



MINISTÈRE
DE L'INTÉRIEUR

Liberté
Égalité
Fraternité

RÉFÉRENTIEL NATIONAL D'ÉVALUATION



▷ **Chef de site**

Version 1



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



**MINISTÈRE
DE L'INTÉRIEUR**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Direction générale
de la sécurité civile
et de la gestion des crises**

RÉFÉRENTIEL NATIONAL D'ÉVALUATION

CHEF DE SITE

**Pris en application de l'article 4 de l'arrêté du 22 août 2019
relatif aux formations des sapeurs-pompiers professionnels et volontaires**

SOMMAIRE

Sommaire	5
Suivi des modifications du référentiel	6
Cadre général de la certification	7
Modalités d'évaluation d'une formation certificative	9
Objectif de l'évaluation	11
Modalités de certification	18

CADRE GÉNÉRAL DE LA CERTIFICATION

Le présent référentiel national d'évaluation définit le cadre général relatif aux modalités d'évaluation et de certification des compétences de chef de site. L'ENSOSP, sur la base de ce cadre général, élabore un référentiel interne d'évaluation.

La logique de développement des compétences se centre sur l'apprenant 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 de chef de site est **certificative**.

Modalités d'évaluation

La finalité de l'évaluation est d'apporter les éléments factuels permettant de confirmer que le niveau de développement des compétences du stagiaire dans la réalisation de ses activités est conforme au référentiel national d'évaluation et ce, en vue de la délivrance du diplôme.

Les modalités d'évaluation diffèrent entre les formations **certificatives** et les formations **formatives**, notamment en termes de niveau de développement des compétences devant être atteint pour valider la formation. Le présent référentiel détaille principalement les modalités d'évaluation d'une formation dite certificative.

Sont néanmoins communs aux deux modalités d'évaluation :

- a) La mesure des compétences :

Les « savoir-agir » identifiés dans le référentiel national d'activités et de compétences, correspondent à l'observation de l'expression des compétences et par conséquent à la caractérisation des actions réalisées.

Ces « savoir-agir » permettent donc d'élaborer les indicateurs à partir desquelles la mesure des compétences est réalisée. Cette mesure se fait lors de mises en situation correspondantes aux activités décrites dans le référentiel national d'activités et de compétences.

Les indicateurs portent sur :

- La qualité de la réponse : exactitude, précision, rigueur...
- Le process utilisé pour y répondre : **habileté**, adéquation, adaptation...
- Les normes applicables : **connaissances**, respect, conformité...
- Le comportement : **attitudes**, autonomie, initiative, aptitude, rapidité, cohérence, pertinence...

Chaque activité/bloc de compétence se doit d'être évalué, tant sur les compétences qui lui sont propres mais également sur les compétences transversales. La mise en situation permet d'évaluer les **habiletés**, les **attitudes** et d'apprécier que le niveau des **connaissances** est adapté à l'activité. Les compétences transversales peuvent faire l'objet d'une évaluation globale portant sur l'ensemble du parcours de formation.

Les compétences transversales permettant à l'individu de s'adapter en permanence à son environnement et à ses missions ne peuvent être acquises par la seule période de formation. Elles font l'objet d'un développement continu s'intégrant pleinement dans le dispositif de formation tout au long de la vie. L'entretien annuel d'évaluation professionnelle peut constituer un moment privilégié de formalisation du niveau de compétences atteint.

- b) L'élaboration du référentiel interne d'évaluation.

Ce référentiel détermine les modalités, les outils, les méthodes, le nombre et la qualité d'évaluateur(s) nécessaires à chaque type et phase d'évaluations.

Le référentiel interne d'évaluation détermine également le niveau de « savoir-agir » attendu en fin de formation (nature et complexité des mises en situations, autonomie pour y faire face, moyens disponibles pour répondre aux différentes problématiques).

Les outils et méthodes d'évaluation doivent permettre :

- D'évaluer distinctement chaque activité/bloc de compétences du référentiel national d'activités et de compétences ;
- De disposer pour chaque activité/bloc de compétences d'indicateurs de réussite élaborés à partir des « savoir-agir » identifiés dans le référentiel national d'activités et de compétences, s'appuyant sur les habiletés, les attitudes et les connaissances associées.

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

c) La traçabilité de l'évaluation des compétences.

Un document de traçabilité et de synthèse¹ recense les résultats de chaque évaluation et permet au stagiaire et à l'équipe pédagogique de disposer d'une traçabilité.

Lorsque l'apprenant n'a pas encore atteint le niveau de développement des compétences requis, les éléments d'appréciation doivent spécifier les axes de progression pour l'amener à l'atteinte de ce niveau.

Le document de traçabilité et de synthèse doit être à disposition du stagiaire et de l'équipe pédagogique.

En fin de formation, les éléments portés sur le document de traçabilité et de synthèse doivent pour chacune des compétences signifier que la compétence est soit :

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

En fin de formation, un « **plan d'actions** » concourant au développement continu des compétences du stagiaire sera élaboré pour les compétences « non acquises » ou « en cours d'acquisition ». Il est co-construit par l'équipe pédagogique et le stagiaire.

Ce document à destination du stagiaire et de son autorité d'emploi/de gestion a pour objectif de dégager des axes de développement des compétences tel que constaté en fin de formation.

Ces actions sont construites et réalisées par l'apprenant et son autorité d'emploi/de gestion, avec le concours de l'ENSOSP au besoin.

Pour les formations certificatives, ces documents permettent à la commission validant la formation de statuer sur la certification des stagiaires. Suivant le niveau de compétences atteint par le stagiaire, le « **plan d'actions** » proposé par l'équipe pédagogique peut être pris en compte dans la certification du stagiaire.

Les modalités de délivrance des documents officiels sont précisées dans le présent référentiel national d'évaluation.

¹Dénomination au choix : livret de suivi stagiaire, portefeuille de compétences, portfolio, livret apprenant...

MODALITÉS D'ÉVALUATION D'UNE FORMATION CERTIFICATIVE

A) Terminologie et processus global :

La finalité de l'évaluation est d'apporter les éléments factuels permettant de confirmer que le degré d'autonomie du stagiaire dans la réalisation de ses activités est conforme au référentiel national d'évaluation et ce, en vue de la délivrance du diplôme attestant de sa capacité à agir en situation professionnelle.

Les différentes phases d'évaluations :

- Évaluations diagnostiques ;
- Autoévaluations accompagnées ;
- Évaluations formatives critériées ;
- Évaluation sommative et certificative.

Types d'évaluations	Objectifs de l'évaluation	Impacts de l'évaluation
Évaluation diagnostique	Acte pédagogique de mesure réalisé en amont ou au début de la formation pour analyser le niveau de compétence de l'apprenant en rapport aux savoirs-agir du référentiel national d'évaluation.	<ul style="list-style-type: none">▪ Valider des compétences déjà acquises.▪ Adapter le parcours de formation sur la base du bilan du diagnostic.
Autoévaluation accompagnée	Acte pédagogique de mesure réalisé par l'apprenant accompagné par un membre de l'équipe pédagogique en cours de formation destiné à : <ul style="list-style-type: none">- Faire prendre conscience à l'apprenant et objectiver son niveau de compétences en s'appuyant sur les savoirs-agir du référentiel national d'évaluation ;- Développer la capacité de l'apprenant à activer et à articuler ses ressources ;- Confirmer ou pas l'atteinte du niveau requis	<ul style="list-style-type: none">▪ Déclencher chez l'apprenant la compréhension de ses évolutions ou de ses difficultés.▪ Développer la réflexivité.▪ Formaliser avec l'équipe pédagogique les évolutions ou les difficultés.▪ Co-construire avec l'apprenant un plan d'actions adapté pour poursuivre le développement des compétences.
Évaluation formative critériée	Acte pédagogique de formalisation du niveau de développement des compétences atteint par le stagiaire. Phase administrative permettant de réaliser un bilan du développement des compétences du stagiaire pour chaque activité/bloc de compétences.	<ul style="list-style-type: none">▪ Détermination du niveau d'acquisition de compétences et/ou des blocs de compétences.▪ Adapter le parcours de formation sur la base du résultat de l'évaluation formative critériée.▪ Proposer les actions de formation adaptées pour atteindre le niveau d'acquisition des compétences requis.
Évaluation sommative et certificative	Phase de synthèse des évaluations citées ci-dessus.	<ul style="list-style-type: none">▪ Proposer à la commission validant les diplômes la synthèse des évaluations et, le cas échéant, le plan d'actions, permettant de certifier l'atteinte du niveau de développement des compétences requis.

B) La pondération des compétences :

Les compétences référencées sont soumises à une notion de pondération. Certaines doivent être impérativement reconnues comme étant « 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 a minima être « en cours d'acquisition » pour les cases blanches. A la fin de la période de formation, une « non acquisition » d'une compétence entraîne la non-validation de la formation en cours. Les blocs de compétences validés restent acquis.

OBJECTIF DE L'ÉVALUATION

L'évaluation permet de mesurer, d'apprécier, à l'aide de critères et d'indicateurs adaptés, l'atteinte par le stagiaire, de niveaux de compétences lui permettant d'assurer avec autonomie les activités données. L'évaluation doit permettre de :

- mesurer la performance en évaluant l'efficacité de l'atteinte de l'objectif
- mesurer la concordance en évaluant le respect des doctrines (« règles de l'art »)
- mesurer la singularité en évaluant la capacité d'adaptation

L'auto-évaluation favorise la prise de conscience du stagiaire sur son évolution.

Principe :

- Case(s) grisée(s) = compétences devant être « acquises » pour valider la formation
- Case(s) blanche(s) = a minima compétences « en cours d'acquisition »

Compétences des domaines d'activités opérationnelles :

ACTIVITÉS / Blocs de compétences	COMPÉTENCES ASSOCIEES	SAVOIRS-AGIR	Pondération des compétences
1. Commander une opération de secours	Identifier et caractériser les enjeux d'une situation opérationnelle complexe	<ul style="list-style-type: none"> - Collecter les informations pertinentes auprès du directeur des opérations de secours (DOS), de ses collaborateurs directs et des différents partenaires institutionnels - Définir les priorités en fonction : <ul style="list-style-type: none"> • de la doctrine en vigueur et sa déclinaison territoriale; • des objectifs/orientations du DOS; • des enjeux; • de la cinétique; • des moyens nécessaires (disponibles et à venir) 	
	Élaborer, dans des délais contraints, une tactique et une organisation opérationnelle adaptées à la situation	<ul style="list-style-type: none"> - Exposer la stratégie du DOS aux différents collaborateurs - Confirmer ou adapter la tactique opérationnelle en cours - Analyser les situations envisageables en fonction des enjeux et de la cinétique de la situation - Valider les idées de manœuvre - S'affirmer en tant que COS en organisant les actions de ses différents collaborateurs dans le temps, dans le respect des règles 	

		<p>et doctrines en vigueur</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mesurer les effets de la tactique choisie - Réaliser des points de situation exhaustifs, précis et concis 	
	Créer les synergies entre les acteurs en intégrant les contraintes des partenaires et parties prenantes	<ul style="list-style-type: none"> - Identifier les différents partenaires concourant à la mission de secours - S'assurer de la bonne coordination des acteurs et services concourant à la mission de secours - Veiller au partage d'une même représentation de la situation et des actions à mettre en œuvre 	
	Communiquer de manière adaptée à la complexité de la situation opérationnelle	<ul style="list-style-type: none"> - Présenter régulièrement, fidèlement et de manière adaptée, la situation opérationnelle, ses contours et ses enjeux, aux autorités et aux services partenaires - Adapter la communication destinée à la population pour favoriser l'adoption de comportements appropriés à la situation 	
2. Diriger le PC de site sous les ordres du commandant des opérations de secours (COS)	Seconder le COS dans la conduite des opérations	<ul style="list-style-type: none"> - Analyser, proposer et argumenter pour assister efficacement le COS dans l'analyse de la situation et la définition de la tactique - Élaborer des propositions adaptées en dégageant les avantages et les inconvénients - Suggérer au COS des idées de manœuvre - Préparer des points de situation pour le COS 	
	Réguler et optimiser les relations entre les acteurs des différentes cellules du PC	<ul style="list-style-type: none"> - Prendre sa place au sein du PC en mettant en œuvre l'organisation et la coordination des différentes fonctions du PC pour répondre aux objectifs du COS - Prendre en compte les points de vue de ses collaborateurs - Accompagner la fonction anticipation du PC pour mener un travail en lien avec la temporalité de l'opération et les actions déjà en cours 	
	Coordonner et suivre la mise en œuvre de la tactique définie par le COS	<ul style="list-style-type: none"> - Assigner des objectifs clairs - Déterminer les priorités permettant l'atteinte des objectifs du COS - Appuyer la fonction action pour faciliter la mise en œuvre de la tactique définie par le COS 	

		<ul style="list-style-type: none"> - Contrôler l'exécution - Créer les conditions d'une remontée d'information juste et appropriée 	
3. Participer à la gestion d'une opération au sein d'un centre opérationnel interservices	S'intégrer et se positionner dans les différents centres opérationnels de la sécurité civile avec les principaux partenaires	<ul style="list-style-type: none"> - Identifier rapidement la place du SIS parmi les différents partenaires présents au sein du centre opérationnel - Se positionner comme représentant du DDSIS et/ou du COS vis-à-vis des différents partenaires - Maîtriser le champ de compétences du SIS et des principaux partenaires - Veiller au respect du champ de compétences du SIS durant l'opération selon les consignes données par le DDSIS et/ou le COS 	
	Contribuer aux travaux d'une équipe pluridisciplinaire	<ul style="list-style-type: none"> - Coopérer avec les services menant et concourant - Partager l'information et veiller à la bonne compréhension par les différents interlocuteurs - Participer à la bonne articulation des actions engagées par les différents partenaires - Défendre et valoriser l'action du service d'incendie et de secours et de la sécurité civile 	
	Assurer le conseil technique à la décision stratégique auprès des autorités	<ul style="list-style-type: none"> - Engager l'action du SIS dans un cadre juridique et financier sécurisés - Maîtriser le cadre d'emploi des moyens des SIS - Formuler des propositions d'actions concrètes en adéquation avec les missions et les capacités du service d'incendie et de secours - Rendre compte aux autorités des actions menées par le service, des besoins et/ou des orientations exprimées par le DDSIS et/ou le COS 	

Compétences transversales :

Les compétences transversales s'évaluent lors des mises en situations relatives aux domaines d'activités opérationnelles.

ACTIVITÉS	COMPÉTENCES ASSOCIEES	SAVOIRS-AGIR	Pondération des compétences
A. Agir selon les règles relatives à la santé, sécurité, qualité de vie en service (SSQVS)	Préserver sa santé tout au long de sa carrière afin d'accomplir ses missions en sécurité	<ul style="list-style-type: none"> - 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 individuelle et collective dans chacune de ses actions	<ul style="list-style-type: none"> - Appliquer les principes généraux de prévention et les règles de sécurité en et hors missions opérationnelles - Veiller à la sécurité des personnels sous ses ordres et solliciter si besoin l'aide d'un officier sécurité - Utiliser et faire utiliser par l'ensemble des intervenants, les EPI nécessaires à la mission - Réaliser la mission en adaptant son engagement et celui de l'ensemble des intervenants aux risques, aux enjeux et à ses propres limites - Savoir réagir face à tout évènement soudain et imprévisible affectant les secours engagés et mesurer les conséquences sur le personnel et l'établissement 	
	Contribuer au « bien vivre ensemble » dans son environnement professionnel	<ul style="list-style-type: none"> - 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 ...) - Développer et entretenir des liens sociaux et professionnels variés et réguliers afin d'enrichir ses connaissances et ses compétences et les partager dans un climat de confiance 	

	Intégrer la préservation du potentiel physique et psychologique	<ul style="list-style-type: none"> - 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 	
--	---	---	--

B. S'impliquer dans son emploi ou son activité	Analyser le contexte, identifier les situations complexes	<ul style="list-style-type: none"> - Observer la situation, le contexte, l'environnement - Analyser et identifier les dangers et les enjeux liés aux risques et aux personnes 	
	S'adapter en fonction des évolutions et des circonstances	<ul style="list-style-type: none"> - Adapter son comportement aux circonstances - Anticiper sur les évolutions de la situation 	
	Développer et encourager la réflexivité	<ul style="list-style-type: none"> - Autoévaluer ses compétences - Identifier les axes d'amélioration à développer 	
	Engager une démarche de développement permanent pour soi et le collectif	<ul style="list-style-type: none"> - Maintenir et développer ses compétences - Rechercher les sources ou personnes ressources pour améliorer ses compétences 	
	Comprendre et rédiger des écrits	<ul style="list-style-type: none"> - Utiliser les moyens de communication à disposition - Comprendre les documents écrits - Élaborer des écrits 	
	Exercer en qualité d'acteur du service public	<ul style="list-style-type: none"> - Agir conformément aux missions du service public - Se comporter avec l'utilisateur conformément aux valeurs du service public 	
	Diffuser la culture du service public	<ul style="list-style-type: none"> - Mesurer les limites d'actions de la fonction publique territoriale, du SIS - Diffuser et partager les limites d'action de la fonction publique 	

		territoriale, du SIS	
C. Agir au sein d'un collectif	S'intégrer au sein du collectif	<ul style="list-style-type: none"> - Analyser les forces et faiblesses du collectif - Développer la notion de collectif 	
	Travailler avec et pour le collectif	<ul style="list-style-type: none"> - Partager l'intérêt commun - Favoriser la bienveillance - Encourager et animer les initiatives de développement durable 	
	Échanger et partager les informations	<ul style="list-style-type: none"> - Échanger avec bienveillance et attention - Partager en s'assurant d'être compris - Agir dans le cadre de sa mission de service public - Rendre compte des situations rencontrées 	
	Développer le collectif en qualité de leader	<ul style="list-style-type: none"> - Dynamiser le groupe et l'esprit collectif - Valoriser la diversité et la mixité 	

D. Maintenir la capacité opérationnelle des équipements, véhicules et matériels	Contrôler et superviser la vérification des équipements de protection individuelle	<ul style="list-style-type: none"> - Analyser l'état des équipements de protection individuelle affectés - Choisir l'équipement de protection individuelle adapté à la mission, aux travaux - Utiliser correctement les équipements de protection individuelle - Réaliser des contrôles croisés - Organiser le contrôle des équipements de protection individuelle 	
	Contrôler et superviser la vérification des matériels et véhicules	<ul style="list-style-type: none"> - Organiser ou analyser le contrôle de l'état et du fonctionnement des matériels et véhicules avant, durant et après l'intervention - Mesurer l'impact d'une anomalie et d'un dysfonctionnement 	
	Diriger le reconditionnement des équipements, matériels et véhicules	<ul style="list-style-type: none"> - Rendre ou faire rendre opérationnel les équipements, matériels et véhicules - Signaler les équipements, matériels et véhicules défectueux 	

MODALITÉS DE CERTIFICATION

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

La délivrance de la certification est assurée par le directeur de l'ENSOSP, après délibération d'une commission qui analyse la conformité de l'organisation de la formation, les résultats des évaluations fournis par l'équipe pédagogique, ainsi que, le cas échéant, la cohérence du plan d'actions proposé.

La commission se compose de 4 membres dont :

- le directeur de l'ENSOSP, ou son représentant, président ;
- le responsable de la formation, rapporteur ;
- un représentant des directeurs départementaux d'incendie et de secours ou directeurs départementaux adjoints;
- un représentant des officiers de sapeurs-pompiers professionnels, membre de la commission administrative paritaire nationale de catégorie A, tiré au sort (pour les stagiaires SPP) ou un officier de sapeur-pompier volontaire (pour les stagiaires SPV).

Les évaluations réalisées tout au long de la formation ont vocation à être prises en compte par la commission validant la formation. 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*. Le responsable de la formation pourra, le cas échéant, être remplacé par un formateur accompagnateur.

Documents officiels :

À l'issue de la formation, le stagiaire se voit délivrer :

- a) les stagiaires ayant suivi la formation se voient remettre une **attestation de suivi de la formation** comportant les éléments précisés dans les pages suivantes ;
- b) les stagiaires ayant validé leur formation se voient délivrer un **diplôme de portée nationale** conforme au modèle joint, certifiant le niveau de compétences attendu.

Ces documents doivent permettre d'alimenter les données du livret individuel de formation.

Le diplôme peut être attribué selon les modalités suivantes :

- la décision d'une commission de dispense de formation ;
- la réussite à la formation.

La modalité d'attribution ne doit pas apparaître sur le diplôme, aucune discrimination entre les modes d'attribution ne doit être perceptible.

MODÈLES DE DOCUMENTS OFFICIELS

Attestation de suivi de la formation de chef de site

L'attestation de fin de formation doit préciser :

- l'identité du stagiaire
- la nature de la formation (formation d'intégration et de professionnalisation, formation de professionnalisation, ...) dont les références réglementaires (arrêté du ...)
- le nom de la formation
- la date
- la durée de la formation

Elle doit être signée par le directeur de l'ENSOSP ou son représentant.

Elle doit être délivrée dès la fin de la formation.

Elle peut synthétiser l'ensemble des blocs de compétences suivis durant la formation.

Le modèle et les logos sont à la charge de l'organisme de formation.

Chef de site

Vu l'arrêté du 22 août 2019 relatif aux formations des sapeurs-pompiers professionnels et volontaires,

Vu les référentiels nationaux d'activités et de compétences et d'évaluation de chef de site de sapeurs-pompiers,

Vu le procès-verbal de la commission d'attribution en date du....., le directeur de l'École nationale certifie que M. né(e) le, dispose du niveau de compétences attendu de **chef de site de sapeur-pompier** et lui délivre le présent diplôme.

Fait à, le

Le directeur de l'École nationale supérieure
des officiers de sapeurs-pompiers,

ENSOSP- Chef de site – Année – N°XY



RÉFÉRENTIEL NATIONAL D'ÉVALUATION

► Chef de site

Ces référentiels ne sont pas diffusés sous forme papier.
Les documents réactualisés sont consultables sur le site du ministère.

Les documents classifiés ne peuvent être téléchargés que sur des réseaux protégés.

La version électronique des documents est en ligne à l'adresse :

<https://www.interieur.gouv.fr/Le-ministere/Securite-civile/Documentation-technique/Les-sapeurs-pompiers/La-formation-des-sapeurs-pompiers/Les-referentiels-de-formation-des-sapeurs-pompiers-professionnels-et-des-sapeurs-pompiers-volontaires>

Ce document est un produit réalisé
par le bureau en charge de la doctrine
de la formation et des équipements avec
le concours d'un groupe de travail national.

Ministère de l'Intérieur



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

Direction des sapeurs-pompiers
Sous-direction de la doctrine
et des ressources humaines
Bureau de la doctrine, de la formation
et des équipements

Place Beauvau 75008 PARIS Cedex 08



dgscgc-bdfe
@interieur.gouv.fr