

# ***Fiche de fonction et référentiel des activités et des compétences du Conseiller Facteur Humain (CFH)***

***Version 1 (date d'édition: 7 septembre 2018)***

## **1- Description générale de la fonction CFH et de ses finalités**

Maillon clef de la chaîne de soutien psychologique de l'armée de Terre au niveau régimentaire, le CFH exerce une mission générale d'appui au commandement dans la prise en compte des risques psychologiques et œuvre en qualité de personne-ressource auprès du personnel de son unité de tous grades, en garnison comme en opération.

Inscrivant son action dans le champ du soutien psychosocial et directement subordonné au commandant de sa formation d'emploi, il travaille en réseau et œuvre en relation avec l'échelon social de proximité et le personnel du soutien médical, sous la supervision technique des psychologues de la chaîne de soutien psychologique de l'armée de Terre (BCP-EH).

## **2- Description des missions et activités du CFH**

➤ **Mission 1 : Informer / sensibiliser sur les risques/troubles psychologiques et leur prise en compte.**

*Afin de remplir cette mission, le CFH déploie les activités suivantes :*

◆ Activité 1 : Présentation de la fonction CFH au personnel de l'unité afin d'être identifié comme une personne-ressource.

◆ Activité 2 : Animation de séances d'information / sensibilisation sur les risques psychologiques et leur prise en compte auprès des cadres de l'unité dans une optique d'appui au commandement.

◆ Activité 3 : Animation de séances d'information / sensibilisation sur le retour de mission et les ressources disponibles auprès du personnel de l'unité.

➤ **Mission 2 : Constituer et entretenir un réseau local de personnes référentes dans le domaine du soutien psychosocial.**

*Afin de remplir cette mission, le CFH déploie les activités suivantes :*

- ◆ Activité 1 : Conseiller le commandement dans le choix des référents section et leur emploi.
- ◆ Activité 2 : Conduire la formation des référents section de l'unité.
- ◆ Activité 3 : Superviser techniquement et aider si besoin les référents section.
- ◆ Activité 4 : Animer le réseau des référents section dans une optique de veille psychosociale et de prévention des risques psychosociaux militaires, en liaison étroite avec le commandement.

➤ **Mission 3 : Participer au repérage des situations individuelles et collectives à risque/problématiques et orienter vers les ressources adaptées.**

*Afin de remplir cette mission, le CFH déploie les activités suivantes :*

- ◆ Activité 1 : Se faire connaître au sein de l'unité afin d'être identifié comme une personne ressource.
- ◆ Activité 2 : Dispenser une écoute de premier niveau aux personnes qui en font la demande ; évaluer les besoins de la personne en difficulté dans une optique d'orientation et de soutien psychosocial.
- ◆ Activité 3 : Identifier les ressources adaptées à la situation et activer ces ressources si besoin.
- ◆ Activité 4 : Conduire des actions de veille psychosociale au sein de l'unité dans une optique de prévention des risques psychosociaux militaires (visites aux unités, animation du réseau de référents, entretiens de veille psychosociale formels ou informels...).
- ◆ Activité 5 : Recensement des impliqués après évènement grave.

➤ **Mission 4 : Appuyer et conseiller le commandement dans la prise en compte des risques/troubles psychologiques.**

*Afin de remplir cette mission, le CFH déploie les activités suivantes :*

- ◆ Activité 1 : Présenter la fonction CFH au commandement afin d'être identifié dans la fonction d'appui au commandement (CDC, CDU)
- ◆ Activité 2 : Alerter le commandement sur les situations à risque/problématiques individuelles ou collectives.
- ◆ Activité 3 : Conseiller le commandement sur les ressources disponibles pour gérer les situations problématiques identifiées et proposer, si indiqué, des actions correctives ou de prévention.
- ◆ Activité 4 : Effectuer un point de situation au commandement sur l'évolution des situations problématiques prises en compte ou identifiées.
- ◆ Activité 5 : Appuyer et conseiller le commandement dans la mise en œuvre des textes réglementaires dans le champ du soutien psychosocial.

➤ **Mission 5 : Favoriser le travail en réseau dans le champ du soutien psychosocial et faire le lien avec les ressources extérieures à l'unité.**

*Afin de remplir cette mission, le CFH déploie les activités suivantes :*

- ◆ Activité 1 : Echanges réguliers avec le psychologue référent de l'unité (BCP-EH).
- ◆ Activité 2 : Favoriser la prise en compte pluridisciplinaire des situations identifiées, favoriser la circulation de l'information lors de la prise en compte de situations à risque ou problématiques.
- ◆ Activité 3 : Préparer et organiser l'intervention puis accompagner le psychologue du BCP-EH lors de son intervention *in situ*..

➤ **Mission 6 : Participer au maintien de la condition physique et mentale de la troupe.**

*Afin de remplir cette mission, le CFH déploie les activités suivantes :*

- ◆ Activité 1 : Dispenser des séances TOP de base au profit du personnel de l'unité dans le cadre de la fonction d'animateur TOP.
- ◆ Activité 2 : Favoriser dans l'unité l'action du moniteur TOP (quand un moniteur TOP est présent dans l'unité).
- ◆ Activité 3 : Favoriser, en liaison avec le commandement et les acteurs spécialisés, l'organisation d'activités de détente ou de cohésion contribuant au maintien de la condition physique et mentale
- ◆ Activité 4 : Favoriser, en liaison avec le commandement et les acteurs spécialisés, l'organisation d'actions d'amélioration de la condition du personnel en opération (CPO).

### **3- Contexte d'exercice de la fonction CFH**

➤ **Environnement relationnel et lieu d'exercice de la fonction**

Le CFH travaille au profit de l'ensemble du personnel de son unité de tous grades, en garnison comme en opération. Travaillant en réseau pour être efficace, le CFH est en relation avec de très nombreux acteurs internes et externes à sa formation d'emploi.

C'est ainsi qu'en interne, le CFH est en relation avec :

- Le chef de corps et le commandant en second ;
- Les commandants d'unité ;
- Les chefs de services ;
- Les présidents et représentants de catégories ;
- Les personnels du bureau environnement humain (s'il est employé au sein d'un autre service de l'unité) ;
- Les moniteurs EPMS ;
- Le / les moniteurs TOP (si l'unité en dispose) ;
- Le référent mixité ;
- Le chargé de prévention.

En externe, le CFH est en relation avec :

- Le personnel du service de santé des armées (antenne médicale, CMA ou HIA) ;
- Les travailleurs sociaux du service social des armées ;
- Les psychologues de la chaîne de soutien psychologique de l'armée de terre ;
- Les acteurs spécialisés publics ou privés extérieurs au régiment (psychologues, psychiatres, membres du tissu associatif local, régional ou national...).

### ➤ **Positionnement fonctionnel et hiérarchique du CFH**

La fonction de CFH n'est pas exercée à temps plein et s'inscrit en complémentarité d'une fonction principale au sein de la formation d'emploi. En pratique, au sein de sa formation d'emploi, le CFH est le plus souvent employé à titre principal en tant que chef ou adjoint du Bureau Environnement Humain (BEH) du régiment. Il est cependant fréquent que le CFH exerce une fonction principale distincte de la chaîne « condition du personnel - environnement humain ».

Dans tous les cas, de par son rôle local d'appui et de conseil au commandement dans le champ du soutien psychosocial, le CFH est au plan hiérarchique subordonné directement au commandant de sa formation d'emploi. Dans le cadre de cette attribution, il reçoit ses orientations directement du commandant de la formation et rend compte directement auprès de celui-ci des éléments ayant trait au soutien psychosocial qu'il est amené à relever. Les orientations et appréciations qu'il reçoit du commandement en tant que CFH sont clairement distinguées de celles qu'il reçoit dans sa fonction principale.

Par ailleurs, en tant qu'échelon local de la chaîne de soutien psychologique de l'armée de Terre, le CFH est fonctionnellement et techniquement supervisé par les psychologues du BCP-EH. Dans ce cadre, les psychologues du BCP-EH s'inscrivent en tant que personne-ressource auprès du CFH et lui apportent le soutien méthodologique dont il a besoin dans le cadre de sa fonction.

### ➤ **Contraintes et difficultés liées à la fonction.**

- Charge mentale liée au cumul de la fonction de CFH avec une autre fonction ;
- Conflit de rôle entre celui de cadre militaire et celui de personne-ressource au sein de l'unité ;
- Charge émotionnelle inhérente au soutien de personnes en difficulté et risque de sur-engagement personnel et émotionnel vis-à-vis des personnes soutenues ;
- Nécessité de faire connaître et d'expliquer cette fonction méconnue et peu visible (fonction en « double casquette ») ;

- Nécessité de conserver sa neutralité lors d'intervention à propos de situation de conflit interpersonnel.

➤ **Intérêt de la fonction / opportunités offertes par la fonction.**

- Nombreuses occasions de contacts humains et connaissance accrue de son unité ;
- Sentiment d'utilité ;
- Possibilité de participer à une opération extérieure avec son unité en tant que CFH ;
- Possibilité d'accueillir son unité au sas de fin de mission
- Possibilité d'effectuer des tâches variées ;
- Développement de compétences utiles dans l'exercice de fonctions d'encadrement.
- Transmission de savoir

#### **4- Profil souhaitable pour occuper cette fonction**

➤ **Pré-requis et qualifications**

Expérience : Avoir l'expérience du corps de troupe et avoir accompli si possible au moins une projection sur un théâtre extérieur ou une mission de courte durée.

Grade : Être sous-officier supérieur au minimum, de niveau fonctionnel 5a au maximum.

Aptitude médicale : idéalement, il est souhaitable que le CFH soit apte OPEX pour pouvoir occuper cette fonction auprès de son unité en opérations ; cette condition n'est toutefois pas obligatoire car la fonction CFH peut également s'exercer en garnison, que ce soit avant, pendant ou après la projection de l'unité.

Qualification : Avoir suivi l'ensemble de la formation CFH.

➤ **Motivations et intérêts professionnels**

Si on considère la dimension des motivations et des intérêts professionnels, pour occuper cette fonction il est préférable :

- d'aimer les contacts humains ;
- d'aimer le travail en équipe et en réseau ;
- d'être attiré par les activités de transmission de savoir et de formation ;
- d'être attiré par la pratique des techniques d'optimisation du potentiel (TOP) ;

- d'être attiré par les activités d'aide et de soutien ;
- d'aimer analyser des situations ;
- d'aimer apprendre des choses nouvelles ;
- d'être intéressé par le champ des sciences humaines.

Lors du stage de formation, le futur CFH est amené à pratiquer personnellement les TOP dans le but de pouvoir dispenser des séances TOP aux personnels de son unité ; dans ce cadre, le futur CFH doit donc être volontaire pour la pratique personnelle des TOP et faire pratiquer les TOP en tant qu'animateur TOP.

### ➤ **Aptitudes et personnalité**

Les aptitudes et caractéristiques de personnalité suivantes ont été identifiées comme particulièrement importantes dans le choix des candidats à la fonction CFH (qualités requises) :

- Capacités à se décentrer et à faire preuve d'empathie sans toutefois négliger ses propres ressentis ;
- Capacité à trouver la bonne distance émotionnelle et relationnelle avec les personnes en détresse et à prendre du recul avec les situations rencontrées ;
- Bonne stabilité émotionnelle, contrôle de soi ;
- Bienveillance dans les rapports humains, altruisme ;
- Tact, diplomatie dans les rapports humains ;
- Ouverture d'esprit.

Les aptitudes et caractéristiques de personnalité suivantes ont été identifiées comme très pertinentes dans le choix des candidats à la fonction CFH (qualités souhaitables) :

- Goût marqué pour les relations sociales ;
- Bonne capacité à s'exprimer en public ;
- Forte capacité à coopérer, à s'inscrire dans un travail collectif et à travailler en réseau ;
- Grande capacité d'autonomie ;
- Ouverture d'esprit ;
- Capacités d'introspection ;
- Sens de l'observation ;
- Capacités de résolution de problème satisfaisantes ;
- Bonne intelligence verbale ;
- Fluidité verbale ;

- Intelligence émotionnelle / intelligence sociale.

Remarque concernant les aptitudes et les traits de personnalité souhaitables :

plus le candidat présente de manière marquée ces caractéristiques, plus la probabilité est forte qu'il sera en zone de confort dans l'exercice de la fonction de CFH ; à l'inverse moins il possède ces caractéristiques, plus il est probable qu'il sera en zone d'effort dans cette fonction. Pour un candidat, le fait de ne pas présenter une ou plusieurs de ces caractéristiques ne signifie donc pas que celui-ci est inapte à la fonction CFH mais qu'il risque de s'écarter de sa zone de confort.

## **5- Compétences requises pour exercer la fonction**

### **Domaine de compétences 1 :**

**Etre en mesure de présenter le rôle du CFH et de travailler en réseau avec les différents acteurs du soutien psychologique**

#### **1a. Registre des « savoirs » (connaissances générales ou spécialisées, connaissances théoriques)**

- 1a1. Etre en mesure de restituer la définition du soutien psychosocial et d'expliquer la différence entre soutien psychosocial et soutien médico-psychologique.
- 1a2. Etre en mesure de décrire la fonction du CFH et ses principales caractéristiques (missions, activités, champs de compétence, limites de la fonction CFH...).
- 1a3. Etre en mesure de citer les principaux acteurs du soutien psychologique de l'armée de Terre et de décrire leurs principaux rôles et missions.
- 1a4. Etre en mesure de citer les principaux acteurs du soutien psychologique extérieurs à l'armée de Terre et de décrire leurs principaux rôles et missions.

#### **1b. Registre des « savoir-faire » et des savoir-être » (méthodes, techniques, attitudes ou comportements mobilisés en situation pratique) :**

- 1b1. Etre en mesure de présenter de manière synthétique la fonction CFH en situation d'entretien
- 1b2. Etre en mesure de présenter la fonction CFH lors d'une présentation collective
- 1b3. En cas de besoin, être en mesure d'échanger avec le psychologue référent de l'armée de Terre sur la prise en compte d'une personne en difficulté.
- 1b4. Savoir orienter la personne en difficulté vers les personnes-ressource adéquates et savoir activer ces ressources si nécessaire.
- 1b5. Etre en mesure d'échanger avec le psychologue référent de l'armée de Terre sur la situation de son unité



- 1b6. Etre en mesure d'échanger avec le psychologue référent de l'armée de Terre sur sa pratique de CFH et le vécu de cette fonction.
- 1b7. Etre en mesure de dialoguer avec les acteurs du soutien psychologique et de travailler en réseau avec eux si nécessaire

**Domaine de compétences 2 :**

**Etre en mesure de participer au repérage des situations individuelles et collectives à risque/problématiques**

**2a. Registre des « savoirs » (connaissances générales ou spécialisées, connaissances théoriques)**

- 2a1. Etre en mesure de restituer les éléments de définition et les principales manifestations de la réaction de stress adapté ou dépassé.
- 2a2. Etre en mesure de restituer les éléments de définition d'un facteur de stress et de citer les facteurs de stress les plus courants en garnison, en OPINT et en OPEX.
- 2a3. Etre en mesure de restituer les principaux facteurs de protection en matière de stress
- 2a4. Etre en mesure de restituer les éléments de définition des risques psychosociaux (RPS) et des troubles psychosociaux (TPS)
- 2a5. Etre en mesure de citer les principaux facteurs de risques psychosociaux et les troubles psychosociaux les plus courants
- 2a6. Etre en mesure de citer les principaux facteurs de protection dans le champ des risques psychosociaux
- 2a7. Etre en mesure de restituer les éléments de définition et les principales manifestations de la souffrance psychique.
- 2a8. Etre en mesure de restituer les éléments de définition d'un évènement potentiellement traumatique et d'expliquer la notion d'impliqué (impliqués direct et impliqués périphériques).
- 2a9. Etre en mesure de restituer les éléments de définition de la blessure psychique et ses principales manifestations.
- 2a10. Etre en mesure de restituer les éléments de définition du deuil et les principaux aspects du processus de deuil.
- 2a11- Etre en mesure de restituer les éléments de définition d'un comportement addictif ou de recherche de risque et de citer les principaux comportements addictifs ou de prise de risque.
- 2a12. Etre en mesure de restituer les principales caractéristiques et manifestations de la crise suicidaire et de restituer les principes de base de la méthode I.R.A.

**2b. Registre des « savoir-faire » et des savoir-être » (méthodes, techniques, attitudes ou comportements mobilisés en situation pratique) :**

- 2b1. Etre en mesure de reconnaître les principaux indices évocateurs de la réaction de stress adaptée ou dépassée dans une description de cas.
- 2b2. Etre en mesure de reconnaître les principaux indices évocateurs de souffrance psychique dans une description de cas.
- 2b3. Etre en mesure d'identifier les personnels impliqués directs et impliqués périphériques dans une description de cas.
- 2b4. Etre en mesure de reconnaître les principaux signes évocateurs d'une crise suicidaire dans une description de cas.
- 2b5. Etre en mesure de reconnaître les indices évocateurs de la présence de risques/troubles psychosociaux dans une description de cas.
- 2b6. Etre en mesure d'échanger avec les référents section de l'unité dans une optique de veille psychosociale.

### **Domaine de compétences 3 :**

#### **Savoir utiliser l'écoute active en situation de communication dans une optique de soutien psychosocial**

#### **3a. Registre des « savoirs » (connaissances générales ou spécialisées, connaissances théoriques)**

- 3a1. Etre en mesure de citer les attitudes relationnelles de la typologie de Porter et leurs principaux effets potentiels en situation d'échange.
- 3a2. Etre en mesure de citer les éléments de définition et les principales composantes de l'écoute active.
- 3a3. Etre en mesure de citer les principaux effets potentiels de l'écoute active, ses indications ainsi que ses limites.
- 3a4. Etre en mesure de donner les éléments de définition et les principes de base d'un entretien de soutien psychosocial.
- 3a5. Etre en mesure de citer les éléments de définition et les principes de base d'un entretien de veille psychosociale.

#### **3b. Registre des « savoir-faire » et des savoir-être » (méthodes, techniques, attitudes ou comportements mobilisés en situation pratique) :**

- 3b1. Etre en mesure d'adopter une attitude relationnelle adaptée à la relation d'aide (empathie, acceptation inconditionnelle et non directivité).
- 3b2. Avoir conscience de ses propres attitudes relationnelles préférentielles en situation de communication et savoir adapter ses interventions en situation d'échange en fonction de la situation.
- 3b3. Etre en mesure d'introduire et de conclure un entretien de soutien psychosocial.
- 3b4. Etre en mesure d'introduire et de conclure un entretien de veille psychosociale.

- 3b5. Etre en mesure d'appliquer les principes de base de l'écoute active en situation de face à face.
- 3b6. Savoir faire preuve de tact dans les rapports avec les personnes en difficulté ou en souffrance.
- 3b7. Etre en mesure d'identifier les besoins de la personne en difficulté afin d'identifier les personnes ressources adéquates et de l'orienter vers ces ressources.

**Domaine de compétences 4 :**

**Etre en mesure d'alerter et de conseiller le commandement et l'encadrement dans le champ du soutien psychosocial de proximité**

**4a. Registre des « savoirs » (connaissances générales ou spécialisées, connaissances théoriques)**

- 4a1. Savoir où et comment se procurer les textes sur le soutien psychologique de l'armée de terre
- 4a2. Etre en mesure de citer les principaux éléments abordés par la directive sur le soutien psychologique de l'armée de Terre.
- 4a3. Connaître les actions que l'unité doit mettre en place avant, pendant et après une projection (OPINT et OPEX)
- 4a4. Etre en mesure de restituer les principes et la démarche générale de prise en compte par le commandement des RPS et des TPS
- 4a5. Etre en mesure de citer les principes d'accompagnement psychosocial par le commandement et l'encadrement d'une personne en souffrance psychique
- 4a6. Connaître les principes de base de la gestion de crise dans une optique d'alerte et de conseil au commandement et à l'encadrement.

**4b. Registre des « savoir-faire » et des savoir-être » (méthodes, techniques, attitudes ou comportements mobilisés en situation pratique) :**

- 4b1. Etre en mesure de présenter au commandement et à l'encadrement les principaux points de vigilance et signaux d'alerte concernant les risques psychologiques et psychosociaux, en fonction de la situation rencontrée.
- 4b2- Etre en mesure de présenter au commandement et à l'encadrement le contenu des principaux textes règlementaires relatifs au soutien psychologique et plus particulièrement les actions que l'unité doit mener dans le champ du soutien psychosocial.
- 4b3. En cas de besoin, être en mesure d'échanger avec le psychologue référent de l'armée de terre pour analyser conjointement une situation problématique et étudier les messages à faire passer auprès du commandement et les pistes d'action à proposer au niveau local.

- 4b4. Etre en mesure d'analyser avec objectivité les situations problématiques ou à risque identifiées et d'en établir une synthèse dans une optique de conseil au commandement ou à l'encadrement.
- 4b4. Etre en mesure d'identifier les principaux leviers, ressources ou outils que le commandement pourrait activer dans le champ du soutien psychosocial, en fonction de la situation rencontrée (situation de crise, risques psychosociaux, personne en souffrance etc...)
- 4b6- Savoir exposer de manière synthétique et ciblée ses idées dans le cadre d'un entretien de conseil au commandement ou à l'encadrement.

### **Domaine de compétences 5 :**

**Etre en mesure de conduire des actions de sensibilisation et de formation concernant les risques/troubles psychologiques et leur prise en compte.**

#### **5a. Registre des « savoirs » (connaissances générales ou spécialisées, connaissances théoriques)**

- 5a1. Connaître les principes de base de l'animation d'une séance de sensibilisation ou de formation.
- 5a2. Maîtriser le contenu des séances-types élaborées par la section psychologie du BCP-EH.
- 5a3. Connaître le programme de formation des référents section (fiche de tâche du référent-section, objectifs, étendue et contenu de la formation des référents-section).
- 5a4. Identifier les actions de sensibilisation au sein de l'unité qui relèvent du CFH.
- 5a5- Identifier les actions de sensibilisation ou de formation qui ne relèvent pas du CFH et les acteurs compétents afin de les solliciter si besoin.

#### **5b. Registre des « savoir-faire » et des savoir-être » (méthodes, techniques, attitudes ou comportements mobilisés en situation pratique) :**

- 5b1. Savoir introduire et conclure une séance de sensibilisation dans le champ du soutien psychosocial.
- 5b2. S'exprimer de manière claire et précise au cours des séances de sensibilisation ayant trait au champ du soutien psychosocial.
- 5b3. Etre en mesure d'utiliser les kits pédagogiques développés par la section psychologie du BCPEH.
- 5b4. Etre en mesure d'illustrer son propos, de donner des exemples adaptés au sujet traité et à l'auditoire.
- 5b5. Etre en mesure de répondre aux questions de l'auditoire.
- 5b6. Savoir adapter son intervention aux spécificités de l'auditoire (langage, attitude pédagogique...).

- 5b7. Etre en mesure de créer les conditions favorables à la participation et l'implication de son auditoire.

### **Domaine de compétences 6 :**

**Etre en mesure de proposer dans son unité des actions favorisant le maintien de la capacité physique et mentale des personnels**

#### **6a. Registre des « savoirs » (connaissances générales ou spécialisées, connaissances théoriques)**

- 6a1. Connaître les principaux facteurs physiologiques et psychologiques impliqués dans la condition physique et mentale (savoirs théoriques de base).
- 6a2. Connaître les éléments de base permettant de présenter les TOP (étendu et contenu des TOP, champ de compétences, indications et contre-indications, réglementation en vigueur)
- 6a3. Connaître les principes de base de l'animation d'une séance TOP
- 6a4. Connaître les éléments théoriques des TOP figurant au programme du séminaire 1 du monitorat TOP
- 6a5. Connaître le programme nécessaire à la participation au séminaire 2 du monitorat TOP (préparation de l'examen de validation des connaissances théoriques à l'entrée du séminaire 2, parties du manuel des TOP à réviser, préparation à l'animation de séances pratiques...) [concerne les CFH souhaitant préparer le monitorat TOP complet].

#### **6b. Registre des « savoir-faire » et des savoir-être » (méthodes, techniques, attitudes ou comportements mobilisés en situation pratique) :**

- 6b1. Etre en mesure de pratiquer en autonomie les techniques TOP figurant au programme du séminaire 1 du monitorat TOP.
- 6b2. Etre en mesure d'effectuer une présentation générale des TOP au sein de son unité.
- 6b3. Etre en mesure d'effectuer un briefing de séance TOP de niveau animateur TOP.
- 6b4. Etre en mesure d'animer une séance TOP de niveau animateur TOP.
- 6b5. Etre en mesure de mener un debriefing de séance TOP niveau animateur TOP.
- 6b6. Etre en mesure de prendre en compte une personne présentant des signes manifestes de mal-être, détresse ou anxiété lors d'une séance TOP.
- 6b7. Etre en mesure de favoriser la mise en place de projets TOP au sein de l'unité en lien avec un moniteur TOP et éventuellement des moniteurs de disciplines support (EPMS, ISTC, TIOR, techniques commando...).