

évaluation de savoir faire du chef de groupe: exécuter une mission en qualité de COS avec un groupe isolé.

Candidat :		Thème de manœuvre :					
Critères	Indicateurs	Maîtrise de la fonction		Exigence minimale de réussite		Insuffisant	Très insuffisant
Prise en compte de l'opération	Prise de contact et la recherche des renseignements nécessaires à la prise en compte de l'opération. (Pour le contact avec le premier COS lire avec le Témoin à défaut de 1 ^{er} COS)	Entre en contact avec le premier COS, exploite parfaitement tous les renseignements et une situation tactique initiale.		Entre en contact avec le premier COS, prends en compte correctement la situation et/ou néglige des renseignements secondaires.		Entre en contact avec le premier COS et ne tient pas compte des renseignements majeurs et/ou de la situation tactique initiale.	N'entre pas en contact avec le premier COS.
Réactions immédiates	Réagir immédiatement. Donner des ordres brefs (demander les renforts nécessaires).	Donne immédiatement des ordres adaptés tenant compte de l'urgence et demande des renforts proportionnés.		Donne immédiatement des ordres tenant compte de l'urgence absolue et demande des renforts.		Tarde pour donner des ordres ou les ordres donnés ne prennent pas en compte l'urgence absolue.	Ne donne pas d'ordre ou ne demande aucun renfort.
Reconnaitances	Faire ou faire faire les reconnaissances.	Fait et fait faire des reconnaissances adaptées, analyse et exploite l'ensemble des renseignements recueillis.		Fait et fait faire des reconnaissances, analyse et exploite partiellement les renseignements recueillis sans négliger les plus importants.		Fait et fait faire des reconnaissances inadaptées ou insuffisantes et /ou ne prend pas en considération les renseignements recueillis.	N'obtient ou ne cherche pas les renseignements nécessaires à la conduite de la mission.
Ordre initial	Exprimer rapidement un ordre initial complet, clair et adapté à la situation.	Exprime rapidement un ordre initial complet, clair et adapté à la situation (optimise l'utilisation des moyens du groupe en fonction des missions).		Exprime rapidement un ordre initial complet et clair et il obtient des résultats satisfaisants		Exprime un ordre initial confus et/ou incomplet et/ou n'atteint pas un résultat suffisant et/ou n'utilise pas au mieux les moyens du groupe	N'exprime pas d'ordre initial.
Gestion de l'opération et ordre de conduite	Intégrer dès le départ les contraintes liées à la sécurité.	A le souci constant de la sécurité de son personnel et celle des impliqués et adapte l'intervention en conséquence.		Prend en compte la sécurité de son personnel et celle des impliqués.		Néglige les mesures de sécurité pour son personnel et les impliqués.	Expose inutilement son personnel et met en péril la vie des impliqués.
	Contrôler l'exécution des missions confiées aux chefs d'agrès.	Est en contact permanent avec chefs d'agrès et contrôle l'exécution de leurs missions.		Se fait régulièrement rendre compte des missions qu'il confie aux chefs d'agrès.		Est rarement en contact avec ses chefs d'agrès et/ou ne contrôle pas leurs missions.	Ignore l'action des chefs d'agrès.
Compte-rendu	Renseigner le CODIS	Effectue des comptes-rendus complets et clairs en temps voulu.		Effectue des comptes-rendus complets.		Effectue des comptes-rendus confus et/ou incomplets	Ne rend pas compte.

Commentaires :

évaluation de savoir être du chef de groupe : faire preuve de crédibilité, d'autorité et d'organisation dans le cadre des missions dévolues au chef de groupe.							
Candidat :				Thème de manœuvre :			
Critères	Indicateurs	Maîtrise de la fonction		Exigence minimale de réussite		Insuffisant	Très insuffisant
Crédibilité vis-à-vis de ses subordonnés.	Obtenir l' adhésion de ses subordonnés en donnant des ordres cohérents par rapport à la situation tactique et aux techniques opérationnelles.	Les ordres donnés sont particulièrement pertinent et entraine l'approbation des subordonnés.		Les ordres donnés sont cohérents		Les ordres donnés entraînent le scepticisme des subordonnés.	Les ordres donnés sont inapplicables.
Crédibilité vis-à-vis des autres acteurs.	Décrire à un supérieur ou au DOS l'opération lors d'un point de situation en sachant mettre en avant les points essentiels.	Décrit parfaitement l'opération et sait en tirer des éléments d'anticipation.		Décrit correctement la réalité de l'opération sans oublier les éléments essentiels.		Décrit en omettant un élément essentiel et/ou est flou ou brouillon dans sa description.	Sur estime (ou sous estime) largement la réalité lors de la description de l'opération
Autorité	Se faire obéir par une attitude adaptée (posture, voix, propos...)	Possède une autorité naturelle et un charisme qui entraîne l'obéissance spontanée.		Possède une bonne attitude dans l'exercice du commandement qui incite à l'obéissance		Attitude ambiguë dans le commandement qui rend difficile l'obéissance.	N'est pas obéi.
Organisation	Etre ordonné et méthodique dans son action.	Est ordonné et méthodique dans son action		Est logique dans son action.		Est parfois confus et/ou compliqué dans son action.	Est en permanence confus et/ou compliqué dans son action.

	Directeur exercice	évaluateur	coévaluateur
Nom :			
Signature :			

Apte	Inapte

Pour être déclaré apte, il faut que soit cochée exclusivement des cases bien ou très bien.