus d'amélioration continue (PAC) interne</li> </ul>
	<p>R</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• effectuent une analyse régulière des risques existants à tous les niveaux de leur organisation</li> <li>• évaluent la probabilité d'occurrence et l'ampleur des dommages</li> <li>• documentent les risques</li> <li>• priorisent et prennent les décisions nécessaires au traitement des risques</li> <li>• élaborent ou font élaborer les documents nécessaires à la gestion des risques</li> </ul>
	<p>E</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• revoient régulièrement le catalogue des risques et la mise en œuvre ou la pertinence des mesures en place</li> <li>• évaluent le succès des mesures mises en place</li> </ul>
	<p><b>Connaissances et aptitudes :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Connaissance de base de la gestion du risque</b></li> <li>• <b>Outil de suivi pour le suivi et le traitement des risques</b></li> </ul>

<b>4.6 Initier et accompagner des mesures de développement du personnel</b>	
<p><b>Situation :</b> Les cadres des organisations de secours veillent à ce que des mesures de développement soient introduites, soutenues et mises en œuvre pour les collaborateurs/collaboratrices, les équipes, le département ou l'ensemble de l'entreprise ou du service.</p> <p>L'objectif est de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• encourager les collaborateurs et collaboratrices à tous les niveaux en tenant compte de leurs capacités spécifiques,</li> <li>• garantir ainsi le savoir global de sa propre organisation et de l'optimiser en permanence, en</li> </ul>	<p><b>Critères de performance</b> Les cadres des organisations de secours agissent avec compétence dans cette situation lorsqu'ils...</p>
	<p>I</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• acquièrent une vue d'ensemble des ressources disponibles et de possibilités de développement</li> <li>• reconnaissent les talents dans l'organisation</li> <li>• s'informent sur l'orientation stratégique de l'organisation</li> </ul>
	<p>P</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• analysent les besoins de développement des collaborateurs et collaboratrices</li> <li>• évaluent les performances de l'équipe</li> <li>• tiennent compte des compétences professionnelles et des faiblesses des collaborateurs et collaboratrices</li> <li>• prennent en compte les différences socioculturelles</li> <li>• formulent les objectifs de l'entreprise</li> </ul>

#### 4.6 Initier et accompagner des mesures de développement du personnel

tenant compte des changements sociétaux	
	R
	E

- renforcer l'attractivité en tant qu'employeur et fidéliser ainsi les collaboratrices et collaborateurs à long terme

- favorisent la réflexion interne avec des groupes de travail
- assurent la planification des mesures de développement sur plusieurs années
- aident les collaborateurs et collaboratrices à atteindre leurs objectifs avec une planification globale
- communiquent ouvertement les possibilités de développement et les décisions prises

- vérifient l'efficacité des mesures de développement et les adapter si nécessaire

**Connaissances et compétences :**

- Connaissance des offres éducatives pertinentes
- Compétences de coaching
- Mesures de fidélisation du personnel

## 8.4 Explications du modèle IPRE

Le modèle IPRE a été choisi pour décrire les compétences. Les concepts composant l'acronyme IPRE ((s')Informer- Planifier / décider - Réaliser - Évaluer) sont expliqués ci-dessous.

### Compétences :

Le concept de compétence peut être compris de différentes manières. Il est donc nécessaire de clarifier ce que l'on entend par « compétence » dans le modèle IPRE. Dans le cadre du modèle IPRE, nous nous inspirons de Guy LeBoterf (1995 ou 2000)<sup>2</sup>, qui définit le terme comme suit : la compétence s'entend de la *capacité d'une personne, acquise dans le cadre d'une démarche pédagogique ou autre, à organiser et utiliser ses ressources afin d'atteindre un certain objectif dans une situation concrète. Ceux qui sont compétents sont capables de gérer avec succès les situations concrètes.*

Dans ce contexte, un profil de compétences consiste à décrire les situations auxquelles un professionnel doit faire face, ainsi que les actions à mettre en œuvre dans ces situations. Il s'agit donc là d'un modèle général d'action humaine.

### Situations de travail :

- Ce sont des **tâches** (groupes de tâches) que l'on peut **entreprendre de manière autonome** si on dispose des qualifications nécessaires.
- Elles décrivent une partie de la vie professionnelle quotidienne que les professionnels perçoivent à l'unanimité comme une **unité temporelle et factuelle**.
- Elles sont considérées comme importantes, typiques, **représentatives**, sensées et **significatives**.
- Elles sont décrites à un niveau d'abstraction relativement élevé.

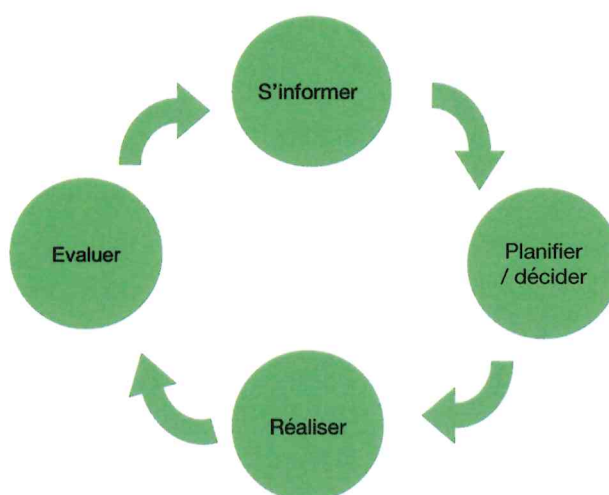
### Cycle d'action complet (IPRE) :

Le cycle d'action complet (IPRE) est fortement simplifié et divisé en quatre étapes. Le modèle IPRE montre comment gérer avec succès une situation de travail :

1. (S')Informer : Il s'agit d'intégrer des informations pertinentes pour assurer la planification et la réalisation du projet en tenant compte des conditions-cadres.
2. Planifier / décider : Sur la base des informations recueillies, la procédure à mettre en œuvre est planifiée ou une décision adéquate est prise en fonction de la situation (par exemple, choix d'une variante, le temps d'action correspondant, etc.).
3. Réaliser : Il s'agit de la mise en œuvre de l'action prévue.
4. Évaluer : Dans un dernier temps, l'effet de l'action mise en œuvre est vérifié et les rectifications éventuellement requises sont effectuées.  
Si des corrections sont nécessaires, la première étape du cycle d'action est à nouveau mise en œuvre.

---

<sup>2</sup> LeBoterf, G. (1995). *De la compétence*. Paris: Les éditions d'organisation. LeBoterf, G. (2000). *Construire les compétences individuelles et collectives*. Paris: Les éditions d'organisation.



*Illustration 1: Les quatre étapes du cycle d'action complet, Source: BfB Büro für Bildungsfragen AG*

Les étapes IPRE décrites dans la présente directive constituent les **critères de performance** faisant l'objet de l'évaluation dans le cadre de l'examen professionnel supérieur.

**Niveau de compétence (niveau d'exigence) :**

Un profil de compétences décrit non seulement les compétences requises, mais également leur niveau. Le niveau de compétence visé dans ce profil de compétence s'exprime sur le plan *linguistique* dans la *description* des compétences (dans les descriptions de situations et / ou les descriptions d'actions). Cela se manifeste dans :

- le degré d'autonomie
- la responsabilité générale
- la responsabilité personnelle en matière de supervision
- la portée des décisions
- la coordination avec d'autres domaines
- l'incertitude de la situation initiale sur la base de laquelle les plans d'action sont élaborés
- la dynamique de la situation qui nécessite des réévaluations et l'ajustement de la procédure