

RÉFÉRENTIEL INTERNE

d'ORGANISATION de la FORMATION et d'ÉVALUATION

CHEF D'AGRÈS SPV UNE ÉQUIPE OPÉRATIONS DIVERSES (CA SPV DIV)



LISTE DES DESTINATAIRES

DIFFUSION INTERNE		
	Pour action (papier)	Pour information (mail)
Directeur départemental		x
Directeur départemental adjoint		x
Chefs de pôle		x
Médecin chef SSSM	x	
Chefs de groupement		x
Chefs de centre		x
Équipes pédagogiques	x	
Concepteurs	x	
GFS état-major et groupements territoriaux	x	
INTRASDIS		x

DIFFUSION EXTERNE		
	Pour action	Pour information



CONCEPTION

Rédacteurs :

Cne L. ABU-SHARKH

Validation :

- Comité pédagogique : Cdt D. LEMBLÉ, Ltn X. GERMANAUD
- Chef groupement formation sport : Lcl B. MAURIN
- Instances : CCDSPV du 22 septembre 2020

HISTORIQUE DES MODIFICATIONS

Date	Page	Objet
Septembre 2020		Création du document
Septembre 2021		Modification de la composition de l'équipe pédagogique

Mis en forme : Retrait : Gauche : 0 cm

Mis en forme : Police : (Par défaut) Arial

Mis en forme : Police : (Par défaut) Arial

Mis en forme : Police : (Par défaut) Arial



SOMMAIRE

TEXTES DE RÉFÉRENCE

RÉFÉRENTIEL INTERNE D'ORGANISATION DE LA FORMATION

1. Objectif de la formation
2. Missions du cadre d'emploi
3. Conditions d'accès
4. Durée de la formation
5. Déroulement de la formation
6. Encadrement de la formation
 - équipe pédagogique
 - stagiaires
7. Tableau de synthèse activités/compétences/savoir-agir

RÉFÉRENTIEL INTERNE D'ÉVALUATION

1. Modalités d'évaluation
2. Objectifs de l'évaluation
3. Grille d'évaluation
4. Modalités de certification
 - commission
 - gestion des échecs
 - documents officiels

DOCUMENTS COMPLÉMENTAIRES

- Matériels
- Tableau de synthèse activités/compétences/savoir-agir/
attitudes, habiletés, connaissances /chronogramme/ressources pédagogiques
- Mises en situation professionnelle (MSP) et ateliers pédagogiques personnalisés
(APP) emblématiques
- Livret individuel de suivi
- Livret individuel de certification



TEXTES DE RÉFÉRENCE

- Arrêté relatif à la formation des sapeurs-pompiers du 22 août 2019
- Référentiel national d'activités et de compétences chef d'agrès d'un engin comportant une équipe sapeur-pompier volontaire
- Référentiel national d'évaluation chef d'agrès d'un engin comportant une équipe sapeur-pompier volontaire
- Règlement formation SDIS 26 en vigueur

RÉFÉRENTIEL INTERNE D'ORGANISATION DE LA FORMATION

1. Objectif de la formation :

L'objectif de la formation est de former des sapeurs-pompiers volontaires aux activités de chef d'agrès d'un engin opérations diverses composé d'une équipe communément appelé CA une équipe DIV (CA SPV DIV).

2. Missions du cadre d'emploi :

Le chef d'agrès une équipe DIV peut commander seul, ou sous l'autorité d'un COS, un engin toute utilité. Il assure les opérations diverses.

3. Conditions d'accès à la formation :

Le stagiaire doit :

- être sapeur-pompier volontaire
- être chef d'agrès SPV une équipe SUAP
- être apte médicalement.

Le formateur doit :

- être sapeur-pompier professionnel ou volontaire
- être formateur-accompagnateur ou accompagnateur de proximité
- être chef d'agrès une équipe DIV minimum
- être apte médicalement.

4. Durée de la formation :

Le volume horaire total est donné à titre indicatif et peut être modifié en fonction de la progression des stagiaires. La durée de leur formation est estimée à 15 heures, non consécutives.

La formation s'organise autour de 2 phases :

- une phase de préformation obligatoire avant la formation en présentiel. Son volume, estimé à 1 heure, dépendra de l'avancement du stagiaire
- une phase de formation en présentiel totalisant 14 heures.

Préformation
Chef d'agrès DIV : 1 heure



Formation
Chef d'agrès DIV : 2 jours

5. Déroulement de la formation :

La formation de « **chef d'agrès une équipe DIV** » comprend 14 heures de présentiel.

Durant la formation en présentiel, les MSP représentent plus de 50% du temps de formation.

Les MSP sont construites de façon à assembler les éléments de compétences permettant de tenir l'emploi.

Les autres temps sont consacrés à la mise en œuvre d'ateliers pédagogiques personnalisés (APP) :

- cours présentiels, dématérialisés, plateforme formation
- travaux en sous-groupes
- recherches et/ou travaux personnels
- temps d'échanges en entretien individuel ou collectif, réflexion personnelle, autoévaluation ...

6. Encadrement de la formation :

- équipe pédagogique

L'équipe pédagogique est composée à minima d'un formateur accompagnateur chef d'agrès une équipe DIV **désigné par l'autorité d'emploi comme responsable pédagogique.**

Le nombre de formateurs est dimensionné selon l'effectif des stagiaires à raison d'un formateur accompagnateur (ou accompagnateur de proximité à défaut) pour 4 stagiaires. Le tableau suivant présente la composition type de l'équipe.

	CA SPV DIV
	12 stagiaires max
Responsable pédagogique	1 chef d'agrès une équipe DIV FOR ACC
Formateurs	2 chefs d'agrès une équipe DIV <u>dont 1 FOR-ACC-, le deuxième peut-être un ACCPRO ou apprenant ACCPRO (ou ACC-PRO à défaut)</u>
Formateurs spécialistes	Sapeur-pompier spécialiste EDASA

NB : S'agissant des emplois opérationnels visés, ils s'entendent en grade minimum.

- stagiaires

L'effectif stagiaires est 12 CA SPV DIV.

La formation peut être annulée si le nombre de stagiaires est inférieur à 6. L'organisateur de la formation devra faire valider toute décision d'annulation par son supérieur hiérarchique et en concertation avec le chef GFS.

7. Tableau activité/compétences/savoir-agir :

L'équipe pédagogique est libre d'organiser son stage en fonction des compétences des stagiaires et de leurs évolutions.

Les tableaux ci-dessous présentent l'ensemble des activités exercées par les chefs d'agrès SPV DIV, avec les éléments ci-dessous à développer :

- activités
- compétences
- savoir-agir.

Ils sont complétés et précisés par le tableau de synthèse dans les documents complémentaires au présent référentiel dans lequel seront développés :

- les habiletés
- les attitudes
- les connaissances
- le déroulé logique de la formation sous la forme d'un chronogramme, intégrant les phases de distanciel et de présentiel
- les ressources pédagogiques associées type PARTEX, RETEX, tutoriels, power-point, plateformes formation, notes, BOD, etc... Ce sont des outils de références utiles pour les formateurs, les stagiaires ou tout sapeur-pompier.

Compétences du domaine d'activité opérations diverses :

Activités	Compétences	Savoir-agir
6. Commander un véhicule tout usage	Assurer la sécurité immédiate de la zone d'intervention	Sécuriser le site de l'intervention
	Identifier les risques	Observer la situation, le contexte, l'environnement, analyser et identifier les risques et les enjeux liés : - aux personnes et aux biens - aux interventions en lien avec les animaux - à la protection de l'environnement - aux dangers climatiques
	Définir la technique opérationnelle	Déterminer la technique adaptée
		Adapter la technique pour l'efficacité de la mission
	Commander son équipe	Ordonner la mission
		Contrôler l'efficacité de la mission

Compétences transversales :

Activités	Compétences	Savoir-agir
A. Agir selon les règles relatives à la santé, sécurité, qualité de vie en service (SSQVS)	Préserver la santé tout au long de sa carrière afin d'accomplir ses missions en sécurité	Adapter et entretenir son potentiel physiologique, physique, psychologique et social en vue de garantir sa capacité opérationnelle à long terme
		Proscrire tout comportement addictif (substances psychoactives ou dopantes, tabac, alcool, activités sportives excessives, jeux ...)
	Intégrer la sécurité collective et individuelle dans chacune de ses actions	Appliquer les principes généraux de prévention et les règles de sécurité en et hors missions opérationnelles
		Veiller à la sécurité des personnels sous ses ordres
		Utiliser, et faire utiliser par l'ensemble des intervenants, les EPI nécessaires à la mission
		Réaliser la mission en adaptant son engagement et celle de l'ensemble des intervenants aux risques, aux enjeux et à ses propres missions
	Contribuer au "bien vivre ensemble"	Savoir réagir face à tout évènement soudain et imprévisible affectant les secours engagés
		Intégrer les interactions entre la vie privée et les obligations professionnelles
		Être en capacité d'identifier pour soi-même et l'ensemble des intervenants des situations potentiellement traumatisantes et connaître les dispositifs de prise en charge
		Avoir un comportement empathique et tolérant envers ses collègues (cohésion, entraide, écoute, solidarité, confiance, loyauté)
	Intégrer la préservation du potentiel physique et psychologique	Développer, entretenir des liens sociaux variés et réguliers
		Autoévaluer son potentiel physique
		Développer et améliorer son potentiel physique en référence aux indicateurs de la condition physique (ICP)
		Agir et réagir lors d'une agression physique
		Autoévaluer son potentiel psychologique
		Développer et améliorer son potentiel psychologique
		Agir et réagir lors d'une agression psychologique

Activités	Compétences	Savoir-agir
B. S'impliquer dans son activité	Analyser le contexte, identifier les situations complexes	Observer la situation, le contexte, l'environnement
		Analyser et identifier les dangers et les enjeux liés aux personnes et aux risques
	S'adapter en fonction des évolutions et des circonstances	Adapter son comportement aux circonstances
		Anticiper sur les évolutions de la situation
	Développer et encourager la réflexivité	Autoévaluer ses compétences et ses connaissances
		Contribuer à l'autoévaluation des compétences et des connaissances de ses équipes
		Identifier les axes d'amélioration à développer
	Engager une démarche du développement permanent pour soi et le collectif	Développer les compétences et les connaissances
		Rechercher les sources ou personnes ressources pour améliorer les compétences et connaissances
	Comprendre et rédiger des écrits	Utiliser les moyens de communication à disposition
		Comprendre les documents écrits
		Élaborer des écrits
	Exercer en qualité d'acteur du service public	Agir conformément aux missions du service public
		Se comporter avec l'utilisateur conformément aux valeurs du service public
	Diffuser la culture du service public	Mesurer les limites d'actions du SIS
		Diffuser et partager les limites d'action du SIS
C. Agir au sein du collectif	S'intégrer au sein du collectif	Analyser les forces et les faiblesses du collectif
		Développer la notion de collectif
	Travailler avec et pour le collectif	Partager l'intérêt commun
		Favoriser la bienveillance
	Échanger et partager les informations	Échanger avec bienveillance et attention
		Partager en s'assurant d'être compris
		Agir dans le cadre de sa mission de service public
		Rendre compte des situations
	Développer le collectif en qualité de leader	Dynamiser le groupe et l'esprit collectif
		Valoriser diversité et la mixité
D. Maintenir la capacité opérationnelle des équipements, véhicules et matériels	Contrôler et superviser la vérification des équipements de protection individuelle	Analyser et faire vérifier l'état des équipements de protection individuelle affectés
		Choisir l'équipement de protection individuelle adapté à la mission
		Utiliser avec agilité et dextérité les équipements de protection individuelle
		Réaliser des contrôles croisés
	Organiser la vérification des matériels et véhicules	Faire contrôler l'état et le fonctionnement des matériels et véhicules avant et durant et après l'intervention
		Mesurer l'impact d'une anomalie et d'un dysfonctionnement
	Diriger le reconditionnement des équipements, matériels et véhicules	Rendre opérationnels les équipements, matériels et véhicules
		Signaler les équipements, matériels et véhicules défectueux

RÉFÉRENTIEL INTERNE D'ÉVALUATION

La logique de développement des compétences se centre sur le stagiaire et sur sa capacité à mobiliser des ressources internes et externes, les trier, les hiérarchiser, les coordonner, pour mener à bien les missions qui lui sont confiées.

La formation du chef d'agrès une équipe SPV DIV est certificative.

La certification (acte administratif réalisé par la commission d'attribution des diplômes) se base sur la synthèse des évaluations réalisées par l'équipe pédagogique pendant la formation :

- évaluations diagnostiques
- autoévaluations accompagnées
- évaluations formatives critériées
- évaluation sommative et certificative (synthèse des évaluations ci-dessus) ;

1. Modalités d'évaluation :

La formation fait l'objet d'évaluations formatives, dont des auto-évaluations accompagnées (le stagiaire accompagné du formateur réalise sa propre évaluation), tout au long de la formation.

L'auto-évaluation accompagnée offre une double focale dans le champ du développement des compétences :

- la capacité du stagiaire à activer et articuler ses ressources ;
- la résolution du problème rencontré.

Cette pratique évaluative élargit le champ d'implication du stagiaire dans la formation. En plus d'être acteur de sa formation, le stagiaire est :

- évaluateur de ses capacités;
- développeur de sa confiance;
- diagnostiqueur de sa pratique;
- auteur de son autonomisation.

Les mesures se réalisent sur la base de critère(s) et/ou d'indicateur(s).

Les critères permettent de caractériser les actions. Ils peuvent se classer par catégories :

- qualité : exactitude, précision, rigueur ...
- process : adéquation, adaptation ...
- normes : connaissance, respect, conformité ...
- comportementaux : autonomie, initiative, aptitude, rapidité, cohérence, pertinence ...

Les indicateurs sont des informations mesurables et comparables (temps d'exécution, quantité).

Les modalités d'évaluation doivent dès le début de la formation, être portées à la connaissance du stagiaire, afin de l'associer au processus.

Le livret individuel de suivi du stagiaire recense les résultats de chaque évaluation et permet au stagiaire et à l'équipe pédagogique de disposer d'une traçabilité disponible en tout temps.

Lorsque le stagiaire n'a pas encore acquis les capacités, les éléments d'appréciation spécifient les axes de progression pour l'amener à l'acquisition. Les appréciations sont portées tant sur

les habiletés, les attitudes que sur les connaissances précisées dans le référentiel interne de formation.

Le stagiaire se doit d'être évalué à minima une fois lors de la réalisation de MSP pour chacune des activités référencées dans les tableaux ci-après. Il doit être évalué sur chaque savoir-agir lié aux compétences associées.

La MSP permet d'évaluer les habiletés et les attitudes.

Le niveau de connaissances est appréhendé soit au travers des mises en situation, soit au travers d'un échange oral ou d'un écrit.

En fin de formation, les éléments portés sur le livret individuel de certification doivent pour chacune des compétences signifier que la compétence est soit :

- « ACQUISE »
- « EN COURS D'ACQUISITION »
- « NON ACQUISE »

La pondération des compétences :

Les compétences référencées sont soumises à une notion de pondération. Certaines doivent être impérativement reconnues comme « acquises », d'autres pouvant être acceptées comme étant « en cours d'acquisition ». Les tableaux ci-après précisent la pondération.

Pour valider la formation, les compétences doivent être « acquises » pour les cases grisées et à minima être « en cours d'acquisition » pour les cases blanches comportant un X.

À la fin de la période de formation, une « non acquisition » d'une quelconque compétence entraîne la non-validation de la formation en cours.

Les compétences des cases grisées devant être acquises sont le socle de compétences minimal pour la certification et la validation des acquis de l'expérience.

2. Objectifs de l'évaluation :

L'évaluation permet de mesurer ou d'apprécier, à l'aide de critères adaptés, l'atteinte par le stagiaire, d'un niveau de compétences pour assurer une mission donnée.

Elle est organisée comme suit :

Évaluation	Chef d'agrès SPV une équipe DIV
Évaluateur	Équipe pédagogique
Évaluation	Certificative
Supports	Livret individuel de suivi + Livret individuel de certification
Épreuves	MSP + APP
<i>La certification est réalisée à l'issue du parcours par la commission d'attribution des diplômes</i>	

Grille d'évaluation :

Compétences du domaine d'activité opérations diverses :

Activités	Compétences	Savoir-agir	A	ECA	NA
6. Commander un véhicule tout usage	Assurer la sécurité immédiate de la zone d'intervention	Sécuriser le site de l'intervention			
	Identifier les risques	Observer la situation, le contexte, l'environnement, analyser et identifier les risques et les enjeux liés : - aux personnes et aux biens - aux interventions en lien avec les animaux - à la protection de l'environnement - aux dangers climatiques			
	Définir la technique opérationnelle	Déterminer la technique adaptée			
		Adapter la technique pour l'efficacité de la mission			
	Commander son équipe	Ordonner la mission			
		Contrôler l'efficacité de la mission			

Principes :

- Case(s) grise(s) = compétence(s) devant être « acquise(s) »
- Case(s) blanche(s) = a minima compétence(s) « en cours d'acquisition »

Compétences transversales :

Activités	Compétences	Savoir-agir	A	ECA	NA
A. Agir selon les règles relatives à la santé, sécurité, qualité de vie en service (SSQVS)	Préserver la santé tout au long de sa carrière afin d'accomplir ses missions en sécurité	Adapter et entretenir son potentiel physiologique, physique, psychologique et social en vue de garantir sa capacité opérationnelle à long terme			
		Proscrire tout comportement addictif (substances psychoactives ou dopantes, tabac, alcool, activités sportives excessives, jeux ...)			
	Intégrer la sécurité collective et individuelle dans chacune de ses actions	Appliquer les principes généraux de prévention et les règles de sécurité en et hors missions opérationnelles			
		Veiller à la sécurité des personnels sous ses ordres			
		Utiliser, et faire utiliser par l'ensemble des intervenants, les EPI nécessaires à la mission			
		Réaliser la mission en adaptant son engagement et celle de l'ensemble des intervenants aux risques, aux enjeux et à ses propres missions			
	Contribuer au "bien vivre ensemble"	Savoir réagir face à tout évènement soudain et imprévisible affectant les secours engagés			
		Intégrer les interactions entre la vie privée et les obligations professionnelles			
		Être en capacité d'identifier pour soi-même et l'ensemble des intervenants des situations potentiellement traumatisantes et connaître les dispositifs de prise en charge			
		Avoir un comportement empathique et tolérant envers ses collègues (cohésion, entraide, écoute, solidarité, confiance, loyauté)			
	Intégrer la préservation du potentiel physique et psychologique	Développer, entretenir des liens sociaux variés et réguliers			
		Autoévaluer son potentiel physique			
		Développer et améliorer son potentiel physique en référence aux indicateurs de la condition physique (ICP)			
		Agir et réagir lors d'une agression physique			
		Autoévaluer son potentiel psychologique			
		Développer et améliorer son potentiel psychologique			
		Agir et réagir lors d'une agression psychologique			

Principes :

Case(s) blanche(s) = a minima compétence(s) « en cours d'acquisition »

Activités	Compétences	Savoir-agir	A	ECA	NA
B. S'impliquer dans son activité	Analyser le contexte, identifier les situations complexes	Observer la situation, le contexte, l'environnement			
		Analyser et identifier les dangers et les enjeux liés aux personnes et aux risques			
	S'adapter en fonction des évolutions et des circonstances	Adapter son comportement aux circonstances			
		Anticiper sur les évolutions de la situation			
	Développer et encourager la réflexivité	Autoévaluer ses compétences et ses connaissances			
		Contribuer à l'autoévaluation des compétences et des connaissances de ses équipes			
		Identifier les axes d'amélioration à développer			
	Engager une démarche du développement permanent pour soi et le collectif	Développer les compétences et les connaissances			
		Rechercher les sources ou personnes ressources pour améliorer les compétences et les connaissances			
	Comprendre et rédiger des écrits	Utiliser les moyens de communication à disposition			
		Comprendre les documents écrits			
		Élaborer des écrits			
	Exercer en qualité d'acteur du service public	Agir conformément aux missions du service public			
		Se comporter avec l'usager conformément aux valeurs du service public			
	Diffuser la culture du service public	Mesurer les limites d'actions du SIS			
		Diffuser et partager les limites d'action du SIS			
C. Agir au sein du collectif	S'intégrer au sein du collectif	Analyser les forces et les faiblesses du collectif			
		Développer la notion de collectif			
	Travailler avec et pour le collectif	Partager l'intérêt commun			
		Favoriser la bienveillance			
	Échanger et partager les informations	Échanger avec bienveillance et attention			
		Partager en s'assurant d'être compris			
		Agir dans le cadre de sa mission de service public			
		Rendre compte des situations			
	Développer le collectif en qualité de leader	Dynamiser le groupe et l'esprit collectif			
		Valoriser diversité et la mixité			
D. Maintenir la capacité opérationnelle des équipements, des véhicules et des matériels	Contrôler et superviser la vérification des équipements de protection individuelle	Analyser et faire vérifier l'état des équipements de protection individuelle affectés			
		Choisir l'équipement de protection individuelle adapté à la mission			
		Utiliser avec agilité et dextérité les équipements de protection individuelle			
		Réaliser des contrôles croisés			
	Organiser la vérification des matériels et véhicules	Faire contrôler l'état et le fonctionnement des matériels et des véhicules avant et durant et après l'intervention			
		Mesurer l'impact d'une anomalie et d'un dysfonctionnement			
	Diriger le reconditionnement des équipements, des matériels et des véhicules	Rendre opérationnels les équipements, matériels et véhicules			
		Signaler les équipements, les matériels et les véhicules défectueux			

Principes :

Case(s) blanche(s) = a minima compétence(s) « en cours d'acquisition »

RIOFE CHEF D'AGRES SPV UNE ÉQUIPE OPÉRATIONS DIVERSES

3. Modalités de certification :

La certification est un acte administratif réalisé par une commission qui vise à certifier que le niveau requis dans le référentiel interne d'évaluation est atteint.

La délivrance de la certification est assurée par le directeur de l'organisme de formation, après délibération d'une commission qui analyse la conformité de l'organisation de la formation et les résultats des évaluations fournies par l'équipe pédagogique.

• **Commission :**

La commission se compose des membres suivants (sans cumul de fonctions) :

- le directeur de l'organisme de formation ou son représentant, président
- le responsable pédagogique de l'action de la formation, rapporteur
- un officier de sapeur-pompier volontaire
- un sous-officier de sapeur-pompier volontaire titulaire du chef d'agrès une équipe DIV.

Les livrets individuels de suivi et de certification permettent à la commission validant la formation de prendre en compte les évaluations réalisées tout au long de la formation et le plan de développement continu des compétences.

Tous les membres de la commission ont voix délibérative. Le quorum est atteint lorsque les trois quarts au moins des membres sont présents. La commission prend ses décisions à la majorité. En cas d'égalité des voix, la voix du président est prépondérante.

Cette commission est également compétente pour les procédures de dispense de formation et de validation des acquis de l'expérience. Le responsable de la formation pourra dans ce cas être remplacé par un formateur accompagnateur.

• **Gestion des échecs :**

En cas de non-réussite lors des évaluations, constatée par la commission compétente, le stagiaire est autorisé, dans le cadre d'une nouvelle évaluation, à se présenter une fois à l'épreuve non validée et sous un délai d'un an.

Cette nouvelle évaluation portera sur deux MSP minimum ou des APP lui permettant de démontrer l'acquisition des compétences non acquises.

En cas de nouvel échec, constaté par la commission compétente, l'épreuve est invalidée. Le stagiaire doit alors suivre à nouveau la totalité de la formation et valider les compétences non acquises.

• **Documents officiels et diplômes :**

Le sapeur-pompier ayant validé la formation de chef d'agrès SPV une équipe DIV, après décision de la commission ad hoc, se voit délivrer, par le directeur de l'organisateur de la formation, un diplôme de chef d'agrès d'un engin comportant une équipe avec l'activité « opérations diverses » cochée.



Chef d'agrès d'un engin comportant une équipe

Vu l'arrêté du 22 août 2019 relatif aux formations des sapeurs-pompiers professionnels et volontaires,
 Vu le référentiel national d'activités et de compétences de chef d'agrès d'un engin comportant une équipe - sapeur-pompier volontaire,
 Vu le procès-verbal de la commission d'attribution en date du déclarant que
 M. né(e) le dispose des compétences définies dans le
 référentiel national d'activités et de compétences de chef d'agrès d'un engin comportant une équipe - sapeur-pompier volontaire, pour
 les activités suivantes : (cocher si ces activités sont exercées) (activités et compétences non validées)

- ☐ Lutte contre l'incendie avec un MEA ☐ Secours routier
☐ Secours d'urgence aux personnes ☐ Protection des personnes, des biens et de l'environnement

Délivré à M. le présent diplôme.
 Fait à le

Le Directeur de l'organisme de formation (Nom-Prénom-
 fonction)

Nom de l'organisme de formation - chef d'agrès SPV d'un engin comportant une équipe - Année - N°XX



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