



**Formation d'adaptation à l'emploi
de directeur départemental adjoint
des services d'incendie et de secours**



Promotion N°6

L'ENSOSP au cœur du RESP

**Mémoire réalisé par le lieutenant-colonel Bertrand CASSOU
Sous la direction du colonel Philippe BODINO, directeur de
l'École Nationale Supérieure des Officiers de Sapeurs-Pompiers**

REMERCIEMENTS

Mes remerciements vont tout d'abord au colonel Philippe BODINO, pour la confiance qu'il m'a accordée en me confiant ce travail ;

A mes différents interlocuteurs pour la disponibilité dont ils ont fait preuve aussi bien pour répondre à mes questions que pour fournir des renseignements et en particulier à Monsieur Philippe SARDIN, Monsieur Christian CHAUVIGNE, Madame Danielle MICHEL.
Ces échanges ont été fructueux.

La rédaction de ce mémoire et la réalisation de ce travail n'auraient pas été possibles sans l'attention consacrée par de nombreuses personnes sollicitées tout au long de l'avancée de cette étude, mes remerciements s'adressent bien évidemment à elles également.

A l'équipe de la division des disciplines des formations spécialisées pour son investissement et son soutien.

A l'ensemble des acteurs du département conception des formations pour leur appui et leur compréhension.

Au personnel de l'école pour son investissement quotidien envers les stagiaires dans cette période de transition.

A mes collègues de la 6^{ème} promotion pour le plaisir d'avoir échangé et travaillé ensemble.

A tous un grand merci.

TABLES DES MATIERES

RESUME.....	5
GLOSSAIRE.....	6
I INTRODUCTION.....	7
II ANALYSE DU SUJET.....	7
II.1 REFORMULATION.....	7
II.2 MOTIVATION.....	8
II.3 METHODE DE TRAVAIL.....	8
III PRESENTATION DU RESP ET DE L'ENSOSP.....	9
III.1 LE RESP.....	9
III.1.1 Historique.....	9
III.1.2 Présentation.....	9
III.1.3 Fonctionnement.....	10
III.1.4 Activités.....	10
III.1.5 Conclusions.....	16
III.2 L'ENSOSP.....	16
III.2.1 Présentation et statut.....	16
III.2.2 Les enjeux.....	17
III.2.3 les valeurs.....	19
III.3 PARTICIPATION DE L'ENSOSP AUX ACTIONS DU RESP.....	20
III.3.1 Sessions inter écoles :.....	20
III.3.2 Journées des responsables COM:.....	20
III.3.3 Groupe des documentalistes :.....	21
III.3.4 Le correspondant désigné de l'ENSOSP :.....	21
III.3.5 Participation aux réunions des directeurs :.....	21
IV ETUDE DE L'ENVIRONNEMENT.....	21
IV.1 COMPARAISON DES ECOLES AU SEIN DU RESP.....	21
IV.1.1 Comparaison des statuts:.....	22
IV.1.2 Suivi de l'activité des écoles :.....	22
IV.1.3 Activités.....	23
IV.1.4 Origine des enseignants.....	24
IV.1.5 Quantification des actions pédagogiques.....	25
sur 29 réponses exploitables.....	25
IV.2 LES AXES DE REFORME DE LA FONCTION PUBLIQUE.....	25
IV.2.1 La Réforme Générale des Politiques Publiques :.....	25
IV.2.2 Le livre blanc.....	26
IV.2.3 Lois de modernisation de la fonction publique :.....	26
IV.2.4 Mission sur l'analyse et la réforme des concours.....	26
IV.2.5 Mission sur l'organisation de l'appareil public de formation des fonctionnaires :.....	27
IV.3 AXES DE REFLEXION SUR LES METIERS ET LA FORMATION.....	28
IV.3.1 Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).....	28
IV.3.2 Dispositif individuel de formation (DIF).....	29
IV.4 LE PARTAGE DES VALEURS.....	29
IV.5 CONCLUSION :.....	29
V ANALYSE STRATEGIQUE (PROBLEMATIQUES).....	30
V.1 LA DEFENSE DE LA CULTURE DE SERVICE PUBLIC ET DES VALEURS PARTAGEES.....	30
V.2 LA PARTICIPATION A LA MODERNISATION DU SERVICE PUBLIC.....	30
V.3 LE BON FONCTIONNEMENT DU RESEAU ET MAINTIEN DES OBJECTIFS.....	31
VI ACTION DE L'ENSOSP SUR LES AXES STRATEGIQUES.....	31
VI.1 PORTER LES VALEURS DE LA FONCTION PUBLIQUE ET LES FAIRE PARTAGER AUX ELEVES DU RESP.....	33

RÉSUMÉ

Dans ses missions réglementaires, retraduites dans son organisation et son organigramme, l'Ecole Nationale Supérieure des Officiers de Sapeurs-Pompiers, développe et entretient des réseaux de compétence et d'échange.

Au côté des réseaux professionnels tels que le réseau des Services Départementaux d'Incendie et de Secours ou le réseau des écoles européennes de sapeurs-pompiers (EFSCA = European Fire Service Colleges' Association), l'ENSOSP est membre du Réseau des Écoles de Service Public. En 2009, son directeur en assurera la présidence pour un an.

L'étude suivante a pour ambition de répondre à deux questions :

- Comment l'ENSOSP peut être un élément moteur dans le fonctionnement du RESP ?
- Comment le RESP peut-il influencer concrètement les actions de l'ENSOSP ?

D'une manière plus générale, en tenant compte de l'environnement il sera nécessaire de s'interroger sur les manières pour le RESP de se positionner stratégiquement face aux réformes qui s'annoncent au sein de la fonction publique.

A travers une présentation de l'ENSOSP en pleine restructuration géographique et fonctionnelle, et du RESP en phase d'interrogation suite à une croissance importante; après une étude environnementale et contextuelle, il sera possible de dégager quelques problématiques :

- La défense de la culture de service public et des valeurs partagées
- La participation à la modernisation du service public
- Le bon fonctionnement du réseau et le maintien des objectifs

A travers une étude des axes stratégiques par l'intermédiaire de la méthode matricielle présentée lors de la formation de directeur départemental adjoint, il sera possible d'élaborer certaines solutions.

La mise en œuvre de ces propositions pourra permettre d'assurer une place de leader à l'ENSOSP au sein du RESP et permettre un partenariat efficient, efficace et pérenne.

GLOSSAIRE

CESG : Centre d'Enseignement Supérieur de la Gendarmerie
CNFEPJJ: Centre National de Formation et d'Études de la Protection Judiciaire de la Jeunesse
CNFPT: Centre National de la Fonction Publique Territoriale
DIF: Droit Individuel à la Formation
DSC : Direction de la Sécurité Civile
EGEES: Ecole Nationale du Génie de l'Eau et de l'Environnement de Strasbourg
EMSAM : Ecole Militaire Supérieure d'Administration et de Management
EN3S : Ecole Nationale Supérieure de Sécurité Sociale
ENA : École Nationale d'Administration
ENACT : Ecole Nationale d'Application des Cadres Territoriaux - Angers - Dunkerque - Montpellier - Nancy
ENAP: École Nationale d'Administration Pénitentiaire
END: Ecole Nationale des Douanes
ENG: Ecole Nationale des Greffes
ENI: Ecole Nationale des Impôts
ENM: École Nationale de la Magistrature
ENOP : Ecole Nationale des Officiers de police
ENSOSP: Ecole Nationale Supérieure des Officiers de Sapeurs-pompiers
ENSP: École Nationale de la Santé Publique
ENSPo : Ecole Nationale Supérieure de la Police
ENSSIB : Ecole Nationale Supérieure des Sciences de l'Information et des Bibliothèques
ENSV: École Nationale des Services Vétérinaires
ENT: Ecole Nationale du Trésor public
ENTPE: Ecole nationale des travaux publics de l'Etat
EOGN: Ecole des Officiers de la gendarmerie Nationale
ESEN : Ecole Supérieure de l'Education Nationale
IFORE : Institut de FORMation de l'Environnement
IGPDE: Institut de la Gestion Publique et du Développement Economique
INET: Institut National des Etudes Territoriales
INP: Institut National du Patrimoine
INTEFP: Institut National du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
IRA : Institut Régional d'Administration - Bastia- Lille - Lyon - Metz - Nantes
PAAF : Profil Attendu Après Formation
PERF : Professionnalisation, Etude, Recherche, Formation.
RESP : Réseau des Écoles de Service Public
REX : Retour d'Expérience
SDRF : Sous-Direction du Recrutement et de la Formation du ministère de l'intérieur
SIE : Session Inter Ecole
VAE : Validation des Acquis de l'Expérience

I INTRODUCTION

Après la phase de délocalisation, l'Ecole Nationale Supérieure des Officiers de Sapeurs-pompiers (ENSOSP) est actuellement dans une phase de réflexion et de concertation en vue d'établir un contrat d'établissement avec ses partenaires principaux.

Dans ce cadre, le champ des réseaux a été révélé avec importance et notamment la partie Réseau des Ecoles de Services Publics (RESP); l'ENSOSP adhère au RESP depuis le 1er janvier 2002.

Une réflexion peut être entamée sur le positionnement de notre école nationale au sein de ce réseau avec le rôle qu'elle peut jouer dans les actions traditionnelles, sachant que son investissement est déjà important aujourd'hui. Elle peut se positionner, en fonction des actions comme simple membre ou être un élément moteur voire le leader.

En phase d'introduction nous pouvons reprendre une citation de Monsieur Christian CHAUVIGNE, à l'origine de la création du RESP:

" Mettre en lien culture professionnelle et réseaux, c'est affirmer d'emblée que l'identité professionnelle ne se construit pas uniquement entre pairs, mais avec les autres, dans l'échange, la coopération et la confrontation. Reste à préciser ce qui peut être attendu de l'inscription dans chacun des réseaux identifiés (être l'acteur de référence, fédérer et rassembler autour de valeurs, mutualiser, coopérer, rechercher les complémentarités...) ...

Sur le plan de la professionnalisation des officiers de sapeurs-pompiers, et plus globalement des acteurs de l'incendie et du secours, le travail en réseau peut favoriser le développement d'une professionnalité intégrant les composantes interprofessionnelles. Etre professionnel aujourd'hui, c'est non seulement maîtriser un corpus de connaissances et de compétences liées à l'activité à déployer, c'est aussi coopérer, s'ajuster par rapport à l'action d'autres professionnels, c'est penser les liens qui permettent d'optimiser les interventions." ¹

Dans le cadre de ses fonctions, l'officier de sapeurs-pompiers se retrouve souvent au centre des fonctions publiques et il semble logique que son école se positionne de manière identique au cœur du RESP.

Par ailleurs les axes qui sont développés au sein de notre étude pourront servir au directeur de l'ENSOSP dans le cadre de la présidence du RESP en 2009.

II ANALYSE DU SUJET

II.1 Reformulation

L'étude consiste à déterminer comment l'ENSOSP s'intègre au sein du réseau, comment l'appartenance au réseau est un atout pour l'école (**au** coeur du RESP).

Il nous faut aussi rechercher comment l'ENSOSP est un élément moteur dans le fonctionnement du réseau (**le** coeur du RESP).

Cette démarche repose sur un recensement des actions, et sur une étude environnementale. Il est fait notamment un descriptif de l'activité du réseau avec une présentation des problématiques liées à son évolution.

Ce processus aboutit à une analyse stratégique avec l'émergence d'axes de travail permettant de positionner l'Ecole au cœur du système sur quelques unes des problématiques en lien avec ses finalités.

¹ Apport de Mr Christian CHAUVIGNE, aux travaux du groupe n°3 sur le contrat d'établissement

La vocation de ce mémoire se résume à l'ouverture de quelques pistes qui pourront par la suite être développées à l'occasion de travaux successifs, et non pas à la présentation d'une solution globale.

II.2 Motivation

De par son décret fondateur, notre établissement se positionne clairement dans une logique de réseaux. Cette situation pouvant avoir des répercussions sur son fonctionnement, il paraît important d'étudier son rôle au sein d'un réseau d'écoles de service public en tant qu'organisme de formations de cadre de la fonction publique.

Le fonctionnement du RESP repose sur un comité de direction composée de trois présidents successifs (Année N-1, Année N et Année N+1)

Le directeur de l'ENSOSP fait actuellement partie de cette « troïka » et il en sera le président en exercice pour l'année 2009.

Les quelques éléments abordés par ces travaux pourront être repris dans le cadre de ses réflexions afin de renforcer durant cette période de présidence une relation « gagnant-gagnant » entre l'ENSOSP et le RESP

II.3 Méthode de travail

Pour cette étude au sein d'un domaine jusqu'alors inconnu et relativement éloigné de nos préoccupations professionnelles quotidiennes, il a fallu suivre une méthode précise permettant d'aller à l'essentiel.

Nous avons procédé à une analyse documentaire et à des recherches sur internet. Le RESP développe un site qui présente de manière détaillée l'ensemble de ses activités. Il a été un grand support dans le cadre de la réalisation de ce mémoire.

Nous avons pu profiter d'un questionnaire lié à la présentation de la réforme des politiques publiques qui, à l'initiative du comité de direction du RESP, a été envoyé à tous les directeurs, leur demandant de présenter leur établissement. Le dépouillement de ce questionnaire et son étude ont permis de mieux comprendre la constitution du réseau.

Un deuxième questionnaire traitant de la problématique de gestion des intervenants extérieurs aux écoles a ensuite été transmis à notre initiative et quelques réponses reçues ont pu être analysées. Les résultats sont exploités dans le cadre d'un axe de propositions.

Une étude dans le cadre d'une mission d'audit des formations au sein de la fonction publique (Mission du préfet LE BRIS) a permis aussi de détacher quelques problématiques liées aux réformes en cours.

Nous avons pu représenter l'ENSOSP à la réunion des directeurs en avril à l'Ecole des Officiers du Commissariat de la Marine (EOCM) à Brest, ainsi que participer à celle du mois d'octobre à l'Ecole Nationale des Travaux Public de l'Etat (ENTPE) à Lyon.

Nous nous sommes investis dans l'organisation des sessions inter écoles en participant à deux réunions organisées à l'Ecole des Officiers de la Gendarmerie Nationale (EOGN) à Melun, et en reformatant le programme de l'une d'entre elles organisée en 2009 par l'ENSOSP.

Nous participons aux travaux du projet de contrat d'établissement, au sein du groupe 3, chargé de réfléchir à la position de l'ENSOSP au cœur des réseaux. Certains éléments des conclusions transitoires ont d'ailleurs été repris au sein de ce mémoire.

Quelques entretiens avec le directeur de mémoire et le directeur du RESP, ainsi que son fondateur ont permis de déterminer le plan de la réflexion comme suit:

- analyse diagnostique (état des lieux)
- étude environnementale et contextuelle du réseau avec dégagement des enjeux.
- identification des problématiques

- identification des pistes de solution possibles
- préconisations

III PRESENTATION DU RESP ET DE L'ENSOSP

III.1 Le RESP

III.1.1 Historique

A l'origine face à une sectorisation importante des formations dans les années 1990 une demande forte d'échanges entre les écoles chargées de la formation initiale et continue des personnels d'encadrement du service public se fait jour.

Après avoir organisé des sessions communes de formation durant quatre ans, plusieurs écoles du service public décident en 1995 de concrétiser leur coopération pour permettre une extension de leurs activités. En 1996, une déclaration commune est ratifiée à l'école nationale de la santé publique.

Le Réseau des Écoles de Service Public est fondé sur les positions suivantes:

« La culture de service public est un vecteur fort de l'identité commune des écoles ;

La diversité des approches de cette culture constitue un enrichissement pour chacune d'entre elles ;

Le champ couvert par les formations qu'elles assurent concerne, de manière dominante, la gestion d'enjeux de société ;

La place qu'elles occupent dans l'enseignement professionnel post-universitaire constitue une spécificité ;

La nature de leurs activités, l'organisation et le cadre dans lesquels elles se réalisent, se complètent ou se recouvrent. »²

En octobre 2001, 25 écoles signent une convention. Celle-ci fondée sur l'esprit qui a présidé à la naissance du réseau, officialise son fonctionnement et son existence.

Les adhésions successives se réfèrent obligatoirement aux principes présentés dans la convention initiale.

Cette dernière sera reconduite en 2006 pour cinq années.

III.1.2 Présentation

Aujourd'hui les 39 écoles du RESP offrent une grande variété de formations aux métiers d'encadrement des trois fonctions publiques (état, hospitalière et territoriale). Ces formations sont accessibles sur concours et ouvertes majoritairement aux titulaires de diplômes de niveau bac + 3. Les élèves ou stagiaires perçoivent une rémunération durant leur formation.

La diversité des cursus proposés est importante mais il est possible de les regrouper en deux grandes catégories :

- des formations plutôt généralistes (administrateur civil, administrateur territorial, attaché...) ouvrant des perspectives de carrières multiples : directeur général des services d'une collectivité locale, chef de bureau d'une préfecture, gestionnaire et intendant d'un établissement scolaire, conseiller à la cour des comptes, conseiller du tribunal administratif.
- des formations spécifiques à un métier donné : magistrat, directeur de service de la protection judiciaire de la jeunesse, conservateur des bibliothèques, directeur d'hôpital, inspecteur du travail, commissaire de police, inspecteur des impôts,

² Déclaration commune des écoles signée comme acte fondateur du RESP en 1996

officier de la gendarmerie nationale, inspecteur des services vétérinaires, directeur d'organisme de protection sociale, greffier en chef...officier de sapeurs-pompiers.

Les écoles se positionnent aussi bien dans les deux domaines des formations initiales et des formations continues.

III.1.3 Fonctionnement

Les membres du réseau règlent une cotisation annuelle identique pour toutes les écoles.

Les directeurs membres du RESP se réunissent au moins deux fois par an.

Le secrétariat de ces réunions est assuré par le secrétariat permanent du réseau. La délégation permanente est hébergée par l'École des Hautes Etudes en Santé Publique.

La réunion d'automne vise à approuver le bilan des actions conduites, à définir le programme des actions de l'année suivante et à adopter le budget prévisionnel.

Au cours de cette réunion, les directeurs choisissent en leur sein le président qui assurera les fonctions pour l'année n+1 et confirment la désignation du président de l'année qui va débiter. Ce président a en charge la mise en œuvre des politiques arrêtées par la réunion des directeurs. De même, il assure, en compagnie des membres du comité de direction, la représentation du réseau auprès des institutions et partenaires extérieurs.

L'organe dirigeant du réseau est donc constitué par une "troïka".

Il existe dans chacune des écoles un correspondant dont le rôle consiste à diffuser les informations relatives aux actions du RESP et qui est lien supplémentaire avec la déléguée permanente.

Le principe de fonctionnement est basé sur le « troc », chaque école pouvant retirer l'équivalent de ce qu'elle amène au système.

Il est par ailleurs demandé de s'impliquer dans l'organisation et la gestion du réseau.

Enfin, un site Internet permet la diffusion des informations.

III.1.4 Activités

Dans la convention validée par chaque adhérent il est précisé que : "Chaque membre ne s'engage que pour les activités du réseau qui lui semblent pertinentes au regard de ses objectifs propres."

Néanmoins, l'adhésion au réseau implique la participation à au moins une action parmi les quatre activités fondatrices de celui-ci à savoir:

- les sessions de formation initiale.
- les sessions de formation continue.
- les sessions de formation de formateurs.
- les séminaires de formateurs.

La participation aux autres travaux du réseau qui sont développés par la suite demeure facultative.

Chaque activité est gérée par un chef de projet assisté d'un comité de pilotage qui fonctionne en relative autonomie par rapport à la «Troïka », une fois le projet validé.

III.1.4.1 Les actions de formation

On y retrouve les actions suivantes :

(a) Sessions inter écoles (SIE)

Ce sont des périodes d'une semaine, simultanément dans toutes les écoles participantes et pendant lesquelles un grand nombre de stagiaires, principalement de formation initiale, se retrouvent.

Elles visent trois objectifs :

- Confronter des logiques professionnelles, découvrir les environnements professionnels des partenaires et favoriser les échanges entre stagiaires ;
- Traiter des situations-problèmes qui nécessitent une approche pluri- fonctionnelle ;
- Repérer les rôles et les logiques de chaque institution et des acteurs ;

Chacune des sessions fonctionne de manière autonome tout en respectant un cadre général qui valorise l'échange et le travail collectif. Afin de tenir compte des intérêts professionnels spécifiques, chaque session n'est pas ouverte à l'ensemble des publics ; par ailleurs, pour permettre une réelle inter professionnalité, des quotas d'accès de chaque profession aux différentes sessions sont définis. Ces éléments et la répartition par école sont fixés lors d'une réunion du comité de pilotage.

Chaque école prend en charge l'hébergement et les repas pour les participants aux sessions. Le principe retenu est celui de l'échange entre les participants et les écoles qui organisent les sessions.

Un questionnaire d'évaluation commun aux différentes sessions est utilisé pour toutes les rencontres. Il doit être complété par les stagiaires à partir du site internet du RESP. Ce questionnaire sert à établir le bilan final des sessions. Les résultats sont immédiatement disponibles sur le site. Le bilan final est examiné par le groupe national de pilotage et contribue à l'évolution du dispositif. Cette évaluation très fine permet d'avoir un retour fidèle du ressenti des participants et d'appliquer les mesures correctives aux sessions suivantes (annexe 4).

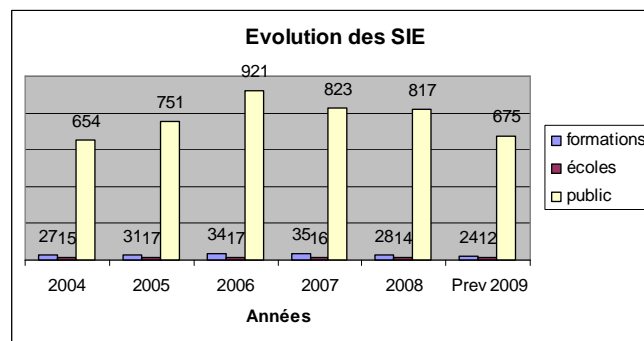
Une école est chargée d'organiser le pilotage de l'organisation des sessions (en 2008, l'EOGN), alors qu'une autre se charge de conduire les évaluations (en 2008, l'ENTPE).

En 2008, les sessions ont concerné 14 écoles, 28 séminaires et 817 stagiaires (synthèse et bilan en annexe) ce qui représente un pourcentage satisfaisant de présence et de participation, mais 2 écoles et 7 sessions en moins par rapport à l'année précédente. Actuellement quelques écoles qui sont impactées par la réforme générale des politiques publiques ou qui sont soumises à une réorganisation ont tendance à se désengager momentanément comme, l'IRA de Lille, l'école des commissaires de police et celle de la magistrature.

Par ailleurs une réflexion qui reflète une certaine inquiétude pour l'avenir de ces sessions, se fait jour et est portée par l'ENSP:

« A cette occasion et ayant constaté que d'autres écoles sont peu ou prou dans le même cas que nous il nous semble important de "repenser" ces rencontres pour l'avenir. En effet à partir du moment où une loi elle-même parle de "formation tout au long de la vie" et où il semble que l'on se dirige lentement mais sûrement vers la disparition du "carcan" formation initiale/formation continue ne faudrait-il pas que le RESP envisage de reconsidérer en profondeur la séparation entre sessions inter-écoles et rencontres interprofessionnelles? »³

Cette réflexion se réfère à la tendance qui est de minimiser les durées de formation initiale et de privilégier les formations tout au long de la carrière, et nous aborderons plus loin dans notre étude une possibilité de réponse.



³ Monsieur Christian LHOMME de la DGPN-ENSP, réunion préparatoire aux SIE de 2009

(b) rencontres interprofessionnelles des services publics (RISP)

Les rencontres interprofessionnelles des services publics proposent des formations depuis neuf ans. L'objectif du comité de pilotage est de proposer un catalogue de formation à caractère interministériel à des cadres de la fonction publique. Elles permettent la confrontation des points de vue de professionnels et la compréhension des modes d'action respectifs dans les champs communs d'intervention. Ces rencontres s'inscrivent dans le cadre de la formation continue. Elles offrent l'opportunité de réfléchir, d'échanger et de travailler en commun, sur leurs domaines de compétences.

Le dispositif des rencontres interprofessionnelles des services publics dans son ensemble est fondé sur un double principe :

- Principe de réciprocité organisationnelle ;
- Principe de collaboration pédagogique.

En prenant en charge l'organisation d'un séminaire et l'accueil des publics d'autres administrations, chaque institution cherche à témoigner de ce qui doit être le maître mot de ces séminaires : la coopération.

En 2008, 18 actions sont programmées (CF les programmes en annexe).

Les RISP se distinguent des SIE par une occultation de la présentation des métiers et par leur public lié à la formation continue.

Le pilote de ces actions au sein de l'ENACT d'Anger, ayant changé d'affectation, le groupe est à la recherche d'un nouveau responsable.

(c) Sessions de formation de formateurs

Le RESP participe au développement des compétences des formateurs et responsables de formation

Les sessions de formation visent à renforcer les compétences des professionnels de la formation :

- Les formateurs permanents ou associés ;
- Les cadres pédagogiques : responsables de formation, conseillers en formation ;
- Les intervenants : les tuteurs, les maîtres d'apprentissage, les conseillers en formation...

Les sessions qui sont proposées sont soit à caractère généraliste, soit spécialisées nécessitant une expertise et des prérequis. Il peut aussi s'agir de séminaires d'échange sur les pratiques.

Les programmes portent sur l'ingénierie pédagogique et l'ingénierie de formation, soit en initiation soit en perfectionnement.

Les sessions sont proposées, sous la responsabilité des écoles, aux formateurs occasionnels dont le concours durable est souhaité. Une attestation de formation est délivrée à l'issue de la formation.

Il y a peu de retour en 2008 sur ces activités.

(d) Séminaires de formateur

Les séminaires de formateurs, destinés aux cadres pédagogiques et aux formateurs des écoles, visent à partager les expériences et à mutualiser les compétences. Ils représentent l'occasion de décliner, à partir d'une problématique assez large, différents thèmes liés aux questions d'actualité relatives à la formation.

Contrairement aux sessions de formation de formateurs, plus axées sur l'apport de savoirs et le développement de compétences, les séminaires sont plutôt un temps d'échanges et de partage entre les écoles du réseau. Dans cet objectif et afin de favoriser cette valorisation d'expériences, les travaux en ateliers représentent l'activité principale du séminaire. L'idée initiale de cette action

est de donner à toutes les écoles du réseau la possibilité de se retrouver autour d'une préoccupation commune et de s'enrichir des expériences des autres. Au delà de l'apport spécifique lié au thème traité, ils favorisent la mise en place d'une culture partagée et appropriée et contribuent à asseoir les principes fondamentaux du réseau basés essentiellement sur la coopération. A l'issue de la session, les actes du séminaire doivent être publiés et peuvent ainsi servir de référence à l'ensemble des écoles.

Aujourd'hui ces actions sont en sommeil pour cause de disponibilité du comité de pilotage.

III.1.4.2 Le pôle recherche

(a) Groupe métier de l'ingénierie de formation

En dehors du cursus prévu normalement dans les activités du RESP, mais toujours dans le cadre de la formation au métier de formateur, le groupe métier « ingénierie de formation » va se mettre en place. C'est l'ESEN qui va assurer son animation.

Ce groupe métier présentera l'intérêt de proposer:

- Des séances régulières de travail en matière d'ingénierie de formation ;
- Une production plus directement "appropriable" par les participants, et au delà par les professionnels des différentes écoles.

Les objectifs sont clairement affichés dans le projet présenté par l'ESEN :

- Construire une perception partagée de la formation de cadres du service public ;
- Partager des méthodes et outils pour la conception et la mise en œuvre de la formation des cadres ;
- Mettre en place un outil d'informations partagées sur les intervenants (institutionnelles, experts, consultants praticiens ... profils, domaines d'intervention, coordonnées) auxquels font appel les écoles du RESP.

Le public visé est constitué de cadres chargés de concevoir et mettre en œuvre la formation des personnels d'encadrement des écoles du RESP prêts à suivre régulièrement les travaux du groupe, et qui n'ont pas eu comme métier premier, celui de formateur.

(b) Professionnalisation, études, recherche, formation

L'idée initiale de création de cette activité " professionnalisation, études, recherche, formation "est de venir en soutien aux écoles qui ne sont pas en mesure de développer seules un secteur "études et recherche" sur la formation. Cette activité s'est structurée autour de cinq groupes thématiques :

1) **Méthodes d'analyse des compétences:** L'objet du groupe de travail "méthodes d'analyse des compétences" est de décrire et d'analyser la compétence dans différents contextes ; référentiels de métiers et de compétences, évaluation et validation des acquis de l'expérience.

Les développements doivent se faire autour :

- d'une étude des modes de description de la compétence dans la validation des acquis d'expérience ;
- d'un projet d'étude dans différentes écoles du RESP pour analyser les conceptions de la compétence et leurs usages dans l'organisation des formations.

2) **Publics en formation:** Le groupe de travail "publics en formation" est chargé de décrire et d'analyser les publics en formation, l'évolution des profils et les effets sur la formation, les systèmes d'information des écoles sur leur public. Les développements doivent se faire autour :

- de l'analyse des systèmes d'information mis en place par les écoles sur leur public ;
- de la construction d'une base commune de données permettant des analyses comparatives.

3) **Formation par la recherche:** Ce groupe analyse ce qu'apporte la mise en œuvre d'une démarche de recherche à la professionnalisation en référence à la réalisation des mémoires. Quelles sont les capacités ou les compétences transférables pour chaque profession concernée.

4) **Autoformation:** Le groupe "autoformation" étudie les conditions de développement de l'autoformation pour l'élève : le développement de l'initiative, de la prise de responsabilité, de l'autonomie dans et par la formation.

5) **Etudes sur les pratiques professionnelles:** Le RESP assure un pilotage coordonné de différentes études portant sur des pratiques professionnelles du champ d'intervention des écoles du RESP.

Pour développer des références et des outils communs ainsi que des savoirs dans le champ de la formation professionnelle, un travail en réseau a été initié avec des équipes de chercheurs des universités et du Conservatoire National des Arts et Métiers (CNAM) au travers notamment de la maison de la recherche sur les pratiques professionnelles.

Le groupe PERF est aujourd'hui lui aussi en sommeil par manque de pilote.

III.1.4.3 Echange et mutualisation des pratiques

Différents groupes de travail irriguent l'ensemble des activités du réseau afin de répondre aux principes de mutualisation et d'échange.

(a) Analyse qualité communes aux écoles du RESP

Ce référentiel constitue une adaptation du référentiel qualité (version novembre 2005) conçu par l'École nationale de la santé publique (ENSP) dans le cadre de l'accréditation du dispositif de formation CAFDES (certificat d'aptitude aux fonctions de directeurs d'établissement ou de service d'intervention sociale). Le référentiel ENSP avait fait l'objet d'un long processus de concertation impliquant l'ensemble des parties prenantes et en s'appuyant sur des avis d'experts de la formation et de l'assurance qualité. Il a été conçu pour pouvoir s'adapter à de nombreuses formations supérieures professionnelles. Il prend en compte les références et lignes d'orientation pour l'assurance qualité dans l'espace européen de l'enseignement supérieur proposées par l'ENQA (European Network for Quality Assurance in higher education) et validées à Bergen en mai 2005, lors de la conférence des ministres européens de l'enseignement supérieur.

Quinze écoles du RESP ont fait le choix de travailler, à partir du référentiel ENSP, afin d'établir un référentiel qualité partagé pour développer l'assurance qualité interne dans chacune des écoles. Dans un premier temps, toutes les références qui ne s'appliquaient pas à toutes les écoles impliquées ont été supprimées. Dans un second temps, l'ensemble des références ont été passées en revue afin d'en préciser les termes et de les adapter aux réalités des écoles du réseau.

L'étape suivante consistera en la mise en œuvre d'une autoévaluation au sein des écoles qui permettra, si nécessaire d'adapter encore le présent référentiel. L'ambition est ensuite de procéder à des audits croisés entre les écoles (type peer review) avant de réfléchir aux conditions de mise en œuvre d'un dispositif d'assurance qualité externe.

Aujourd'hui seules 4 écoles sont en mesure de faire leur auto évaluation (EHESP, ENAP, ENSOSP, ENA..), et il convient de réfléchir à la mise en commun pour faire des audits croisés.

(b) Le groupe des documentalistes :

Ce groupe fonctionne très bien et rassemble à l'occasion de 2 réunions par an, les représentants de toutes les écoles.

Ainsi, en septembre 2007, l'ENSSIB (Ecole Nationale Supérieure des Sciences de l'Information et de Bibliothèques) organise sur 2 jours un séminaire qui a pour thèmes :

- Le marketing dans les bibliothèques ;
- La mise en place d'un service de Questions/Réponses en ligne ;
- Le développement du réseau des responsables de bibliothèques du RESP.

En octobre 2008, une réunion s'est tenue à l'IRA (Institut Régional d'Administration) de Bastia ayant pour thème la mise en place d'une charte documentaire commune : « qu'est-ce qu'un centre de ressources dans une école de service public ? Quelles sont les missions et compétences des documentalistes ? Réalisation d'un code de déontologie à l'usage des documentalistes. »

Cette réunion a également été consacrée aux nouveaux outils technologiques et à leur exploitation dans les centres de documentation: sans fils, RSS, Wiki, blog, Web 2.0.

Des échanges au quotidien existent avec des réponses rapides aux problématiques qui peuvent se présenter (contrat de cession droits d'auteur, enquêtes de satisfaction).

Un secrétaire est désigné pour l'année et fait office de modérateur et d'animateur. Par ailleurs un site collaboratif est en cours de création.

(c) Le groupe des chargés de communication.

Les missions de base qui ont été fixées à ce groupe qui regroupe les personnes désignées par chacune des écoles pour assurer la communication de leur établissement:

- Assurer la communication du réseau ;
- Assurer la formation des responsables COM des écoles

Dans le fonctionnement il est prévu, une rencontre tous les deux mois avec des sujets divers tels que:

- La communication interne et les outils ;
- Les fonctions de la communication ;
- Le contrôle de gestion au sein des services communication.

Dans les faits, il semble difficile de mobiliser, les réunions se déroulant généralement en présence des dix mêmes personnes.

Peu de responsables communication n'ont que cette fonction dans leur établissement, et les objectifs et les moyens de chaque école sont très différents ce qui entraîne une difficulté à trouver un mode de communication commun.

En ce qui concerne la communication externe au réseau, il n'y a pas de directives clairement identifiées. Les membres du groupe ne sont jamais en relation directe avec la "Troïka" et les objectifs n'ont pas été réellement fixés. Aujourd'hui le leader du groupe est le responsable communication de l'ESEN.

Dans le cadre des relations extérieures, le groupe coordonne aussi la participation du réseau au salon de l'emploi public qui se tient une fois par an à Paris.

Il y a une volonté des membres du réseau de redynamiser les actions de cette équipe.

(d) Le groupe des secrétaires généraux.

L'objectif principal est de partager les informations et les expériences sur les questions administratives, juridiques ou financières qui touchent les établissements ou leurs activités de formation.

8 écoles participent régulièrement aux travaux. La participation est aussi ouverte aux cadres qui ne sont pas secrétaires généraux mais qui sont concernés par les questions traitées.

III.1.5 Conclusion

D'une manière générale la notion d'une activité importante au sein du RESP se dégage, mais il est nécessaire de relativiser car beaucoup de relations bilatérales s'effectuent sans coordination particulière, certaines autres actions ont tendance à s'essouffler, quelques groupes de travail cessent leur production pensant être au bout de leur mission.

De nombreux changements sont intervenus au sein des écoles initiatrices du RESP qui a vécu une crise de croissance avec, sans doute, un déficit dans la transmission de sa culture.

Le contexte renforce un repli sur soi pour essayer de faire face aux plannings difficiles à gérer.

Le turn-over des animateurs du groupe et des participants rend difficile la pérennité des activités sans une implication plus forte de l'ensemble des écoles adhérentes, et certains groupes ou comité de pilotage ne fonctionnent plus par manque d'animateur.

Le contexte a évolué et les besoins liés au RESP ne sont plus forcément les mêmes et nécessitent une adaptation des activités.

Le réseau a grandi très vite et on peut s'interroger aujourd'hui sur son mode de fonctionnement et sa structure. La réunion d'automne des directeurs, a mis en avant cette préoccupation avec la recherche d'axes de réflexions.

III.2 L'ENSOSP

III.2.1 Présentation et statut

L'Ecole Nationale Supérieure des Officiers de Sapeurs-pompiers est un établissement public national à caractère administratif créé par décret du 7 juin 2004, placé sous la tutelle du ministre chargé de la sécurité civile.

Cet établissement qui est issu de l'Institut National des Etudes de Sécurité Civile (INESC) a quitté son site initial de Nainville-les-Roches dans l'Essonne en septembre 2007 pour l'ancienne base aérienne 114 à Aix-les-Milles dans les Bouches-du-Rhône.

Le statut de l'école précise ses missions:

- La mise en œuvre de la formation initiale et continue des officiers de sapeurs-pompiers professionnels et volontaires ;
- L'organisation, en matière d'incendie et de secours, de formations destinées notamment aux élus, aux fonctionnaires, aux cadres des entreprises et aux experts français ou étrangers ;
- L'animation du réseau des écoles de sapeurs-pompiers, et notamment la coordination, en liaison avec les préfets de zone, des formations, des recherches et des actions de coopération assurées par ces écoles ;
- La recherche, les études, l'évaluation, la prospective, la veille technologique, ainsi que la diffusion de l'information y afférente dans les domaines relevant du champ de compétence des services départementaux d'incendie et de secours ;
- Le développement d'actions de coopération internationale, notamment en matière de formation et de recherche ;

L'école est administrée par un conseil d'administration et dirigée par un directeur assisté d'un directeur adjoint et d'un secrétaire général. Elle comporte des départements placés sous la responsabilité de directeurs;

Les délibérations du conseil d'administration sont exécutoires à l'expiration d'un délai de quinze jours à compter de leur réception par le ministre chargé de la sécurité civile.

Le Directeur de l'ENSOSP est nommé par décret sur proposition du ministre chargé de la sécurité civile.

Les recettes de l'école sont constituées par :

- a) Les subventions de l'Etat ;
- b) La contribution versée par le Centre national de la fonction publique territoriale notamment la sur cotisation liée à la formation des lieutenants SPP ;
- c) Les subventions, avances, fonds de concours, dotations et participations de la communauté européenne, des collectivités territoriales, des établissements publics ou de toute autre personne morale ;
- d) Le produit de la taxe d'apprentissage et les ressources provenant de l'application de la législation sur la formation professionnelle continue ;
- e) Les produits des activités de l'établissement ainsi que des produits divers ;
- f) Toutes autres recettes autorisées par les lois et règlements.

En 2008 le budget de fonctionnement s'élève à 23 millions d'Euros.

La programmation de l'année 2008 prévoit 80000 journées stagiaires. On a pu assister en quelques années à une inflation de ce chiffre (22000 journées en 2002)

III.2.2 Les enjeux

Dans le cadre de la reconstruction engendrée par le décret de juin 2004, une réflexion sur les enjeux qui se dessinent pour l'ENSOSP est entamée.

La volonté est, aujourd'hui de positionner l'ENSOSP comme une école d'application, mais aussi comme une grande école.

Une contractualisation de l'établissement avec ses partenaires est demandée dans le décret fondateur, afin d'entériner ses objectifs et d'anticiper sur son évolution et les moyens à mettre en œuvre.

III.2.2.1 Une école d'application

Une école d'application est un établissement d'enseignement supérieur chargé de former des étudiants déjà diplômés. Les écoles d'application apportent ainsi une formation de spécialisation, souvent professionnalisante, à ces élèves.

Selon la définition donnée par le ministère de la défense, les écoles militaires d'application sont des établissements de formation de l'armée française qui apportent une spécialisation aux officiers sortant des écoles de formation initiale.

L'ensemble des officiers de sapeurs-pompiers transite par l'Ecole pour leur apprentissage opérationnel.

Notre école correspond donc à ces définitions. C'est une école d'application pour les formations initiales d'officier qui sont recrutés à niveau bac+3 et pour les formations spécialisées à caractère professionnel.

III.2.2.2 Une grande école

Une grande école se distingue par une très large autonomie et un projet pédagogique propre qui témoignent au delà de la diversité des programmes d'une réelle unité de conception. La tutelle d'une grande école est assurée par un ministère. C'est un établissement d'enseignement supérieur qui recrute ses élèves par concours et assure des formations de haut niveau, et délivre un diplôme visé par l'Etat.⁴

On peut la considérer comme se rapprochant d'une grande école dans le domaine des formations aux emplois de direction, et par ses actions de maîtrise de ses formations en partenariat avec des universités comme Bordeaux et Mulhouse.

III.2.2.3 un contrat d'établissement

L'article 4 du décret 2004-502 portant création de l'ENSOSP dispose "qu'un contrat d'établissement pluriannuel, conclu avec l'Etat et le CNFPT, fixe les objectifs et les moyens d'action de l'école pour l'exercice de ses missions.

L'élaboration de ce contrat, prévu pour être ratifié en 2010, passe par plusieurs étapes:

- Un Plan d'Orientations et d'Actions Stratégiques (POAS) qui prend en compte les changements de l'Ecole et la phase transitoire, validé en conseil d'administration en mai 2007 ;
- Un projet d'Etablissement, réflexion politique, stratégique et prospective conduisant au contrat d'établissement bâti sur une réflexion autour de 6 domaines pour lesquels des groupes constitués par des personnels et partenaires de l'ENSOSP effectuent une analyse stratégique.

Le projet d'établissement recouvre plusieurs enjeux, qui sont exprimés en préambule :

- Satisfaire à une obligation réglementaire⁵ ;
- Planifier les objectifs et programmer les moyens ;
- Formaliser la volonté et l'engagement des partenaires :
 - Passer de la « lettre de mission » à la négociation des objectifs ;
 - Passer d'une culture opérationnelle (faire face) à une culture de planification / anticipation ;
 - Travailler dans le cadre d'une bonne gouvernance (prendre en compte la diversité des acteurs et des territoires).
- Assurer la survie de l'école en lui donnant l'assise nécessaire, notamment dans sa phase de mutation ;
- Remplir notre mission première, c'est-à-dire assurer la formation d'un nombre croissant d'apprenants afin de répondre aux objectifs fixés par les employeurs que sont les SDIS ;
- Le champ des réseaux auquel se réfère notre étude.

L'Ecole doit être la tête de réseaux des écoles dans son champ de compétence et se placer au cœur des réseaux qui la concernent. L'ENSOSP doit coordonner ses actions avec l'Institut National des Hautes Etudes de Sécurité (INHES) autre organisme résultant de la dissolution de l'INESC et d'une fusion avec l'Institut des Hautes Etudes de Sécurité Intérieure (IHESI).

L'ENSOSP se retrouve ainsi au cœur d'un certain nombre de réseaux :

- réseau des acteurs (élus, autres services publics, entreprises, experts) ;
- réseau des autres écoles de sapeurs-pompiers, les ECM ;
- réseau des autres écoles partenaires (RESP), universités ;

⁴ Arrêté du 27 août 1992 du ministère de l'éducation nationale relatif à la terminologie de l'éducation.

⁵ Décret n°2004-502 du 7 juin 2004 relatif à l'Ecole nationale supérieure des officiers de sapeurs-pompiers.

- réseau des SDIS ;
- réseau Idéal (club des SDIS) ;
- réseaux internationaux (EFSCA, MRI, Institut Européen de Formation)

Dans le champ des réseaux: l'axe stratégique n°11 du projet de contrat d'établissement spécifie : **"Dans le RESP, de nombreuses écoles partagent des problématiques identiques. L'Ecole doit s'investir pour participer aux travaux du RESP et en devenir un élément moteur."**

III.2.3 les valeurs

Les travaux en cours sur le contrat d'établissement mettent en avant les valeurs portées par l'ENSOSP et plus généralement par les sapeurs-pompiers. Cet inventaire des valeurs a permis de dégager un certain nombre d'axes de réflexion et d'action à mener par l'établissement :

- Renforcer les ancrages culturels du corps des sapeurs-pompiers

L'Ecole est garante de la transmission des valeurs qui fondent le métier de cadre au sein d'un SDIS. L'engagement des officiers de sapeurs de pompiers, tout au long de la chaîne de commandement est de porter secours aux victimes en toute circonstance jusqu'à sauver les vies qui seraient menacées.

Cet engagement repose sur le courage et le dévouement, l'altruisme et la cohésion des équipes, le sens de la mission. L'efficacité des interventions et du management repose sur le respect de la hiérarchie et de la discipline, et impose de l'humilité face au danger et une loyauté à l'égard de la hiérarchie et des institutions

Cette démarche originelle qui fonde la tradition du métier se conjugue avec la modernité. Ce métier est profondément empreint de tradition mais doit aussi faire preuve de modernité. Les cadres des SDIS doivent faire preuve de curiosité et d'esprit d'initiative pour s'adapter aux changements de leur environnement, tant sur le plan technique que sociologique.

Les officiers de sapeurs-pompiers ont le sens des responsabilités attachées à leur fonction et leur comportement doit être exemplaire tant dans le cadre de leurs activités professionnelles que civiles, leur engagement doit se faire conformément aux valeurs du service public.

L'organisation des enseignements spécifiques ou généraux est de nature à transmettre les valeurs à tous les élèves, concourant ainsi à assurer la pérennité de la transmission de la culture du métier de sapeur-pompier aux élèves en formation initiale comme aux officiers en formation continue.

- Affirmer et renforcer la place de l'école dans le dispositif de formation

L'affirmation de la place de l'Ecole au sein de la communauté des Grandes Écoles de Service Public, lui impose de démontrer sa capacité à donner aux stagiaires une crédibilité professionnelle dès le retour à l'emploi afin et d'en faire des ambassadeurs auprès des employeurs et des relais auprès des stagiaires potentiels.

Pour réaliser ces objectifs l'école constitue des équipes d'intervenants reconnus et faisant autorité dans leur domaine. Elle organise des manifestations phares qui favorisent les échanges avec le milieu de la recherche et de la formation dans ses champs de compétence mais aussi dans d'autres champs que celui de la sécurité et du secours.

Elle assure les conditions de représentativité au sein des instances et des conférences des écoles de formation de cadres supérieurs.

- L'Ecole de tous les SDIS et de tous les officiers

L'ENSOSP est une école solidaire qui accueille tous les publics, venant de tous les SDIS, dès lors qu'ils remplissent les conditions d'accès aux différents cycles proposés. Elle met en place les mécanismes permettant de s'adapter à tous les publics, aux différents parcours de formation en lien avec l'évolution des besoins et ce avec la réactivité.

Elle conçoit les formations d'adaptation des métiers en fonction des changements de toute nature observés dans l'environnement technique, économique et social.

- La performance au cœur du projet

L'objectif de l'école est de faire acquérir des capacités aux élèves sous forme de savoirs, savoir faire et savoir être qui auront un impact direct sur leur performance individuelle et leurs compétences en situation professionnelle. Les formations proposées visent à définir les objectifs pédagogiques puis les moyens de les atteindre (contenus, scénarios pédagogiques, ressources) pour les mettre en adéquation avec les objectifs professionnels en optimisant les moyens mis en œuvre.

L'école encourage l'émergence et la mise en œuvre de méthodes pédagogiques adaptées au public des cadres et notamment des cadres supérieurs.

- Une volonté d'ouverture et de transparence

L'école affiche sa volonté de développer les conditions de l'ouverture vers d'autres et à d'autres institutions, à des modes de pensée différents, à des idées innovantes, à des publics variés à des partenaires divers, et à des regards internationaux.

Elle capitalise les différences de points de vue dans une démarche d'échange et de partage des données, des études et des pratiques avec d'autres institutions.

- Une école soucieuse des équilibres

L'école vise l'équilibre entre ses missions et les capacités contributives des financeurs et leurs responsabilités.

L'école veille aussi au respect de l'équilibre entre la réponse aux besoins quantitatifs et les minima qualitatifs qui lui confèrent la position d'établissement de référence.

L'équilibre signifie aussi transversalité interne et externe, notamment entre les services, les disciplines, les territoires.

L'équilibre c'est enfin une école garante des différentes logiques au carrefour desquelles elle se situe : la logique de l'Etat, celle des collectivités territoriales, et celle des usagers...

III.3 Participation de l'ENSOSP aux actions du RESP

III.3.1 Sessions inter-écoles

Traditionnellement l'ENSOSP participe à la semaine d'échanges dans le cadre des sessions inter-écoles. Les thèmes portés sont en rapport avec les sujets enseignés :

- Prévention dans les ERP: des principes à l'action
- Evitement de crise dans le cadre de la sécurité civile

Les résultats des évaluations de ces semaines sont mis en annexe 6, et laissent paraître une satisfaction globale des auditeurs pour 2008. Des aspects logistiques doivent être réglés par rapport à certains inconvénients liés aux conditions d'installation temporaire sur Aix en Provence.

En ce qui concerne la pédagogie, des aménagements sur l'interactivité et la découverte, doivent être réalisés notamment dans la session Prévention.

III.3.2 Journées des responsables COM

La responsable communication de l'ENSOSP participe aux réunions dans le cadre de séminaires qui permettent d'échanger sur les problématiques communes. Comme cela a été annoncé auparavant, ce groupe gère la participation au salon de l'emploi public et les cadres de l'ENSOSP y sont présents.

III.3.3 Groupe des documentalistes

La responsable du centre de recherche et de documentation de l'école est très active au sein de ce groupe et échange régulièrement avec ses partenaires du réseau.

III.3.4 Le correspondant désigné de l'ENSOSP

Le lieutenant-colonel JEANDEMANGE, du département conception des formations, de l'ENSOSP, a pu participer à des groupes de travail comme celui sur le cahier des charges assurance qualité qui se trouve pour l'instant en attente.

III.3.5 Participation aux réunions des directeurs

Au même titre que les autres écoles, l'ENSOSP siège aux réunions des directeurs, au nombre minimum de deux par an. Par ailleurs la participation à certains groupes de travail se fait par rapport à certaines problématiques (demande de renseignement de la mission du préfet le BRIS).

D'une manière générale les entretiens que nous avons pu avoir avec des acteurs du réseau, le président en exercice, la déléguée permanente, mettent en évidence la bonne implication de l'ENSOSP dans les activités malgré quelques absences aux comités de pilotage. On peut néanmoins déplorer un manque d'information en interne sur ces participations avec une mise en valeur du RESP au sein de l'ENSOSP.

IV ETUDE DE L'ENVIRONNEMENT

Le Réseau des Écoles du Service Public est soumis, au même titre que l'ensemble des services publics, à différentes réorganisations, et les membres du réseau seront aussi, forcément, impactés par les études et les réformes dans le domaine des formations et des concours. Par ailleurs les membres du RESP partagent un ensemble de valeurs qui guide leurs actions individuelles ou collectives.

Enfin d'une manière générale, une réflexion sur les métiers étant engagée, plusieurs axes devront être étudiés en ce qui concerne l'évolution des enseignements (rationalisation des enseignements, formation tout au long de la vie...).

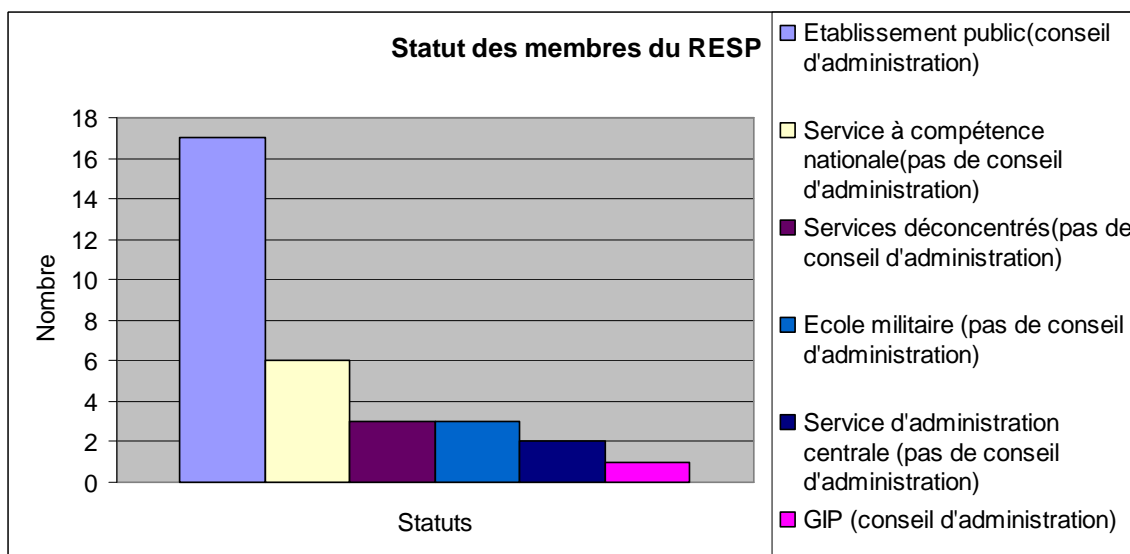
Dans un premier temps il nous faut faire une étude interne du réseau, puis élargir le champ d'observation à l'environnement structurel et conjoncturel du RESP lié aux réformes de la fonction publique.

Ensuite il est nécessaire de présenter quelques réflexions sur la formation et les métiers, pour enfin définir le socle des valeurs qui serviront à l'analyse stratégique.

IV.1 Comparaison des écoles au sein du RESP

Un questionnaire a été envoyé à toutes les écoles du réseau pour permettre de connaître leurs caractéristiques: 33 écoles ont répondu. Les résultats sont analysés dans la partie suivante et permettent de mettre en évidence de nombreuses similitudes mais aussi des différences essentielles entre les établissements.

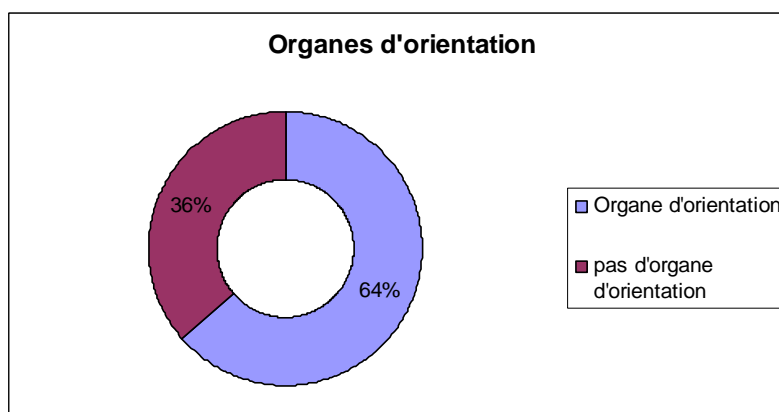
IV.1.1 Comparaison des statuts



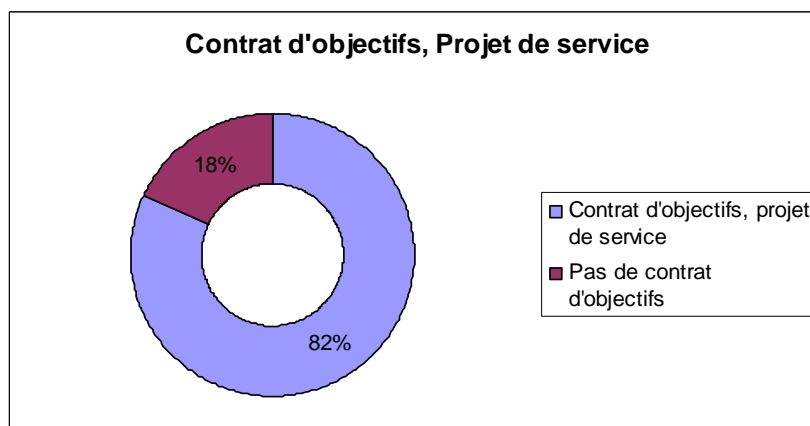
Une majorité d'écoles a un statut établissement public, géré par un conseil d'administration, les autres sont soit des services déconcentrés soit relèvent de statut particulier. Ce statut d'établissement public peut laisser penser que les écoles disposent d'une certaine autonomie dans la gestion et l'organisation de leurs programmes pédagogiques. Cet élément n'est pas toujours vérifié, l'ENSOSP par exemple étant sous tutelle de la Direction de la Sécurité Civile (DSC), les décisions du conseil d'administration ne sont pas applicables immédiatement.

Un complément d'étude pourrait être mené pour connaître l'importance réelle du statut sur le fonctionnement des établissements.

IV.1.2 Suivi de l'action des écoles



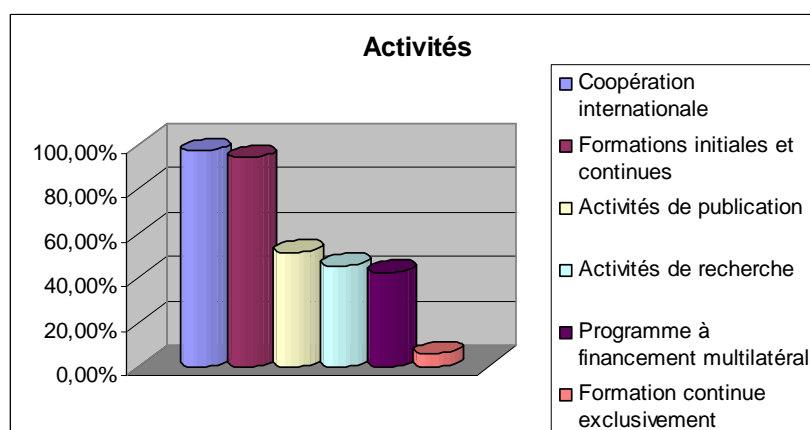
21 écoles disposent d'un organe d'orientation et de validation notamment des programmes pédagogiques. Il convient de noter qu'un tiers de ces écoles disposent d'une totale liberté pour aménager les programmes et définir les contenus. La question qui peut alors se poser concerne la gestion de l'organe d'orientation (organe paritaire ou hiérarchique)



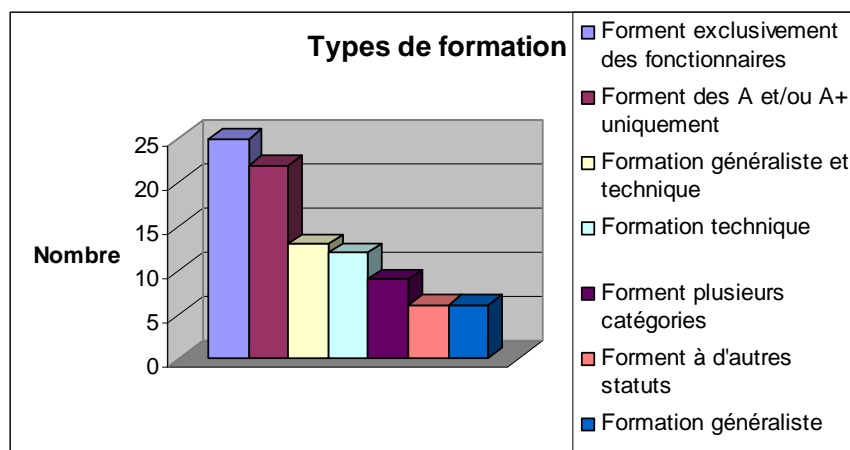
27 établissements ont réalisé un contrat d'objectifs comme l'ENSOSP doit le faire réglementairement. Une majorité des écoles contractualisent leurs actions avec leurs partenaires.

IV.1.3 Activités

Un regard est porté sur la répartition par nature des activités des écoles :



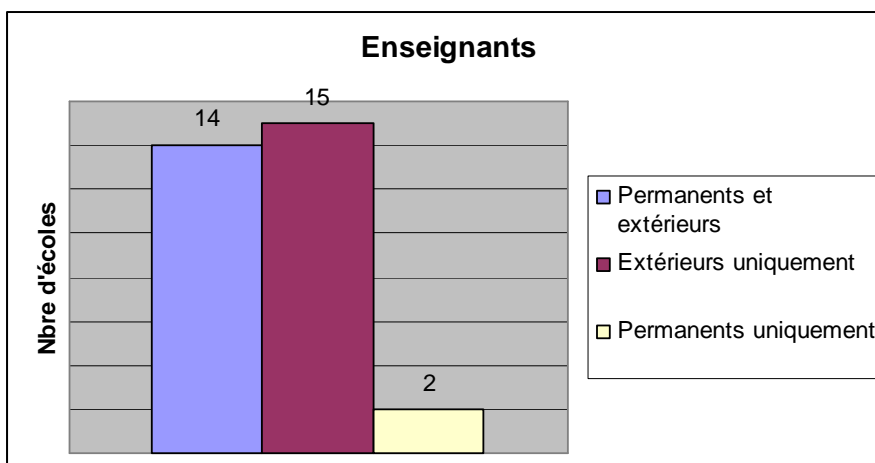
Une majorité effectue des formations initiales et continues. De la même manière une grande partie participe à des actions de coopérations internationales. En ce qui concerne les activités de recherche et les publications ce sont en général les mêmes établissements.



13 écoles dispensent des formations généralistes qui pourraient sans doute être mutualisées (management, juridique...).

Les autres ont un rapport spécifique avec le métier le plus représentatif à l'intérieur de l'établissement, mais dont la connaissance mériterait sans doute d'être partagée.

IV.1.4 Origine des enseignants



A l'exception de deux écoles, l'ensemble des partenaires fait appel aux intervenants extérieurs. Ceci peut entraîner une certaine dépendance à cette catégorie d'enseignants et, compte-tenu de la surcharge croissante des emplois du temps, des défections de dernière minute. Un questionnaire complémentaire a été envoyé pour identifier des problèmes liés à la catégorie des intervenants extérieurs. Le point le plus important qui ressort est lié au manque de disponibilité de ces intervenants et à la contrainte hiérarchique.

Le Réseau pourrait avoir à mener une étude sur la disponibilité des intervenants, sur lesquels repose le fonctionnement des écoles. Un catalogue d'idées sur la gestion de ceux-ci pourrait être dressé par le RESP.

IV.1.5 Quantification des actions pédagogiques

Seules 29 réponses sont exploitables

Nombre de jours/stagiaires par an	ENSP (329 000),DRF/DGI (280 000), IGPDE (88000), ENSOSP (80 000),ENA (60 000),INTEFP (55 000),SDRF (42000), ENPJJ (33 000),ENM (27000),EHESP (18 000), EMSAM (14 000),ESEN (9580),IRA de Lyon (8317), END (8000), EN3S (7808), ENG (7216),IRA de Nantes (5500),ENTPE (5400), GE-CFDAM (4000), IRA de Lille (3232),INP (3000),IRA de Bastia (3000), IRA de Metz (2970),ENGEES (2155),ENSSIB (1800), ENSV (850)
-----------------------------------	--

L'enquête permet de classer pour les écoles qui ont répondu le nombre de journées stagiaire effectuées en moyenne dans l'année. L'ENSOSP est un établissement qui assure un nombre important de journées stagiaires à l'année. Il faut rapporter ce nombre à l'accroissement rapide depuis 2002 et aux conditions actuelles de fonctionnement.

Par ailleurs la comparaison mériterait d'être approfondie en distinguant les formations longues et les formations courtes.

Ainsi, à travers l'étude du champ des activités, on commence à voir apparaître quelques axes de réflexion sur les possibles partenariats ENSOSP-membres du RESP qui seront développés par la suite :

- Partenariats en ce qui concerne la formation des personnels des écoles, dans le domaine de la pédagogie, dans le domaine organisationnel ;
- Partenariats à destination des élèves des écoles dans les domaines enseignés (généralistes ou spécialisés).

Les réponses à ce questionnaire mériteraient d'être affinées en utilisant une autre enquête effectuée à l'occasion de la mission du préfet Le Bris (cf. ci après), après accord par les autres écoles pour la publication des résultats.

IV.2 Les axes de réforme de la Fonction Publique

La fonction publique a évolué ces vingt dernières années, elle a connu des transformations dans son organisation et sa gestion :

- Une exigence d'efficience de plus en plus affirmée ;
- Des métiers ont disparus, d'autres se sont créés avec l'apparition des nouvelles technologies ;
- L'état d'esprit des fonctionnaires s'est modifié (une autre culture) ;
- Le système statutaire semble dépassé par rapport à notre environnement.

Aujourd'hui des actions de réorganisation et de refonte de la fonction publique sont en cours et impactent fortement le domaine de la formation.

IV.2.1 La Réforme Générale des Politiques Publiques

En 2007, le gouvernement actuel engage la Réforme Générale des Politiques Publiques. Avec l'objectif principal de rationaliser la dépense publique, l'idée est aussi de renforcer l'efficacité et la qualité de l'action publique.

Ce processus succède à la mise en œuvre pour le budget 2006, d'une nouvelle procédure budgétaire initiée par la Loi Organique relative aux Lois de Finance (LOLF) de 2001, qui introduit

une notion de résultat et à une politique d'audit systématique des administrations engagée en 2005 et 2006.

"Cette révision a pour ambition de remettre à plat l'ensemble des missions de l'État, sans tabou ni a priori, pour adapter les administrations aux besoins des citoyens. La révision vise à identifier les réformes qui permettront de réduire les dépenses de l'État, tout en améliorant l'efficacité des politiques publiques. Les économies qui pourront être dégagées grâce aux réorganisations et à la diminution des effectifs permettront de financer le renforcement de certaines politiques et les grandes priorités du gouvernement." ⁶

IV.2.2 Le Livre blanc

La Conférence nationale sur **les valeurs, les missions et les métiers du service public et de la fonction publique** est ouverte par le 1er ministre le 1er octobre 2007 avec l'aboutissement par la parution du livre Blanc de Monsieur Jean-Ludovic SILICANI et Madame Catherine FIESCHI. Celui ci a été remis le 17 avril 2008 à Monsieur Eric Woerth, ministre du budget, des comptes publics et de la fonction publique. Plus de 100 auditions de personnalités qualifiées, syndicats, chefs d'entreprises, directeurs ou secrétaires généraux de la fonction publique, ont été menées. 20 000 contributions ont été recueillies sur un site internet.

Cinq grands thèmes ont ainsi émergé :

- 1-une fonction publique plus ouverte au recrutement, des concours réformés ;
- 2-une fonction publique plus à l'écoute des usagers ;
- 3-une fonction publique performante et mieux gérée
- 4-une fonction publique permettant des parcours professionnels au sein de ses trois composantes (État, collectivités territoriales, hôpitaux), une mobilité facilitée et encouragée ;
- 5-une fonction publique aux valeurs et aux principes d'action communs.

Les propositions ont été formulées, afin que la fonction publique soit plus accessible, avec un fonctionnement plus rationnel, moins cloisonnée et plus mobile. Ce débat national a aussi permis de souligner à la fois le très fort attachement de tous aux valeurs du service public et une forte attente de modernisation de ses missions et de ses métiers

IV.2.3 Lois de modernisation de la fonction publique

En parallèle deux lois ont été publiées dans le cadre de la modernisation de la fonction publique ; La loi de modernisation de la fonction publique qui fait suite à un accord conclu entre l'état et les partenaires sociaux et qui traite principalement de l'action sociale et l'évolution statutaire dans la fonction publique⁷: Un volet important porte sur la formation professionnelle des agents publics tout au long de la vie. Cette loi est confirmée et adaptée à la fonction publique territoriale⁸.

Ces éléments ancrent une modification dans le principe de formation des agents publics, en officialisant le principe des congés pour bilan de compétence, le principe de validation des acquis de l'expérience et le droit individuel à la formation (deux concepts développés ci après).

IV.2.4 Mission sur l'analyse et la réforme des concours

Madame Corinne DESFORGES, inspectrice générale de l'administration, a remis le 18 février 2008 à Monsieur Eric WOERTH, ministre du budget, des comptes publics et de la fonction publique ainsi qu'à Monsieur André SANTINI, secrétaire d'état chargé de la fonction publique, son rapport sur les

⁶ Dossier de presse sur la RGPP, services du premier ministre

⁷ Loi n°2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique

⁸ Loi n° 2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale

concours d'accès à la fonction publique de l'Etat pour servir de base à la réforme de l'organisation et du contenu des concours de l'Etat.

Ce rapport fait état d'un diagnostic clair : au-delà de la grande opacité du cadre juridique des concours, l'Etat sélectionne ses agents au lieu de les recruter. Des amorces de proposition sont présentées pour simplifier et professionnaliser les concours de l'Etat : unifier les concours de même niveau, professionnaliser les épreuves, augmenter la visibilité des concours et des épreuves, ou accorder les concours aux besoins quantitatifs et qualitatifs des employeurs.

Il est également proposé des solutions afin d'augmenter la diversité : mieux informer sur les concours existants, créer un bac professionnel « métiers de la fonction publique », des moyens de valoriser les compétences plutôt que les connaissances au sein des concours internes, pour mettre la diversité au cœur des valeurs de la Fonction publique de demain.

Les axes suivant sont mis en avant :

- Pilotage interministériel de la politique de recrutement ;
- Redéfinition du contenu des concours (prohiber certaines pratiques comme les questionnements inadaptés aux compétences demandées, les options liées à l'histoire et au droit théorique , valoriser les référentiels activité emplois, réduire le nombre des épreuves, privilégier les épreuves pratiques, coefficienter les épreuves, introduire du comportemental, réintroduire la place du concours sur titres, introduire des options nouvelles dans le domaine des marches publics, ressources humaines, communication. Introduction de tests psychotechniques) ;
- Communication sur les concours (liens renforcés avec les métiers, rôle du RESP pour le grand public) ;
- Professionnalisation des jurys (formation, technique de l'entretien, recentrage des questions sur les métiers,...) ;
- Baccalauréat professionnel adapté (option) aux métiers de la fonction publique.

On retrouve, à travers ces éléments, les tendances générales initiées par la réforme concernant le regroupement des corps de la fonction publique, la formation continue tout au long de la vie professionnelle et la valorisation de la compétence par rapport aux capacités.

IV.2.5 Mission sur l'organisation de l'appareil public de formation des fonctionnaires :

En mars 2008, une lettre de mission est donnée au préfet LE BRIS afin d'établir :

- Un panorama des écoles de service public, détaillant la nature et la durée des formations qu'elles proposent;
- Une estimation des moyens humains et matériels qu'elles mobilisent;
- Une comparaison entre le système français et des exemples étrangers, tenant compte de l'impact des normes européennes dans ce domaine.

Les écoles de service public sont confrontées à 3 enjeux grandissant:

- Optimiser et professionnaliser les formations initiales qu'elles proposent ;
- Jouer pleinement leur rôle dans la construction et le réaménagement des parcours professionnels, dans le contexte de l'allongement des carrières et de la formation continue ;
- S'adapter à la mise en place de filières métiers.

Les directeurs du RESP font l'analyse suivante des termes de la mission⁹:

⁹ Réunion des directeurs du RESP le 28 avril 2008

- Il n'est pas précisé dans la lettre de mission que la commande porte uniquement sur les catégories A. Les écoles du RESP ne sont pas les seules concernées. Il existe d'autres écoles formant des fonctionnaires. Dans la présentation de la mission, le nombre de 160 écoles à auditionner est évoqué ;
- Cette lettre de mission confirme les tendances actuelles et est dans le prolongement de la mission de Monsieur SILICANI. (suppression des corps au profit des métiers, baisse du nombre de fonctionnaires au profit de contractuels recrutés selon leur profil,..) ;
- Les conséquences de la suppression des rangs de classement qui induisaient une entrée dans un corps ;
- Certaines écoles ont engagé des réformes de leur formation (des protocoles ont parfois été signés avec les autorités de tutelle) qui vont plutôt dans le sens d'un allongement de la durée des scolarités. En effet, l'évolution des postes proposés en sortie de promotion implique une formation plus « poussée » ;
- Le brassage des corps est un élément positif. Etre formé dans un corps, pour un corps entraîne un enfermement. C'est le risque des recrutements par concours interne.

Aujourd'hui les conclusions de la mission n'ont pas été publiées et l'attente peut engendrer quelque incertitude au sein de différentes écoles. Des représentants du RESP ont rencontré le préfet et chaque école a renvoyé un questionnaire conçu à cette occasion.

IV.3 Axes de réflexion sur les métiers et la formation

Dans la suite des idées avancées précédemment, deux domaines sont aussi soumis à étude, car ils peuvent avoir des incidences sur les membres du RESP.

IV.3.1 Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

Un axe important dans le cadre de la Reconnaissance des Acquis de l'Expérience Professionnelle est actuellement mis en avant à l'occasion de la modernisation de la fonction publique.

La VAE a été mise en place par la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002¹⁰.

La loi de février 2007, évoquée ci dessus, relative à la fonction publique territoriale, la complète.

La validation des acquis de l'expérience permet de faire reconnaître son expérience (professionnelle ou non) afin d'obtenir un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle. Diplômes, titres et certificats sont ainsi accessibles grâce à l'expérience (et non uniquement par le biais de la formation initiale ou continue), selon d'autres modalités que l'examen.

Les sapeurs-pompiers, bénéficient au même titre que les autres fonctionnaires de ces dispositions. C'est d'ailleurs des actions qui sont engagées par l'ENSOSP sous l'égide de la Direction de la Sécurité Civile dans le cadre de diplômes internes à la corporation. Une démarche sur un diplôme de niveau IV a aussi été entreprise par quelques SDIS comme la Seine et Marne, et nul doute que cette expérience s'étendra à d'autres niveaux.

Cette démarche rejoint parfaitement le concept naissant de la prise en compte de la compétence acquise à travers une expérience professionnelle.

Les écoles, notamment celles qui sélectionnent leurs auditeurs par concours doivent s'adapter à cette démarche qui devra par ailleurs s'accompagner de l'étude des profils attendus après formation.

¹⁰ loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 : titre II, Travail, emploi et formation professionnelle, chapitre II, Développement de la formation professionnelle, section 1 Validation des acquis de l'expérience, articles 133 à 146.

IV.3.2 Dispositif individuel de formation (DIF)

Chaque agent dispose dorénavant d'un droit individuel de formation, de vingt heures par an, dont il détermine l'utilisation avec son autorité, à charge de l'employeur.

Les formations qui peuvent faire l'objet d'une utilisation du DIF sont:

- les formations continues ;
- les formations de préparation aux examens et concours ;
- les bilans de compétences (non repris dans les textes FPT au titre du DIF) ;
- les VAE (non repris dans les textes FPT au titre du DIF).

Cette disposition introduite en 2007¹¹, peut conduire les écoles à proposer un certain nombre d'actions dans ce sens, par exemple dans le cadre des rencontres interprofessionnelles. Le DIF, faisant l'objet d'une négociation avec l'employeur, les plans de formation peuvent suivre des axes différents en fonction des intérêts individuels et cet élément doit aussi être intégré dans la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

IV.4 Le partage des valeurs

Il est important avant toute analyse stratégique de déterminer un socle de valeurs commun qui permettra de borner les propositions qui pourront être élaborées. Nous nous basons sur trois domaines :

- Les valeurs de la fonction publique telles qu'elles sont proposées dans le livre blanc de la fonction publique ;
- Les valeurs définies dans la charte des écoles ;
- Les valeurs de l'ENSOSP qui ont été retenues lors des travaux sur le futur contrat d'établissement et qui ont été présentées plus en amont dans ce mémoire.

Cet ensemble est pris en compte dans le cadre des réflexions.

IV.5 Conclusion :

A travers tous les axes évoqués, on peut deviner la volonté de regrouper tous les corps et statuts existants en fonction publique de métiers.

Le réseau des écoles de service public est forcément amené à réfléchir sur les modifications de ses formations par rapport à cette mouvance.

Dans un esprit de regroupement, il deviendra nécessaire de mutualiser un certain nombre d'actions de formation et d'établir des domaines de compétence.

Il est évident que cet ensemble de mesure entraîne certains bouleversements. Quelques écoles s'interrogent sur leur devenir par rapport aux modifications et aux réorganisations qui vont en découler.

Le meilleur positionnement face à ces réformes est plutôt l'anticipation que la passivité.

¹¹ décret n°2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires d'Etat
loi 2007-209 19 février 2007 relative à la réforme de la FPT
décrets 2007-1845 du 26/12/07 / 2008-512 du 29/05/08 / 2008-830 du 22/08/09

V ANALYSE STRATEGIQUE (problématiques)

L'analyse systémique ainsi que l'analyse contextuelle, effectuées auparavant, nous permettent de dégager quelques points importants. Ces thèmes sont ensuite analysés par la méthode des matrices présentée lors du stage de directeur départemental adjoint par Monsieur Joseph CARLES.

Après réflexion, il est possible de mettre en évidence trois segments importants pour le devenir du RESP et le positionnement de l'ENSOSP en son sein.

V.1 La défense de la culture de service public et des valeurs partagées

On assiste à un changement de culture et de mentalité chez l'agent qui rentre dans la fonction publique.

Les systèmes proposent de plus en plus une réaffectation et reconversion des agents vers des deuxièmes voire des troisièmes carrières.

Les incidences sur la formation vont être importantes, engendrant des formations initiales moins spécialisées et des formations tout au long de la carrière plus nombreuses et adaptées aux cadres d'emploi.

En ce qui concerne les valeurs de la fonction publique; Le fait de mettre autant en avant la nécessité de les sauvegarder dans le rapport de Monsieur Jean-Ludovic SILICANI, prouve que l'on peut penser ces dernières menacées.

Menacées car elles sont méconnues : Le constat étant fait que nombreux sont ceux qui intègrent la fonction publique sans en connaître les composantes et le fonctionnement ; On peut penser qu'ils ignorent tout des valeurs qui y sont rattachées.

Menacées par souci de rationalisation : On peut craindre, par des temps difficiles que l'aspect budgétaire l'emporte et que par souci d'économie, ces valeurs puissent passer en second plan. Il ne faut certes pas négliger l'aspect économique, mais le service public doit bien répondre à sa finalité **au service du public**.

A travers le livre blanc on peut recenser les valeurs qui sont attachées au service public. Il va de soi que celles-ci se retrouvent dans les valeurs de l'ENSOSP et du RESP.

- Des valeurs républicaines : la liberté ; l'égalité, valeur particulièrement riche d'où découlent la laïcité, l'impartialité et la neutralité ; la fraternité, à laquelle se rattachent l'équité et le principe de non-discrimination
- Des valeurs professionnelles : la légalité, qui constitue la raison d'être de l'administration et implique la loyauté du fonctionnaire à l'égard des autorités démocratiquement élues ; la responsabilité et l'efficacité et les principes pratiques qui en découlent (performance, évaluation, qualité, transparence, autonomie) ; l'adaptabilité qui a pour corollaires l'innovation et l'anticipation ; la continuité, principe traditionnel ; la probité et l'exemplarité;
- Des valeurs humaines : l'engagement, le respect et le sens de la solidarité.

Ces valeurs ont vocation à guider l'action de tous les agents publics comme le fonctionnement interne des administrations. Il s'agit de leur donner une force nouvelle, en les dégageant de leur interprétation purement juridique et en leur conférant une portée plus générale dans le contexte de l'action publique. On peut souligner, en effet, la distance qui sépare trop souvent ces valeurs fondamentales et le fonctionnement quotidien des services publics.

V.2 La participation à la modernisation du service public

Le mouvement important de réformes, déjà engagé, ne peut pas, ne pas avoir d'impact sur les écoles membres du RESP:

- Diminution des formations initiales de cadres dans les ENACT avec un changement dans la philosophie. Ce fait renforce une idée déjà émise ci-dessus : on privilégie la

formation tout au long de la carrière dans le sens de formation continue adaptée au poste occupé ;

- Regroupement de certaines écoles en fonction de leur domaine d'enseignement (trésor et finances), pour des raisons de rationalisation, et de partage des connaissances pouvant aller vers une simplification des tâches et une meilleure compréhension des usagers ;
- Changement dans les modes de recrutement et de concours qui modifie le fonctionnement de certaines écoles (école des commissaires de police qui voit la modification du mode de sortie de l'école après un stage d'application).

Tous les éléments avancés, concernent aujourd'hui essentiellement la fonction publique d'Etat, mais il est évident que les réformes se généralisant à toutes les fonctions publiques, elles impacteront de toutes évidences l'ensemble du réseau.

Le RESP doit être un élément moteur dans ces réformes, en étant un partenaire incontournable de la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique et aussi être un garde fou lors de l'application de réformes trop brutales qui pourraient remettre en cause les valeurs initiales de la fonction publique.

L'officier de sapeurs-pompiers dans l'exercice quotidien de son métier, se retrouve au contact des différents statuts. Il faut, dès sa formation, accentuer cette notion de position au cœur des services publics.

Il doit connaître et accompagner la démarche de réforme et de modernisation de la fonction publique et participer activement aux réflexions.

V.3 Le bon fonctionnement du réseau et maintien des objectifs

Le réseau a grandi, s'est développé, le turn-over des cadres, les agendas difficiles à gérer; tous ces éléments ralentissent les mouvements au sein du RESP dans un environnement déjà soumis à quelques turbulences.

La structure du RESP est performante mais les activités ont tendance à se reposer toujours sur les mêmes participants. De même certains groupes fonctionnent en comité restreint (groupe des responsables de communication). Certaines écoles présentent des difficultés d'investissement.

Il convient, par exemple, de relancer les groupes de travail qui sont en attente (comme le PERF), dont le fonctionnement ne reposait pratiquement que sur une seule personne.

Il faut poursuivre et mettre en application le référentiel qualité pour lequel aujourd'hui, cinq écoles ont terminé leur auto évaluation et pourraient lancer la démarche d'audit croisé;

Il est nécessaire de mettre en avant pour chaque école la chance que représente son adhésion au RESP et l'intérêt qu'elle peut y retrouver.

Le fonctionnement, initialement prévu pour une dizaine d'écoles doit être adapté à un ensemble qui aujourd'hui en compte trente neuf.

VI ACTION DE L'ENSOSP SUR LES AXES STRATEGIQUES

Les axes de résolution des problématiques sont abordés après analyse grâce à la méthode des matrices stratégiques qui permet de jauger pour chacun des points retenus, les aspects internes (forces et faiblesses) et les aspects externes (opportunités et menaces). Les matrices sont élaborées pour chaque orientation proposée précédemment et font apparaître :

- L'analyse de l'environnement et des moyens ;
- Les actions préconisées ;

- La stratégie principale ;
- Les stratégies secondaires.

Le croisement des éléments permet d'opérer les choix stratégiques à adopter par l'ENSOSP pour la réussite de la démarche.

Matrice générique

<u>Externe</u>	Opportunités	Menaces
<u>Interne</u>		
Forces	Position de chef de file Levier développement	Partenariat Rempart défensif
Faiblesses	Suiveur avec initiative Frein renforcement	Suiveur sans initiative Faible, dégageant

VI.1 porter les valeurs de la Fonction Publique et les faire partager aux élèves du RESP

Pousser le RESP à porter les valeurs, les faire partager à l'ensemble des élèves du RESP et pourquoi pas au public. L'officier de sapeur-pompier peut détenir cette légitimité à remplir ce rôle au sein de la société.

	Externe	Opportunités	Menaces
Interne		<ul style="list-style-type: none"> •Préoccupation nationale forte (livre blanc) •Présidence du RESP par le DENSOSP 	<ul style="list-style-type: none"> • Changement de société • Perte de repères des stagiaires
<p>Forces</p> <ul style="list-style-type: none"> • Statut d'officier de sapeur-pompier considéré et représentatif 		<ul style="list-style-type: none"> •Intervenir directement dans les écoles pour présenter les métiers •Organiser une session de journée interprofessionnelle 	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en évidence des valeurs portées par l'officier de sapeurs- pompiers au cœur de la société et la notion de sécurité civile. • Porter des actions de communication externes du RESP vers des partenaires de l'ENSOSP. • Augmenter le nombre de participation extérieure : salon de l'emploi public
<p>Faiblesses</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vision de la fonction publique qui peut être restrictive • Connaissances peu précises de la fonction publique chez les stagiaires en formation initiale 		<ul style="list-style-type: none"> •Présentation détaillée du RESP et de la fonction publique aux stagiaires de l'ENSOSP. • Améliorer la connaissance interne à l'école des différents statuts. •Participer à certaines sessions des journées interprofessionnelles (ENAP). 	<ul style="list-style-type: none"> • Accompagner le changement du service public qui privilégie la rentabilité à la notion de service, sans pour autant oublier nos valeurs.

VI.2 Positionner le RESP comme interlocuteur incontournable dans les réflexions sur les réformes de la fonction publique

Le Réseau des écoles de service public doit s'affirmer comme un partenaire indispensable dans les phases de réflexion sur la modernisation de la fonction publique. Le réseau doit se montrer responsable et faire des propositions raisonnables en prenant en compte les aspects économiques.

<div style="text-align: right;">Externe</div> <div style="text-align: left;">Interne</div>	Opportunités	Menaces
	Forces <ul style="list-style-type: none"> • Partage des valeurs du service public • Expérience des échanges • Connaissance des partenaires • Travail sur le contrat d'établissement 	<ul style="list-style-type: none"> • Renforcer la notion du RESP, leader dans la formation des cadres de la fonction publique • Placer l'officier de sapeurs-pompiers au cœur du service public en tant que cadre
Faiblesses <ul style="list-style-type: none"> • Les fondements de l'ENSOSP ne sont pas consolidés • L'ENSOSP a tendance à se focaliser sur ses problèmes structurels • Statut particulier des sapeurs-pompiers peut occulter celui de la fonction publique 	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en évidence la notion d'appartenance au RESP • Améliorer la connaissance des partenaires entre eux • Pousser une démarche commune du réseau et minimiser les différences (sentiment d'appartenance à un réseau fort) • Rationaliser les formations selon des critères qualitatifs mais aussi économiques 	<ul style="list-style-type: none"> • Assurer les missions essentielles du réseau • Mettre en avant les économies et la rationalisation des actions possibles

VI.3 renforcer la structure du RESP

La meilleure manière pour le réseau d'accompagner les réformes est de rassembler ses forces en augmentant les liens et en minimisant les différences. L'ENSOSP, déjà en tant que membre à un rôle actif, mais elle peut aussi être un élément moteur.

<div style="text-align: center;">Externe</div> <div style="text-align: center;">Interne</div>	Opportunités	Menaces
	Forces <ul style="list-style-type: none"> • Statut particulier permettant (pour l'instant) de ne pas être directement impacté par les réformes 	<ul style="list-style-type: none"> • Réformes annoncées très importantes • Présidence du RESP par le DENSOSP • Historique du RESP dont la création résulte d'une volonté de regroupement et d'échanges • Prise de conscience des directeurs • Création de groupe de travail sur les axes de la réforme • Communications importantes au sein des écoles sur les axes de réforme (communication externe) • Proposer une actualisation de la charte et du fonctionnement du réseau
Faiblesses <ul style="list-style-type: none"> • Connaissance insuffisante de nos partenaires au sein du RESP • ENSOSP en phase de reconstruction 	<ul style="list-style-type: none"> • Présentation détaillée du RESP et de la fonction publique aux stagiaires • Améliorer la connaissance interne à l'école des différents statuts par la conception de plaquette. 	<ul style="list-style-type: none"> • Assurer le minimum en participation aux différents groupes au sein du réseau, mais communiquer de manière plus importante

¹² La Plateforme Nationale Juridique de l'ENSOSP : A travers un site internet l'ENSOSP assure l'animation d'un réseau sur les domaines suivants : l'expertise juridique, la production de notes et articles sur des sujets d'actualité portant sur le domaine juridique, la diffusion de publication juridiques; l'animation d'un site « Questions / Réponses » dans le domaine du droit ; l'analyse et le commentaire de la législation, la réglementation et la jurisprudence en rapport avec le fonctionnement des SDIS et de la sécurité civile. Cette PNJ est l'embryon d'un concept amené à se développer la Plateforme Nationale des Ressources et des Savoirs.

VII APPLICATIONS ET PROPOSITIONS

De l'analyse effectuée précédemment, il ressort quelques actions importantes que l'ENSOSP doit porter pour répondre aux objectifs stratégiques qui ont été retenus dans cette étude. Ces actions sont regroupées sous huit thèmes essentiels :

VII.1 Actions et communication externe

L'image du sapeur-pompier est connue et appréciée, mais connaît-on la réalité du métier ainsi que la formation, et par conséquent l'école qui forme ces cadres au niveau national ?

Il ressort des entretiens que nous avons pu avoir lors des rencontres avec les partenaires au sein du RESP que le monde sapeur-pompier est mal connu.

L'ENSOSP peut proposer aux partenaires du réseau d'effectuer dans leur établissement une présentation des métiers de la sécurité civile (le sapeur-pompier au cœur de la sécurité civile), avec possibilité de les recevoir ensuite pour la réciproque. Étant donné le nombre important de membres, les écoles ont la possibilité de se regrouper en pôle de compétence (on peut y retrouver la notion de regroupement par métier).

Dans le domaine de la gestion de crise qui peut intéresser quelques autres écoles, il peut être opportun de faire intervenir des partenaires extérieurs au réseau comme l'INHES.

Il convient de renforcer la participation du RESP au salon de l'emploi public qui se tient une fois par an à Paris et qui regroupe plus de 120 exposants représentant les trois fonctions publiques, les principaux centres de formations et de préparations aux concours et qui organise aussi une trentaine de conférences et forums métiers. Le réseau dispose d'un stand qu'il met à disposition de ses membres. L'ENSOSP doit être moteur de cette action. On peut par ailleurs réfléchir à une publicité sur le stand de l'ENSOSP au prochain congrès de la fédération nationale des sapeurs-pompiers, publicité qui mettrait en avant la place de l'école au sein du RESP.

De la même manière le RESP participe aux Entretiens Territoriaux de Strasbourg organisés par le CNFPT.

Il est nécessaire de redynamiser le groupe communication en fixant des objectifs clairs dans le domaine de la communication du réseau et trouver des axes de rassemblement qui permettent à tous les responsables communications de se sentir concernés dans la démarche. Ce groupe doit être en prise directe avec la « troïka », qui doit lui fixer des objectifs annuels ambitieux en matière de communication externe. La démarche de l'ENSOSP à travers ses journaux d'information (interne et externe), son site internet et son site intranet, doit être montrée en exemple et faire l'objet de retour d'expérience.

Un comparatif des stratégies de communication peut être dressé au sein du réseau.

VII.2 Actions et communication interne

Faire connaître aux stagiaires et aux personnels de l'ENSOSP le réseau et ses composantes : celui-ci ne semble pas forcément connu au sein de l'ENSOSP. Assurer une plus grande publicité sur celui-ci et faire connaître les possibilités d'actions communes. Augmenter les échanges avec les écoles en publiant les catalogues détaillés des écoles du RESP.

Accueillir les écoles partenaires à l'ENSOSP pour une présentation de leur structure, de leurs missions, mais aussi pour réfléchir à des problématiques communes ou pour présenter des points particuliers comme l'ENSPo et l'INTEFP en décembre sur « les démarches de construction d'un dispositif de formation ». Ces participations doivent être ouvertes à l'ensemble du personnel de l'École.

Une publicité importante sur la présidence de l'ENSOSP et sur la participation des partenaires extérieurs à la structuration de notre établissement (Contrat d'établissement....) doit aussi exister pour bien montrer les liens forts de l'ENSOSP avec le réseau.

Dans la même optique il est nécessaire d'ajouter un lien au site du RESP sur le site intranet de l'ENSOSP pour pouvoir naviguer directement de l'un à l'autre et éventuellement vers les autres écoles du réseau.

Par ailleurs l'ENSOSP peut créer une plaquette de présentation du RESP et des ses activités avec une mise en valeur de son positionnement à l'intérieur.

VII.3 Les ressources du Réseau pour l'ENSOSP

Etudier les ressources que représentent les écoles du RESP pour l'ENSOSP et établir des partenariats.

Il convient d'observer les mutualisations possibles en sessions de formation comme en formateurs, dans chacun des domaines d'étude suivants :

- connaissances administratives, financières, comptables
- connaissances juridiques
- connaissances en management
- connaissances dans le domaine de la pédagogie

Certaines écoles par l'intermédiaire du réseau proposent déjà des sessions de formations dans le domaine de la pédagogie (dans le domaine du développement des compétences des professionnels de la formation). Une meilleure publicité de ces actions au sein de l'ENSOSP engagerait quelques uns des personnels à y participer. On rejoint ainsi, l'idée précédemment émise du renforcement de la communication.

Identifier pour chacune des écoles quels sont les partenariats possibles avec l'idée sous jacente du partage des ressources, notamment dans le domaine fonctionnel, à travers un questionnaire et une enquête présentant pour chacun les domaines principaux d'enseignement.

Dans le champ des ressources documentaires, on peut mettre en évidence les travaux du groupe des documentalistes avec notamment l'existence du réseau d'entraide et la mise en place d'une plateforme collaborative. La Plateforme Nationale Juridique de l'ENSOSP doit d'ailleurs être mise en valeur à cette occasion ainsi que ses déclinaisons avec la présentation de la future plateforme des ressources et des savoirs. Le RESP, pour favoriser cette action qui pourrait servir d'autres membres, pourrait effectuer un regroupement par pôles de compétences, idée déjà émise précédemment.

VII.4 L'ENSOSP ressource pour le Réseau

L'ENSOSP peut faire partager les connaissances des domaines qu'elle porte dans le cadre de ses enseignements, tels que les connaissances:

- de la lutte contre les sinistres et du secourisme ;
- des règles de prévention (ENACT, ENAP, ENM) ;
- des méthodes de gestion de crises (ENA, IRA, EHESP, ENM).

Des échanges ont permis d'identifier quelques membres du réseau qui expriment des besoins dans le cadre de l'évitement de crise et qui souhaitent développer avec l'ENSOSP des exercices communs.

Il conviendrait de renforcer la participation de l'établissement dans l'organisation des rencontres interprofessionnelles du service public sur le domaine de l'évitement de crise de sécurité civile et reprendre quelques partenariats qui ont existés comme avec les IRA (BASTIA et METZ).

Par ailleurs dans le domaine de la menace NRBC, domaine qui est en pleine émergence avec la parution du livre blanc sur la défense et la sécurité intérieure, il semble nécessaire de monter des actions communes avec les écoles des métiers de la sécurité, voir des partenariats, comme par exemple, l'ESV dans le domaine du biologique.

D'une manière plus générale, un retour d'expérience doit être fait au sein du réseau sur l'expérience que traverse l'ENSOSP dans le cadre de sa délocalisation et l'application du décret de juin 2004. Il s'agit en effet d'un cadre particulier ou dans un contexte de restructuration complète la charge d'enseignement a été multipliée par trois. L'école doit présenter de manière détaillée le domaine de

ses activités pédagogiques ainsi que le métier de sapeur-pompier pour initier des demandes de concours aux formations de la part des autres écoles. Ce genre de REX pourrait s'institutionnaliser pour permettre à d'autres établissements qui pourraient être soumis à des situations identiques d'utiliser cette expérience.

VII.5 Groupes de travail en commun:

Relancer les groupes de travail en extrayant un certain nombre d'idées nouvelles et de tâches utiles à l'ENSOSP comme aux autres partenaires.

Un certain nombre d'actions pouvant servir au développement de notre école doivent être initiées :

- Comparer des profils attendus après formation pour éventuellement mutualiser des contenus de formation (déterminer les PAAF, tendance du regroupement par métiers: RH, finances, management ...). Une réflexion peut être engagée dans ce domaine et rejoindrait une préoccupation existante par rapport à la refonte des formations initiales de Lieutenant ;
- Travailler sur la mise en place des validations des acquis de l'expérience. Suite aux textes issus des lois de 2002 et de 2007. Lancer un groupe du PERF. Cette action permettrait de conforter les démarches entamées par la Direction de la Sécurité Civile en partenariat avec l'ENSOSP ;
- Au sein du RESP positionner les écoles en pôle de compétence à l'instar de ce que fait le CNFPT avec les ENACT. Cette idée a pu être partagée avec les directeurs lors de la réunion du mois d'octobre. Elle se recoupe avec une autre qui tient plutôt compte de la position géographique. L'essentiel est de faire travailler chaque groupe sur une problématique particulière permettant d'anticiper les bouleversements structurels annoncés au sein du domaine de la formation des cadres du service public ;
- Face aux difficultés rencontrées par quelques établissements, en ce qui concerne la gestion des intervenants extérieurs aux établissements, lancer une mission pour faire un diagnostic concernant cette problématique et rechercher des axes d'amélioration.

VII.6 Réactualiser la charte des écoles:

Profiter la présidence du RESP par le directeur de l'ENSOSP, pour adapter la charte des écoles afin d'inciter plus de partenaires à s'investir.

Lors de la dernière réunion des directeurs des écoles à Lyon en octobre 2008, une des propositions issues du groupe de travail qui a réfléchi au devenir du réseau, consistait à retravailler l'acte fondateur du RESP.

Il semble nécessaire de revoir la charte des écoles en reformulant en particulier l'article trois qui traite de la participation à au moins une des quatre activités. Il faudrait mettre en évidence le cadre des valeurs partagées, renforcer la notion d'appartenance à un réseau. Il conviendrait de reformuler ces activités et d'inciter les membres à participer à plus d'actions. Il serait bon, sans doute, dans le cadre d'un bilan annuel de faire ressortir les actions réellement effectuées au profit du RESP, chacun étant chargé de présenter son auto bilan ce qui permettrait au moins une fois dans l'année de prendre conscience de la réalité de l'investissement.

VII.7 Réflexions sur les sessions inter-écoles:

Il convient de renforcer cette action fondatrice du réseau

En 2009, quelques écoles ne peuvent pas proposer des sessions dans le cadre des semaines inter-écoles. En effet soit elles sont soumises à des contraintes de restructuration et ne peuvent donc matériellement pas assurer cette action, soit leur concept de formation ne correspond plus à l'esprit de ces journées. On peut donc engager une réflexion sur le devenir de ces journées avec leur modification sur le temps immobilisé (journée plutôt que semaine) et participation à plusieurs sessions pour augmenter la diversité. Néanmoins, à la lecture du bilan 2008 (annexe 4), et étant donné le but initial d'apporter une meilleure connaissance pour les stagiaires en formation initiale du rôle des partenaires de la fonction publique, il semble nécessaire de les conserver, voire d'en augmenter le volume (2 sessions par stagiaire). Il peut être nécessaire d'inclure dans le programme

de chaque session, un rappel du corpus de valeurs partagées en tant que cadre de la fonction publique.

La réflexion doit essentiellement Potter sur l'opportunité d'ouvrir ce concept aux journées interprofessionnelles.

Il convient de sensibiliser les écoles au bien fondé de ces journées et de les motiver à participer. En 2009, l'ENAP reprend le flambeau concernant le pilotage de l'organisation de ces journées, l'ENSOSP pourrait en profiter pour proposer la maîtrise d'œuvre de l'évaluation. Celle-ci se fait à l'aide d'un logiciel informatique (logiciel SPHYNX), qui pourrait être utilisé dans d'autres actions d'évaluation, s'il était maîtrisé.

VII.8 Groupe métier "chargé d'ingénierie de formation":

Participer activement à ce groupe de travail actuellement porté, à son initiative, par l'ESEN.

En effet, le projet de création d'un groupe métier autour des pratiques d'ingénierie est un réel besoin dans les écoles du RESP qui ont pour tâche principale de concevoir et mettre en œuvre des dispositifs de formation.

En général, pour ce qu'on ressent notamment sur l'ENSOSP, les agents des écoles sont des professionnels du métier qui s'occupent de formation et non pas de professionnels de la formation, du moins en grande partie. Il convient de permettre à certains cadres aujourd'hui en charge d'ingénierie au sein de notre établissement, d'être actifs au sein de ce groupe et de faire en sorte que des actes soient publiés pour servir de référence quitte à rebondir sur certaines actions existantes ou ayant déjà existées au sein du réseau.

L'ENSOSP doit donc participer aux travaux de ce groupe, être membre actif en laissant le pilotage à l'ESEN, dont les personnels, en théorie, sont dans leur cœur de métier, celui de l'enseignement.

VIII CONCLUSION

L'ENSOSP au cœur du RESP : c'est certain, notre établissement est bien un membre important du réseau. De par sa qualité d'établissement public de formation, de par la qualité de ses stagiaires, de par la nature des formations dispensées, des partenariats déjà en cours et sa participation à différentes actions du réseau ; L'Ecole est très active.

L'ENSOSP le cœur du RESP : les opportunités qui se présentent, les actions envisageables, les travaux entrepris au sein de son organisation, le fait d'avoir ouvert les travaux sur le futur contrat d'établissement à quelques directeurs du RESP, peuvent effectivement placer notre école en position de leader dans le fonctionnement du réseau.

L'essentiel des axes repose sur les modes de communications interne et externe de l'ENSOSP et du RESP ainsi que sur les interactions possibles avec nos différents partenaires. Une connaissance accrue des missions respectives ainsi que la mutualisation d'un certain nombre d'actions sont à rechercher.

Il est aussi important de mettre en avant les différences des écoles qui constituent la richesse du RESP, avec l'apport de connaissances et de fonctionnement divers, mais il est essentiel de renforcer l'unité du réseau en mettant en valeur la notion d'appartenance à un réseau fort, porteur des valeurs essentielles de la fonction publique et représentatif d'une grande partie des cadres de la celle-ci.

Le Réseau des Écoles du Service Public a le mérite aujourd'hui de regrouper un ensemble de forces vives de la fonction publique. Il doit poursuivre ce mouvement en devenant un partenaire incontournable de la direction générale de l'administration et de la fonction publique, et pour cela il doit rassembler et assurer la cohésion en son sein. La progression du nombre d'adhérents, le changement régulier des directeurs d'écoles peut déstabiliser le groupe il faut donc mettre en place un certain nombre d'outils permettant d'assurer la continuité des actions liées à la nature des établissements et non au correspondant désigné.

Le réseau est de toute manière, impacté par l'ensemble des réformes qui touchent le domaine de la formation au sein du service public. Il ne peut se permettre d'attendre passivement ces réformes, mais il doit se montrer actif, initiateur. Il ne doit pas se montrer comme un réseau d'individualités mais jouer une unité qui ne limite pas à la défense ou à la promotion de la charte.

L'Ecole Nationale des Officiers de Sapeurs-pompiers, de par sa position au sein de la fonction publique, de par l'image et les valeurs qu'elle porte, doit se montrer leader, et profiter de la présidence du réseau par son directeur pour impulser cet artefact au cœur du RESP.

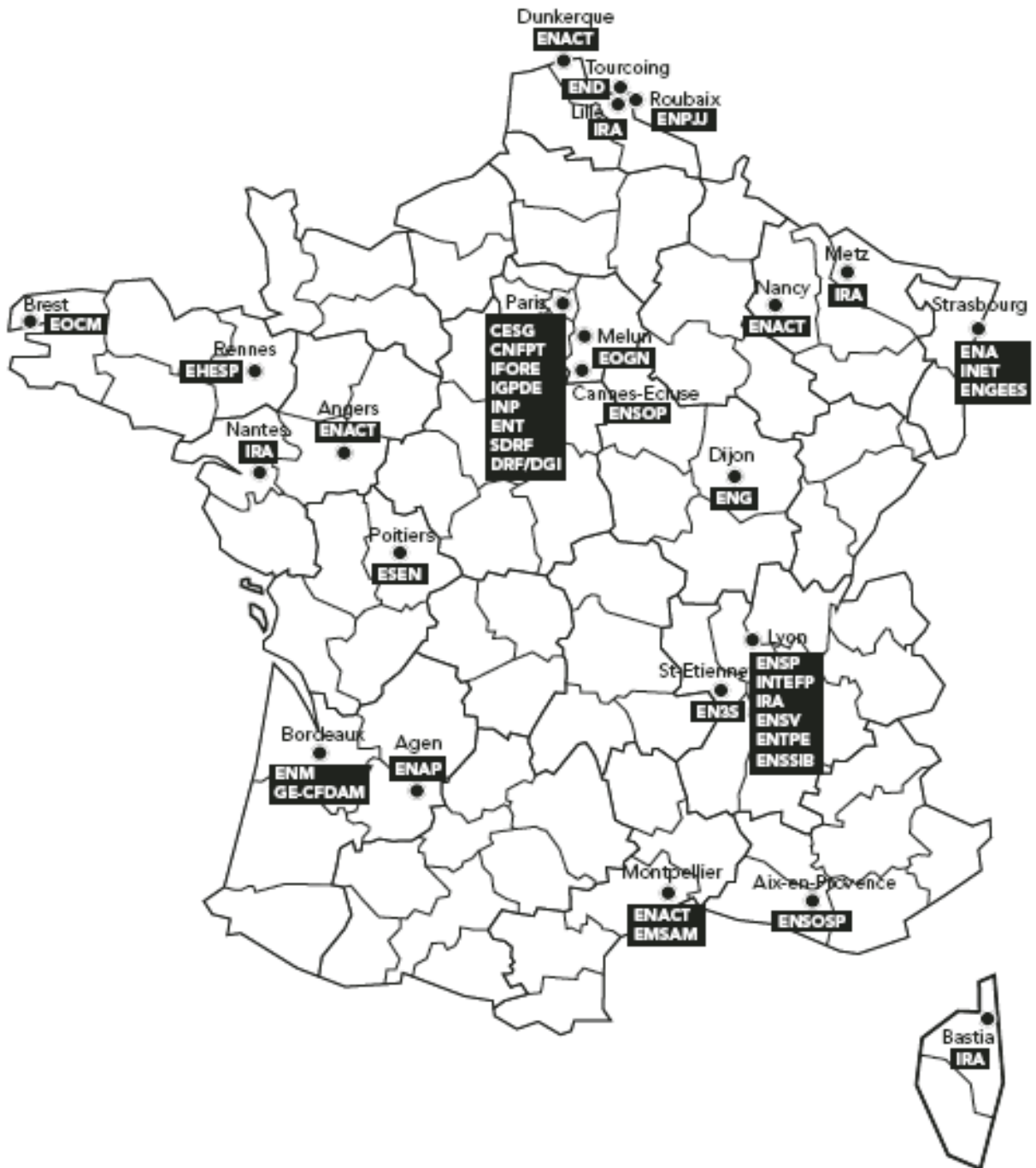
ANNEXE 1

LES COMPOSANTES DU RESP

LES COMPOSANTES DU RESP

Centre d'enseignement supérieur de la gendarmerie (CESG)
Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT)
École des Hautes Etudes de Santé Publique (EHESP) ancienne ENSP
Ecole Militaire Supérieure d'Administration et de Management (EMSAM)
Ecole Nationale Supérieure de Sécurité Sociale (EN3S)
Ecole Nationale d'Administration (ENA)
Ecole Nationale d'Application des Cadres Territoriaux - Angers (ENACT-Angers)
Ecole Nationale d'Application des Cadres Territoriaux - Dunkerque (ENACT-Dunkerque)
Ecole Nationale d'Application des Cadres Territoriaux - Montpellier (ENACT-Montpellier)
Ecole Nationale d'Application des Cadres Territoriaux - Nancy (ENACT-Nancy)
École Nationale d'Administration Pénitentiaire (ENAP)
Ecole Nationale des Douanes (END)
Ecole Nationale des Greffes (ENG)
Ecole Nationale des Impôts (ENI)
École Nationale de la Magistrature (ENM)
Ecole Nationale de Protection Judiciaire de la Jeunesse (ENPJJ)
Ecole Nationale Supérieure des Officiers de Sapeurs-pompiers (ENSOSP)
Ecole Nationale Supérieure de la Police (ENSPo)
Ecole Nationale Supérieure des Sciences de l'Information et des Bibliothèques (ENSSIB)
École Nationale des Services Vétérinaires (ENSV)
Ecole Nationale du Trésor public (ENT)
Ecole Nationale des Travaux Publics de l'Etat (ENTPE)
Ecole des Officiers du Commissariat de la Marine (EOCM)
Ecole des Officiers de la Gendarmerie Nationale (EOGN)
Groupe Écoles - Centre de Formation et de Documentation des Affaires Maritimes (GE-CFDAM)
Ecole Supérieure de l'Education Nationale (ESEN)
Institut de FORMation de l'Environnement (IFORE)
Institut de la Gestion Publique et du Développement Economique (IGPDE)
Institut National des Etudes Territoriales (INET)
Institut National du Patrimoine (INP)
Institut National du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (INTEFP)
Institut Régional d'Administration de Bastia (IRA-Bastia)
Institut Régional d'Administration de Lille (IRA-Lille)
Institut Régional d'Administration de Lyon (IRA-Lyon)
Institut Régional d'Administration de Metz (IRA-Metz)
Institut Régional d'Administration de Nantes (IRA-Nantes)
Ecole Nationale Supérieure des Officiers de Police(ENSOP)
Ecole Nationale du Génie de l'Eau et de l'Environnement de Strasbourg (ENGEES)
Sous-Direction du Recrutement et de la Formation du ministère de l'intérieur (SDRF)

RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE DES ÉCOLES



ANNEXE 2

LA CHARTE DU RESEAU

LA CONVENTION CADRE DU RESP



Convention-cadre

Entre les écoles membres du réseau des écoles du service public

Centre national d'études supérieures de sécurité sociale (CNESSS) – Saint Etienne,
Centre national de formation et d'études de la protection judiciaire de la jeunesse (CNFE-PJJ) –
Vaucresson,
Centre national de la formation publique territoriale (CNFPT) – Paris,
Ecole nationale d'application des cadres territoriaux (ENACT) – Angers,
Ecole nationale d'application des cadres territoriaux (ENACT) – Dunkerque,
Ecole nationale d'application des cadres territoriaux (ENACT) – Montpellier,
Ecole nationale d'application des cadres territoriaux (ENACT) – Nancy,
Ecole nationale d'administration pénitentiaire (ENAP) – Agen,
Ecole militaire supérieure d'administration et de management de l'armée de terre (EMSAM) –
Montpellier,
Ecole nationale des douanes (END) – Neuilly sur Seine,
Ecole nationale des greffes (ENG) – Dijon,
Ecole nationale des impôts (ENI) – Clermont Ferrand,
Ecole nationale de la magistrature (ENM) – Bordeaux,
Ecole nationale de la santé publique (ENSP) – Rennes,
Ecole nationale supérieure de la police (ENSPo) – Saint-Cyr-au-Mont-d'Or,
Ecole nationale supérieure des sciences de l'information et des bibliothèques (ENSSIB) – Villeurbanne,
Ecole nationale du trésor public (ENT) – Marne-la-Vallée,
Institut nationale des études territoriales (INET) – Strasbourg,
Institut national du travail de l'emploi, de la formation professionnelle (INTEFP) – Lyon,
Institut régional d'administration (IRA) – Bastia,
Institut régional d'administration (IRA) – Lille,
Institut régional d'administration (IRA) – Lyon,
Institut régional d'administration (IRA) – Nantes,
Le Ministère de l'éducation nationale, sous-direction de la formation des personnels (MEN-DPATE) –
Futuroscope Poitiers .

Il est convenu ce qui suit :

Préambule

Le réseau des écoles de service public (RESP) s'est constitué en 1995 autour d'institutions de formation professionnelles de cadres du service public avec la volonté de développer des réflexions et actions relevant de leurs secteurs partagés d'activités tels que mentionnées dans la déclaration commune fondatrice du réseau.

Le choix d'une structure en réseau a été retenu afin de promouvoir les écoles tant au plan national qu'international tout en conservant une autonomie maximale à ses membres. Ce choix a également pour objectif un fonctionnement non centralisé, à géométrie variable, permettant aux différentes institutions de participer aux actions et réflexions conduites dans le cadre du réseau et ce, en fonction de leurs objectifs spécifiques.

Le développement des activités du réseau, l'évolution rapide du nombre d'institutions y participant, la prise en charge financière et administrative d'un certain nombre d'activités conduites au profit commun des membres du réseau, ont conduit à la recherche d'une structuration .

Celle-ci fondée sur l'esprit qui a présidé à la naissance du réseau, tend à lui apporter une pérennité de fonctionnement ainsi qu'une visibilité institutionnelle.

1 – PRINCIPES

Article 1 : Objet

La présente convention a pour objet de favoriser le bon fonctionnement du réseau des écoles de service public désigné comme RESP, en offrant une structuration susceptible d'autoriser la prise en charge des activités décidées par le réseau et communes à l'ensemble de ses membres. Elle tend à préciser le cadre organisationnel du RESP et à lui fournir les outils administratifs et financiers lui permettant la réalisation de ses objectifs.

Article 2 : Composition

Le réseau est constitué d'établissements publics, de services centraux et déconcentrés chargés notamment de la formation des cadres du secteur public recrutés par listes d'aptitude ou par concours, titulaires pour les candidats externes, d'un diplôme du second cycle universitaire.

Article 3 : Activités

Chaque membre ne s'engage que pour les activités du réseau qui lui semblent pertinentes au regard de ses objectifs propres.

L'adhésion au réseau implique la participation à l'une au moins des quatre activités fondatrices de celui-ci à savoir :

- sessions de formation initiale
- sessions de formation continue
- sessions de formation de formateurs
- séminaires de formateurs.

La participation aux autres activités du réseau demeure facultative.

Cependant, des orientations de politiques générales prises au bénéfice de l'ensemble des membres et définies lors des réunions des directeurs, engagent au nom du réseau, l'ensemble des membres de celui-ci.

Article 4 : Durée

La présente convention prend effet à compter du 23 octobre 2001 jusqu'au 31 décembre 2005.

Article 5 : Adhésion

L'adhésion confère la qualité de membre du réseau et implique un engagement effectif dans ses activités, engagement qui se manifeste par :

Une contribution financière dont le montant est arrêté annuellement en réunion des directeurs, également répartie entre les membres du réseau,

Une contribution équitable aux actions du réseau auxquelles il participe

Une volonté de privilégier une logique de mutualisation des moyens et des compétences

Une implication dans l'organisation et la gestion du réseau et ce, notamment, par la participation aux réunions annuelles des directeurs.

La demande d'adhésion au réseau est formalisée auprès du président en exercice par un écrit motivé. Elle est soumise à l'approbation des membres du réseau lors de la réunion annuelle d'automne des directeurs.

2 – ORGANISATION

Article 6 : Réunion des directeurs

Les directeurs membres du RESP se réunissent au moins deux fois par an. Les directeurs empêchés sont invités à désigner un collaborateur e leur école pour les représenter. Ce représentant agit au cours de la réunion au nom et pour le compte du directeur empêché.

Le secrétariat de ces réunions est assuré par le secrétariat permanent du réseau décrit dans l'article 9. La réunion d'automne vise à approuver le bilan des actions conduites, à définir le programme des actions de l'année suivante et à adopter le budget prévisionnel.

Au cours de cette réunion, les directeurs choisissent en leur sein le président qui assurera les fonctions pour l'année n+1 et confirment la désignation du président de l'année qui débute. Ce président a en charge la mise en œuvre des politiques arrêtées par la réunion des directeurs. De même, il assure, en compagnie des membres du comité de direction, la représentation du réseau auprès des institutions et partenaires extérieurs.

Les décisions prises dans ce cadre constituent la base d'action du comité de direction du réseau, défini à l'article 7.

L'assemblée ne peut valablement siéger que si la moitié au moins des directeurs des écoles membres du réseau sont présents ou représentés. Les décisions sont prises sur la base de la majorité simple des membres présents ou représentés.

Article 7 : Comité de direction

Ce comité comprend trois membres : le président en exercice, le président sortant ainsi que le directeur pressenti pour assurer la charge de la présidence lors de l'exercice suivant. Ce comité est constitué autant que faire se peut des directeurs relevant de la tutelle de différents ministères.

Article 8 : Evolution du dispositif

Afin d'évaluer la visibilité du dispositif retenu, ainsi que sa pérennité, les membres signataires s'engagent dès à présent à conduire toutes démarches utiles à la transformation du réseau en une structure dotée de la personnalité juridique.

3 – MOYENS

Article 9 : Personnel

Pour mener à bien sa mission, le président en exercice s'appuie sur une structure logistique ayant vocation à assumer le secrétariat, l'animation et la mise à jour du site Web du réseau.

Afin d'assurer la pérennité de sa mission et de son fonctionnement, le secrétariat est installé de manière durable au sein d'une des écoles du réseau.

Le personnel constituant ce secrétariat est recruté par l'école en charge de son hébergement physique.

Ce personnel est placé sous l'autorité fonctionnelle du président du réseau en exercice.

Article 10 : Financement

La contribution financière relative aux charges communes prévue à l'article 5 est déterminée lors de la réunion d'automne des directeurs, et versée en début d'exercice. Elle est calculée au prorata du nombre des écoles signataires à la convention et versée à l'école choisie pour en assurer la gestion via des conventions particulières. Le montant est arrêté par un avenant financier annuel.

Ces charges communes comprennent le fonctionnement du secrétariat susvisé (moyens en personnel et matériels) ainsi que les autres charges résultant des décisions prises à la réunion des directeurs, à

l'exclusion des charges liées aux activités auxquelles participent certaines écoles selon le principe de la contribution équitable.

Un bilan annuel d'utilisation des fonds est communiqué à l'occasion de la réunion d'automne des directeurs, visant à définir le programme d'action de l'année à venir.

Article 11 : Droits partagés

L'adhésion à la déclaration commune du réseau des écoles de service public ainsi qu'à la convention autorisant sa structuration vaut apport gratuit et définitif des droits détenus du fait des acquisitions antérieures réalisées en vue d'actions conduites au bénéfice du réseau. C'est notamment le cas en matière de communication (définition d'une charte, d'un logo, dépôt éventuel du nom et de ces éléments graphiques, publications diverses...).

Dans le cadre des activités du réseau, toutes les publications devront mentionner le timbre du RESP.

Article 12 : Utilisation des droits

Le retrait ou la perte d'appartenance au réseau vaut retrait d'utilisation des droits détenus et utilisés dans le cadre de celui-ci.

Ces droits seront transférés le cas échéant, et gratuitement, à l'entité juridique amenée à être créée afin de poursuivre l'action du réseau.

4 – DISPOSITIONS DIVERSES

Article 13 : Hébergement

Afin de lancer la mise en œuvre de cette première phase de structuration du réseau, l'École nationale de la santé publique assure pour une période de quatre ans l'hébergement du secrétariat du réseau, de son site Web ainsi que la gestion financière.

Le transfert de la gestion de la convention cadre entraînera au bénéfice de l'institution qui lui succède le transfert du solde financier disponible.

Article 14 : Retrait ou perte d'appartenance

Le retrait du réseau s'effectue par courrier adressé au président en exercice.

Il ne peut prendre effet qu'au 31 décembre de l'année en cours, et doit intervenir au minimum un mois avant la réunion d'automne.

L'absence répétée aux réunions des directeurs, la non participation à l'une au moins des activités du réseau ou d'une manière générale la non exécution des conditions précisées à l'article 5, vaut perte d'appartenance à celui-ci sur la base d'une décision prise par l'assemblée des directeurs.

Ce retrait ou cette perte d'appartenance au réseau se traduit par la déchéance de la qualité de membre du réseau.

Article 15 : Différend

En cas de différend susceptible d'intervenir dans le cadre de l'exécution de la présente convention, les parties rechercheront un règlement amiable. A défaut, elles porteront le litige devant la juridiction compétente.

Fait à

Le

En 24 exemplaires

En présence de Monsieur le directeur général de l'administration et de la fonction publique du ministère de la fonction publique et de la réforme de l'Etat.

ANNEXE 3

LES RENCONTRES INTERPROFESSIONNELLES

DU SERVICE PUBLIC

EN 2008

Intitulé	Dates	Ecole support	Public concerné	Objectifs
Intelligence économique et administration	19 au 20 juin 2008	ENA	Fonctionnaires chargés de la veille stratégique Conseillers Responsables des services des technologies de l'information et de la communication. Responsables des administrations dédiées au commerce et à la concurrence	La formation a pour objectif de sensibiliser les participants au rôle de l'Etat dans la recherche, le tri, l'organisation et la protection de l'information pour pouvoir la transmettre aux entreprises. Elle traitera non seulement des méthodes mises en place par les administrations pour améliorer la gestion de l'immatériel mais aussi de la coordination européenne et internationale dans ce domaine.
La dimension émotionnelle dans le management	Du 17 au 20 novembre 2008	ESEN	Cadres dirigeants	Connaître ce que recouvre le terme "émotions" et les mécanismes en jeu dans les organisations et les groupes humains ; Identifier leur rôle dans la décision et l'action des individus en situation professionnelle ; Comprendre l'importance et l'impact de la reconnaissance de l'émotionnel dans le management.
L'intégration des personnes handicapées dans les fonctions publiques	Du 13 au 14 novembre et du 27 au 28 novembre 2008	IRA Metz	Directeurs des ressources humaines Secrétaires généraux Chefs de service Responsables des services sociaux Tout agent impliqué dans la problématique d'intégration des personnes handicapées.	Mieux connaître : Les textes applicables dans la fonction publique ; Les droits des personnes handicapées ; Les différentes formes de handicap ; Les aspects psychologiques, les attitudes et représentations à l'égard des personnes handicapées ; Les principes de l'ergonomie et de l'adaptation des locaux et du poste de travail ; Les modalités de reclassement et de maintien dans l'emploi.

Le management des personnes dans une logique LOLF	Du 16 au 17 octobre 2008	IGPDE	Cadres des services de l'Etat et des collectivités territoriales	Repérer les conséquences de la mise en œuvre de la LOLF sur l'activité de management ; Intégrer ces conséquences dans le management quotidien ; Assurer la cohérence entre les concepts, les outils et la pratique ;
Diversité et respect de la différence : un enjeu pour le service public	Du 21 au 23 mai 2008	ESEN	Cadres dirigeants	Proposer aux cadres dirigeants un espace de réflexion et de confrontation à partir de l'analyse de leurs pratiques professionnelles quant à la question de la diversité et du respect des différences Identifier des modalités d'action susceptibles de favoriser l'évolution d'un service Etre en capacité d'identifier des ressources, faire face aux différences dans la confiance.
Protection de l'enfance : articulation de l'administratif et du judiciaire	Du 14 au 16 mai 2008	ENACT Angers	Magistrats Cadres de la PJJ directeurs enfance famille Chefs de service ASE	Analyser les processus décisionnels et développer une réflexion sur les modes d'articulation administration justice Favoriser les échanges entre cadres des conseils généraux de la PJJ et les magistrats.
Les collectivités face à l'environnement : quel management face aux risques ?	Du 17 au 21 mars 2008	INET	Directeurs généraux et directeurs généraux adjoints Responsables de services environnement Ingénieurs Aménageurs Développeurs Directeurs d'agenda 21	Cerner les problématiques du développement durable est les défis climatiques à relever aujourd'hui dans les collectivités, pour définir, choix stratégiques opérationnels et évaluation d'une politique publique territoriale sous l'angle environnement. Se repérer dans le contexte juridique du droit environnemental Comprendre l'articulation des politiques européennes, nationales et locales identifier les acteurs clés, les partenaires et les moyens de l'action locale Mesurer les enjeux et les particularités de la

				<p>communication en matière d'environnement Faire acquérir les techniques de pilotage du projet environnemental par ses équipes Intégrer dans tout projet les préoccupations environnementales des citoyens.</p>
Partage de l'information et secret professionnel dans l'intervention sociale : quelle compatibilité	Du 28 au 30 janvier 2008	ENACT Angers	<p>Magistrats Cadres des services sociaux des conseils généraux impliqués dans les missions d'ASE Cadres PJJ Commissaires de police Inspecteurs du travail Cadres en charge de politiques sanitaires et sociales</p>	<p>Clarifier la notion d'information partagée Clarifier le concept de secret professionnel en intervention sociale et sa spécificité pour les intervenants sociaux</p> <p>Connaître le cadre juridique et réglementaire Identifier les logiques et les pratiques des différentes institutions autour du secret professionnel et comprendre les difficultés qui en résultent Distinguer secret et secret partagé Réfléchir à la façon dont un cadre peut manager la question du secret dans son service.</p>
La conduite de l'entretien post traumatique	Du 9 au 11 décembre	ENAP	Tout cadre A des fonctions publiques	<p>Sensibiliser les cadres à la prise en charge des publics ayant eu vivre un événement traumatisant ; Définir ce qu'est un événement traumatisant ; Proposer plusieurs techniques d'entretien adaptées aux différentes situations traumatisantes; Donner des outils, des méthodes pour que cet entretien soit bien vécu par les personnes qui viennent de subir une situation traumatisante</p>
Evitement de crise dans le cadre de la sécurité civile	Du 19 au 20 novembre 2008	ENSOSP	<p>Cadres des collectivités territoriales Commissaires de police Officiers de gendarmerie Magistrats Officiers de sapeurs-pompiers Cadres chargés de la sécurité dans leur administration d'appartenance</p>	<p>Sensibiliser les futurs cadres des services publics à l'organisation en situation de crise dans le cadre de la sécurité civile.</p> <p>Connaître les facteurs déclencheurs de la crise La pratique managériale en situation de crise</p>

				<p>Appréhender le champ de compétence de chaque acteur</p> <p>Identifier les interconnexions avec les autres services publics</p> <p>Evaluer les conditions de réussite par un travail en inter-service.</p>
Insécurité et vidéosurveillance : du diagnostic à l'évaluation	Du 21 au 23 octobre 2008	ENSPo	<p>Cadres des services pénitentiaires</p> <p>Commissaires de police</p> <p>Cadres des services de l'Etat, de la santé et de l'action sociale</p> <p>Personnels d'encadrement de l'éducation nationale</p> <p>Inspecteurs de médecine du travail</p> <p>Cadres des collectivités territoriales</p> <p>Magistrats</p> <p>Cadres des services du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle</p>	<p>A partir de présentation des problématiques par des intervenants (juriste, sociologue et expert) suivies de débats, d'échanges d'expériences entre les participants et d'une visite du Centre de Vidéosurveillance de la ville de Lyon, il s'agit de :</p> <p>Définir le cadre juridique et la fonctionnalité de la vidéosurveillance.</p> <p>Appréhender les méthodes de diagnostic et d'évaluation permettant l'aide à la décision.</p> <p>Appréhender les avantages, les difficultés et les conditions de réussite à partir d'expériences concrètes</p>
Comment mettre en pratique le développement durable dans son administration	Les 20 et 21 novembre 2008	ENACT Angers IFORE	<p>Décideurs et agents de l'Etat ou de collectivités territoriales en mesure d'impulser dans son administration une démarche de développement durable.</p>	<p>Découvrir les démarches concrètes au travers de témoignages d'acteurs.</p> <p>Disposer de références, d'outils et de méthodes pour lancer une démarche de développement durable au sein de sa propre administration.</p> <p>Acquérir une culture permettant de repérer les enjeux du développement durable en amont des décisions.</p>
Secrets professionnels et transmission d'information	Du 6 au 8 octobre 2008	ENM	<p>Tous les personnels d'encadrement concernés par le secret professionnel</p>	<p>décrire et analyser :</p> <p>les fondements (philosophiques, anthropologiques, historiques) du secret professionnel ainsi que les évolutions juridiques et jurisprudentielles qui en décrivent les limites ;</p> <p>les règles juridiques générales et les</p>

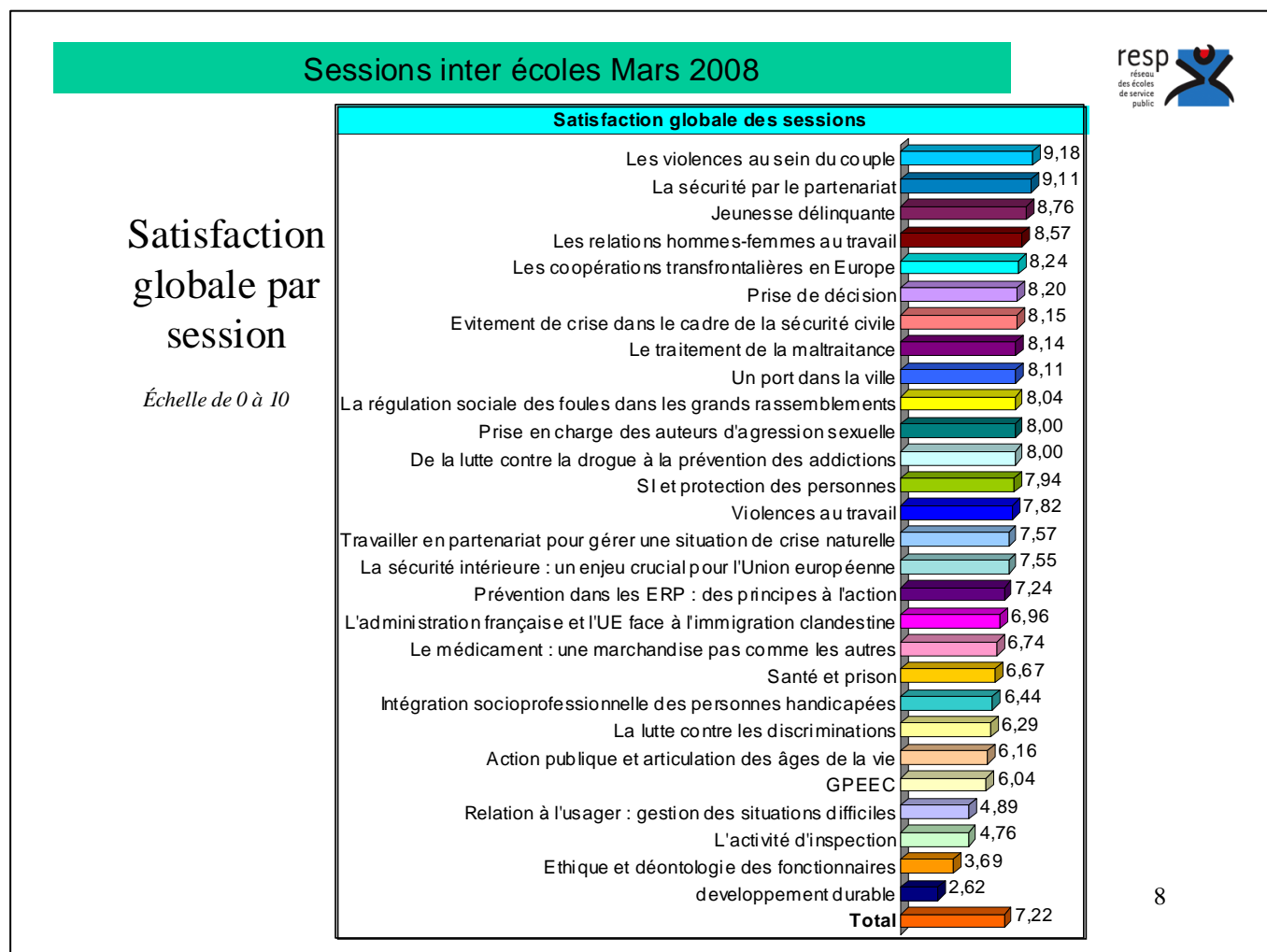
				dérogations qui régissent la pratique du secret ainsi que les domaines spécifiques de son application (en matière médicale ou de policière judiciaire, par exemple) ; le cadre légal et réglementaire dans lequel s'inscrivent les obligations de secret et de discrétion devant être respectées par les fonctionnaires ; les conditions d'un travail partenarial entre professionnels soumis au secret, soucieux du respect de leur obligation autant que désireux de transmettre les informations pertinentes à leurs partenaires.
Information préoccupante, signalement, risque, dangers... Quelles définitions partagées ?	Du 14 au 16 octobre 2008	ENACT Angers	Tout cadre A en charge de questions de protection de l'enfance au sein d'un département. Tout cadre A intervenant dans le cadre de la prévention au sein des collectivités territoriales. Magistrats. Cadres de la protection judiciaire de la jeunesse, de l'éducation nationale, de la santé.	Les grandes lignes de la réforme. Les principaux concepts : information préoccupante, signalement, enfant à risque, enfant en danger, enfant en danger avéré. Les compétences des différents acteurs. L'articulation entre la protection administrative et la protection judiciaire.
Les professionnels face aux violences au sein du couple	Du 14 au 15 octobre 2008	ENSP	Directeurs et cadres des collectivités territoriales de la fonction publique Etat et de la fonction publique hospitalière.	Mieux connaître l'ampleur du phénomène des violences au sein du couple. Mieux appréhender les mécanismes des violences au sein du couple Connaître l'état de la législation et le cadre juridique guidant les pratiques Identifier et connaître le rôle de chacun des professionnels concernés par ces violences Identifier les types de réponses qui peuvent y être apportées Conseiller et orienter au mieux les victimes

Les nouveaux enjeux des conditions de travail dans le service public	Du 23 au 25 juin 2008	INTEFP	Cadres des services de l'Etat et des collectivités territoriales	<p>Il s'agit d'échanger et de partager une réflexion entre les participants, cadres et managers des différents services publics afin de développer la prise en compte des risques psychosociaux dans leur diversité, tant en terme d'évaluation du risque de prévention.</p> <p>connaître les enjeux des risques psychosociaux et la nécessité de l'anticipation de l'administration ; savoir caractériser les risques psychosociaux (violences, agressions, stress, harcèlement, charge de travail...) et leurs effets ; être en capacité de participer à la construction de démarches de prévention d'action;</p>
La coopération transfrontalière en matière de santé publique	Du 17 au 18 novembre 2008	ENACT Nancy	Tout agent public de catégorie A agissant dans le champ sanitaire, intéressé par la coopération transfrontalière	<p>Disposer d'une vision générale de la coopération transfrontalière en matière sanitaire</p> <p>Comprendre les enjeux de cette coopération dans le cadre de l'action publique Favoriser l'échange d'expérience et des points de vue sur ce thème</p>
Conduire la territorialisation de l'action publique	Du 16 au 19 juin 2008	INET	Cadres des fonctions publiques	<p>Evoluer vers la notion de politiques publiques pour un territoire Intégrer les avantages et cerner les limites de l'approche territorialisée Déjouer les risques inhérents à la complexité induite par la multiplicité des acteurs</p>

ANNEXE 4

ANALYSE DES SESSIONS INTERÉCOLES

ANALYSE DES SESSIONS INTERÉCOLES 2008



Satisfaction Globale		
Moyenne = 7,22		
Valorisation des échelons : 10 (A recommander fortement) ; 7 (A recommander) ; 3 (D'un intérêt limité) ; 0 (Ne présente pas d'intérêt)		
	Nb	% cit.
A recommander fortement	244	36,1%
A recommander	297	44,0%
D'un intérêt limité	119	17,6%
Ne présente pas d'intérêt	15	2,2%
Total	675	100,0%

Evolution de la satisfaction entre 2007 et 2008

Sessions inter écoles Mars 2008

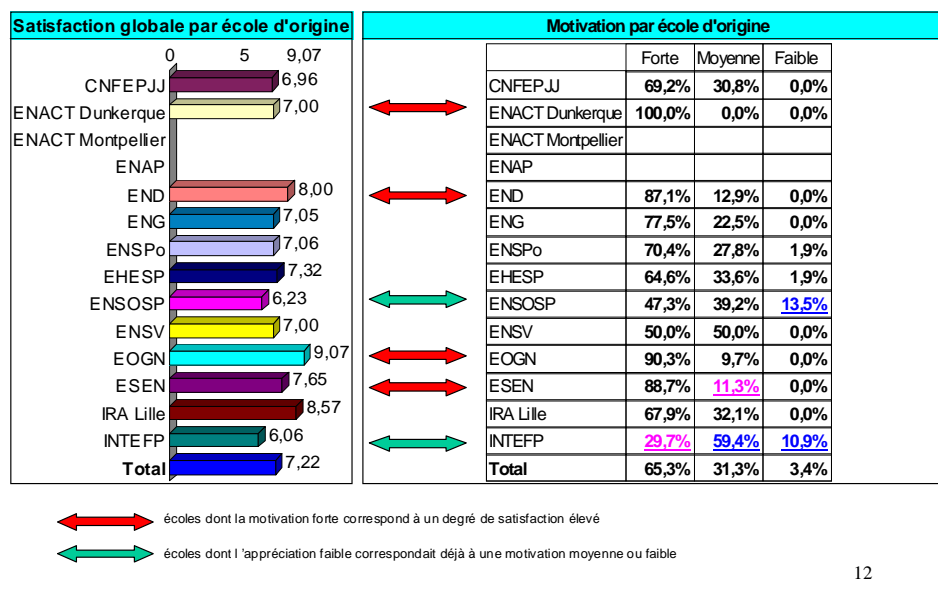


Ecole	N° Session	Titre	2008	2007
ENSPo	17	ENSPo (24) Les violences au sein du couple	9,18	7,65
ENSPo	16	ENSPo (16) La sécurité par le partenariat	9,11	8,95
ENPJJ	1	CNFEPJJ (1) Jeunesse délinquante : nouvelles pratiques éducatives	8,76	8,82
EHESP	12	EHESP (12) Les relations hommes/femmes au travail : inégalités, harcèlement, management	8,57	6,78
EHESP	13	EHESP (13) Les coopérations transfrontalières en Europe	8,24	7,42
ESEN	28	ESEN (28) La prise de décision : entre raison et passion	8,20	6,73
ENSOSP	20	ENSOSP (20) - Évitement de crise dans le cadre de la sécurité civile	8,15	9,67
EHESP	7	EHESP (7) Le traitement de la maltraitance	8,14	8,67
ENACT Dunkerque	2	ENACT Dunkerque (02) Le port dans la ville	8,11	6,50
EOGN	18	EOGN (18) - La régulation sociale des foules	8,04	9,68
EHESP	11	EHESP (11) De la lutte contre la drogue à la prévention des addictions	8,00	8,38
ENAP/EHESP	4	ENAP (4) La prise en charge pénitentiaire des auteurs d'agression sexuelle	8,00	
EHESP	10	EHESP (10) Systèmes d'information et protection des personnes	7,94	8,21
INTEFP	22	INTEFP (22) Violences au travail	7,82	5,77
EHESP	14	EHESP (14) Travailler en partenariat pour gérer une situation de crise naturelle	7,57	8,59
IRA Lille	25	IRA Lille (25) La sécurité intérieure : un enjeu crucial pour l'Union européenne	7,55	6,16
ENSOSP	19	ENSOSP (19) Prévention dans les ERP : des principes à l'action	7,24	8,13
END	5	END (5) L'administration française face à l'immigration clandestine	6,96	9,09
EHESP	15	EHESP (15) Le médicament : une marchandise pas comme les autres	6,74	
EHESP/CNFEPJJ/ENSOSP	8	EHESP (8) Santé et prison	6,67	5,22
ESEN	27	ESEN (27) L'intégration socioprofessionnelle des personnes handicapées	6,44	7,57
INTEFP	24	INTEFP (24) Lutte contre les discriminations	6,29	6,59
EHESP	9	EHESP (9) Action publique et articulation des âges de la vie	6,16	6,92
ENG	6	ENG (6) La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences	6,04	7,48
INTEFP	23	INTEFP (23) La relation à l'usager : gestion des situations difficiles	4,89	6,00
INTEFP/ENSV	21	INTEFP- ENSV (21) L'activité d'inspection	4,76	5,79
ESEN	26	ESEN (26) Ethique et déontologie des fonctionnaires : entre laïcité et libertés des citoyens	3,69	7,86
ENACT Montpellier	3	ENACT Montpellier (03) Le management durable	2,62	3,65

9

Satisfaction en fonction de l'école d'origine

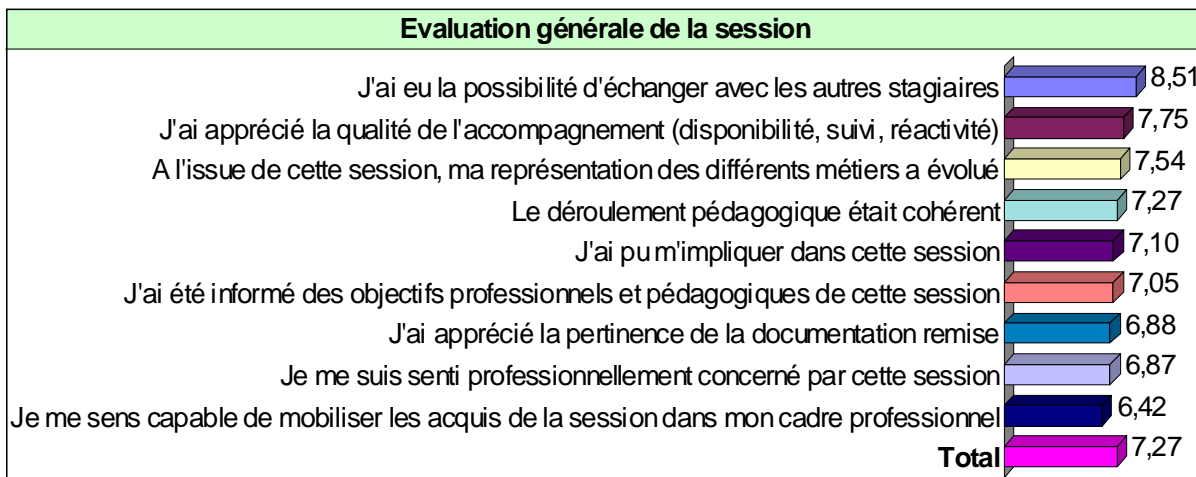
Sessions inter écoles Mars 2008



12

Atteinte des objectifs généraux poursuivis par le RESP

Valorisation des échelons : 0- pas d'accord du tout), 3 (Plutôt pas d'accord), 5 (Moyen), 7 (Plutôt d'accord), 10 (tout à fait d'accord)



ANNEXE 5

ANALYSE DES SIE PORTEES PAR L'ENSOSP

SESSION : Prévention dans les ERP

RESP-SIE/mars 2008 session 19 - Prévention dans les ERP : des principes à l'action

29 observations

1

Résultat des évaluations saisies



Répartition des stagiaires ayant répondu au questionnaire selon leurs écoles d'origine et selon leur corps d'appartenance

origine_stg		Corps	
	Nb		Nb
ENSOSP	10	greffier en chef	3
ESEN	4	sapeur pompier	3
ENSPo	4	CASU	2
ENG	4	commissaire	1
EHESP	3	commissaire de police	1
END	2	Directeur des soins	1
EOGN	1	EDH	1
INTEFP	1	gendarmerie	1
ENA	0	Greffier en chef stagiaire	1
CEES	0	IEN 1D	1
ENM	0	IEN 1er degré	1
ENSV	0	IES	1
IRA Lille	0	IET	1
ENAP	0	Inspecteur élève du travail	1
ENACT Nancy	0	inspecteur stagiaire	1
ENACT Montpellier	0	pompier	1
ENACT Dunkerque	0	pompiers	1
ENACT Angers	0	SDIS	1
ENPJJ	0	sdis 33	1
		SP	1
		Total	25

Répartition des participants

Vous êtes :

	Nb	% cit.
Homme	18	62,1%
Femme	11	37,9%
Total	29	100,0%

Age

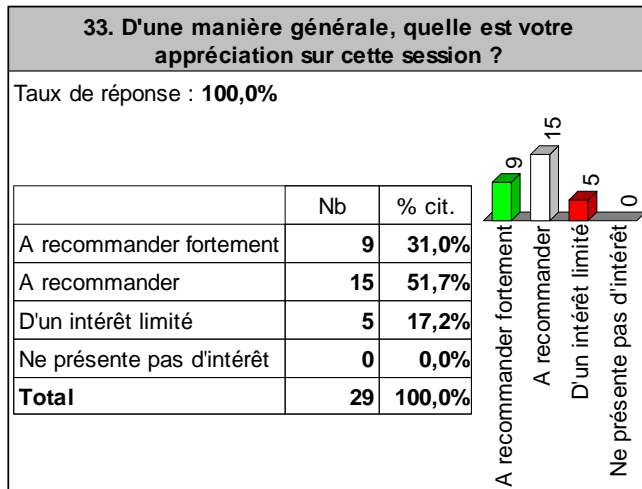
Moyenne = **36,78**
 Médiane = **38,00**
 Min = **25** Max = **48**

Ancienneté

Moyenne = **10,12**
 Min = **1** Max = **30**

RESP-SIE/mars 2008 session 19 - Prévention dans les ERP : des principes à l'action

29 observations



satisfaction selon origine (sur une échelle de 0 à 4)

	SatisfactionGlobale
INTEFP	10,00
ENG	9,25
ESEN	8,50
END	8,50
EHESP	8,00
ENSPo	7,75
EOGN	7,00
ENSOSP	5,00
ENA	
CEES	
ENM	
ENSV	
IRA Lille	
ENAP	
ENACT Nancy	
ENACT Montpellier	
ENACT Dunkerque	
ENACT Angers	
ENPJJ	
Total	7,24

RESP-SIE/mars 2008 session 19 - Prévention dans les ERP : des principes à l'action

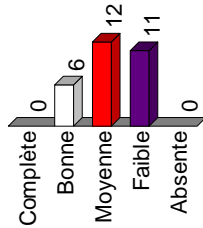
29 observations

Appréciations générales

6. Votre connaissance préalable du thème de la session

Taux de réponse : 100,0%

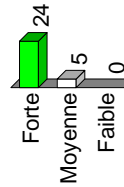
	Nb	% cit.
Complète	0	0,0%
Bonne	6	20,7%
Moyenne	12	41,4%
Faible	11	37,9%
Absente	0	0,0%
Total	29	100,0%



7. Votre motivation pour participer à cette session

Taux de réponse : 100,0%

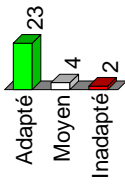
	Nb	% cit.
Forte	24	82,8%
Moyenne	5	17,2%
Faible	0	0,0%
Total	29	100,0%



8. Le lieu de la session

Taux de réponse : 100,0%

	Nb	% cit.
Adapté	23	79,3%
Moyen	4	13,8%
Inadapté	2	6,9%
Total	29	100,0%



9. Les locaux pédagogiques

Taux de réponse : 100,0%

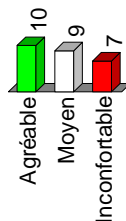
	Nb	% cit.
Adaptés	14	48,3%
Moyens	9	31,0%
Inadaptés	6	20,7%
Total	29	100,0%



10. L'hébergement

Taux de réponse : 89,7%

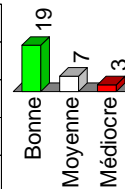
	Nb	% cit.
Agréable	10	38,5%
Moyen	9	34,6%
Inconfortable	7	26,9%
Total	26	100,0%



11. L'organisation matérielle

Taux de réponse : 100,0%

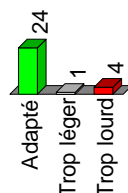
	Nb	% cit.
Bonne	19	65,5%
Moyenne	7	24,1%
Médiocre	3	10,3%
Total	29	100,0%



12. L'emploi du temps

Taux de réponse : 100,0%

	Nb	% cit.
Adapté	24	82,8%
Trop léger	1	3,4%
Trop lourd	4	13,8%
Total	29	100,0%



RESP-SIE/mars 2008 session 19 - Prévention dans les ERP : des principes à l'action

29 observations

Evaluation générale de la session

	Pas d'accord du tout	Plutôt pas d'accord	Moyen	Plutôt d'accord	Tout à fait d'accord	Total
J'ai été informé des objectifs professionnels et pédagogiques de cette session	0	5	4	16	4	29
Je me suis senti professionnellement concerné par cette session	0	3	4	9	13	29
J'ai pu m'impliquer dans cette session	1	1	11	9	7	29
Le déroulement pédagogique était cohérent	1	3	6	11	8	29
J'ai apprécié la pertinence de la documentation remise	2	6	6	10	5	29
J'ai apprécié la qualité de l'accompagnement (disponibilité, suivi, réactivité)	1	1	5	10	12	29
J'ai eu la possibilité d'échanger avec les autres stagiaires	0	0	4	7	18	29
Je me sens capable de mobiliser les acquis de la session dans mon cadre professionnel	1	1	4	13	10	29
A l'issue de cette session, ma représentation des différents métiers a évolué	1	1	4	11	12	29

RESP-SIE/mars 2008 session 19 - Prévention dans les ERP : des principes à l'action

29 observations

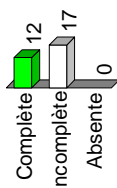
Evaluation des séquences

Appréciation sur la séquence d'accueil (nombre de réponses)

13. Présentation des métiers

Taux de réponse : 100,0%

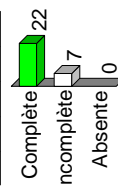
	Nb	% cit.
Complète	12	41,4%
Incomplète	17	58,6%
Absente	0	0,0%
Total	29	100,0%



14. Présentation de la session

Taux de réponse : 100,0%

	Nb	% cit.
Complète	22	75,9%
Incomplète	7	24,1%
Absente	0	0,0%
Total	29	100,0%



Appréciation sur l'activité festive

Une soirée a été organisée

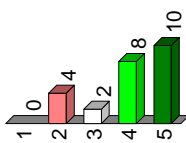
18. Avez vous participé à cette activité festive

	Nb	% cit.
OUI	22	78,6%
NON	6	21,4%
Total	28	100,0%

19. Si oui, quelle est votre appréciation de cette activité (appréciation de 1 : très mauvaise à 5 : très bonne)?

Taux de réponse : 82,8%

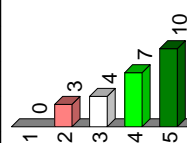
	Nb	% cit.
1	0	0,0%
2	4	16,7%
3	2	8,3%
4	8	33,3%
5	10	41,7%
Total	24	100,0%



20. Vous a-t-elle permis d'approfondir les échanges (appréciation de 1 : très mauvaise à 5 : très bonne)?

Taux de réponse : 82,8%

	Nb	% cit.
1	0	0,0%
2	3	12,5%
3	4	16,7%
4	7	29,2%
5	10	41,7%
Total	24	100,0%



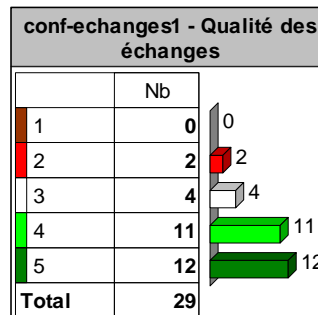
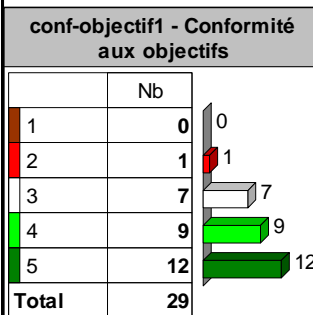
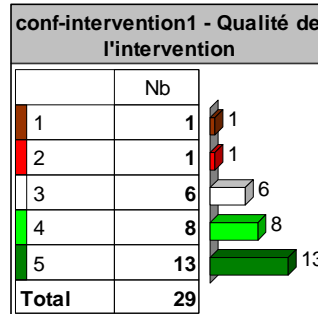
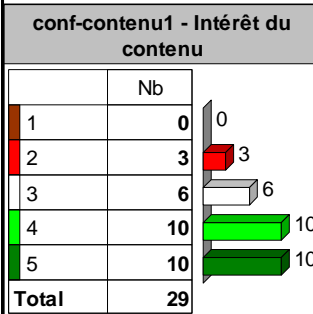
RESP-SIE/mars 2008 session 19 - Prévention dans les ERP : des principes à l'action

29 observations

Appréciation sur les séquences

Conférence 1 : présentation de la DDSC

Notez de 1 (peu satisfait) à 5 (très satisfait)

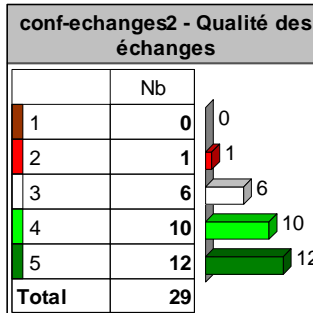
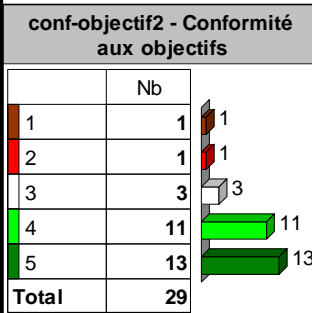
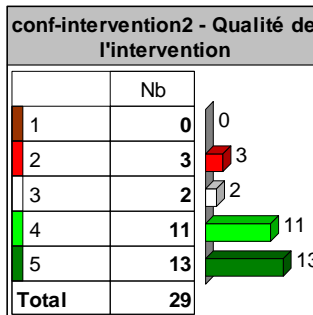
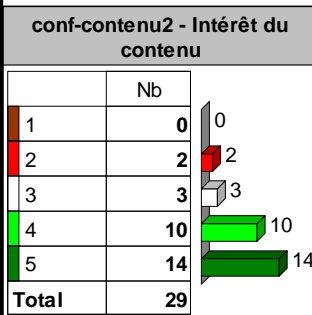


RESP-SIE/mars 2008 session 19 - Prévention dans les ERP : des principes à l'action

29 observations

Conférence 2 : définition de la prévention et la prévention dans les ERP

Notez de 1 (peu satisfait) à 5 (très satisfait)

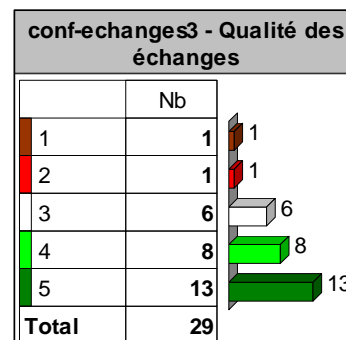
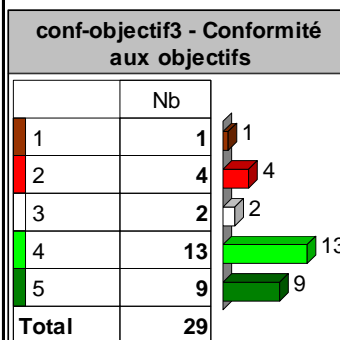
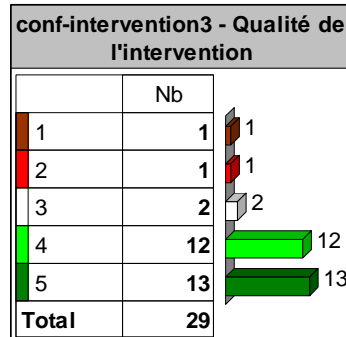
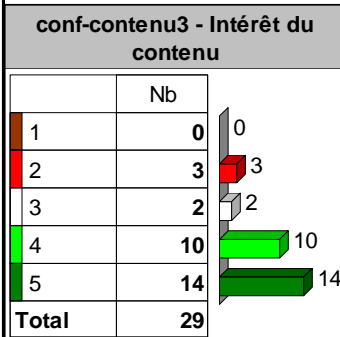


RESP-SIE/mars 2008 session 19 - Prévention dans les ERP : des principes à l'action

29 observations

Conférence 3 : prévention Habitation et ICPE

Notez de 1 (peu satisfait) à 5 (très satisfait)

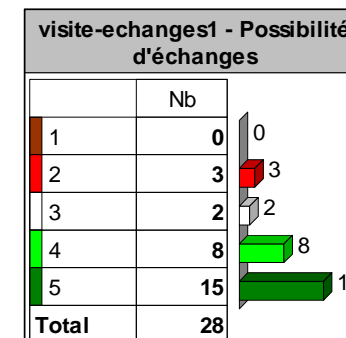
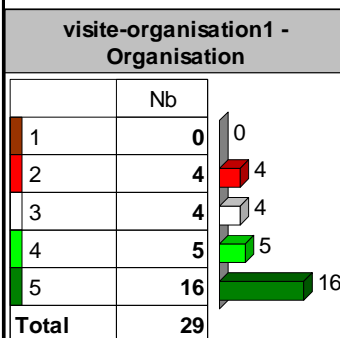
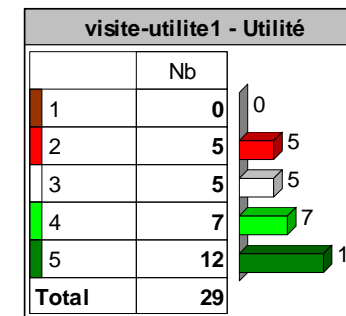
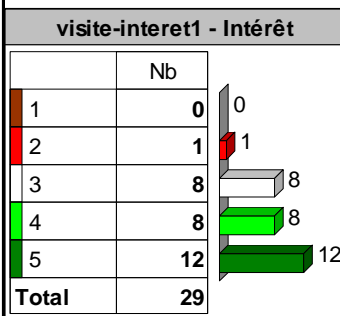


RESP-SIE/mars 2008 session 19 - Prévention dans les ERP : des principes à l'action

29 observations

Visite 1 : visite CODIS

Notez de 1 (peu satisfait) à 5 (très satisfait)



RESP-SIE/mars 2008 session 19 - Prévention dans les ERP : des principes à l'action

10

29 observations

Commentaire
- manque un pôle Wi-fi, des téléphones pour se faire appeler de l'extérieur, la radio dans les chambres ou les journaux du jour. Le centre est vraiment très coupé du monde. (on n'est pas habitué à cela dans notre école d'origine).
confrontation des résultats, analyse des décisions prises par les commissions de sécurité etc...
les échanges sur les métiers du premier jour auraient dû être menés dans une organisation de l'espace qui favorise les échanges (en U par exemple pour se voir les uns les autres et adresser la parole vraiment au groupe) - pas d'organisation conviviale car pas de locaux prévus pour la convivialité et les échanges
- Des améliorations en terme de structures d'accueil: (pas de tél, outils informatiques très limités,) - Des contenus plus ciblés en fonction des différents métiers si des demandes précises sont formulées à l'avance. Très intéressant au niveau de la culture générale et citoyenne.
- remarques sur les formes de travail : exclusivement frontales (exposés power point) à l'exclusion de groupes sur des situations concrètes qui auraient pu cibler nos différents métiers (ex examen de rapports de commissions de sécurité dans des établissements nous concernant)
Améliorer les conditions d'accès internet (Wi fi, plus de postes accessibles)
approfondir l'interactivité entre les stagiaires organiser les séquences de formation et les visites en sous-groupe avec un effectif plus limité
AUGMENTER LE VOLUME HORAIRE ET ESSAYER DE RESTER DANS LE DOMAINE DEFINI
C'était une très bonne session. Dommage que des supports papiers des powerpoints ne nous aient pas été remis car ils étaient intéressants et nous auraient permis de mieux suivre. Dommage aussi que lors de la première demi-journée, nous n'ayons pas pu davantage présenter nos écoles et nos cursus respectifs. Mais nous avons pu par la suite le faire à l'occasion d'échanges informels.
Certaines séquences sont-elles en rapport avec le thème général ? Je n'en suis pas certain. Toutefois, il faut souligner la qualité des intervenants et même dans les séquences précitées le contenu apporté. Je regrette également que la participation de chacun n'ai pas été abordée au travers des différents services publics d'origine, ce qui aurait permis de situer encore mieux la place de chaque administration dans la chaîne de la prévention.
Concernant les ERP, il aurait pû être envisagé de véritables études de cas : travail en sous groupes mixant les différents métiers
Emploi du temps : il faudrait dand la mesure du possible communiquer les horaires réels à l'avance.
il me semblerait utile par exemple d'assister à une commission de sécurité et de voir une évacuation du personnel dans un établissement de santé.
Il serait intéressant d'aborder certaines questions de manière plus pratiques telles que : comment mettre en place un plan d'évacuation, le nombre d'extincteurs à prévoir, les délais de contrôle et interlocuteurs en matière de matériel incendie (vérification des extincteurs, contrôle du système électrique, des ascenseurs, ...)
La session a été très bien organisée. Elle nous a permis d'aborder le thème de la sécurité dans les ERP de façon cohérente, professionnelle et de mieux connaître les exigences liées à cette matière. Nous avons eu la possibilité de rencontrer différents corps de métier. Eventuellement, connaître les difficultés rencontrées par chacune des différentes professions représentées aurait pu être intéressante. Un grand merci à nos hôtes pour leur accueil, leur disponibilité et leur professionnalisme.
plus de communications et de présence des membre de l'ensosp
plus de rigueur dans la préparation et l'organisation
relativement court si on enlève le vendredi. N'y aurait-il pas possibilité de regrouper les centres par région, plutôt que de faire traverser la France à tout le monde ?

SESSION : Evitement de crise

RESP-SIE/mars 2008 session 20 - Evitement de crise dans le cadre de la sécurité civile ¹

27 observations



Résultat des évaluations saisies

Répartition des stagiaires ayant répondu au questionnaire selon leurs écoles d'origine et selon leur corps d'appartenance

origine_stg		Corps	
	Nb		Nb
ENSOSP	9	sapeur pompier	4
EHESP	9	Eleve directeur d'hôpital	2
INTEFP	4	inspection du travail	2
ENSPo	2	commissaire de police	1
IRA Lille	1	DESS	1
ESEN	1	directeur d hopital	1
EOGN	1	Directeur des soins	1
CEES	0	DS	1
ENA	0	Elève attaché analyste	1
ENSV	0	Eleve directrice d'etablissement sanitaire et social	1
ENM	0	gendarmerie	1
ENG	0	iass	1
END	0	IES	1
ENAP	0	inspecteur du travail	1
ENACT Nancy	0	Lieutenant de sapeur pompier	1
ENACT Montpellier	0	sapeur-pompier	1
ENACT Dunkerque	0	SDIS	1
ENACT Angers	0	sdis 13	1
ENPJ	0	spp	1
		Total	24

Répartition des participants

Vous êtes :

	Nb	% cit.
Homme	17	65,4%
Femme	9	34,6%
Total	26	100,0%

Age

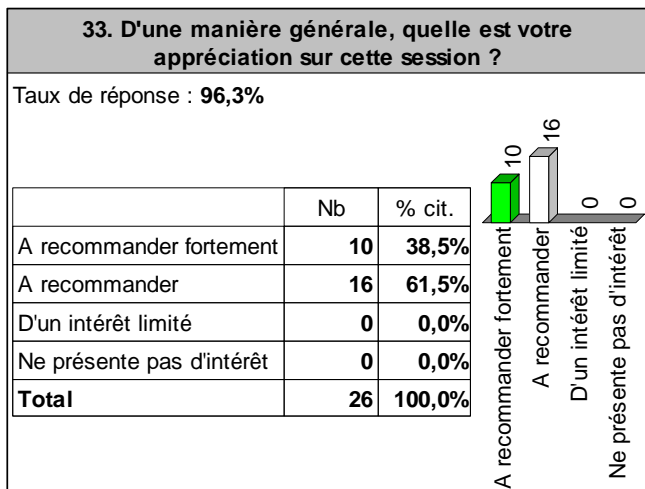
Moyenne = **33,38**
 Médiane = **32,50**
 Min = **23** Max = **52**

Ancienneté

Moyenne = **7,69**
 Min = **1** Max = **34**

RESP-SIE/mars 2008 session 20 - Evitement de crise dans le cadre de la sécurité civile

27 observations



satisfaction selon origine (sur une échelle de 0 à 4)

	SatisfactionGlobale
IRA Lille	10,00
EOGN	10,00
ENSOSP	9,00
EHESP	7,75
ESEN	7,00
INTEFP	7,00
ENSPo	7,00
CEES	
ENA	
ENSV	
ENM	
ENG	
END	
ENAP	
ENACT Nancy	
ENACT Montpellier	
ENACT Dunkerque	
ENACT Angers	
ENPJJ	
Total	8,15

RESP-SIE/mars 2008 session 20 - Evitement de crise dans le cadre de la sécurité civile

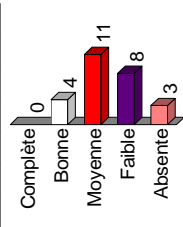
27 observations

Appréciations générales

6. Votre connaissance préalable du thème de la session

Taux de réponse : **96,3%**

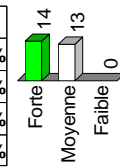
	Nb	% cit.
Complète	0	0,0%
Bonne	4	15,4%
Moyenne	11	42,3%
Faible	8	30,8%
Absente	3	11,5%
Total	26	100,0%



7. Votre motivation pour participer à cette session

Taux de réponse : **100,0%**

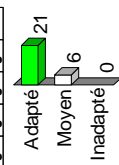
	Nb	% cit.
Forte	14	51,9%
Moyenne	13	48,1%
Faible	0	0,0%
Total	27	100,0%



8. Le lieu de la session

Taux de réponse : **100,0%**

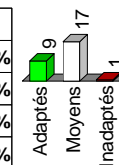
	Nb	% cit.
Adapté	21	77,8%
Moyen	6	22,2%
Inadapté	0	0,0%
Total	27	100,0%



9. Les locaux pédagogiques

Taux de réponse : **100,0%**

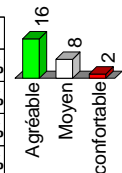
	Nb	% cit.
Adaptés	9	33,3%
Moyens	17	63,0%
Inadaptés	1	3,7%
Total	27	100,0%



10. L'hébergement

Taux de réponse : **96,3%**

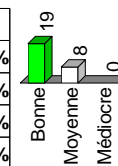
	Nb	% cit.
Agréable	16	61,5%
Moyen	8	30,8%
Inconfortable	2	7,7%
Total	26	100,0%



11. L'organisation matérielle

Taux de réponse : **100,0%**

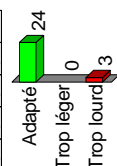
	Nb	% cit.
Bonne	19	70,4%
Moyenne	8	29,6%
Médiocre	0	0,0%
Total	27	100,0%



12. L'emploi du temps

Taux de réponse : **100,0%**

	Nb	% cit.
Adapté	24	88,9%
Trop léger	0	0,0%
Trop lourd	3	11,1%
Total	27	100,0%



RESP-SIE/mars 2008 session 20 - Evitement de crise dans le cadre de la sécurité civile

27 observations

Evaluation générale de la session

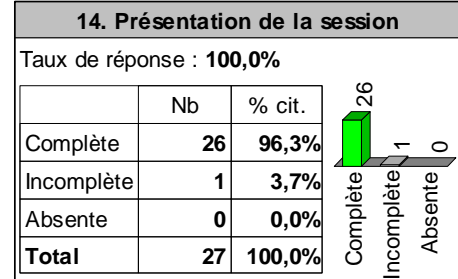
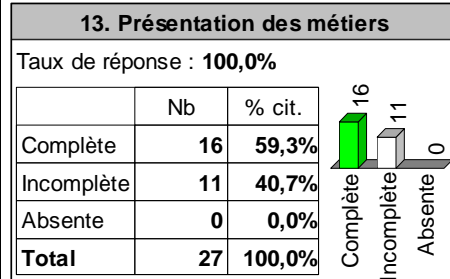
	Pas d'accord du tout	Plutôt pas d'accord	Moyen	Plutôt d'accord	Tout à fait d'accord	Total
J'ai été informé des objectifs professionnels et pédagogiques de cette session	0	0	4	10	13	27
Je me suis senti professionnellement concerné par cette session	0	1	5	11	10	27
J'ai pu m'impliquer dans cette session	0	0	7	10	10	27
Le déroulement pédagogique était cohérent	0	0	5	10	12	27
J'ai apprécié la pertinence de la documentation remise	3	6	9	4	5	27
J'ai apprécié la qualité de l'accompagnement (disponibilité, suivi, réactivité)	0	0	4	11	12	27
J'ai eu la possibilité d'échanger avec les autres stagiaires	0	0	1	8	18	27
Je me sens capable de mobiliser les acquis de la session dans mon cadre professionnel	1	0	5	14	7	27
A l'issue de cette session, ma représentation des différents métiers a évolué	0	1	5	8	13	27

RESP-SIE/mars 2008 session 20 - Evitement de crise dans le cadre de la sécurité civile

27 observations

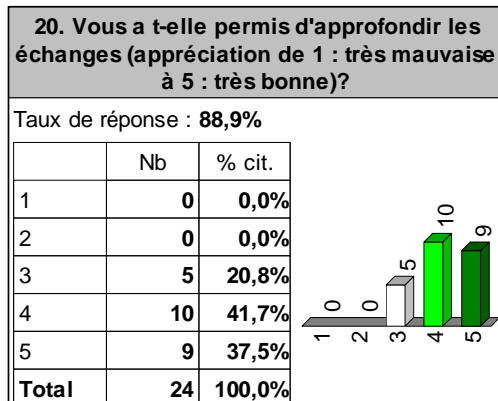
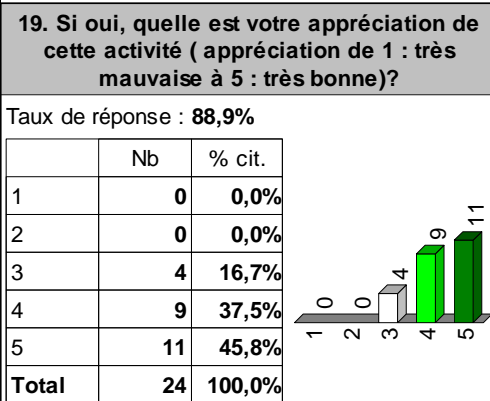
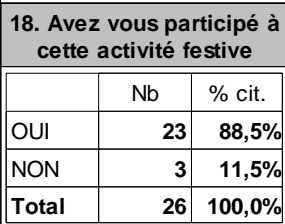
Evaluation des séquences

Appréciation sur la séquence d'accueil (nombre de réponses)



Appréciation sur l'activité festive

Une soirée a été organisée mercredi soir



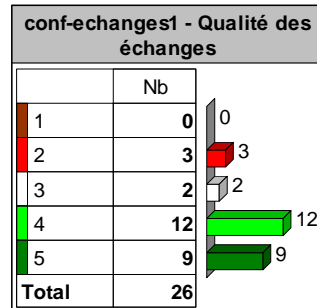
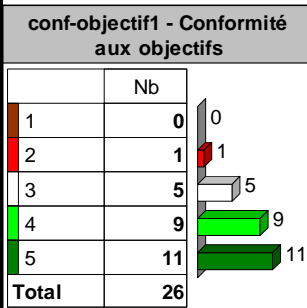
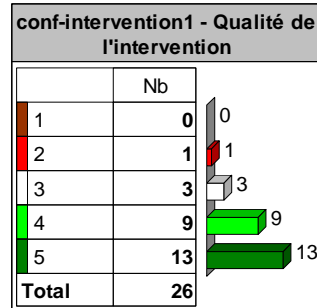
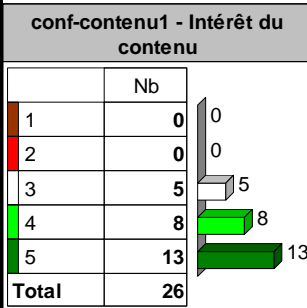
RESP-SIE/mars 2008 session 20 - Evitement de crise dans le cadre de la sécurité civile

27 observations

Appréciation sur les séquences

Conférence 1 : la sécurité civile, organisation, acteurs - Cdt SALUDAS EMZ

Notez de 1 (peu satisfait) à 5 (très satisfait)

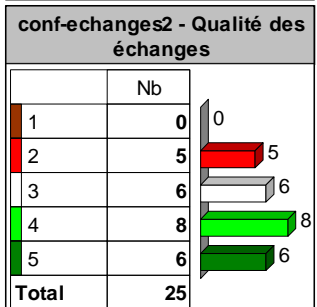
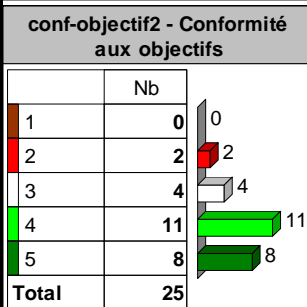
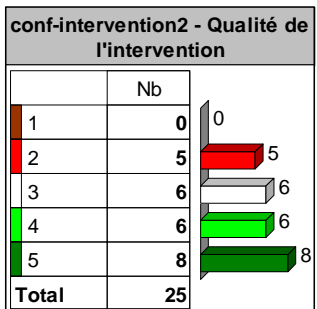
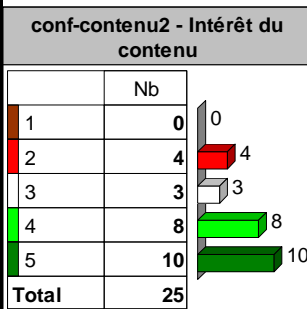


RESP-SIE/mars 2008 session 20 - Evitement de crise dans le cadre de la sécurité civile

27 observations

Conférence 2 : la crise - LCL JEANDEMANGE

Notez de 1 (peu satisfait) à 5 (très satisfait)

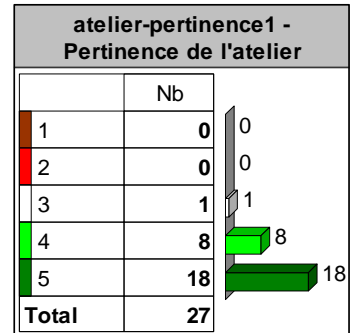
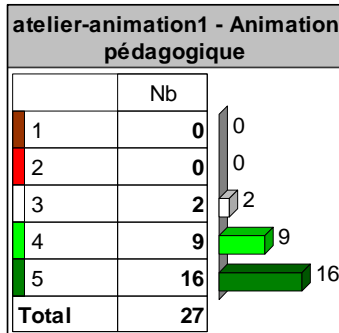
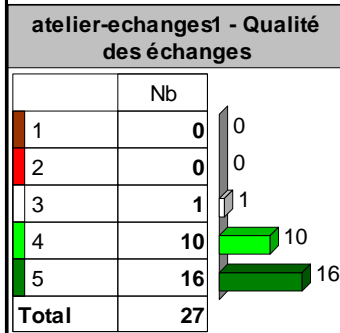


RESP-SIE/mars 2008 session 20 - Evitement de crise dans le cadre de la sécurité civile

27 observations

Ateliers 1 : exercice évitement de crise en continu

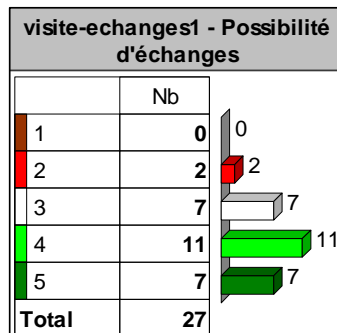
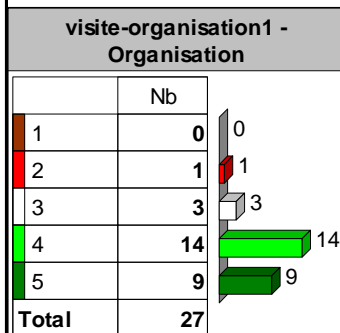
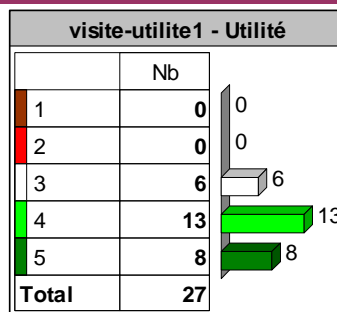
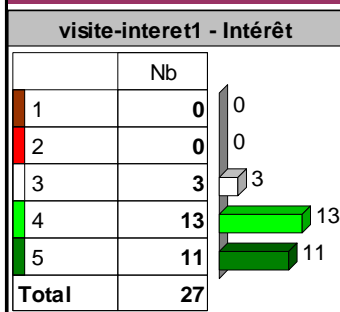
Notez de 1 (peu satisfait) à 5 (très satisfait)



RESP-SIE/mars 2008 session 20 - Evitement de crise dans le cadre de la sécurité civile

27 observations

Visite 1 : visite d'un centre opérationnel départemental d'incendie et de secours et d'une plate-forme commune CTA/CRRA

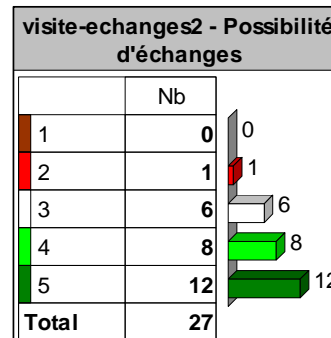
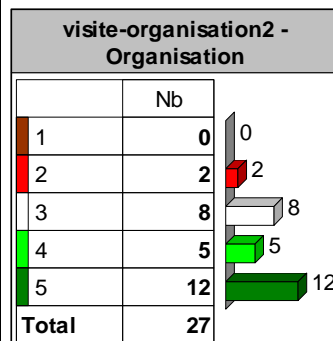
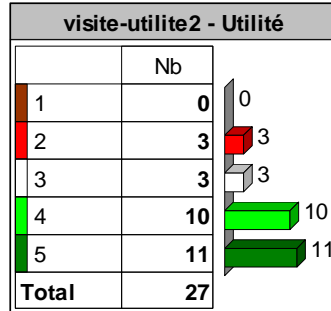
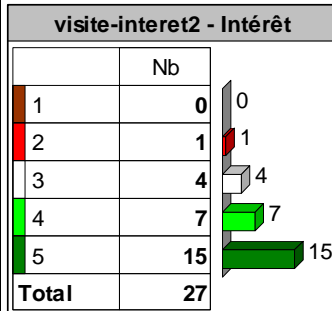


RESP-SIE/mars 2008 session 20 - Evitement de crise dans le cadre de la sécurité civile

27 observations

Visite 2 : BASC et SSLIA aéroport de Marseille Provence

Notez de 1 (peu satisfait) à 5 (très satisfait)



RESP-SIE/mars 2008 session 20 - Evitement de crise dans le cadre de la sécurité civile

27 observations

themes suggérés

- visite d'un centre opérationnel des Sdis

adapter la notion de gestion de crise au métier d'inspecteur du travail

Aucune idée particulière.

Déclenchement de PPI ou ORSEC Une vraie manoeuvre sur le futur plateau technique impliquant tous les acteurs !!! (AVP TMD avec pollution, ...)

gestion des grands rassemblements, et leur problematique, la problematique attentats

Je pense que la gestion de crise est un thème idéal car il est en évidence, de façon la plus pragmatique possible, les problèmes rencontrés lors des travaux pluridisciplinaires.

la justice

traitement de l'information lors d'une crise

visite de la base sécurité civile très intéressante visite d'une caserne de SP

RESP-SIE/mars 2008 session 20 - Evitement de crise dans le cadre de la sécurité civile

11

27 observations

Commentaire
par contre je ne suis pas sûr que l'inverse soit vrai (connaissance du rôle de la DRASS par les autres services)... Suggestion: - faire intervenir des personnes des différentes administrations (DDE, DRIRE, DRASS) pour l'animation de l'exercice de crise.
amplifier les possibilités d'accès à internet: plus de postes et wifi
après l'exercice du traitement d'une crise, étudier les points à améliorer et mettre en place des outils pour travailler en commun.
Commentaire: - cette session m' a permis de mieux comprendre les rôles des Sdis, policiers, DRIRE, DDE dans le cadre de l'évitement de crise
Condenser les présentations du premier jour. Insérer un 2 ième exercice
Effectuer les visites du SDIS et de l'aviation civile "canadair" sur 2 demi journées à des jours différents en alternant mieux avec les interventions pour donner une cohérence à la semaine.
je pense que la rencontre entre les différents corps de métier est tellement appréciable et enrichissante qu'une seconde semaine aurait été la bienvenue. Je sais néanmoins que cela semble difficilement envisageable en raison de l'emploi très chargé des écoles du RESP, la nôtre y compris. Peut-être pourront-on "exiger" une plus grande représentativité des écoles du RESP sur une session (seulement 8 sur 34 présentes dans notre session)? Enfin, faites le nécessaire pour que ces échanges perdurent et ne s'altèrent jamais.
Je pense que pour l'exercice de gestion de crise du jeudi, le savoir le savoir faire et l'expérience, d'un lieutenant de sapeur pompier en formation (pas encore chef de groupe), est un peu limité pour faire face à ce type d'évènement. Ce type d'exercice me semble plus du niveau de chef de colonne, voir chef de site avec toutes les formations et les expériences nécessaires à la tenue de tel emplois. Dans le même registre les autres stagiaires étaient tous cadre A, alors que nous sommes tous cadre B et que certains étaient encore catégorie C il y a quelques mois, avec des études aussi pauvres que lointaines.
la visite du CTAU est trop rapide : pas le temps de poser des questions, d'écouter des appels et de voir leurs traitements la session "qu'est ce qu'une crise " est trop succincte pour être réellement utile et a du mal à s'intégrer dans l'ensemble Il aurait été bien de visiter une caserne et de voir les véhicules d'intervention Pour l'exercice évitement de crise en continu : peut-être serait il utile de faire un point avec les animateurs en cours de session pour réorienter les élèves vers ce qui est attendu : mais l'exercice est très bien organisé et très utile
Mieux présenter les différents corps et métiers présents et surtout multiplier les ateliers du type gestion de crise au COD qui sont les plus intéressants.
moins de powerpoint, plus de terrain et d'activités pratiques
présentation de l'état major de zone dans les locaux de ce dernier
Prévoir pour la prochaine session, une visite d'une caserne de sécurité civile. Continuer le cas pratiques (intérêt fort).
Privilégier les exercices de mise en situation et le travail pluridisciplinaire
remettre de la doc écrite
Un effort doit être porté au niveau de l'organisation des journées stagiaires de manière à éviter les temps de latence à répétition.
Une centralisation pour la gestion et l'organisation de la session par une seule équipe. Un seul coordinateur requis pour éviter les confusions, ou pertes d'information. Un dossier papier transmis aux élèves avec les bonnes informations (éviter les informations contradictoires ou fausses notamment sur les navettes). Un contact téléphonique (une personne au courant de l'organisation de cette session) utilisable le jour de l'arrivée en cas de problème (notamment concernant les navettes). Il faut que l'accueil possède un maximum d'information pour répondre aux questions concernant cette session et notamment la liste des élèves.

ANNEXE 6

**BIBLIOGRAPHIE ET
DOCUMENTS UTILISES**

ENTRETIENS REALISES

Ecrits :

Le livre Blanc de Jean-Luc SILICANI sur l'avenir de la Fonction Publique

Le rapport de la mission préparatoire au réexamen général du contenu des concours d'accès à la fonction publique de l'état, de Mme Corinne DESFORGES et Mr Jean Guy de CHALVRON janvier 2008.

Mémoire de stage master 2" droit de la sécurité civile et des risques" Philippe BODINO:"L'ENSOSP les éléments juridiques déterminants du projet d'établissement" 2007.

Mémoire DDA3, "Le pilotage stratégique des structures de mise en œuvre de la formation au cœur des enjeux de l'ENSOSP" Pascal LEPRINCE 2005

Travaux de groupe sur le Projet de contrat d'établissement de l'ENSOSP et synthèse de monsieur Joseph CARLES (2008)

Bilan 2008 des sessions inter écoles

Enquête identité des écoles mars 2007

Recherches internet :

Site internet du RESP : <http://194.199.119.55/site/>

Site internet des services du Premier Ministre : http://www.premier-ministre.gouv.fr/acteurs/premier_ministre/les_services_premier_ministre_195/

Site internet de Ministère du Budget, des comptes publics et de la fonction publique : <http://www.fonction-publique.gouv.fr/>

Site internet du Centre National de la Fonction Publique Territoriale

<http://www.cnfpt.fr>

Entretiens :

Monsieur Christian CHAUVIGNE, EHESP, fondateur du RESP

Monsieur Philippe SARDIN, président en exercice du RESP

Colonel Philippe BODINO, directeur de l'ENSOSP

Mme Danielle MICHEL, déléguée permanente du RESP

Mme Dominique SHAEFFER, division ingénierie pédagogique de l'ENSOSP

Mme Françoise TERRENOIRE, responsable documentaliste de l'ENSOSP

Capitaine Isabelle BERARD, responsable communication de l'ENSOSP