

Rapport d'activité 2014

Sommaire





PRÉAMBULE 4

HISTORIQUE 8

LES MISSIONS DE L'ECOLE 10

LES VALEURS DES SAPEURS-POMPIERS 14

UNE ECOLE QUI FORME 18
- Les formations d'intégration et d'adaptation 26
- Les formations de santé 30
- Les formations spécialisées 34
- Les formations supérieures 37
- Les formations opérationnelles 40
- Les formations de maintien et de perfectionnement des acquis 42
- Les formateurs 43
- L'ingénierie de formation 44
- Les jurys 46
- La gestion de la relation avec les usagers 47

UNE ECOLE QUI ANTICIPE 48
- PNRS 50
- Centre de ressources documentaires (CRD) 52
- Colloques, journées professionnelles 53
- Coordonner et conduire des études et recherches 55
- Prix de l'ENSOSP et revue « Perspectives » 59

UNE ECOLE PORTEUSE DE LA CULTURE SAPEUR-POMPIER, OUVERTE ET TOURNEE VERS L'EXTERIEUR 62
- Une école porteuse des valeurs 64
- Valeurs et éthique à l'ENSOSP 65
- Agir dans les réseaux porteurs et utiles 66
- Ouverture sur et à l'international 68
- Les nocturnes 70
- Développement d'une orientation clients 71

L'ORGANISATION ET LE PILOTAGE DE L'ETABLISSEMENT 74
- Les instances et commissions 76
- L'organisation 80
- Evaluation de la performance, pilotage, qualité 81

LES RESSOURCES 84
- Le personnel de l'école 86
- La politique de prévention et l'action sociale 88
- Le budget 90
- Les infrastructures et les matériels 92
- Conventions et marchés 96
- Communication 98
- Système d'information 99
- Evènements de l'année 100



Préambule

Au terme de cette année 2014, l'ENSOSP aura réalisé plus de 77 000 journées stagiaires, soit plus de 10 000 journées supplémentaire s par rapport à l'année 2013, ce qui représente 15% d'augmentation, au bénéfice de plus de 5 800 officiers, formés au travers de 287 sessions de formation programmées.

Rappelons que désormais toutes les promotions de lieutenants et de capitaines professionnels, bénéficient de la réforme de la pédagogie centrée sur les compétences à acquérir.

Ce bilan est assuré, grâce à l'engagement accru des formateurs de l'école, ainsi que des formateurs extérieurs relevant des SDIS, des universités, des administrations ou du secteur privé : ils sont plus de 900 actifs à s'investir ainsi à nos côtés en plus de leur travail quotidien.

Cette forte implication a permis cette année de répondre à la quasi-totalité des demandes des SDIS.

C'est dire l'importance de ces réseaux de formateurs provenant de toute la France et de différents horizons professionnels, dans une action partenariale essentielle, garante de l'adaptation de nos formations à l'évolution de l'écosystème administratif et opérationnel dans lequel seront amenés à s'exprimer les officiers et autres apprenants, qui viennent se former dans NOTRE école.

Notre public est pluriel, tous les grades et âges sont concernés, du lieutenant au colonel, en formation initiale, de spécialité ou de maintien des acquis, volontaire, professionnel ou officier du service de santé, mais aussi d'entreprise privée, de fonctionnaire ou de cadre territorial.

L'école a le souci de toujours mieux répondre aux attentes des employeurs et des apprenants et dans ce cadre, l'année 2014 a vu débuter, à la fois une nouvelle forme d'évaluation différée des formations (débutée avec la FILT 80), mais également une évaluation portant sur le savoir-faire et le savoir-être des officiers, en formation d'intégration ou d'adaptation à l'emploi.

Je tiens à souligner également l'engagement depuis le mois de juin, d'une importante démarche de révision, de l'adéquation des emplois, des activités et des compétences pour l'ensemble

des grades. Cette réflexion structurante est même une grande première pour le service de santé et de secours médical (SSSM) qui voient ainsi l'ensemble des métiers qui le compose, autour d'une même table.

Ce travail nous a été confié par la direction générale de la sécurité civile et de la gestion des crises (DGSCGC) et s'effectue sous son contrôle.

Je souligne, dans ce cadre, que la rénovation de la formation des officiers volontaires, qui concerne les activités exercées et les compétences requises, est également en cours, en relation étroite avec la fédération nationale des sapeurs-pompiers de France (FNSPF) et s'inscrira dans les perspectives offertes par la formation ouverte et à distance (FOAD).

L'objectif principal est de réserver à terme le présentiel aux situations d'apprentissage et de refondre les modalités d'évaluation, sous une forme d'évaluation continue, plus adaptée à la formation pour adulte.

L'achèvement des référentiels emplois, activités, compétences (REAC) des officiers sapeurs-pompiers professionnels du tronc commun et des personnels SSSM et des référentiels activités, compétences des sapeurs-pompiers volontaires (RAC) conduira la tutelle à réviser le contenu et la durée des formations après validation par le comité de pilotage et les différentes instances officielles de ces référentiels.

La liste est longue des sujets qui pourraient être mis en valeur, je me focaliserai sur quelques-uns des pôles d'excellence de l'ENSOSP, qui ont vu cette année des développements nouveaux.

Ainsi, les formations au plateau technique, dont la pédagogie est plébiscitée par les stagiaires de tous horizons se perfectionnent, sous l'autorité d'un encadrement renouvelé.
La mise en place sur le site d'un caisson bois et le projet de construction d'un bâtiment dédié à la compréhension du système feu, s'inscrivent par ailleurs, dans notre volonté de développer et de qualifier avec l'université d'Aix-Marseille, des formations à l'ingénierie du feu.
L'ingénierie pédagogique et de formation de notre école nationale tend à se répandre également, grâce aux stages mis en place et au travail en réseau avec l'ensemble des SDIS.

L'approche par les compétences, la simulation et la FOAD, avec notamment la montée en charge de la plateforme Moodle, sont des sujets d'échanges riches et fréquents avec la plupart des SDIS.
Ainsi, en 2014, ce sont près de 900 stagiaires, toutes formations confondues, qui ont fréquenté la plateforme.

La FOAD concerne en priorité les sapeurs-pompiers volontaires (SPV). Cette année a vu, par exemple, l'aboutissement de l'effort de mise en forme des formations destinées aux SPV du SSSM, par la construction du dernier module de la formation d'intégration qui était encore enseigné exclusivement à Aix-en-Provence en présentiel, le module secourisme.
Ce module sera réalisé en 2015 pour partie par déconcentration en école chargée de mission (ECM) et pour partie en enseignement à distance (EAD).

Les médecins, pharmaciens et infirmiers volontaires disposent donc désormais d'une formation d'intégration de 18 jours, dont 7 jours se feront en présentiel totalement déconcentré et 11 jours en EAD.

La recherche et l'innovation ne sont pas en reste : les axes de recherche de l'ENSOSP vont bénéficier d'un nouveau développement grâce au partenariat envisagé en 2014 avec Aix-Marseille Université.
Nous souhaitons nous adosser à la deuxième université de France pour, notamment, promouvoir des thèses de doctorat dans nos champs de compétence dès 2015 et mettre au point un master d'ingénierie du feu.

La gestion des situations d'urgence, de catastrophe voire de crise, ainsi que le retour d'expérience, font partie de ces champs de recherche à développer, en lien avec notre tutelle.

Dans le domaine du service de santé, nos partenariats universitaires déjà existants, viennent de déboucher sur un nouvel accord, d'une part pour la création en 2015 d'un master 2 de prévention et de promotion de la santé, spécifique au SSSM et d'autre part sur une attestation complémentaire de formation universitaire en urgence, constituant le niveau 2 du module urgence du DIU actuel.

L'ENSOSP a été enregistrée en 2014 par l'organisme national gestionnaire du développement professionnel continu (OGDPC), ce qui permettra à toutes les formations du SSSM de répondre aux obligations professionnelles et déontologiques de formations continues des personnels de santé.
Dans ce même registre des services de santé, nous avons développé au SIMURGe des formations d'urgence, destinées aux services de santé au travail de grandes entreprises extérieures, ainsi qu'avec Aix-Marseille Université des formations continues pour les personnels paramédicaux des secteurs hospitalier et libéral.
Autre pôle d'excellence qui valorise le savoir-faire de notre profession : le champ de la gestion des

crises et du commandement opérationnel.

L'école associe à ses exercices pratiques de mise en œuvre de centres opérationnels, des représentants des autres acteurs concernés, qu'il s'agisse de représentants du corps préfectoral, services de protection civile, élus, force de sécurité publique, autres administrations ou organismes experts.

Sous l'égide de la DGSCGC, il nous semble nécessaire de développer cette synergie et d'institutionnaliser les partenariats avec les organismes de formation, les différents acteurs de la réponse aux situations d'urgence de catastrophe ou de crise.

Les formations à la prévention, développées sur notre site parisien d'Oudiné, mais aussi les formations à l'intervention sur les risques chimiques et radiologiques, la recherche des causes et circonstances d'incendie, tout comme notre portail national des ressources et des savoirs (PNRS) et le centre de ressources documentaires (CRD), sont autant de pôles d'excellence qui apportent un service apprécié et une réelle satisfaction.

> "Ensemble, nous relèverons le défi de 2015 et je reprendrai la définition du symbole du rassemblement, en ajoutant que ce qui nous unit est plus fort que ce qui peut diviser."

Je pourrais également évoquer l'action internationale, les colloques et journées professionnelles, les sessions de FMPA destinées aux DDSIS, médecins chefs et leurs adjoints, ou le programme européen de recherche Hyresponse, qui a vu se dérouler cette année le premier colloque européen sur ce thème et a rencontré un franc succès.

La meilleure formation au meilleur coût, qui nous est demandée par la gouvernance, c'est aussi grâce aux services support, grâce aux efforts déployés pour rationaliser, optimiser et rendre le soutien du cœur de métier de l'école toujours plus performant.

En effet, grâce à l'engagement de ces services de soutien, nous accueillons, transportons, logeons et restaurons tous nos usagers, partenaires et clients dans de très bonnes conditions.

L'ENSOSP veut s'inscrire durablement comme un lieu de rencontre, de développement et de mutualisation du savoir-faire français en matière d'incendie et de secours, et, sans volonté d'hégémonie ou de corporatisme, avec pour seul souci l'intérêt général, prendre part au développement de notre système de réponse de sécurité civile, au sein duquel les sapeurs-pompiers occupent une place importante.

Pour ce faire, l'école est en attente des développements annoncés par le ministre de l'intérieur lors du congrès de la FNSPF en Avignon qui affiche une forte volonté de réaffirmer la place de l'Etat dans l'exercice des missions régaliennes des SDIS.

Une place réaffirmée notamment auprès de l'encadrement supérieur de direction : *« Il faut aussi que nous puissions avoir des carrières, des personnels de direction, qui puissent cheminer dans l'administration et exercer des responsabilités managériales en ayant le souci des hommes sur le terrain. L'ENSOSP est une grande école, que j'ai visitée, à Aix-en-Provence, il y a quelques semaines. Ce qui témoigne de ce dont nous sommes capables en matière d'enseignement, de formation et d'excellence.*

Je souhaite que nous engagions une réflexion collective pour évaluer les conditions dans lesquelles nous pouvons utiliser cet outil ambitieux et performant, de manière à pouvoir être capable, là aussi, d'organiser nos services en leur offrant les meilleurs dirigeants possibles, pour que dans la





durée nous puissions assurer la montée en gamme de nos services d'incendie et de secours d'urgence à la personne. »

Ces déclarations ont suscité de l'intérêt, prenant le relai des perspectives ouvertes par le pacte de sécurité civile annoncé par l'ancien directeur général de la sécurité civile et de la gestion des crises.

L'ENSOSP est naturellement à la disposition de sa tutelle pour participer, à la place qui est la sienne, modestement mais avec conviction, à ces réflexions.

Je tiens enfin à exprimer mes remerciements, à l'égard de tous les personnels de l'école, les équipes du secrétaire général, les personnels des départements de formation et de la direction des études, sans oublier les personnels du plateau technique, du service de santé et de secours médical, du cabinet et de la communication.

Ensemble, nous relèverons le défi de 2015 et je reprendrai la définition du symbole du rassemblement, en ajoutant que ce qui nous unit est plus fort que ce qui peut diviser.

A l'adresse des personnels de l'école, je poursuivrai les actions visant à développer le bien-être au travail, autant qu'il est possible, en veillant avec attention à la consolidation des conclusions de la deuxième enquête relative aux risques psychosociaux qui a été dépouillée fin décembre.

Merci également à tous les acteurs qui se sont investis dans le fonctionnement de NOTRE école :

- les formateurs extérieurs, qui sont plus de 900, sans lesquels l'école ne pourrait pas fonctionner et qui doivent eux aussi se remettre en cause dans le nouvel environnement pédagogique,
- les officiers en formation.

Merci à ceux qui nous soutiennent : les SDIS (leurs présidents, leurs directeurs, leurs cadres), à ceux qui nous accompagnent : le directeur des sapeurs-pompiers, le sous-directeur des ressources, des compétences et de la doctrine d'emploi ainsi que le bureau de la formation, des techniques et des équipements à la DGSCGC.

Un merci particulier aux membres du conseil d'administration des 3 collèges (état, élus et représentants de la profession). Cette gouvernance nous a permis jusqu'alors, de répondre aux attentes des usagers et des clients, en faisant preuve d'attention à l'égard des problématiques exposées.

Le budget pour 2015, voté en conseil d'administration le 28 novembre 2014, même s'il contribue à l'effort de rigueur national, devrait nous permettre de poursuivre notre action et faire face à nos responsabilités, en assurant les missions qui nous sont dévolues par le décret fondateur de l'ENSOSP.



Colonel Francis MENÉ,
Directeur de l'ENSOSP





L'historique de l'ENSOSP



2007

Délocalisation de l'ENSOSP à Aix-en-Provence et Vitrolles dans des locaux provisoires.



1977

Création de l'Ecole Nationale Supérieure des Sapeurs-Pompiers (ENSSP) à Nainville-les-Roches.

2002

Annonce de la délocalisation à Aix-en-Provence par Nicolas Sarkozy, Ministre de l'Intérieur.

1986

L'ENSSP devient l'Ecole Nationale Supérieure des Officiers de Sapeurs-Pompiers (ENSOSP).

2004

Décret du 7 juin n°2004-502, qui confère à l'École un statut d'établissement public placé sous la tutelle de la Direction de la Sécurité Civile. Implantation d'une 1ère antenne à Aix.





1994

Création de l'Institut National d'Etudes de la Sécurité Civile (INESC). L'École est rattachée à l'institut par décret.

30 ans après sa création à Nainville-les-Roches, la nouvelle ENSOSP vient de voir le jour à Aix-en-Provence (le 1er février 2010).

Ces 30 années nous ont conduits à une nouvelle ère, qui est le fruit de l'histoire et de l'évolution de notre corporation, de la place des sapeurs-pompiers dans la sécurité civile et dans la cité, de la structuration de l'encadrement des corps de SP, de leur adaptabilité et de leur amélioration continue. Il faut en remercier l'ensemble des acteurs : L'Etat et au premier rang la DGSCGC, les SDIS leurs élus et leurs SP, le CNFPT, la FNSPF, les Présidents successifs de CA et les Directeurs de l'établissement. C'est leur action conjuguée qui nous a conduit-là.

C'est une nouvelle étape dans la vie de notre école, qui s'inscrit dans la continuité de l'action de tous ceux qui, au cours de ces 30 ans, ont contribué à son développement.

2009

Finalisation du nouveau pôle pédagogique.



2012

fin du contrat du colonel Philippe BODINO en tant que directeur de l'ENSOSP.



2008

Mise en œuvre du plateau technique.





2011

Inauguration de l'ENSOSP par le Président de la République.

2013

Du 1er septembre 2012 au 13 janvier 2013 : le Colonel François PRADON est directeur par intérim de l'ENSOSP

14 janvier 2013 : nomination du Colonel Francis MENÉ, Directeur de l'ENSOSP







Les missions de l'école

Les missions de l'école sont définies par son décret fondateur du 7 juin 2004.



Les missions de l'école

1° **La mise en œuvre de la formation initiale et continue** des officiers de sapeurs-pompiers professionnels et volontaires.

2° **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.

3° **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.

4° **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.

5° **Le développement d'actions de coopération internationale,** notamment en matière de formation et de recherche, dans ses champs de compétence.



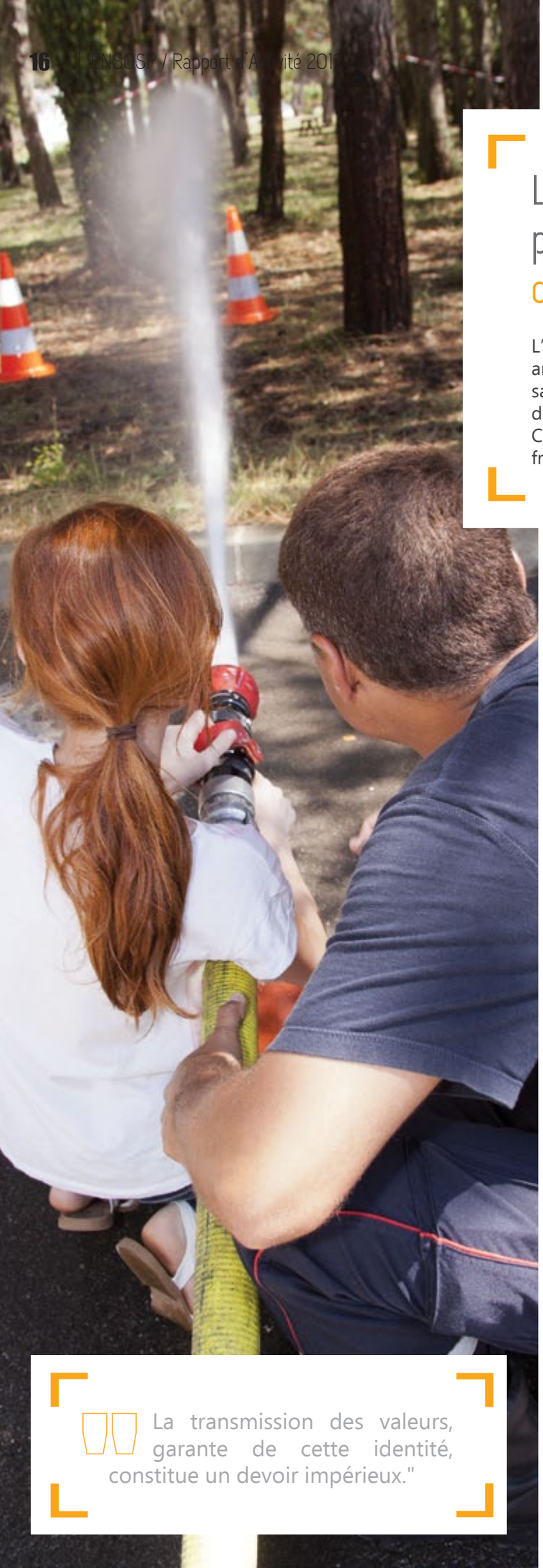

L'ARRIVÉE DES SECOURS
N
W
E
S
CHEF DE
SECTEUR





Les valeurs

L'identité des sapeurs-pompiers trouve son ancrage dans les valeurs universelles de sauvegarde et de respect des Hommes, du sens du secours, de l'assistance et de la solidarité. Cette identité est fidèle aux valeurs de la nation française et donc de la République.



Les valeurs des sapeurs-pompiers constituent le socle de leur identité

L'identité des sapeurs-pompiers trouve son ancrage dans les valeurs universelles de sauvegarde et de respect des Hommes, du sens du secours, de l'assistance et de la solidarité. Cette identité est fidèle aux valeurs de la nation française et donc de la République.

L'engagement citoyen pour l'intérêt général de la nation, est l'élément fondamental de l'identité des sapeurs-pompiers français. Cet engagement citoyen est fortement imprégné du don de soi et de l'esprit de modernité. Il se fait au sein d'une communauté historique de sapeurs-pompiers volontaires et professionnels dans un esprit de complémentarité et d'interactions au profit d'autrui, sans aucune discrimination dans la prise en charge des victimes et entre les sapeurs-pompiers.
La transmission est fondamentale dans la pérennité de cette identité, qu'elle se fasse de génération en génération, des anciens vers les nouveaux, des cadres vers les subordonnés, des formateurs vers les apprenants.
La transmission des valeurs, garante de cette identité, constitue un devoir impérieux pour tous les sapeurs-pompiers.
La formation est un des moteurs principaux de cette transmission. L'Ecole Nationale Supérieure des Officiers de Sapeurs-Pompiers est une institution centrale dans cette action de formation. A ce titre, elle doit d'une part, être porteuse des valeurs qui font l'identité des sapeurs-pompiers. D'autre part, les valeurs des sapeurs-pompiers conditionnent fortement les valeurs de l'école.

> La transmission des valeurs, garante de cette identité, constitue un devoir impérieux."

▶ Une école qui occupe une place centrale dans la transmission des valeurs :

- La première des valeurs de l'école est la transmission des valeurs des sapeurs-pompiers :
  – **Républicaines** (liberté, égalité, fraternité), car l'école est avant tout une école de la République.
  – **Professionnelles** (légalité, efficacité, adaptabilité, continuité, probité, exemplarité) car elles fondent l'action de tout agent public.

– **Humaines** (engagement, respect, sens de la solidarité) car les valeurs humaines sont les valeurs fondamentales de l'identité des sapeurs-pompiers.

- L'école est une pièce essentielle du modèle français des secours.
- L'action des sapeurs-pompiers leur donne un rôle d'acteur modèle du développement durable dans ses trois composantes (environnementale, sociétale et économique).

▶ Une école qui donne la priorité aux valeurs humaines :

- L'engagement des officiers de sapeurs-pompiers doit être à la hauteur de ces enjeux.
- L'officier se doit d'être un exemple tant dans ses fonctions de chef que dans ses fonctions de manager. L'exercice de la fonction d'officier impose loyauté envers sa hiérarchie, les autorités territoriales et celles de l'Etat.
- Ce métier et ses activités profondément empreints de tradition, doivent se conjuguer avec la modernité qui leur est indispensable.
- L'officier de sapeur-pompier est également un cadre qui doit être capable de jouer sur plusieurs registres au-delà de la seule dimension opérationnelle. Il doit donc être polyvalent.
- Les apprenants doivent, à travers leur formation, franchir un seuil de responsabilité qui donne les aptitudes au commandement.

▶ Enfin l'ENSOSP est aussi une école :

- dont la place est affirmée et renforcée dans le dispositif de formation,
- de tous les SDIS et de tous les officiers,
- performante,
- soucieuse des équilibres,
- ouverte en toute transparence.







Une école qui forme

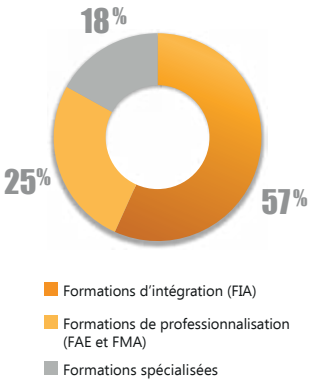
L'ENSOSP forme les 25 000 officiers de sapeurs-pompiers français professionnels, volontaires et du service de santé (infirmiers, médecins, pharmaciens, vétérinaires). Elle est en charge de leur formation tout au long de la vie professionnelle.



Une école qui forme

Les formations dispensées ont pour objectif de répondre aux commandes d'une part, des employeurs (SDIS) en termes de qualité managériale et opérationnelle et d'adaptabilité et d'autre part, de la Direction Générale de la Sécurité Civile et de la Gestion des Crises (DGSCGC) en termes normatifs et prospectifs.

En 2014, 57% des journées de formations dispensées par l'école relèvent des formations d'intégration (dont les formations d'intégration du personnel de santé), 25% des journées de formations de professionnalisation (formations d'adaptation à l'emploi et formation de maintien des acquis) et 18% des journées de formations spécialisées ; 5 800 officiers ont été formés et 287 sessions de formation organisées.



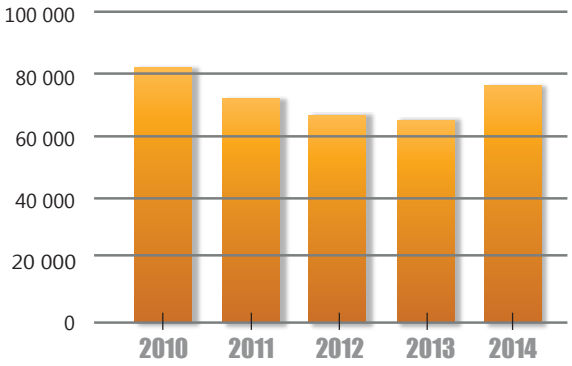
Creuset des initiatives et des démarches partenariales et institutionnelles, l'école a par ailleurs en charge la formation des conseillers techniques et propose une formation de haut niveau à travers des Masters spécialisés (gestion des risques, gestion de la sécurité globale, droit de la sécurité civile, NRBCe).
La formation des sapeurs-pompiers volontaires est un axe stratégique de l'ENSOSP. En 2014, ce sont près de 12% de nos formations de FI et FAE qui ont été consacrées à des officiers de sapeurs-pompiers volontaires. Si nous ajoutons la formation réalisée à distance, autre orientation forte de l'école, le taux atteint environ 14%.

▶ Nombre et taux de réalisation des journées stagiaires en 2014

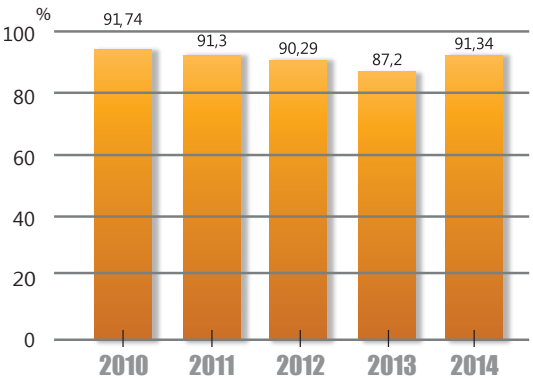
Pour 2014, 84 719 journées stagiaires ont été programmées au calendrier général de l'ENSOSP et 77 383 ont été réalisées, soit un taux de réalisation de 91,34 %. Pour 2015, c'est 92 178 journées stagiaires qui seront programmées.

Ainsi, le département des formations d'intégration (DEFI) a réalisé 59 672 J/S sur les 66 986 prévues, soit un taux de réalisation de 89,08 %, le département des formations de professionnalisation et de la prospective (DEPRO[2]) a réalisé 12 727 J/S sur les 11 391 prévues soit un taux de réalisation de 111,72 % et la division FORSAN a réalisé 4 984 J/S sur les 6 342 prévues soit un taux de réalisation de 78,58 %.

Evolution du nombre de journées stagiaires réalisées



Taux de réalisation des journées stagiaires programmées



Calendrier des formations 2014

Le calendrier 2014 des formations a fortement été impacté par les effets de la réforme de la filière puisque nous avons observé une augmentation de plus de 15% du nombre de journées stagiaires par rapport à 2013 en raison du fort accroissement du nombre de formations d'intégration de lieutenant et d'adaptation de capitaine.
Par ailleurs, confortée par la parution de l'arrêté du 8 août 2013 concernant la formation des officiers volontaires et par la signature de la charte du volontariat par le ministre de l'intérieur, l'ENSOSP a intensifié ses actions de formation et d'accompagnement à distance pour les officiers SPV. Ainsi, dès 2014, leur venue à l'école a pu être préparée en amont avec la mise en service de la plateforme Moodle permettant une mise en ligne de produits de formation à distance et de tests de positionnement.

L'année 2014 a été également riche en production de conceptions pédagogiques avec notamment la rédaction d'un nouveau référentiel d'évaluation, la mise en place d'une sensibilisation, à l'attention des SDIS, à la formation par l'approche par les compétences et enfin le démarrage de l'écriture des référentiels emplois, activités et compétences pour les officiers de sapeurs-pompiers professionnels et du SSSM et des référentiels activités et compétences pour les officiers de sapeurs-pompiers volontaires.

La rédaction des Référentiels Emplois, Activités et Compétences (REAC) et Référentiels Activités et Compétences (RAC)

En application des textes réformant les carrières et la formation des sapeurs-pompiers professionnels et les activités des sapeurs-pompiers volontaires parus en 2012 et 2013, le directeur général de la sécurité civile et de la gestion des crises a chargé l'ENSOSP de la rédaction d'une part, des référentiels décrivant les emplois, les activités et les compétences des officiers de sapeurs-pompiers professionnels du tronc commun et des personnels du service de santé et de secours médical et d'autre part, des référentiels décrivant les activités et les compétences des sapeurs-pompiers volontaires.

Afin de donner une large assise à la rédaction de ces textes fondateurs et ainsi garantir leur légitimité, trois groupes de travail ont été constitués, composés d'officiers de tous statuts et de toutes origines, qui se réunissent dans le cadre d'un programme soutenu de séminaires de travail.

En 2014, ce sont ainsi 5 séminaires REAC et RAC qui se sont tenus dont un spécifiquement pour le SSSM. En 2015, 6 séminaires sont programmés, d'ici fin juin, pour finaliser le REAC des officiers de sapeurs-pompiers. Le REAC SSSM, quant à lui, devrait être finalisé fin 2015.

Perspectives 2015

En 2015, une réflexion générale, avec les employeurs SDIS, adossée à l'écriture des REAC et RAC, sera poursuivie, par la voie de l'évaluation différée des formations et du retour d'expérience, pour faire évoluer les formations d'intégration.

Ensuite, l'absorption des impacts de la réforme de la filière se traduira, de nouveau en 2015, par une augmentation du nombre de journées stagiaires des formations de lieutenant et de capitaine (+10%).
L'ENSOSP devra donc renforcer l'efficience de ses équipes de responsables et officiers référents de formation pour accompagner l'ensemble de ces formations en 2015.

Les retours d'expérience seront analysés par le conseil de perfectionnement et une seconde évaluation différée, celle des formations par les stagiaires, sera poursuivie en 2015, pour les formations d'intégration de lieutenant de 1ère classe de sapeur-pompier professionnel (FILT 1C SPP).

Enfin, il est prévu également, au cours du deuxième semestre 2015, d'engager la conception des formations d'intégration et d'adaptation sur la base des référentiels de formation et d'évaluation issus de la rédaction des REAC et RAC.
C'est un beau challenge que l'ENSOSP doit relever avec l'appui des SDIS et de la DGSCGC.

La satisfaction des officiers en formation

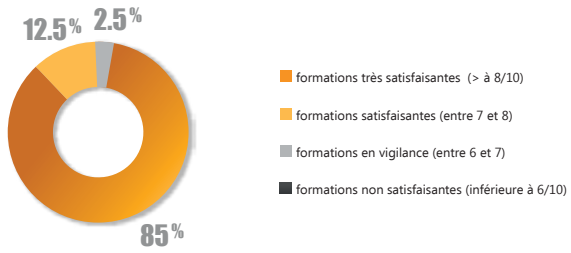
Le bilan des évaluations à chaud, qui porte à la fois sur le volet pédagogique et logistique, fait par les stagiaires, est positif pour l'ensemble de nos formations et même en légère hausse par rapport à 2014 (cf. graphique ci-après). Toutefois, le nombre d'évaluations réalisées est moindre (66 en 2014 contre 106 en 2013).

Enfin, pour la première fois en 2014, l'ENSOSP a sollicité les SDIS pour la mise en œuvre de l'évaluation différée des formations afin de connaitre la portée et les incidences de celles-ci dans le monde du travail.

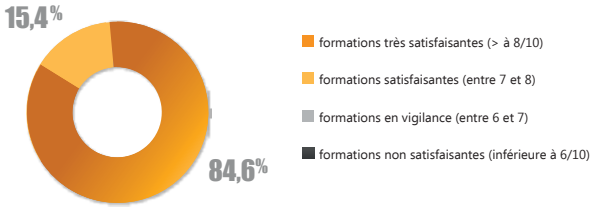
L'enquête par entretiens téléphoniques, confiée à l'IFOP, s'est déroulée en 2014 auprès des anciens élèves de la FILT 80 ayant achevé leur scolarité fin 2013. Les résultats montrent, tant de la part des anciens stagiaires que des employeurs, que la formation correspond en grande partie à leurs attentes. Toutefois, une amélioration est nécessaire sur les volets « approche par les compétences » et immersion professionnelle. Ces remarques seront prises en compte dans les travaux du REAC/RAC.
Ces évaluations différées se poursuivront en 2015 avec les FILT 81 et 82.

Inscrite dans une démarche d'amélioration continue, l'ENSOSP s'engage une nouvelle fois, avec les employeurs, pour rendre encore plus efficace et efficiente la formation des officiers.

Niveau de satisfaction au 1er semestre 2014



Niveau de satisfaction au 2ème semestre 2014



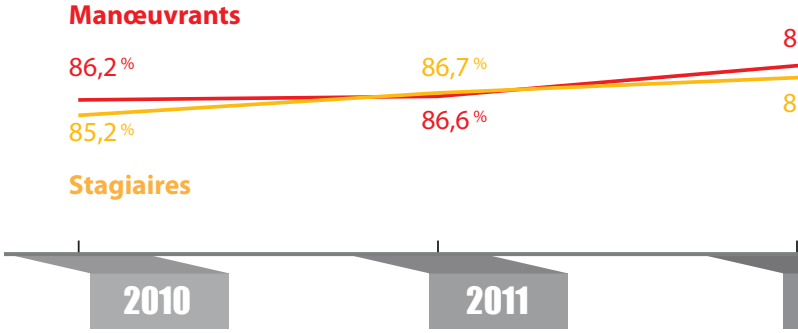
La satisfaction des officiers en formation et des manœuvrants sur le plateau technique

L'objectif 2014 est d'atteindre un taux de 80% de satisfaction pour l'ensemble des formations pratiques et il a été largement rempli, puisque près de 90% de stagiaires se sont déclarés très satisfaits de leur formation suivie au plateau technique et 89% des manœuvrants. Ce taux est stable par rapport à 2013 pour les stagiaires et pour les manœuvrants.

Evolution du taux de satisfaction des stagiaires et des manœvrants au plateau technique de 2010 à 2014

Enfin, l'ENSOSP répond au volume des J/S, aux nombres de sessions et de formés grâce à la richesse de son réseau de formateurs. Ils sont 1 006 formateurs en 2014. 56 % d'entre eux sont des personnels des Services d'Incendie et de Secours (SIS), les autres proviennent du privé ou du public (universités, administrations, collectivités…).

Evolution du taux de satisfation des stagiaires et des manoeuvrants au plateau technique :





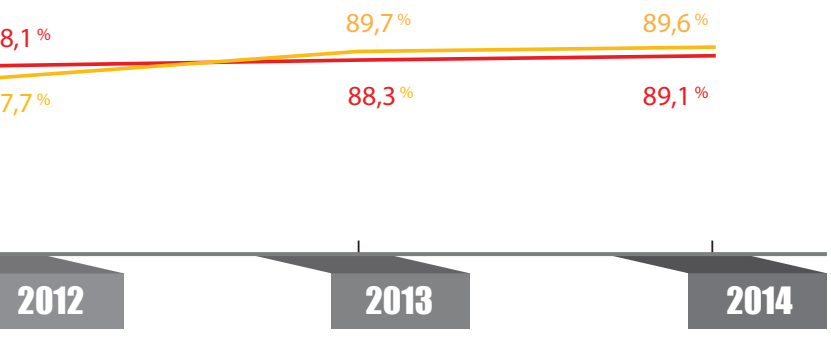


Pôle d'expertise et d'excellence de l'école

L'école développe des pôles d'excellence. Ce sont des domaines dans lesquels elle développe une expertise et un leadership, et pour lesquels elle est incontestable et reconnue par ses usagers et le monde extérieur.

Ces pôles d'excellence sont les suivants :

- La formation à la prévention (Etablissements recevant du public, IGH, installations classées). C'est le pôle historique, puisque c'est autour de lui qu'a été créé l'embryon de l'école en 1946. La technicité développée et la pratique opérée sur le terrain s'y mêlent à travers le réseau de formateurs et les méthodes pédagogiques, qui utilisent des cas réels et concrets.
- La gestion opérationnelle et commandement. L'école en est la dépositaire. Elle prend sa source dans la MRT (méthode de raisonnement tactique) militaire, qui a été adaptée aux conditions du monde sapeur-pompier, et à la pratique opérationnelle des SDIS (4 millions d'interventions annuelles). Le retour d'expérience Retex et le réseau de formateurs de terrain (immergés en permanence dans des situations opérationnelles, structurantes pour la doctrine que construit l'école) en sont les piliers.
- La gestion des risques et des crises ; développées dans les formations supérieures dédiées aux cadres qui suivent un cycle d'adaptation aux emplois de direction (Chefs de groupement et Directeurs Départementaux Adjoints), puis dans le cadre de formation de haut niveau (master II), ces domaines sont aujourd'hui parfaitement maîtrisés par l'école. L'ENSOSP propose depuis 10 ans un master II en gestion des risques, en partenariat avec l'Université de Haute Alsace. Elle a élargi son offre en 2012 sur de nouvelles thématiques : le management de la Sécurité Globale à travers un partenariat avec l'Université technologique de Troyes. Plus de 1 000 heures de formation sont programmées sur ces deux thématiques que sont la gestion des risques et des crises à travers une offre variée destinée à un large public (SP, CNFPT, INET, CHEMI, Universités, etc). Elle confirme son positionnement dans la mise en situation contextualisée des stagiaires dans des exercices adaptés à la gestion de situations de crise.
- Les mises en situation opérationnelles. L'école dispose d'un plateau technique qui recrée l'intégralité de la chaîne opérationnelle à l'échelle 1 : situations de terrain (300 scénarios modélisés et évolutifs), les 6 centres de secours (véhicules, matériels, vie humaine), le CODIS CTA. Les formateurs/tuteurs y font partager, dans un cadre défini, leurs apports techniques et leur vécu humain.
- La pédagogie de la simulation. Simuler la réalité est devenu un domaine d'expertise de l'école. Cette pédagogie de la simulation est couplée à la technique du debriefing (avec l'appui de la vidéo, d'observateurs, de bases de données collectées en réel). Cette pédagogie s'appuie sur des simulateurs réels (plateau technique), de réalité virtuelle (reproduction de sites industriels, cartographies animées...). La formation aux gestes d'urgence médicale (SIMURGe) en est un des fleurons.
- Le portail national des ressources et des savoirs. L'école s'est dotée d'un outil de diffusion, de production et de partage, autour de 12 plateformes thématiques dématérialisées. Ces plateformes s'appuient sur un large réseau humain d'experts et de référents, ainsi que de correspondants départementaux ; des milliers de personnes y contribuent quotidiennement.
- La formation NRBCe. Les SDIS sont les primo intervenants du domaine (80 000 interventions annuelles), ce qui leur donne une légitimité et une pertinence technique et opérationnelle. Les conseillers techniques du plus haut niveau sont formés à l'ENSOSP, au moyen des méthodes actives et sur la base d'outils les plus pointus.



- L'ingénierie pédagogique et de formation. La description et la définition du métier, par l'approche par les compétences, et les situations d'apprentissage qui en découlent, mixent les disciplines et les matières classiques. Sur ce sujet, l'école est innovante et met son ingénierie au service de formations les plus professionnalisantes possibles.

FORMALTIS

Depuis 2011, l'école est dotée d'un outil de gestion informatisée des formations : FORMALTIS.
Cet outil, via un accès internet, permet un partage d'informations entre les agents de l'ENSOSP, les usagers (SDIS), les formateurs et les stagiaires. Plus spécifiquement, il permet :

Aux formateurs :

- de postuler en ligne sur les besoins pédagogiques des sessions de formation de l'ENSOSP (par date, par qualification)
- de visualiser immédiatement les convocations après qu'ils aient été retenus
- de commander leurs prestations logistiques, déplacement, navette, hébergement et restauration
- de visualiser ou d'éditer leur emploi du temps de la semaine
- de visualiser ou d'éditer l'emploi du temps de la semaine d'une session, afin de mieux appréhender la contrainte et le cadre de leur intervention

Aux responsables formation des SDIS :

- de consulter le nombre de places qui leur sont pré-affectées (donc garantie d'inscription)
- de saisir nominativement des stagiaires sur les places qui leur sont réservées
- d'être informés en temps réel du traitement de ces demandes
- d'éliminer les courriers d'accusé de réception de dossiers, de demande de pièces manquantes et de refus d'inscription pour cause de promotion complète
- de visualiser ou d'éditer l'emploi du temps de la semaine des sessions des stagiaires de leur SDIS
- de consulter la liste des stagiaires d'une session
- de consulter le récapitulatif des interventions des formateurs associés relevant de ce SDIS



Aux stagiaires :

- d'accéder à leur espace personnel sur internet
- de visualiser ou d'éditer leur emploi du temps de la semaine
- de consulter la liste des stagiaires de la session, afin de covoiturer par exemple

A l'ENSOSP :

- de dématérialiser les dossiers (convocations stagiaires, formateurs) et le flux papier associé
- de réduire le délai de traitement des dossiers



- de sécuriser, de simplifier et d'alléger la saisie de données
- d'éditer automatiquement les factures
- d'assurer l'automatisation des commandes de prestations logistiques

Cette mise en place a nécessité un important travail en amont de la part du personnel de l'ENSOSP, notamment quant à la réflexion sur les fonctionnalités attendues du logiciel et à la démarche de dialogue compétitif.
L'année 2014 a été consacrée à l'optimisation de l'utilisation de cet outil et à celle du requêteur qui lui est associé afin de disposer d'indicateurs fins sur les coûts de formation.

Ce projet, qui se déroule sur plusieurs années, témoigne de la spécificité des problématiques de formation de l'ENSOSP.
Une augmentation très sensible de l'activité de ces formations est due à la parution des textes sur la refonte de la filière.

Mises en place de façon expérimentale au cours de l'année 2012, les évolutions pédagogiques consécutives aux travaux de conception du profil attendu après formation (PAAF) ont été intégrées dans les programmes des FILT de 1ère classe.

Les autres formations de capitaine et lieutenant ont bénéficié, également, au cours de l'année 2014, de certaines dispositions de ces travaux.



Les formations d'intégration et d'adaptation des lieutenants et capitaines professionnels et volontaires : le cœur de métier de l'École

Les formations d'intégration de lieutenant de sapeur-pompier professionnel et volontaire, avec 49% des journées stagiaires, soit 40 104 journées stagiaires, sont le cœur de métier de l'école.

LES FORMATIONS D'INTÉGRATION DE LIEUTENANT DE 1ÈRE CLASSE DE SAPEUR-POMPIER PROFESSIONNEL (FILT SPP)

La formation d'intégration de lieutenant de 1ère classe de sapeur-pompier professionnel (FILT-1C) est ouverte aux officiers ayant été nommés dans ce grade suite à la réussite aux concours interne ou externe.

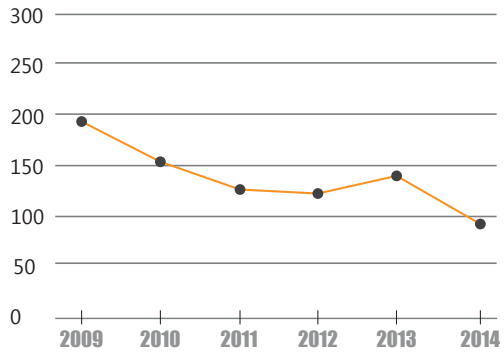
D'une durée totale de 32 semaines réparties sur 11 mois, la formation se décompose en plusieurs modules :

- Compréhension des emplois d'équipier, de chef d'équipe et de chef d'agrès
- Opérationnel en technique opérationnelle et chef de groupe
- Management du niveau officier de garde et chef de centre
- Culture générale liée aux connaissances, manière de s'y prendre et comportement lié à la tenue de cet emploi
- Compréhension des emplois spécialisés RCH1, RAD1 et FDF2
- Ingénierie des risques

En 2014, les besoins exprimés par les SDIS en formation de lieutenant sont les suivants :

Les SDIS ont exprimé une demande de formation de 93 lieutenants et 2 sessions ont été mises en place : les 83ème et 84ème promotions de lieutenant de 1ère classe qui ont débuté respectivement leur formation en mars et septembre 2014.

Demande formation des SDIS de Lieutenant 1ère classe SPP



En matière pédagogique, 2014 aura vu la stabilisation des enseignements issus des conclusions des travaux du PAAF pour la FILT 1C.

Les situations d'apprentissage qui ont été intégrées à la formation apportent une valeur ajoutée en créant un lien direct entre le champ de la formation et celui de l'exercice des activités professionnelles.

Toutefois, elles nécessitent une remise en cause du positionnement du formateur et de l'apprenant.







▶ Semaine du Modèle Français de Sécurité Civile

La formation humaine et managériale des cadres constitue, tout au long de leur parcours à l'ENSOSP, un axe majeur.

Pour coller au plus près des compétences attendues en situation professionnelle et aux caractéristiques de ce métier, une semaine spécifique sur le modèle français de sécurité civile a été introduite depuis novembre 2011, en mode expérimental. Cette mise en place se base sur les travaux du PAAF en partenariat avec la Fédération Nationale des Sapeurs-Pompiers de France (FNSPF).

Ce module, symbole de la refondation pédagogique, développe quatre apprentissages :

- l'évolution historique de l'organisation des secours en France
- l'importance du dispositif complémentaire SPP/SPV et de son management
- l'importance de la coexistence du monde associatif et du service public
- l'optimisation du management, une ressource précieuse et fragile en lien avec les employeurs de SPV

Le taux de satisfaction des stagiaires comme des formateurs, notamment des acteurs du volontariat, est très positif.
En 2014, cette semaine conserve son format, et évolue sur le plan pédagogique. Le module est dispensé également aux formations d'adaptation de capitaine. Ainsi, de nouvelles situations d'apprentissage complémentaires ont été expérimentées, notamment en intégrant les réflexions d'une étude de l'Institut français de sécurité civile (IFRASEC), « Entre approche économique et modèle social : regard sur le volontariat de sapeurs-pompiers ».

Cette mise en synergie avec les autres situations d'apprentissage concernant les domaines d'activités de l'officier relatifs à son rôle dans la structure et l'encadrement des personnels (cf. référentiels d'activités et de compétences du PAAF), permettra de renforcer les apprentissages contextualisés.

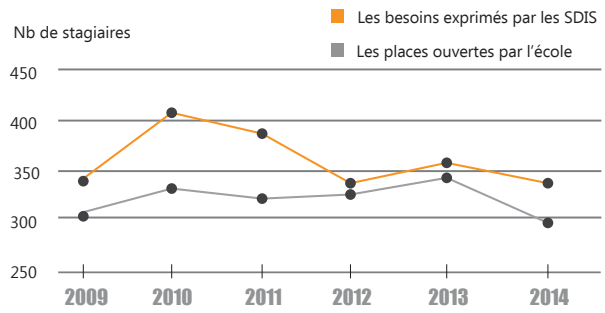
LES FORMATIONS D'INTÉGRATION DE LIEUTENANT DE SAPEUR-POMPIER VOLONTAIRE (FILT SPV)

La formation d'intégration de lieutenant de sapeur-pompier volontaire (FILT-SPV) forme les officiers des services d'incendie et de secours (SDIS) et de la sécurité civile. L'arrêté du 8 août 2013 prévoit que la formation d'intégration corresponde à l'emploi chef de groupe :

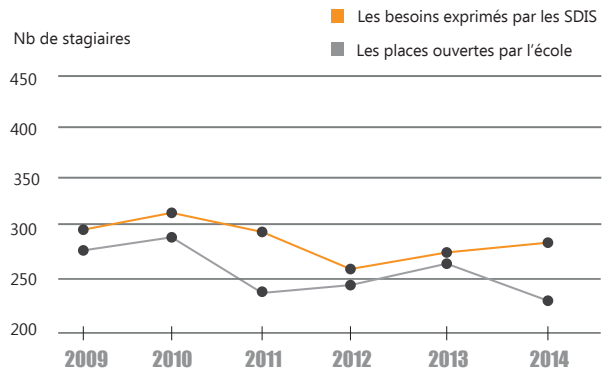
- **Une partie est dispensée en SDIS ou en école zonale pour les modules :** Compréhension des emplois d'équipier, de chef d'agrès et d'une partie des enseignements de chef de groupe (C1).
- **Une partie est dispensée par l'ENSOSP sur une durée de 3 semaines :** Chef de groupe (C2 et C3), partie pratique et tactique. Dans le prolongement des travaux actuels sur le référentiel activités et compétences des officiers SPV, notre objectif est de remplacer une partie de ces enseignements par une formation ouverte à distance afin de mettre en place à l'ENSOSP une formation essentiellement basée sur des cas pratiques et des mises en situation.

Le même texte définit que l'officier SPV exerçant l'emploi d'officier de garde doit suivre la formation correspondante. Celle-ci prévoit qu'une partie se déroule en SDIS et une autre à l'ENSOSP.

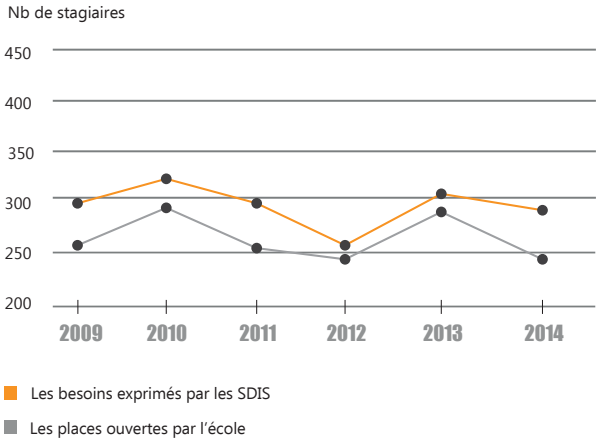
Les besoins exprimés par les SDIS pour le module chef de garde (D2E2) :



Pour les parties tactique et pratique du module chef de groupe C2 :



Les besoins exprimés par les SDIS pour les parties tactique et pratique du module chef de groupe C3 :



LES FORMATIONS D'ADAPTATION À L'EMPLOI DE LIEUTENANT DE 2ÈME CLASSE

La formation d'adaptation à l'emploi de lieutenant de 2ème classe de SPP forme les officiers de sapeurs-pompiers ayant réussi l'examen professionnel dans le cadre des dispositions transitoires de la refonte de la filière. Ils suivent une formation de 14 semaines.

Les formations de lieutenant de 2ème classe comprennent les modules suivants :

- Opérationnel permettant l'acquisition de connaissances en techniques opérationnelles et les capacités pour tenir l'emploi de chef de groupe
- Management du niveau d'officier de garde (optionnel chef de centre)
- Culture de l'officier

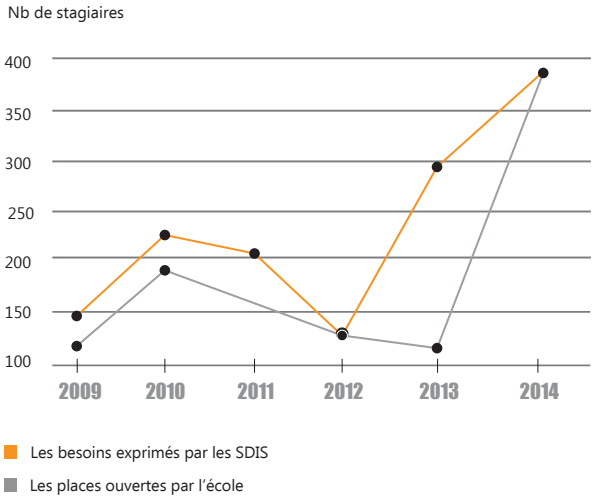
Au cours de l'année 2014, les demandes exprimées par les SDIS pour cette formation ont été de 389 stagiaires, l'ENSOSP a formé 328 stagiaires répartis sur 6 sessions.



LES FORMATIONS D'ADAPTATION À L'EMPLOI DE LIEUTENANT DE 1ÈRE CLASSE

La formation d'adaptation de lieutenant SPP de 1ère classe (FALT 1C) est réservée aux lieutenants nommés au choix au vu des dispositions transitoires de la refonte de la filière. La formation a pour objet de délivrer les mêmes enseignements dispensés aux lieutenants en formation d'intégration de 1ère classe en tenant compte des pré-requis nécessaires et de leur expérience professionnelle. Cette formation est complétée par une formation spécifique sur les violences urbaines.

Les besoins exprimés par les SDIS :



La formation d'adaptation à l'emploi de lieutenant de 1ère classe est constituée d'un :

- module d'ingénierie des risques
- module de management

Elle est accessible aux lieutenants de 1ère classe ayant suivi la formation de lieutenant de 2ème classe ou à défaut être titulaires des formations de chef de groupe et d'officier de garde.

D'une durée totale de 9 semaines, hors dispenses, la FALT 1C s'organise de la manière suivante :

LES FORMATIONS D'ADAPTATION À L'EMPLOI DE CAPITAINE

La formation d'adaptation à l'emploi de capitaine (FAC) comprend les 6 modules définis dans l'arrêté de formation, soit 130 jours :

- Un module opérationnel : GOC 4 (15 jours)
- Un module de management : (15 jours)
- Un module de culture professionnelle (25 jours)
- Un module d'ingénierie des risques comprenant des enseignements permettant de connaitre le système feu, les phénomènes physiques et chimiques et de proposer des mesures de prévention, les enseignements des modules PRS et PRV de niveaux 1 et 2 (60 jours)
- Un module d'analyse des risques et de gestion des crises (10 jours)
- Un module destiné à la compréhension du fonctionnement inter-service (5 jours)

Toutefois, dans son format actuel, pour les lauréats au concours interne de capitaine du grade de lieutenant 1ère classe, la formation dure 70 jours :

- GOC 4 : 15 jours
- Culture professionnelle : 25 jours
- Chef de centre : 10 jours
- PRS 2 : 5 jours
- Analyse des risques : 10 jours
- Culture inter services : 5 jours

Elle a été mise en œuvre, dans ce format, pour la première fois au 2nd semestre 2013. Et cette année, trois sessions ont été organisées au bénéfice de 149 stagiaires.

Module	Unité de valeur	Durée	Objectif de formation
Ingénierie des risques		4 semaines	• Comprendre les phénomènes physiques et chimiques générateurs de risques • Proposer des mesures de prévention et de traitement technique du risque
	PRV1	2 semaines	Acquérir les capacités à l'exercice des fonctions d'agent de prévention
	PRS1	1 semaine	Acquérir les capacités à l'exercice des fonctions d'agent de prévision
Management		2 semaines	Acquérir les capacités nécessaires à l'exercice des fonctions de chef de centre



Les formations de santé

LES FORMATIONS D'INTÉGRATION ET D'ADAPTATION DE SAPEUR-POMPIER PROFESSIONNEL

La formation d'intégration s'adresse aux médecins, pharmaciens, infirmiers sapeurs-pompiers professionnels ayant réussi le concours de professionnels du SSSM ou intégrés sur détachement d'une autre fonction publique. Ses objectifs principaux sont l'apprentissage des savoirs spécifiques au monde sapeur-pompier et l'assimilation de sa culture qui sont nécessaires au bon déroulement des opérations sur le terrain.

L'enseignement repose sur les fondamentaux du projet de guide national de référence (GNR) des emplois, des activités et des formations du SSSM, dans l'attente des conclusions des travaux du Référentiel Emplois, Activités et Compétences (REAC) et du Référentiel Activités et Compétences (RAC) SSSM. Il porte essentiellement sur les connaissances relatives à la Sécurité Civile, aux opérations de secours médical, à la santé et la sécurité au travail et à la formation.

La formation doit être réalisée dans l'année de stage pour ceux issus du concours ou avant l'intégration dans leur nouveau cadre d'emploi pour les agents en détachement. Elle s'étale sur une durée de 18 semaines. Pour les pharmaciens, à la formation d'intégration du service de santé et de secours médical (SSSM), est couplée la formation d'adaptation à l'emploi de pharmacien gérant de PUI de SDIS. Les personnels professionnels concernés ont l'obligation d'être diplômés d'une formation de santé qui les amène à exercer leur métier chez les sapeurs-pompiers.

En 2014, 18 stagiaires ont suivi le cursus d'intégration dont 7 médecins, 2 pharmaciens et 9 infirmiers.

La formation d'intégration des infirmiers d'encadrement de sapeurs-pompiers professionnels.

Elle conduit à l'obtention du brevet d'infirmier d'encadrement de sapeurs-pompiers professionnels. Elle est destinée aux lauréats des concours d'entrée interne, sur épreuves, ou externe, sur titres, intégrant le cadre d'emploi de catégorie A et aux cadres de santé qui y accèdent par voie de détachement. Il s'agit de former des

cadres infirmiers qui seront chargés d'encadrer les équipes d'infirmiers, d'assister le médecin chef, le pharmacien chef, les médecins de groupement, et de concourir à la formation des infirmiers et des sapeurs-pompiers.
Le stagiaire doit posséder le brevet d'infirmier de sapeur-pompier professionnel et le diplôme de formation d'adaptation à l'emploi de groupement SSSM (5 semaines).

La formation comprend trois modules :

- un module relatif à la fonction cadre qui se déroule sur 4 semaines
- un module d'analyse des pratiques et d'initiation à la recherche de 2 semaines
- un module relatif à la formation et à la pédagogie de 4 semaines

Par ailleurs, 3 stages de 3 semaines chacun, organisés dans un SDIS ou dans une école chargée de mission, permettent de mettre en application les 3 domaines d'activités de ces cadres : le management fonctionnel, l'encadrement opérationnel et la formation.

Les contenus, définis par des textes spécifiques interministériels avec le ministère chargé de la santé, reprennent les disciplines proposées aux futurs cadres de santé (psychologie, sociologie, communication, droit, management, pédagogie…) et sont dispensés par des universitaires, des formateurs des Instituts de formation, des cadres de santé en partenariat avec l'ENSOSP, des experts sapeurs-pompiers ou d'autres organisations.

L'obtention du brevet d'infirmier d'encadrement permet ensuite l'inscription en Institut de formation de cadres de santé (IFCS) pour poursuivre la scolarité (10 semaines de cours et 4 semaines de stage en milieu sanitaire) afin d'obtenir un second diplôme, à l'instar des infirmiers hospitaliers, obligatoire pour la titularisation : le diplôme de cadre de santé.

Pour déconcentrer ces formations au plus près des territoires, sur la base de 2 conventions signées en 2008, 15 instituts sont à ce jour partenaires. Ces partenariats s'inscrivent dans la politique d'ouverture de l'école. L'objectif est l'enrichissement mutuel des apprenants par le décloisonnement des filières et la mixité des intervenants formateurs, universitaires, sanitaires et sociaux et sapeurs-pompiers. Les retours d'expérience des IFCS sont particulièrement élogieux sur les apports de ces partenariats.

En l'absence d'organisation de concours par la DGSCGC, il n'y a pas eu de formation d'infirmier d'encadrement en 2014. Pour mémoire, 7 candidats ont suivi la formation initiale d'infirmier d'encadrement en 2013, 9 en 2012, 16 en 2009 et 31 en 2008, année de la création du cadre d'emploi.

A court terme, une refonte de la formation initiale d'infirmiers d'encadrement est attendue : elle découlera de la réforme générale des études de cadres de santé, des suites de l'inscription de cette filière dans le dispositif universitaire LMD. Des négociations interministérielles et paritaires détermineront alors le fond de cette réforme.

LES FORMATIONS D'INTÉGRATION ET D'ADAPTATION DE SAPEUR-POMPIER VOLONTAIRE

La formation initiale volontaire est destinée à des médecins, pharmaciens, infirmiers et vétérinaires de sapeurs-pompiers volontaires. Elle doit être réalisée au cours des 3 premières années qui suivent leur recrutement. Elle s'étale sur une durée de 18 jours pour les médecins et les infirmiers dont la moitié en enseignement à distance. Les pharmaciens suivent 17 jours de formation et les vétérinaires 9 jours.
Les modules communs aux 4 professions portent sur la connaissance de la sécurité civile et le secourisme.
Les modules spécifiques pour les médecins et infirmiers sont ciblés sur l'urgence (Module Urgence) et la santé publique, le risque chimique, technologique et la toxicologie pour les pharmaciens (DIU Pharmacie), la gestion opérationnelle pour les vétérinaires (GOV).
En 2014, toutes les formations du tronc commun sécurité civile (TCSC) ont été effectuées sur le format « enseignement à distance (EAD)» (2 jours)/ présentiel (1 jour).

Tronc commun de sécurité civile : 334 stagiaires

- TCSC réalisés à Aix-en-Provence : 208 stagiaires répartis sur 7 sessions
- TCSC réalisés en écoles chargées de missions : 126 stagiaires répartis sur 6 sessions

Secourisme : 24 stagiaires répartis sur 3 sessions

Module santé publique : 235 stagiaires

- Journées de préparation à l'EAD santé publique réalisées à Aix : 170 stagiaires répartis sur 7 sessions
- Journées de préparation à l'EAD santé publique réalisées en ECM : 126 stagiaires répartis sur 6 sessions

Module urgence : 207 stagiaires

- DIU module urgence réalisés à Aix : 113 stagiaires répartis sur 5 sessions
- DIU module urgence réalisés en ECM : 94 stagiaires répartis sur 5 sessions

DIU Pharmacie : Formation destinée aux pharmaciens professionnels et volontaires, elle a une durée de 11 jours répartis en un module de 5 jours à Limoges et l'autre de 6 jours à Bordeaux, et est sanctionnée par une évaluation certificative.
Il a accueilli 15 stagiaires en 2014.

GOV : La formation d'intégration des vétérinaires sapeurs-pompiers a lieu une fois par an et se déroule sur 3 jours. Elle associe des apports théoriques et réglementaires ainsi que des séquences pratiques (télé-anesthésie, capture d'animaux, visite d'une cuisine centrale).
La session 2014 a permis de former 11 vétérinaires.

LES FORMATIONS SANTÉ D'ADAPTATION À L'EMPLOI

FAE groupement et chefferie :
Les formations d'adaptation à l'emploi de groupement et de chefferie, de 5 semaines disjointes chacune, sont proposées aux médecins, pharmaciens, et infirmiers, qui ont réussi les formations initiales d'application, qu'elles soient professionnelles ou volontaires.

Un continuum pédagogique est assuré entre la formation d'emploi de groupement santé et celle de chefferie, ce qui permet à ceux qui les suivent d'acquérir les savoirs et les compétences nécessaires à la conduite d'un service.

Les FAE groupement et chefferie sont des formations de niveau cadre SSSM. Leur contenu pédagogique répond actuellement majoritairement aux attentes des stagiaires. Ces formations sont en grande partie stabilisées au niveau de leur contenu pédagogique.

Les apprentissages portent essentiellement sur le management pour le groupement et sur la gestion de projet pour la chefferie.
Ces formations les conduisent progressivement vers le changement de posture d'abord de manageur de proximité puis de décideur.

Nombre de stagiaires formés en 2014 :

- **FAE groupement :** 2 sessions totalisant 41 stagiaires
- **FAE chefferie :** 1 session de 29 stagiaires

FAE PUI :
Une formation d'adaptation à l'emploi de gérant PUI de SDIS est proposée aux pharmaciens de sapeurs-pompiers professionnels. La durée de cette formation est de 3 semaines, dont une semaine spécifique PUI est ouverte aux pharmaciens de sapeurs-pompiers volontaires, donnant droit à un certificat pour les PSPV et à un diplôme pour les PSPP.

En 2014, une session a permis de former 5 stagiaires dont 2 professionnels et 3 volontaires.

LES FORMATIONS DE SPÉCIALISATION

Le SIMURGe (SIMUlateur d'URGence extra hospitalière) est une infrastructure d'enseignement destinée à guider les stagiaires au travers d'un processus progressif d'apprentissage qui les conduit du simple savoir au niveau de compétence requis pour mener à bien leurs missions. Cet outil de simulation, doté de « simulateurs patients » de dernière génération, s'articule autour de trois zones : une zone d'acquisition des savoirs, une zone de formation aux gestes techniques et un espace de simulation « haute technologie » permettant de s'approcher du contexte réel d'intervention dans un environnement reconstitué et d'évaluer les apprenants grâce à un débriefing pédagogique reposant sur l'usage de l'outil vidéo.

La formation, dénommée atelier de l'urgence (AU), dure 2 jours et s'adresse aux médecins et infirmiers du SSSM.

5 thématiques sont abordées : traumatologie, accouchement inopiné, urgences vitales, pédiatrie et soutien sanitaire.

2 nouvelles formations verront le jour en 2015 : un atelier de l'urgence sur le risque NRBCE et une formation de formateur en simulation en santé.
Ces ateliers de l'urgence ont permis de former 150 stagiaires répartis sur 12 sessions.

En dehors des ateliers de l'urgence, le SIMURGe a été utilisé :

- dans le cadre des formations institutionnelles suivantes :
  - DIU SSSM module Urgences en partenariat avec les universités.de Bordeaux, Grenoble, Reims et Strasbourg et a permis de former 113 stagiaires répartis en 5 sessions de 4 jours
  - FI SPP pour les modules pédiatrie d'urgence, PHTLS et NRBC
  - FI SPV pour le secourisme : 3 sessions ont été effectuées totalisant 24 stagiaires



- PHTLS : 2 sessions ont permis de former 35 stagiaires

- dans le cadre de la formation de la clientèle extérieure :
  - Formation du personnel du service médical d'Airbus Hélicopters : 18 stagiaires répartis en 2 sessions
  - Formation du personnel du service médical d'EDF : 1 session de 13 personnes
  - 1ère Formation des infirmières libérales dans le cadre du développement professionnel continu (DPC) en partenariat avec Aix Marseille Université : cette formation a été annulée en 2014.

Le SIMURGe a permis de réaliser 1 446 journées stagiaires en 2014. Pour mémoire en 2013, ce sont 980 journées stagiaires qui ont été réalisées.
Le taux de satisfaction moyen sur l'intégralité des actions pédagogiques réalisées au Simurge est de 85%.

DSM : Formation de spécialisation destinée aux médecins prenant des fonctions de Directeur des Secours Médicaux. Elle dure 8 jours répartis en 2 périodes. La première de 3 jours permet des apports théoriques sur le plan ORSEC NOVI, la gestion opérationnelle de commandement et la chaine médicale des secours. La seconde de 5 jours est principalement axée sur de la pratique sous forme d'exercices sur table et en salle tactique. Sont également abordées durant cette période les spécificités judiciaires et la communication en situation de crise.

Une session a été organisée en 2014 et a permis la formation de 13 médecins.
Le taux de satisfaction est particulièrement bon avec cependant le souhait d'augmenter le nombre d'exercices en salle tactique.

INFCO : Formation de spécialisation destinée aux infirmiers volontaires et professionnels qui a pour projet d'intégrer la chaine de commandement en qualité d'infirmier coordinateur des dispositifs sanitaires lors d'interventions impliquant de nombreuses victimes. Cette formation est composée de 2 modules de 3 jours. Le 1er module traite l'organisation des secours, les actions des primo-intervenants lors d'ACEL et la GOC. Le 2ème module permet aux stagiaires de développer de nouvelles compétences dans la gestion d'un secteur sanitaire, l'intégration d'un PC de site ou d'une salle CODIS. Ce dispositif pédagogique est l'occasion de promouvoir la transversalité avec la filière commandement puisque les formateurs GOC interviennent sur la moitié des séquences.
En 2014, 2 sessions ont été organisées pour un total de 27 stagiaires formés.

SEC : Formation destinée aux secrétaires de SSSM, elle comprend 3 modules de 2 jours. Le cycle complet de la formation dure 3 ans, un seul module étant enseigné chaque année. Différentes thématiques y sont abordées, telles que l'aptitude, la protection sociale, les finances, les acteurs du SSSM et des SDIS, les aspects juridiques ou la PUI.
La session 2014 qui concernait le module 3, a permis de former 34 secrétaires dont certaines ont terminé leur cycle complet de formation.



Les formations spécialisées

PRÉVENTION/PRÉVISION

Les formations prévention découlent principalement des dispositions de l'arrêté du 17 janvier 2012 modifiant l'arrêté du 25 janvier 2006 modifié fixant le guide national de référence (GNR) relatif à la prévention, et de l'arrêté du 8 mars 2007 portant création d'attestations de compétence en matière de prévention des risques d'incendie et de panique dans les établissements recevant du public (ERP) et les immeubles de grande hauteur (IGH), et fixant les modalités de leur délivrance.
Elles se traduisent par l'organisation de l'enseignement de la prévention de niveau 1 (PRV1/AP1), de niveau 2 (PRV2/AP2) et de niveau 3 (PRV3) destinés respectivement à la formation des agents de prévention, des préventionnistes, des responsables départementaux de la prévention pour les pompiers, et des personnes chargées d'accomplir des actes ou d'assurer des fonctions liées à la prévention contre les risques d'incendie et de panique pour les non pompiers.

Par ailleurs, des modules complémentaires « immeuble de grande hauteur (IGH) », « installations classées pour la protection de l'environnement (ICPE) » et « recherche des causes et des circonstances de l'incendie (RCCI) » sont effectués.

Enfin, plus d'une vingtaine de formations de maintien des acquis du PRV2/AP2, obligatoires pour les préventionnistes à échéance de trois ans, est planifiée et exécutée tous les ans.

Parallèlement à ces formations réglementées, des formations spécifiques et thématiques, intitulées journées de perfectionnement en prévention (JPP), de courte durée et adaptées à un auditoire ciblé, sont également organisées. L'ensemble de ces formations est destiné principalement aux cadres pompiers, agents de l'État et des collectivités territoriales mais aussi aux acteurs de la sécurité incendie issus de la société civile, de plus en plus nombreux.
Toutes ces formations se déroulent sur les sites parisien et aixois de l'ENSOSP.

Pour 2014, les chiffres clés de l'ENSOSP Paris-Oudiné pour l'activité de formation sont : 8 877 journées stagiaires, 2 231 stagiaires formés, 70 actions de formation de 2 à 20 jours.

▶ Les chiffres clés du site d'Aix-en-Provence

Pour ce qui concerne le site aixois, 7 639 journées stagiaires ont été organisées (tant en prévention qu'en prévision) au profit des FILT, FAE de LTN, FAE des CNE, au profit du réseau des écoles du service public (RESP), et au titre de l'enseignement de la recherche des causes et des circonstances de l'incendie (RCCI).

Par ailleurs, la « prévention appliquée à l'opération (PAO) » élaborée en 2013 pour les formations d'intégration de lieutenant de 1ère classe (FILT 1 C) s'est élargie en 2014 aux formations d'intégration de lieutenant de 2ème classe (FILT 2 C) et formations d'adaptation de lieutenant (FALT) mais sur des formats plus courts.

Il est à noter également pour cette année 2014, une participation scientifique au projet Hyresponse pour le compte du CERISC.

▶ Nombre de stagiaires formés :

PRS1 FAE Lt	240 stagiaires	1200 J/s
PRS1 FILT	48 stagiaires	240 J/s
PRS Cne	96 stagiaires	480 J/s
ACO 8	96 stagiaires	96 J/s
PRS3	30 stagiaires	150 J/s
RCC	79 stagiaires	395 J/s
PRV1	288 stagiaires	2880 J/s
PRV2	58 stagiaires	1160 J/s
PAOfilt2c	288 stagiaires	288 J/s
PAOfalt	240 stagiaires	120 J/s
PAOfilt1c	96 stagiaires	480 J/s
RESP PRV	30 stagiaires	150 J/s

▶▶ RISQUES TECHNOLOGIQUES ET NATURELS (RTN)

Les stages CRT RCH et CRT RAD (Compréhension Risques Technologiques Risques CHimiques et biologiques et Compréhension Risques Technologiques risques RADiologiques) sont destinés à la compréhension de l'emploi d'équipier de la cellule mobile intervention chimique (CMIC) et radiologique (CMIR). Ils sont dispensés au sein des formations initiales de lieutenant de première classe et représentent seize semaines en 2014. Elles se déroulent sur une semaine par groupe de 12 stagiaires pour un total de 1 000 journées stagiaires environ.

En parallèle, des séquences de sensibilisation aux risques technologiques et naturels se déroulant durant les formations d'adaptation à l'emploi de lieutenant de 1ère classe, ainsi que pendant les formations initiales et d'adaptation à l'emploi du SSSM, représentent 900 journées stagiaires environ.

La formation des conseillers techniques en risques chimiques et risques radiologiques (niveau 4) et recyclages se déroule respectivement sur 4 et 3 semaines. Les RCH4 et RAD4 sont destinés à la formation des conseillers techniques des DDSIS et des préfets dans les domaines RAD et RCH.
A noter que le stage RCH4 (stage le plus complexe organisé par le service RTN), session 2014, a débuté avant la fin des évaluations de son édition 2013, pour des raisons de ressources humaines insuffisantes en 2013.

▶ D'autres publics sont formés dans les domaines des risques technologiques et naturels :

- Les directeurs départementaux et directeurs départementaux adjoints lors du stage de sensibilisation aux risques nucléaires et radiologiques (INB3)
- Les personnes compétentes en radioprotection et recyclages (PCR) : formation nécessaire pour la détention et l'utilisation de sources radioactives
- Formation de formateurs en spectrogammamétrie (SPGM)

▶ Nombre de stagiaires formés :

- RCH 4 TC : 13 stagiaires, 195 J/s (16 stagiaires, 240 J/s en 2013)
- RRCH 4 : 29 stagiaires, 87 J/s (32 stagiaires, 96 J/s en 2013)
- RAD 4 RCY :13 stagiaires, 52 J/s (20 stagiaires, 80 J/s en 2013)
- INB3 : 17 stagiaires, 51 J/s (16 stagiaires, 48 J/s en 2013)
- R PCRP : 9 stagiaires, 45 J/s (9 stagiaires, 45 J/s en 2013)
- SPGM : 8 stagiaires, 40 J/s (10 stagiaires, 50 J/s en 2013)
- Ce qui représente : 470 J/s

Soit un total de 2 400 journées stagiaires.

Les stages RAD4, personne compétente en radioprotection, semaine complémentaire NRBCE



et accoutumance aux bonnes pratiques de travail en zone contaminée par un agent chimique ont été annulés en 2014.

L'année 2014 a vu se concrétiser la quatrième session du Mastère spécialisé « risques et menaces NRBCE » d'une durée de 8 semaines, réparties sur une année universitaire, à destination des conseillers techniques et autres spécialistes en partenariat avec l'École Nationale de Chimie de Mulhouse et l'Université de Haute-Alsace. Il a regroupé 8 stagiaires de différentes origines professionnelles. Le début de la nouvelle session, prévue initialement le 4 novembre 2014, est reporté au 19 janvier, en raison d'un nombre insuffisant de candidats.

Des partenariats existent sur le domaine RTN avec :

- l'Institut National des Hautes Etudes de Sécurité et de Justice, pour des formations à la gestion de crise NRBCE à destination de la chaine de commandement territoriale (9 sessions en 2014) et des préfets (3 sessions en 2014)
- l'ECole d'Application de Sécurité Civile de Valabre pour des exercices en réalité virtuelle dans le cadre de formations de maintien des acquis RCH3 (4 sessions en 2014)
- le Réseau des Ecoles du Service Public : organisation de la session « menace NRBCE : réponse de la sécurité civile » 1 session d'une semaine de 21 stagiaires en 2014
- la DGSCGC et l'Union des Industries Chimiques : organisation et mise en œuvre d'une manœuvre illustrant la signature du nouveau protocole TRANSAID le 25 novembre 2014
- la Société Française de Médecine de Catastrophe : implication forte dans l'organisation et la mise en œuvre de démonstrations dynamiques de la prise en compte d'un attentat NRBCE le 11 décembre 2014
- le Commissariat à l'Energie Atomique : expérimentation du logiciel de modélisation NRBCE Cérès

Ces activités ont été réalisées malgré un effectif contraint.

AUTRES FORMATIONS (APS, TRANSMISSION)

La formation « Activités Physiques et Sportives » (APS) est destinée à former les conseillers techniques des DDSIS. En 2013, par rapport aux attentes des SDIS, il a été décidé de privilégier les recyclages par rapport à la formation CSSP. Ainsi deux stages ont été réalisés : 32 personnes ont suivi la formation pour un total de 128 journées stagiaires.

La formation transmission (TRS5) est destinée à former les conseillers techniques des DDSIS et des préfets. Elle se déroule sur 3 semaines de formation. Le cadre règlementaire fixant le contenu pédagogique est attendu suite à la publication en 2011 de l'Ordre de Base National des Systèmes d'Information et de Communication En 2013, ce stage a été suspendu et le recyclage a accueilli 8 stagiaires pour 24 J/S.

LE CENTRE DE FORMATION GRIMP

En 2014, il a été décidé, en commun accord avec le SDIS 48, que la convention liant le SDIS et l'ENSOSP, pour la gestion des formations relevant du centre de formation GRIMP de Florac, soit résiliée. Une nouvelle convention a été signée entre le SDIS et l'ECASC de Valabre.

Les formations supérieures

Les formations supérieures ont représenté 4 030 journées stagiaires en 2014 dont 2 340 pour les formations aux emplois de direction (420 pour la FAE des Directeurs départementaux adjoints et 1 920 pour les FAE chefs de groupements), 738 pour les masters et le reste étant réalisé pour les stagiaires de l'INET de l'université Aix-Marseille master GERINAT, et les FMPA notamment.

DIRECTEUR DÉPARTEMENTAL ADJOINT

L'objectif de la Formation d'Adaptation à l'Emploi de Directeur départemental adjoint (DDA) est de permettre aux stagiaires d'acquérir les capacités nécessaires pour tenir l'emploi de Directeur Départemental Adjoint (DDA) ou de Directeur Départemental des Services d'Incendie et de Secours (DDSIS) définis au chapitre 2 du GNR des emplois, des activités et des formations de tronc commun.
La formation est ouverte aux sapeurs-pompiers professionnels titulaires de la FAE de chef de groupement et de la FAE de chef de site, inscrits sur la liste d'aptitude des candidats jugés aptes à suivre la FAE de DDA.
Les candidats sont sélectionnés sur dossier et après un entretien individuel en commission, qui est chargée de proposer au ministre de l'intérieur, chargé de la sécurité civile, la liste des candidats jugés aptes à suivre la FAE de DDA.
D'une durée de 8 semaines, elle se compose de 7 semaines de cours et d'une semaine d'évaluations.
La promotion 2014-01 comptait 12 stagiaires, ils ont suivi une formation rénovée avec la mise en place d'un programme revisité plus ouvert vers l'extérieur, dès le 1er janvier 2014.

La formation comprend :

- 84 heures de culture administrative (CAD 6) évaluées par la réalisation d'un mémoire individuel soutenu oralement devant un jury et un grand oral
- 100 heures de management (MNG 4) validées par 1 épreuve collective et 1 épreuve individuelle
- 61 heures de gestion des crises (GDC 1) validées par 1 épreuve collective et 1 épreuve individuelle

CHEF DE GROUPEMENT

L'objectif de la Formation d'Adaptation à l'Emploi de chef de groupement (CDGPT) est de permettre aux stagiaires d'acquérir les capacités nécessaires pour tenir l'emploi de chef de groupement défini au chapitre 2 du GNR des emplois, des activités et des formations de tronc commun.
La formation est ouverte aux sapeurs-pompiers professionnels inscrits sur la liste d'aptitude des candidats jugés aptes à suivre la FAE de chef de groupement. Les candidats sont sélectionnés sur dossier par la commission chargée de proposer au ministre de l'intérieur, chargé de la sécurité civile, la liste des candidats jugés aptes à suivre la FAE de chef de groupement.
D'une durée de 9 semaines, elle se compose de 8 semaines de cours et d'une semaine d'évaluations.
Ce sont 2 promotions de 24 stagiaires qui ont été formées en 2014.

La formation comprend :

- 92 heures de culture administrative (CAD 5) évaluées par la réalisation d'un mémoire collectif soutenu oralement et individuellement devant un jury et un grand oral
- 48 heures de gestion des ressources humaines (GRH 2) validée par 1 épreuve collective
- 29 heures de gestion financière et comptable (GFC 2) validées par 1 épreuve collective
- 44 heures de management (MNG 3) validées par 1 épreuve collective et une épreuve individuelle
- 67 heures de gestion des risques (GDR 1) validées par 1 épreuve collective et une épreuve individuelle

Les chefs de groupement ont vu eux aussi leur programme de formation rénové en 2014.

VALORISATION DES FORMATIONS AUX EMPLOIS SUPÉRIEURS DE DIRECTION

En 2014, l'ENSOSP a continué le rapprochement avec l'Institut d'Etudes Politiques d'Aix-en-Provence afin de valoriser nos formations aux emplois supérieurs de direction :

Depuis la 25ème promotion de chef de groupement et la 11ème promotion de DDA, la valorisation de nos formations nécessite le suivi d'une nouvelle séquence de 36h sur la méthodologie de recherche. Cette dernière permet d'accompagner les stagiaires dans le cadre de la réalisation de leur mémoire les préparant ainsi à la soutenance « diplômante »

organisée dans les locaux de l'université en fin de cursus. Les diplômes obtenus par les stagiaires à l'issue de la validation de leur FAE et de leur soutenance « diplômante » sont :

- **Pour les chefs de groupement :** Certificat Sciences-po, information stratégique spécialité Management territorial des établissements publics d'incendie et de secours (valant Bac+5 et 300 Ects)
- **Pour les DDA :** Master Droit Economie et Gestion, mention études politiques, spécialité Direction stratégique des établissements publics d'incendie et de secours (valant Bac+5 et 300 Ects)

Le plan d'action 2014 a permis de convoquer 130 candidats répartis dans 4 jurys organisés sur 4 dates dans l'année :

- Accompagnement et soutenance pour 77 officiers dans le cadre du dispositif transitoire
- Accompagnement et soutenance pour 41 officiers des FAE CGPT
- Accompagnement et soutenance pour 12 officiers des FAE DDA

Dispositions pédagogiques liées au dispositif transitoire

Le dispositif transitoire s'applique en 2014, aux stagiaires « diplômés » de l'ENSOSP entre 2009 et 2010. Il implique :

- **Un travail écrit complémentaire :** Sciences-Po Aix-en-Provence a demandé aux candidats de réaliser un « additif » à leur mémoire, d'une dizaine de pages. Ce guide méthodologique astreint chaque candidat à réaliser une « cartographie des acteurs impliqués », exercice imposé par ailleurs à tous les étudiants de Sciences-Po pour ses diplômes. Il prévoit également que l'auteur réalise une actualisation des préconisations du mémoire, au regard de nouvelles réglementations ou de mises en œuvre sur le terrain.
- **Un entretien individuel avec :**
  - un responsable pédagogique de l'ENSOSP/ Division des Formations Supérieures
  - un responsable pédagogique de l'Institut d'Etudes Politiques d'Aix-en-Provence.

  Ces entretiens visent à faciliter l'élaboration de l'additif et à préparer la soutenance.
- **Une soutenance :** Ils ont été composés à minima d'1 cadre de l'ENSOSP et de 2 intervenants de Sciences-Po Aix-en-Provence.

MASTERS DANS LES DISCIPLINES « RISQUES ET CRISES »

L'ENSOSP propose, à ce jour, au catalogue des formations, 2 « Master » dans ce champ disciplinaire. Un en Risques et Environnement spécialité « Gestion des risques de sécurité civile » et un autre en Ingénierie et Management de Sécurité Globale Appliquée, spécialité « Gestion des crises de sécurité globale ».

Master Risques et environnement spécialité « Gestion des risques de sécurité civile » est proposé par l'ENSOSP en partenariat avec l'Université de Haute Alsace depuis 2002. Il est ouvert à un public de cadres des fonctions publiques et du privé disposant d'une expérience professionnelle consolidée dans le domaine considéré.

La formation de 12 semaines est réalisée sous la forme de périodes bloquées de 2 semaines, ce qui est un avantage par rapport aux masters dispensés par d'autres universités, dans le sens où les apprenants peuvent continuer à assurer leurs responsabilités professionnelles et avoir un réel temps pour s'investir sur le mémoire qu'ils présentent en fin de formation. Ce format permet de créer un esprit de groupe et de générer des échanges fructueux entre les étudiants, qui arrivent tous avec leurs propres expériences. Cette dynamique représente un véritable plus pédagogique.

La promotion 2014-2016 est de 10 étudiants provenant de différents horizons professionnels. En 2014, 10 étudiants ont été diplômés.

Master Ingénierie et Management de Sécurité Globale Appliquée (IMSGA) spécialité « Gestion des crises de sécurité globale ». Une convention a été signée avec l'université technologique de Troyes permettant d'appuyer nos enseignements en gestion des crises sur un Master existant en Ingénierie et Management de Sécurité Globale Appliquée. Ainsi, l'ENSOSP propose une option sur la thématique de gestion des crises avec pour orientation pédagogique, l'analyse et la compréhension des situations de crise et le fonctionnement des « cellules de crise ».

La promotion 2014-2016 est de 9 étudiants. 5 étudiants ont été diplômés en 2014 de la promotion précédente.

Master dans la discipline droit et Management de la sécurité civile. Désormais, suite à un nouveau conventionnement qui est intervenu en juin 2012, ce master, Diplôme du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, inscrit au Registre National des Certifications Professionnelles (RNCP),

est organisé en lien avec l'Institut de Management Public et de Gestion Territoriale (IMPGT) d'Aix-en-Provence.

La première promotion du Master 2 « Droit et management publics des collectivités territoriales » co-construit par l'IMPGT et l'ENSOSP, a démarré le 24 septembre 2013 et s'est poursuivie en 2014. La formation se déroule sur deux années universitaires. L'option « Sécurité civile » est suivie par 7 auditeurs, stagiaires de la formation professionnelle continue. Le groupe est composé de sapeurs-pompiers professionnels, de personnels administratifs et techniques de SDIS et de salariés du secteur privé.

Le Master comprend cinq unités d'enseignement dispensées dans les locaux de l'ENSOSP sur les quinze existantes. Deux tiers des cours se déroulent à l'IMPGT en s'appuyant sur un de leur master où la notion de « gestion » des établissements publics et collectivités territoriales y trouve une place prépondérante. La maquette retenue est la suivante :

- **Le cadre juridique et managérial**
  • Droit et management des collectivités territoriales
  • Méthodes et outils de gestion des collectivités territoriales
  • La sécurité civile
  • Organisation de la sécurité civile
  • Gestion du changement et organisation publique
- **Les moyens des collectivités territoriales**
  • Gestion des ressources humaines
  • Les contrats
  • Finances locales
  • Gestion prévisionnelle et financière
  • Les missions de la sécurité civile
- **Actions des collectivités territoriales**
  • Prospective, stratégie et projets territoriaux
  • Droit et gestion de l'espace territorial
  • Gestion de l'usager-client
  • Les acteurs de la sécurité civile
  • Approche juridique des crises

FORMATION À LA GESTION DE CRISE

Depuis trois ans, l'école développe un volet théorique sur la discipline « management des situations de crises ».

Un travail important de conception pédagogique a été mené en travaillant sur des thématiques novatrices comme le « raisonnement stratégique » par exemple, sortant ainsi du « raisonnement tactique » enseigné en gestion opérationnelle et commandement.

Au total, 390 stagiaires ont été formés à la gestion des crises en 2014. A cela s'ajoutent les 108 officiers en formations de « chef de site » qui ont reçu une initiation sur cette thématique.

Par ailleurs, 15 exercices de simulation ont été organisés. Deux de ces exercices ayant vocation à faire travailler les apprenants dans deux cellules de crises de niveaux différents simultanément « poste de commandement communal (PCC) » et « centre opérationnel de défense (COD) ».

Enfin, plusieurs actions de formation en gestion de crise ont été réalisées au profit d'apprenants de divers horizons, dont :

- L'institut national d'études territoriales (INET) accueilli à l'ENSOSP
- La protection civile, algérienne, lituanienne, estonienne dans le cadre de l'action internationale qui a été considérablement renforcée en 2014
- Les élèves des écoles du RESP dans le cadre des sessions inter-écoles
- Les élèves du master GERINAT d'Aix-Marseille Université
- Des élus de la Communauté d'Agglomération du pays d'Aix

LA FORMATION DES ÉLUS

Dans le cadre de sa mission n°4, du décret de création de l'ENSOSP n° 2004-502 du 7 juin 2004, l'école a remis en juin dernier à la direction des collectivités territoriales du ministère de l'intérieur, auprès de la commission nationale de formation des élus, un dossier d'habilitation à la formation des élus afin d'inclure dans nos programmes une formation spécifiquement destinée aux élus.

Le ministère de l'intérieur a habilité l'ENSOSP à dispenser ces formations par une décision du 11 avril 2013. Trois stages ont été programmés au second semestre 2014. Toutefois, le nombre peu important de candidats pour suivre ces formations n'a pas été suffisant pour maintenir les sessions sur la thématique « risques ».

En revanche la Communauté d'Agglomération du pays d'Aix a demandé deux sessions totalisant 40 stagiaires, élus des diverses communes de la CPA.



Les formations opérationnelles

Les formations opérationnelles demeurent au fondement même de l'activité de sapeur-pompier.

FORMATION D'ADAPTATION À L'EMPLOI DE CHEF DE GROUPE

La formation d'adaptation à l'emploi (FAE) de chef de groupe comprend les unités de valeur GOC3, TOP4 et REP2. Elle permet de tenir la fonction de Commandant des Opérations de Secours lors d'opérations de gravité et d'impact faible nécessitant l'engagement de 2 à 4 véhicules de secours. D'autre part, le Chef de Groupe est appelé à tenir également les fonctions « renseignements » et « moyens » dans un Poste de Commandement de Colonne (PCC).

Cette formation se déroule sous forme d'apport matière en salle de cours, de travaux dirigés, de mises en situation à l'aide de la simulation numérique et d'exercices en salle tactique.

L'objectif étant de préparer l'officier à tenir l'emploi de COS lors de la pratique. Cette partie est réalisée sur le plateau technique. Les officiers apprenants sont placés dans des conditions d'exercices les plus proches possibles des réalités qu'ils auront à connaître. Ces conditions allant de la réception de l'alerte à la gestion d'un centre de secours en passant par le commandement sur le terrain de sapeurs-pompiers volontaires ou professionnels confrontés à des situations opérationnelles simulées, mais très réalistes (chaleur, fumées, cris…).

Stagiaires envoyés par les SDIS :

- Lieutenants SPV :
  194 (185 en 2013, 196 en 2012)
- Lieutenants SPP :
  193 (340 en 2013, 279 en 2012)
- Ltn 1ère Classe : 96
- Ltn 2ème Classe : 97

Pour 2014, cela représente 5 315 journées stagiaires (2625 en 2013).

En 2014, les évolutions pédagogiques ont porté sur l'introduction dans les FILT de 2ème classe de la simulation numérique dans le module GOC3 du chef de groupe.

FORMATION D'ADAPTATION À L'EMPLOI DE CHEF DE COLONNE

La formation d'adaptation à l'emploi (FAE) de chef de colonne comprend les UV GOC4 et INC3. Elle est destinée à permettre le commandement de situation opérationnelle de gravité moyenne, rassemblant environ 15 à 20 véhicules de secours et 80 à 100 sapeurs-pompiers. Elle permet également de former les officiers à tenir les fonctions "action" et "anticipation" dans un Poste de Commandement de Site (PCS).

Cette formation comprend des apports théoriques à raison de 30% et des mises en situation opérationnelles pour 70%. Ces exercices sont basés sur des opérations s'étant réellement déroulées sur le territoire national. L'encadrement est réalisé par des intervenants en poste dans les services d'incendie et de secours et à l'ENSOSP.

Besoins exprimés par les SDIS : 30 officiers SPV (53 en 2013) et 80 officiers SPP (122 en 2013)

Places ouvertes par l'école : 24 officiers SPV (51 en 2013) et 24 officiers SPP (120 en 2013)

Nombre d'officiers envoyés par les SDIS : 17 officiers SPV (50 en 2013) et 60 officiers SPP (79 en 2013) dont 11 sur une formation déconcentrées dans les Antilles.
Pour 2015, il est prévu une stabilisation du nombre de journées stagiaires.
Il faut noter que cette formation est à présent incluse dans la formation d'adaptation de capitaines et 107 capitaines ont été formés en 2014 à ce titre.

FORMATION D'ADAPTATION À L'EMPLOI DE CHEF DE SITE

La formation d'adaptation à l'emploi (FAE) de chef de site comprend les unités de valeur GOC5 et REP3. Elle est destinée à permettre le commandement de situation opérationnelle de gravité ou d'impact fort, rassemblant plus de 20 véhicules de secours et plus de 100 sapeurs-pompiers (pas de limite haute). Ces opérations sont souvent traitées en inter-service. Les officiers sont formés à tenir l'emploi de commandant des opérations de secours et la fonction de "Chef PC" dans un poste de commandement de site (PCS).

Cette formation comprend des apports théoriques à raison de 20% et des mises en situation opérationnelles pour 80%. Ces exercices sont basés sur des opérations s'étant réellement déroulées sur le territoire national. L'UV REP3 est dispensée par des journalistes professionnels. L'officier chef de site doit savoir intégrer les enjeux de la communication opérationnelle et utiliser les outils de communication. L'encadrement est réalisé par des intervenants en poste dans les services d'incendie et de secours, à l'ENSOSP, et des représentants des services partenaires de sécurité civile de cadres de préfecture.
Besoins exprimés par les SDIS : 73 (82 en 2013)
Places ouvertes par l'école : 73 (81 en 2013)
Officiers envoyés par les SDIS : 69 (68 en 2013)
Une session décentralisée a été réalisée au SDIS de la Martinique pour 11 stagiaires issus des 3 SDIS des Caraïbes.

Pour 2015, il est prévu une stabilisation du nombre de journées stagiaires par rapport à 2014.

FORMATION DE MAINTIEN ET DE PERFECTIONNEMENT DES ACQUIS EN GESTION OPÉRATIONNELLE ET COMMANDEMENT

Depuis 2010, l'ENSOSP propose des formations de maintien et de perfectionnement des acquis de niveau chef de site et chef de colonne.
En 2014, la FMPA de chef de site, à l'instar des FAE, est passée à 4,5 jours (au lieu de 3) afin d'intégrer un volet "inter-services". De même, la FMPA de chef de colonne est passée à 4 jours (au lieu de 2) pour développer la fonction "anticipation" et réaliser plus d'exercices.

FMPA chef de colonne

Besoins exprimés par les SDIS : 42 (37 en 2013)
Places ouvertes par l'école : 42 (36 en 2013)
Officiers envoyés par les SDIS : 22 (20 en 2013)
Pour 2015, il est prévu une stabilisation du nombre de journées stagiaires.

FMPA chef de site

Besoins exprimés par les SDIS : 72 (56 en 2013)
Places ouvertes par l'école : 72 (54 en 2013)
Officiers envoyés par les SDIS : 47 (35 en 2013)
Pour 2015, il est prévu une légère augmentation des besoins exprimés.

AUTRES FORMATIONS DISPENSÉES

Formations mises en œuvre en partenariat avec le GESIP sur Vernon et à l'ENSOSP.

Formation POI 2
(élaboration d'un plan d'opération interne)

- **Besoins exprimés par les SDIS :** 43 (51 en 2013)
- **Places ouvertes par l'école :** 43 (36 en 2013)
- **Officiers envoyés par les SDIS :** 39 (33 en 2013)

Formation POI 3
(mise en œuvre d'un plan d'opération interne)

Besoins exprimés par les SDIS : 28 (34 en 2013)
Places ouvertes par l'école : 28 (34 en 2013)
Officiers envoyés par les SDIS : 17 (24 en 2013)

Les évolutions pédagogiques prévues en 2015 :
Il s'agira de poursuivre l'application du contrat de partenariat ENSOSP/GESIP mis en place le 1er janvier 2012. Les formations se dérouleront pour moitié à l'ENSOSP à raison de 2 stages POI2 et 1 POI3 avec la mise en œuvre pour ce dernier de la simulation numérique.

Les formations de maintien et de perfectionnement des acquis

FMPA DES DIRECTEURS DÉPARTEMENTAUX DES SERVICES D'INCENDIE ET DE SECOURS ET DES DIRECTEURS DÉPARTEMENTAUX ADJOINTS DES SERVICES D'INCENDIE ET DE SECOURS

La formation de maintien et de perfectionnement des acquis (FMPA) des DDSIS et des DDA existe depuis le second semestre 2008.

Elle a été financée, à l'identique des années précédentes, par le CNFPT à hauteur de 100.000 €. Elle a pour objectif d'amener de l'information de haute qualité, de favoriser les échanges entre générations différentes de directeurs, et tout cela dans un esprit de convivialité.

En 2014, l'école a organisé deux stages composés de trois sessions chacun. Le premier stage, organisé au 1er semestre 2014 portait sur « Le retour d'expérience : un processus d'acquisition de connaissances et d'apprentissage pour des Services Départementaux d'Incendie et de Secours apprenant ? ».

93 directeurs départementaux et directeurs départementaux adjoints, répartis sur deux sessions à Paris et une session à Aix-en-Provence, ont suivi cette formation. La moyenne obtenue lors des évaluations à chaud pour ce stage (les trois sessions confondues) est de 8.66/10 ; l'indicateur de référence étant de 8/10.

Le second stage portait sur « Le DDSIS est-il un DGS comme un autre ? Ou comment la pensée stratégique (ré) invente l'avenir des SDIS et le devenir des chefs de corps ? ».

83 directeurs départementaux et directeurs départementaux adjoints, répartis sur deux sessions à Paris et une session à Aix-en-Provence, ont suivi cette formation. La moyenne obtenue lors des évaluations à chaud pour ce stage est de 8,65/10.

FMPA DES MÉDECINS-CHEFS ET DES MÉDECINS-CHEFS ADJOINTS

Afin de permettre aux médecins-chefs de partager une culture managériale commune avec les directeurs départementaux, l'ENSOSP propose, depuis 2012, deux stages par an aux médecins-chefs et médecins-chefs adjoints. Les thématiques sont celles proposées aux directeurs et directeurs adjoints le semestre précédent.

En 2014, deux stages ont été organisés ; une seule session parisienne par stage a été proposée compte-tenu du faible nombre d'auditeurs qui se sont inscrits en 2013.

Le premier stage, organisé au 1er semestre portait sur « La gestion de crise : mieux coopérer pour mieux anticiper lors des crises majeures » (thématique traitée en 2013 avec les DDSIS et DDA).

39 médecins-chefs et médecins-chefs adjoints ont suivi ce stage. La moyenne obtenue lors de l'évaluation à chaud est de 7.99/10. L'indicateur de référence étant de 8/10.

Le second stage a réuni 34 participants autour du thème « Le retour d'expérience : un processus d'acquisition de connaissances et d'apprentissage pour des Services Départementaux d'Incendie et de Secours apprenant ?» (Thématique traitée au 1er semestre 2014 avec les DDSIS et DDA).
La moyenne obtenue lors de l'évaluation à chaud est de 8,48/10. L'indicateur de référence étant de 8/10.

Les formateurs

Les formateurs sont la richesse de l'école. C'est grâce à eux que l'ENSOSP répond au volume des J/S réalisées. Ils participent aux face-à-face pédagogiques mais également à la production des documents pédagogiques et aux colloques.

En 2014, l'école bénéficie d'un réseau de 1 006 formateurs actifs dont 76 personnels de l'ENSOSP. 56% des formateurs sont des personnels des Services Départementaux d'Incendie et de Secours (SDIS), les autres proviennent du privé ou du public (universités, administrations, collectivités...).

Ils se répartissent de la manière suivante :



505 formateurs
réalisant + de **25h de face-à-face par an**, dont 57 agents ENSOSP.



227 formateurs
réalisant entre **10h et 25h de face-à-face par an**, dont 11 agents ENSOSP.



274 experts
réalisant jusqu'à **10h de face-à-face par an**, dont 8 agents ENSOSP.



76 cadres
de l'école totalisant **+ de 40% des heures de face-à-face pédagogiques.**

En 2014, l'ENSOSP reste l'école de tous les SDIS en maintenant une origine géographique riche et variée des formateurs tout en cherchant à optimiser leurs déplacements.

LA CHARTE ET LE GUIDE DU FORMATEUR

Afin d'institutionnaliser la relation partenariale entre le formateur, son employeur et l'ENSOSP, un projet de charte et de guide du formateur a été conduit et finalisé en 2013. Le projet a été animé sur la base de deux groupes, l'un interne à l'ENSOSP, producteur, le second externe, composé de membres élus des instances de l'école, en position de relecteur, d'analyse critique, de propositions et d'orientations.

Notons la mise en œuvre de vidéo et audio conférences afin de diminuer l'impact sur l'organisation des agendas des participants et les coûts de transport associés.

Présentés au comité de perfectionnement, les documents charte et guide sont complémentaires :

- La charte est concise, générale, émanation de grands principes. Elle est la base de l'engagement réciproque entre le formateur, son employeur et l'ENSOSP. Elle acte la construction d'une relation partenariale des trois parties où chacune tire profit de son engagement.
- Le guide du formateur est un document complet, détaillé, permettant à ce dernier d'évoluer dans l'institution, reprenant et précisant les thèmes de la charte, fixant les éléments éparses dans un compendium et fixant par écrit les us et coutumes.

En 2014, ce sont 949 chartes qui ont été signées.

LA PROFESSIONNALISATION DES FORMATEURS

La refondation pédagogique, engagée pour les FILT 1ère classe, conduit à une évolution du rôle du formateur et des pratiques pédagogiques. Celui-ci devient un médiateur/animateur qui utilise la dynamique du groupe avec des techniques de pédagogie interactive.

Pour accompagner ces formateurs dans ce changement de posture, l'ENSOSP leur offre un parcours de formation comprenant un module de 3 jours relatif aux postures et outils et un module de 2 jours relatif à l'appropriation des situations d'apprentissage avec production de supports et documents pédagogiques.

Pour 2014, 2 sessions de 3 jours de formateurs associés et 10 sessions à l'attention des responsables formation des SDIS ont été réalisées. Les formateurs témoignent que cette professionnalisation entraîne une amélioration de leur pratique même pour les séquences qui ne sont pas encore sous forme de situations d'apprentissage.

Le dispositif sera reconduit en 2015.

L'ingénierie de formation

L'APPROCHE PAR LES COMPÉTENCES

Démarche initiée en 2009 au travers du profil attendu après formation (IPAAF), l'approche par les compétences (APC) est centrée sur les compétences à viser (de la sphère professionnelle), les compétences à partager (les stagiaires ont des compétences) et les compétences à s'approprier par une prise de conscience de ses capacités intellectuelles et qualités humaines.

Cette forme pédagogique interactive et réflexive, à travers des situations problématisées, transforme les stagiaires passifs en acteurs et auteurs de leurs propres apprentissages.

En effet, ils assimilent des connaissances, adaptent une nouvelle posture adaptative et construisent des capacités dans ces différentes mises en situation en sous-groupes. 20 formateurs associés ont suivi les stages de formation à l'APC et 100 responsables de formation de 60% des SDIS ont participé aux stages de sensibilisation à l'APC.
Avec les constructions de nouveaux référentiels d'activités et de compétences, l'ENSOSP équilibrera ses modules de formation et choisira les situations d'apprentissage les plus adéquates en fonction des compétences à viser du référentiel.
Cette cohérence pédagogique avec un référentiel d'évaluation abouti est l'état final à rechercher pour l'année 2015.

L'USAGE DES TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DE LA COMMUNICATION EN FORMATION

L'ENSOSP a fait le choix d'utiliser les technologies de l'information et de la communication dans ses enseignements car d'un point de vue pédagogique, c'est un outil de souplesse qui permet de mieux prendre en compte les contraintes de disponibilité et de concilier activité professionnelle et formation. Ensuite, il répond à l'individualisation des parcours de formation en offrant à chacun la possibilité de suivre des sessions spécifiques, adaptées à son parcours. Enfin, il constitue un outil d'apprentissage actif qui place l'apprenant dans une dynamique d'action, « sujet » de la formation.
Engagée dans une démarche de formation à distance depuis 2011, et conformément au rapport d'activité 2012, l'ENSOSP s'est dotée d'un schéma directeur des technologies de l'information et de la communication qui a été approuvé lors du comité de perfectionnement du 6 juin 2013.

Ce document a pour objectif de proposer, à partir d'une analyse de l'existant et des besoins futurs, un plan stratégique destiné à piloter le développement de l'usage des TIC au sein de l'ensemble des programmes de formation dispensés par l'école. Il a été envisagé comme un outil de planification et d'arbitrage des différentes orientations retenues, des résultats attendus et des moyens à investir. La démarche a été construite selon une logique participative, faisant appel à l'ensemble des acteurs de l'établissement.

Elle a conduit à la déclinaison de 12 projets TIC structurés autour de trois grands axes en adéquation avec les besoins réels de l'établissement et ses orientations de développement. Pour la période 2013-2014, une priorisation a été faite pour la mise en œuvre des projets suivants :

- Création d'un environnement numérique de formation
- Construction de ressources pédagogiques numériques diffusées à distance et en présentiel
- Réflexion sur l'organisation et la gestion des e-ressources de l'établissement dans le schéma directeur

Dans ce contexte, les actions suivantes ont été réalisées :

Environnement numérique de formation :

- Mise en place et paramétrage d'une plateforme de formation (Moodle) pour la gestion et la diffusion de ressources pédagogiques
- Création d'une architecture de parcours de formation comprenant pour chaque entrée et/ou sous-entrée disciplinaire les éléments suivants :
  - Outils de communication synchrones et asynchrones (forum, chat, webconférence
  - Apports matières sous divers formats
  - QCM d'auto-évaluation avec feedback sur les apports matières dans le cas de réponses fausses

Ressources pédagogiques numériques :

Modules D1, E1 et C1 (SPV – ouverture janvier2014) :

- Création de ressources numériques de type « diaporama lexical »
  - Mise en place des ressources sur la plate-forme de formation
  - Elaboration de QCM par discipline avec feedback sur les ressources disciplinaires

Modules TGO de Techniques de Gestion des Opérations (1ère mise en place : avril 2013) :

- Elaboration d'un module TGO destiné à améliorer la capacité des stagiaires à interpréter une situation opérationnelle lors de manœuvres effectuées au plateau technique. Ce module qui correspond à l'apport théorique dans la formation de 1er COS, couple des scénarios virtuels représentant des situations opérationnelles (au nombre de 18) avec des techniques de débriefing sur l'analyse des situations visualisées. Les objectifs du module sont de permettre aux stagiaires d'acquérir des capacités pour :
  - Collecter, analyser et traiter de l'information
  - Comprendre et dimensionner une problématique opérationnelle
  - Décider de ce qui doit être fait

- Le module TGO a été pour la première fois testé au mois d'avril de cette année pour la FILT 80 et depuis sur les FILT 81 et 82. Une fois leur passage sur le plateau technique, nous avons diffusé un questionnaire auprès des stagiaires et des formateurs du plateau technique qui nous a permis de faire émerger les deux points suivants :
  - Les stagiaires sont en mesure d'effectuer des manœuvres de manière plus rapide
  - Durant les séances de débriefing, la compréhension des situations opérationnelles proposées est significativement améliorée

- Cette première expérience est encourageante et pour être confirmée, nous devons également :
  - Renforcer les collaborations internes à l'école
  - Renforcer les collaborations extérieures pour finaliser les scénarios virtuels et notamment ceux illustrant des situations opérationnelles

Projets pédagogiques numériques en cours :

- **Préparation à distance du PRV2 :** Ce projet a permis la préparation et l'évaluation de stagiaires à partir d'un dispositif de QCM accessible via notre plateforme de formation Moodle. Ce dispositif mis en place à partir de septembre de cette année a été utilisé sur les FILT 80, 81 et 82 et a notamment permis en présentiel, de favoriser au sein des stagiaires, la constitution spontanée de groupes de travail.

- **Préparation à distance au CAD via un QROC :** proposition de mise en place d'un QROC via la plateforme de formation pour la préparation au CAD (épreuve orale) pour la FILT2C et la FILT84.

- **Module Tronc commun 3SM :**
  Jusqu'à présent ce module était diffusé et maintenu via un partenariat avec l'ENTE.
  La mise en place de notre plate-forme de formation nous a permis en 2014 de gérer les ressources de ce module directement à partir de notre espace numérique.

- **Cycle de web-conférence**

- **Usage d'un SIG**

- **Usage d'un calculateur de propagation d'incendie PRV**

LE DISPOSITIF D'ÉVALUATION DES FORMATIONS : LES ÉVALUATIONS À CHAUD ET LES ÉVALUATIONS DIFFÉRÉES

« Evaluer le dispositif de formation » est une des orientations du projet d'établissement. Ainsi, il est écrit que « l'école doit systématiser et professionnaliser ses étapes d'évaluation, l'évaluation différée est à mettre en place… ».

- **Evaluations à chaud :** le retour d'expérience sur les évaluations à chaud des formations par les stagiaires a mis en évidence les difficultés pratiques de collecte des données (questionnaire trop lourd, fréquence trop élevée, planification…). Afin d'améliorer le dispositif, la procédure a été repensée en dissociant, d'une part, les évaluations à fin d'exploitation statistiques, et d'autre part, les évaluations analytiques permettant une appréciation fine des situations rencontrées.
  - Evaluations à chaud à fin d'exploitation statistique : questionnaire simplifié, parc matériel augmenté, fréquence revue à la baisse et phasage pertinent correspondant au déroulement des formations.
  - Evaluations à chaud analytiques : après une mise en place expérimentale pour les formations d'intégration, l'évaluation à chaud analytique a donné entière satisfaction. Mise en forme au plus près du terrain, cette procédure a vocation à être généralisée sur toutes les formations longues de l'école.

- **Evaluations différées :** afin de mettre en place un dispositif d'évaluation différée des formations, l'ENSOSP a intégré un groupement d'écoles du RESP dans le cadre d'un marché public d'évaluation différée des formations initiales. Le marché a été attribué à l'IFOP.

Le travail d'enquête comprend deux parties : l'enquête élèves et l'enquête employeur réalisé 6 mois après leur départ de l'école par contact téléphonique afin de connaitre leur appréciation sur la congruence entre la formation reçue et les réalités professionnelles vécues depuis.



Le questionnaire générique du groupement d'écoles à fait l'objet d'une adaptation liée aux spécificités du métier d'officier de sapeurs-pompiers. Pour la période 2013 à 2015, l'évaluation différée concernera les formations d'intégration de lieutenant de 1ère classe dont le programme de formation a été fortement reconsidéré à la suite de la refonte statutaire de la filière et de l'approche formative par les compétences. La première campagne d'enquête a lieu en cette fin d'année 2014, avec comme échantillon les anciens stagiaires de la FILT1C 2013-01 (FILT 80), ayant achevé leur formation à l'ENSOSP fin 2013. Par cette action, l'ENSOSP renforce résolument sa démarche d'évaluation et d'amélioration continue.



Les jurys

2 types de jurys sont organisés à l'ENSOSP :

- 3 jurys permettant de délivrer les diplômes aux officiers pour l'ensemble des formations, excepté les emplois supérieurs et certains stages de spécialité
- Les jurys liés à la présélection et à l'obtention des formations aux emplois de chefs de groupement, de directeur départemental adjoint, de responsable départemental de prévention et de conseillers techniques sportifs sapeurs-pompiers

▶ En 2014 se sont tenus :

- **Les jurys de présélection des candidats,** notamment pour les emplois de direction
- **Les jurys d'évaluation des formations,** comme ceux du risque chimique niveau 4 au nombre de deux et celui du risque radiologique de niveau 4
- **Les jurys d'attribution de diplômes** validant les formations de l'ENSOSP, à l'exemple des formations de lieutenant professionnel ou les formations de spécialités telles que le diplôme de prévention niveau 2

La quasi-totalité de ces jurys se déroule à Aix-en-Provence. Par ailleurs, à la demande de la Direction de la sécurité civile et de la gestion des crises, l'ENSOSP participe aux commissions de VAE avec notamment :

- La validation des acquis de l'expérience pour les officiers du SSSM
- La validation des acquis de l'expérience pour les officiers du tronc commun
- Les équivalences en titre et diplômes pour les formations supérieures



La gestion de la relation avec les usagers

LA TOURNÉE DES ÉTATS-MAJORS INTERMINISTÉRIELS DE ZONE

Chaque année depuis 2007, courant de l'automne, l'ENSOSP organise des déplacements dans les 7 Etats-majors interministériels de Zone (EMIZ). Ces réunions permettent de rencontrer annuellement les directeurs et directeurs adjoints des SDIS.

Ce sont des moments privilégiés d'échanges avec les employeurs qui permettent à l'école d'être à leur écoute et de rester réactive pour mieux répondre à leurs attentes.

L'ENSOSP présente un bilan de l'année, le calendrier des sessions de formation de l'année suivante et les nouveaux projets.

En 2014, 7 réunions ont été réalisées du 16 septembre au 8 octobre 2014 avec pour ordre du jour les sujets suivants :

- Point général d'évolution sur l'ENSOSP
- Calendrier des sessions de formation 2015
- Point sur le schéma directeur des formations et sur la e-formation
- Information sur la réalisation des REAC et RAC d'officiers
- Evolution et structuration de la recherche à l'ENSOSP
- Questions diverses

Les dirigeants des SDIS ont répondu présent à cette invitation comme à l'accoutumé, et sur les différents sujets évoqués, ils ont un bon niveau de satisfaction vis-à-vis de l'ENSOSP.

Les échanges, très constructifs, se sont déroulés dans un esprit de coproduction et de responsabilité réciproque.

ENQUÊTE DE SATISFACTION AUPRÈS DES SDIS

Suite à l'enquête de satisfaction réalisée auprès des SDIS en 2013, la mise en œuvre des plans d'action existants a été poursuivie en 2014 et, notamment, avec le déploiement, en octobre 2014, de la première évaluation différée par le biais d'un questionnaire adressé aux employeurs et aux officiers en position professionnelle et l'installation au sein des formations d'intégration d'une évaluation comportementale du savoir-faire et savoir-être des officiers.

En 2015, une troisième enquête sera effectuée afin de mesurer les évolutions et prendre en compte le niveau de satisfaction vis-à-vis des nouvelles formations de capitaine.





Une école qui anticipe

La prospective, le développement et la recherche sont indispensables à l'ENSOSP pour améliorer la formation et apporter un appui à tous ses usagers.



Une école qui anticipe

La prospective, le développement et la recherche sont indispensables à l'ENSOSP pour améliorer la formation et apporter un appui à tous ses usagers.

Le Centre de Ressources Documentaires [CRD] et le Portail (numérique) National des Ressources et des Savoirs [PNRS] sont les deux outils et leviers au service du partage des ressources et des savoirs à destination des communautés de pratiques des SDIS. Elles associent des référents et experts nationaux, pour la plupart formateurs à l'ENSOSP, et des correspondants départementaux. Le dispositif est complété par l'organisation de colloques, de journées professionnelles et de rencontres d'actualité d'une part, et par les Prix de l'ENSOSP et la revue Perspectives d'autre part. Enfin, depuis 2012, le Centre d'Études et de Recherches Interdisciplinaires sur la Sécurité Civile (CERISC) est venu compléter et enrichir le système.

Le PNRS

Initié en 2007, le projet de création d'un outil de mutualisation d'informations et de connaissances, accessible via le web, a vu le jour le 15 septembre 2009.

Cet outil nommé Portail National des Ressources et des Savoirs [PNRS] a pour objectif de :

- contribuer à la valorisation des connaissances ENSOSP dans ses domaines d'expertises (GOC, SSSM...)
- diffuser l'ensemble des informations nécessaires à l'exercice des métiers des sapeurs-pompiers
- fédérer et mutualiser les personnes ressources formateurs/experts/professionnels des SDIS
- proposer des ressources et des savoirs fiables et régulièrement mise à jour
- mettre en ligne les travaux du CERISC [Centre d'Etudes et de Recherches Interdisciplinaires sur la Sécurité Civile]

Cet espace offre aux différents utilisateurs, sapeurs-pompiers volontaires et professionnels, aux personnels administratifs et techniques des services d'incendie et de secours, aux formateurs de l'école, aux officiers élèves, aux partenaires (DGSCGC, CNFPT, EMIZ, les universités…), un mode direct de diffusion d'informations et de connaissances afférentes à la sécurité civile.
Le PNRS est un site **pluridisciplinaire** rassemblant les matières dispensées à l'école nationale ainsi que celles relatives aux préoccupations professionnelles.
Cet outil répond à un besoin croissant de gestion des connaissances au sein d'une organisation. Nationale, l'école des officiers de sapeurs-pompiers a pour vocation de fédérer l'ensemble du savoir de l'officier et de le développer au travers d'études, de recherches (notamment au travers des mémoires des officiers en formation), de **formalisations de retours d'expérience et de partage des savoirs.**
Ce portail numérique regroupe 12 plateformes thématiques. Il a pour but de devenir un outil de référence au service de la formation, accessible, ergonomique et facile d'accès, pluridisciplinaire et transversal avec comme ambition forte de faire circuler les savoirs produits et ainsi dynamiser la recherche et le développement.

Le PNRS est organisé en 12 plateformes « métier » :

- Juridique
- Activités physiques et sportives
- Retour d'expérience
- Risques et crises
- Gestion fonctionnelle des SDIS (regroupe 4 sous plateformes : commande publique, communication, ressources humaines et administration finance)
- Santé et sécurité en Service
- Santé et secours à Personne
- Prévention et prévision
- Protocole, histoire et comportement
- Gestion et techniques opérationnelles
- Management et pilotage des organisations (sous plateforme : contrôle de gestion)
- Formation et pédagogie

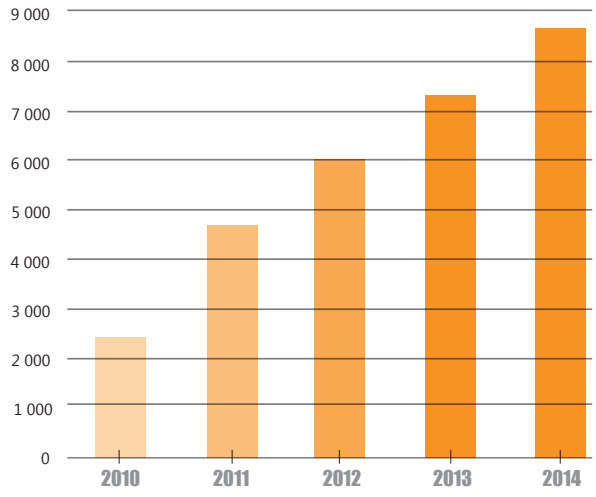
L'animation des plateformes donne lieu à l'organisation de journées professionnelles thématiques, elles-mêmes génératrices de problématiques à développer lors de colloques. Les travaux de ces journées sont disponibles et téléchargeables sur l'espace PNRS.

Les experts de ces plateformes sont également sollicités comme contributeurs pour la revue scientifique de l'ENSOSP « Perspectives ».

Le portail est administré par un chef de projet multimédia et chaque plateforme thématique est animée par un responsable pédagogique de l'école. Ce dernier s'engage à respecter ce principe d'ouverture et de partage de savoirs. Des espaces collaboratifs privés (avec l'outil Agora project) ont également été créés. Les études et travaux de recherche sont répartis dans les plateformes thématiques.

En fin d'année 2014, la veille juridique diffusée par la plateforme juridique, chaque vendredi, comptait 8 600 abonnés (+ 1 300 abonnés par rapport à 2013). Le nombre annuel de connexions uniques, s'élève en 2014, à 65 000 soit une augmentation par rapport à 2013 de 5 000 nouvelles connexions environ, soit une moyenne de 6 000 visites/connexions uniques par mois.

Evolution du nombre d'abonnés au PNRS :





Centre de ressources documentaires

Le centre de ressources documentaires (CRD) a pour objectif de centraliser les documents liés aux préoccupations des sapeurs-pompiers et de proposer un fonds documentaire physique et dématérialisé à forte valeur ajoutée, riche et actualisé afin qu'il devienne la référence nationale en matière de documentation relative au domaine de la sécurité civile.

Le CRD en chiffres :

- **Nombre de visiteurs:** 4399 visiteurs en moyenne par mois, soit une augmentation de 4% par rapport à 2013.
- **Nombre d'inscrits :** 2556 emprunteurs (2054 en 2013, soit une augmentation de 24%).
- **Nombre d'emprunts :** 3593 (3495 en 2013, soit une augmentation de 3%).
- **Nombre de recherches effectuées sur le site du CRD :** 11240 interrogations par mot-clé en moyenne par mois.
- **Nombre de références :**
  - 10272 (8234 en 2013, soit une augmentation de près de 25%)
  - 50 abonnements papier et électroniques (Marché public non renouvelé en 2014).

Avec le PAAF (Profil Attendu Après Formation), le CRD a trouvé une nouvelle dimension en se positionnant au cœur de la pédagogie proposée. Il met à disposition des stagiaires, acteurs de leur formation, les ressources et connaissances qu'ils mobiliseront dans les situations d'apprentissage.

De plus, **de nombreux services documentaires papier et électroniques** sont proposés aux stagiaires dont des dossiers thématiques actualisés quotidiennement, la diffusion sélective d'information, les réponses aux demandes effectuées sur le site internet du CRD, des bulletins bibliographiques, sans oublier le prêt à distance qui connaît un fort succès.

De plus, 90% des mémoires réceptionnés depuis 2007 sont désormais téléchargeables sur le site du CRD.

Par ailleurs, le CRD poursuit et augmente ses **animations** avec tout au long de l'année des expositions des dernières acquisitions en lien avec les 12 pôles thématiques du PNRS.

Des expositions temporaires sont également conçues autour des thématiques des journées professionnelles, des colloques, des nocturnes et des demandes spécifiques récurrentes des stagiaires.

Le CRD poursuit la **démarche qualité "Qualibib"** lancée en 2012 avec notamment la création de marque-pages, de panneaux signalétiques (plans de classement, etc.), d'une plaquette de présentation du CRD diffusable en novembre 2014.

Enfin, le CRD est chargé de la gestion des archives de l'ENSOSP :

- 84 bordereaux de versement (9 versements en 2014 soit 387 boîtes réceptionnées)
- 2 398 boîtes restent à traiter (référencement sous le logiciel PMB et cotation)
- et plus de 510 cartons à trier, classer et répertorier parmi lesquels les 100 derniers cartons du bâtiment « Bravo » réceptionnés en 2014 et les 24 cartons transmis par Oudiné
- 30 recherches d'archives effectuées pour les agents de l'ENSOSP



Parution de l'ouvrage « Guide de l'officier, savoir vivre et comportement ».

L'année 2014 a vu également la publication de l'ouvrage « Guide de l'officier, savoir vivre et comportement » produit grâce à la contribution des membres du groupe de travail protocole et comportement animé par l'ENSOSP.

Colloques et journées professionnelles

COLLOQUES

Les colloques et séminaires, organisés par l'ENSOSP ont plusieurs objectifs. Il s'agit soit, de partager un état de l'art à un moment donné, et de le valider, soit de débattre d'éléments prospectifs importants pour l'école, le monde de l'incendie et du secours, la sécurité civile, soit enfin de se positionner par rapport à différents courants de pensée.

Les thèmes des colloques sont choisis en fonction des attentes exprimées par les acteurs de l'incendie et du secours, ou en fonction de l'actualité. Ils sont validés par le Conseil d'administration.

Deux colloques ont été organisés en 2014. Le premier colloque a été organisé en partenariat avec Sciences Po Aix les 17 et 18 avril 2014 dans les locaux de l'ENSOSP. Ces deux journées ont permis de traiter du thème : **« Sociétés interconnectées et interdépendantes : réponses organisées et régulations spontanées face aux situations exceptionnelles ».**

L'actualité nous rappelle régulièrement que ce que nous considérions jadis comme des situations exceptionnelles, le sont de moins en moins. Les déséquilibres de plus en plus fréquents demandent une grande capacité d'adaptation de nos organisations pour appréhender au mieux les défis du 21ème siècle.

Les évolutions notables de notre société se sont souvent construites en réaction à des déséquilibres. La citation de Jean Monnet en est l'illustration : « L'homme n'accepte le changement que dans la nécessité et il ne voit la nécessité que dans la crise… »

Savoir observer et interpréter les soubresauts de notre société, comprendre la complexité de notre environnement sont pour les professionnels de la sécurité et les citoyens, un gage d'efficacité pour opérer les changements nécessaires, conduire à la résilience de nos organisations et enfin, conseiller nos autorités avec pertinence lors de situations de crise.

70 participants étaient présents à ces journées. L'évaluation à chaud a révélé un taux de satisfaction estimé à 8.22/10. L'indicateur de référence étant de 8/10.
Le second colloque a eu lieu le 27 novembre 2014 dans le cadre des Rend' & Vous de novembre de l'ENSOSP et portait sur « Les médias sociaux en gestion d'urgence (MSGU) ou comment faciliter la prise en compte des médias sociaux par les acteurs de la gestion des risques, des situations d'urgence de catastrophe et de crise ? ».

Ce colloque est organisé par l'ENSOSP, avec le soutien de la Direction Générale de la Sécurité Civile et de la Gestion des Crises, l'IFraSec, la Préfecture de Police de Paris et l'ENTENTE pour la forêt méditerranéenne. Il a été animé par Monsieur Selim ALLILI, Directeur de l'Institut Français de Sécurité Civile.



Pour répondre à cette question, nos institutions ne doivent-elles pas changer de paradigme ?

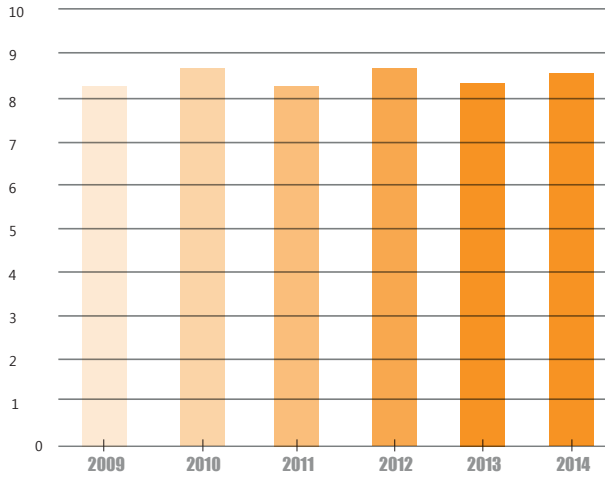
En effet, les médias sociaux peuvent parfois évoquer dans l'esprit de décideurs publics une sorte de nébuleuse d'informations en interaction, volatiles et peu fiables, voire dangereuses. Cette représentation, très éloignée des canaux habituels de la communication verticale et hiérarchisée et des médias traditionnels semble mal s'accommoder du mode de fonctionnement de nos institutions faites de temporalités décalées.

Pourtant, hors de nos frontières, certaines organisations de protection civile, ou non gouvernementales, en situation d'urgence, se sont, d'ores et déjà, saisies des médias sociaux pour mieux collecter et diffuser les informations nécessaires à la gestion d'un évènement en compléments des moyens de communication classiques.

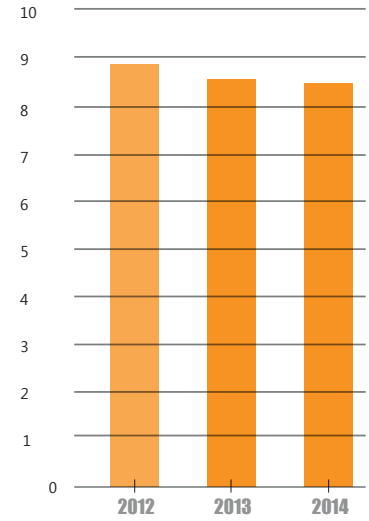
En France, cette problématique émergente mérite d'être explorée, évaluée et accompagnée, afin d'éclairer les évolutions indispensables des pratiques des acteurs de la gestion des risques, des situations d'urgence de catastrophe et de crise.

Ce colloque a réuni 125 auditeurs et 24 conférenciers.

Evolution de la note moyenne annuelle sur 10 de satisfaction pour les sessions FMPA DDSIS / DDA :



Evolution de la note moyenne annuelle sur 10 de satisfaction pour les sessions FMPA MEDCHEFS :



JOURNÉES PROFESSIONNELLES

3 journées professionnelles ont été organisées en 2014.

Les journées professionnelles des risques NRBCE se sont déroulées les 22 et 23 janvier 2014. Comme chaque année, elles ont réuni des professionnels de la sécurité civile mais aussi des exposants présentant leurs matériels et innovations. 74 auditeurs et 22 professionnels exposants représentant 14 sociétés ont pu échanger et bénéficier de retours d'expérience mutuels. La note obtenue lors de l'évaluation à chaud est de 8.46/10.

Les journées d'information santé et sécurité des sapeurs-pompiers se sont déroulées à l'ENSOSP, sur le pôle pédagogique à Aix-en-Provence, les 3 et 4 avril 2014. Elles portaient cette année sur le thème des **« Risques psychosociaux, 1ère étape d'une démarche de santé, qualité de vie en service ? »**.

Cet événement est co-organisé en partenariat avec la Fédération Nationale des Sapeurs-pompiers de France et la Mutuelle nationale des Sapeurs-pompiers de France.

Elles ont réuni 81 participants. L'évaluation à chaud fait apparaître une moyenne de 7.91/10. L'indicateur de référence étant de 8/10.

Le comité d'organisation des JISSSP a décidé de faire de cet événement un rendez-vous bi annuel.



Une journée professionnelle NRBCe « de la théorie à la pratique » s'est déroulée à l'ENSOSP le 11 décembre. Cet événement a été organisé en partenariat avec la Société Française de Médecine de Catastrophe.

Des interventions sur différentes thématiques liées au NRBCe ont eu lieu le matin en amphithéâtre et l'après-midi a été consacrée à des ateliers pratiques et à des démonstrations au Simurge (Simulation d'Urgence Extra-hospitalière) et à la PERF (Plateforme d'entrainements et de formations NRBCE).

370 auditeurs ont participé à cette journée.

Coordonner et conduire des études et recherches : le centre d'études et de recherches interdisciplinaire sur la sécurité civile

L'ENSOSP mène, coordonne ou participe à des projets d'études, de recherche, ou d'expérimentations innovantes liés à la formation ou à l'amélioration des pratiques professionnelles.

Identifier et traiter les besoins des usagers, diffuser et valoriser les travaux, mutualiser et fédérer les outils de formation, tester des innovations grâce à ses infrastructures modernes, sont autant d'axes stratégiques qui permettent à l'ENSOSP d'affirmer progressivement sa position de tête de réseau dans ces deux domaines de la recherche et de l'innovation.

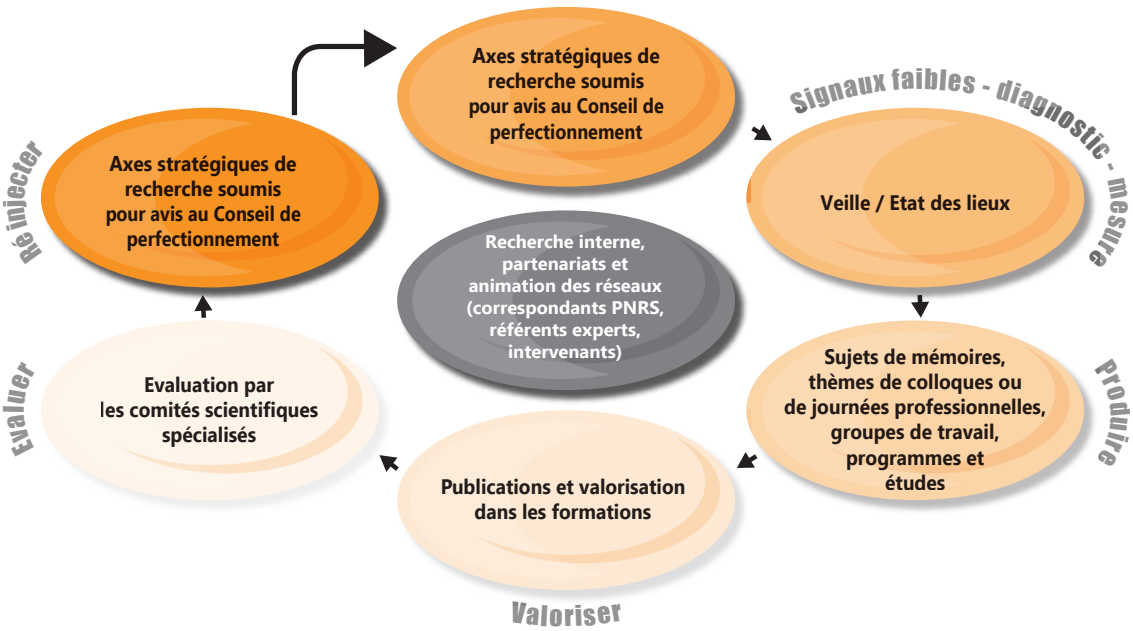
En 2014 le CERISC a impulsé une approche pluridisciplinaire de la recherche à l'école. En effet, l'interdisciplinarité, voire la transdisciplinarité s'avère un lieu commun lorsque la sécurité civile devient objet d'étude. Ce décloisonnement des disciplines se retrouve ainsi au sein du CERISC, dans la même démarche que l'approche par les compétences développée dans les formations des officiers de sapeurs-pompiers. Ainsi, par le CERISC, la recherche à l'ENSOSP gagne en visibilité et affiche la spécificité interdisciplinaire de la sécurité civile, mais parallèlement, le besoin en termes d'orientation mais aussi d'évaluation scientifique s'est accru.

Autour du PNRS, les laboratoires ont ainsi développé les bases de leur construction :

- **LInTO :** Laboratoire d'Ingénierie des Techniques Opérationnelles,
- **LEDeSC :** Laboratoire d'Etudes en Droit de la Sécurité Civile,
- **LAMAP :** LAboratoire de MAnagement et Pilotage des organisations
- **LabSAP :** Laboratoire Santé et secours A Personne (en cours de construction)

Le développement des laboratoires, de leurs axes de recherche respectifs ainsi que les axes de recherches pluridisciplinaires ont fait l'objet de discussions en commissions spécialisées et ont reçu un avis favorable en Conseil de perfectionnement.

En effet, durant cette année, un fort besoin de décloisonner les disciplines des laboratoires autour de thèmes de recherches convergeant s'est fait plus prégnant. En outre, et quand bien même le statut de l'ENSOSP (qui n'est pas un établissement d'enseignement supérieur) ne facilite pas le développement de la recherche sur le plan du recrutement d'enseignants-chercheurs et du financement des programmes de recherche, une structuration plus accrue, une évaluation et une valorisation des activités de recherches, d'ores et déjà, conduites à l'école, devait se développer.



Organisation

Un effort d'interfaçage et de mise en cohérence des différents acteurs de la recherche, du PNRS et de la formation a été développé au 1er semestre par des sensibilisations régulières des intervenants de l'école. Ainsi, le déploiement d'une nouvelle stratégie en la matière a débuté.

Le projet DATASDIS, initié en 2014, s'inscrit dans cette stratégie. Il vise à mettre en place une banque de données numériques dédiée aux services d'incendie et de secours (SIS).

Il devrait voir le jour en 2016, après une période d'analyse des besoins conduite avec nos partenaires SDIS, EMIZ et DGSCGC durant le 1er semestre 2015 puis une 2nde phase de développement informatique qui interviendra durant le 2nd semestre 2015.

Chercheurs associés

A côté des référents et experts du PNRS, des membres des comités scientifiques et des universitaires, de jeunes chercheurs ont rejoint le CERISC de manière associée. Une demi-douzaine s'est engagée auprès de l'ENSOSP en 2014.

Evaluation

En 2015, devrait être mis en place un comité scientifique rattaché au CERISC (10 membres pour la compétence du LInTO) qui se déclinera en comités scientifiques spécialisés.

Ces comités ont vocation à assurer l'évaluation des travaux du CERISC sur le champ scientifique.

Axes de recherches

En 2014, le CERISC a poursuivi l'alimentation de ses axes de recherche pluridisciplinaires, passés en Conseil de perfectionnement et présentés en Conseil d'administration :

- formation et innovation
- chaîne de commandement, situation d'urgence de catastrophe et situation de « crise »
- protection de l'environnement et sécurité civile, développement durable et nouveaux risques de sécurité civile
- le retour d'expérience

En transversalité de ces axes stratégiques de recherches, le domaine des technologies de l'information et de la communication a occupé une bonne partie des travaux du CERISC en 2014. L'ingénierie du feu, parallèlement aux formations supérieures, a également fait partie des préoccupations du Centre.

LINTO : LABORATOIRE D'INGÉNIERIE DES TECHNIQUES OPÉRATIONNELLES

Reprenant les axes stratégiques définis au sein du CERISC, l'activité du LInTO s'est déclinée de la manière suivante :

Axe formation et innovation

Une expertise a été conduite sur deux consortiums (POLICYARD et TARGET) constitués dans le cadre d'un appel à projet européen Horizon 2020 « Plateforme européenne de formation ». Ces deux consortiums proposent de développer des « serious game » appliqués à la lutte contre le crime et le terrorisme. Toutefois, malgré l'intérêt que représente ce projet d'avenir, il n'a pas été retenu pour 2015.

Axe chaîne de commandement, situation d'urgence, de catastrophe et de crise

Le LInTO a participé à un comité de pilotage (animation Pôle Risques, Direction Générale de la Sécurité Civile et de la Gestion des Crises, IfraSeC, ENSOSP, Entente pour la forêt) sur les « nouveaux outils pour la gestion opérationnelle et commandement et la gestion de crise ». Cette activité est décrite dans le paragraphe « Le pôle national de compétitivité Risques » (cf. page 68).

PODIUM aurait également pu être une opportunité de programme européen financé nous intéressant : plateforme de déchargement sécurisé dans le « cloud » mobile. Pour autant, son approche est apparue trop technique et scientifique.
Le cahier des charges relève d'une conception universitaire et industrielle mais ne préfigure d'aucune analyse fine des besoins des utilisateurs que pourraient être les sapeurs-pompiers.

Axe développement durable et nouveaux risques de sécurité civile

C'est la poursuite du Programme HyResponse qui vise à créer au sein de l'ENSOSP une plateforme de formation pour les primo intervenants sur le risque hydrogène.

Les activités déclinées sont :

- la gestion administrative du projet avec deux séminaires des partenaires (Grenoble et Milan), le bilan d'activité annuel, la clôture annuelle financière, la construction de l'accord de consortium incluant les notions relatives à la propriété juridique du produit et de ses conditions d'utilisation
- la création d'une charte graphique (dont logo) et du site internet *www.hyresponse.eu*
- la définition pédagogique de la semaine de formation

- la préparation, la gestion et l'animation d'un colloque international les 3 et 4 septembre « Formation à la sécurité hydrogène pour les primo intervenants ». Ce sont 17 intervenants, 70 auditeurs sur 10 pays différents et 2 exercices qui ont été réalisés (feu de véhicules GPL et hydrogène et un exercice cadre en réalité virtuelle). Puis les actes (présentations, vidéos) ont été produits et diffusés sur le site internet

Axe retour d'expérience
C'est l'animation d'une séquence pédagogique au sein de la formation d'adaptation à l'emploi de lieutenant de 1ère classe de sapeur-pompier professionnelle « Prospective et nouvelles technologies – Intérêt dans une démarche de retour d'expérience ». 8 à 12 séquences de 12h par an pour des groupes de 24 stagiaires.

De manière transversale à tous ces axes
Publication d'un « Perspectives n°12 » en juin. 700 exemplaires tirés, en téléchargement sur le site internet. Ce numéro contient 14 articles et la revue des revues sur les thèmes de la gestion des crises, les effets dominos sur les risques, la prospective opérationnelle et le risque hydrogène.

Technologie de l'information et de la communication
Gestion et animation d'une journée professionnelle le 13 février « L'usage des Technologies de l'Information et de la Communication (TIC) dans la planification, la prévision et la gestion opérationnelle. Vers la définition d'un référentiel commun des aléas et des enjeux. » 20 intervenants, 66 auditeurs. Publication d'actes téléchargeables (présentations, vidéos, interviews).

Ingénierie du feu
Animation d'un groupe de travail interne à l'école qui devrait déboucher sur un projet de création d'un Master en collaboration avec l'AMU et son master académique « Mécanique physique et ingénierie spécialité sciences du feu - ingénierie de la sécurité incendie » (projet pris en charge dorénavant par FORSUP et FORCOS)

LEDESC : LABORATOIRE D'ETUDES EN DROIT DE LA SÉCURITÉ CIVILE

Analyses, études et expertises
Plus de 60 sollicitations d'études et d'expertises juridiques, que ce soit en interne ou au profit des réseaux, ont été portées par le laboratoire et dont la plupart requiert une certaine confidentialité.

Une chronique annuelle de jurisprudence d'une centaine de décisions de justice relative au droit de la sécurité civile a été produite.
Concernant **la direction d'études**, la direction d'un mémoire de formation d'adaptation à l'emploi de directeur départemental adjoint sur l'écrit et la peur de la judiciarisation ainsi que la co-direction de la thèse de Me Ludivine CHAMPLOND sur la mutualisation dans les SDIS (troisième année) ont été menés durant cette année.

L'accompagnement des stagiaires, à titre consultatif, notamment pour leurs mémoires de DDA ou de CDG a été effectué par le laboratoire.

La participation au **groupe de travail** national réuni mensuellement depuis début 2014 s'est traduit par la démonstration que la judiciarisation n'est pas un frein objectif au RETEX si l'organisation de ce RETEX dans l'organisation est clairement déterminée en amont. Le groupe travaille sur l'élaboration d'une charte et sur le positionnement de la « cellule RETEX » dans le SDIS.

Le projet d'un référencement commun pour rechercher facilement un RETEX dans une banque de donnée dédiée est également en cours.

Communications et colloques juridiques
Le laboratoire contribue au développement de la recherche en droit de la sécurité civile par l'organisation de colloques ou de journées métier à l'école mais aussi par des communications à l'extérieur. La participation active (enquêtes, analyses, communication) au comité de pilotage des rencontres juridiques des SDIS qui se sont tenues les 9 et 10 juin 2014 a également été l'occasion de renforcer les réseaux des juristes des SDIS dont les problématiques offrent la matière première du LEDeSC (communication sur : « Les enjeux juridiques de l'optimisation de la réponse opérationnelle : entre maîtrise des coûts et devoir d'intervention ; L'éligibilité des agents des SDIS aux municipales »).

Des communications extérieures ont également été conduites à l'occasion de colloques organisés notamment par l'IFRASEC au dernier congrès des sapeurs-pompiers : « La gratuité des secours », Table ronde IFRASEC lors du Congrès à Avignon (oct. 2014).

Recherche et formation
Le laboratoire continue d'être associé au développement de l'IPAAF sur des situations d'apprentissage « Rôle dans la structure (RDS) » pour lesquelles des connaissances juridiques mais aussi, et surtout, une approche par la sociologie du droit et des contentieux doivent être apportées.

Le laboratoire intervient également sur le Master « Droit et management de la sécurité civile » au travers des enseignements dispensés ou de l'encadrement de mémoires.
Plusieurs interventions également sur « La judiciarisation : vrai faux obstacle au RETEX » dans le cadre des FMPA des directeurs et des médecins-chefs sur le thème du RETEX.

Publications
En termes de publication, le numéro juridique de la revue Perspectives a été coordonné pour une édition en décembre 2014. Le dossier est consacré au droit à l'erreur et à l'instauration d'une culture de la sécurité chez les SP.

Enfin, outre la trentaine d'Hebdos juridiques envoyée à nos presque 8 600 abonnés, une douzaine de chroniques, fiches pratiques, études et billets juridiques ont été publiés sur la plateforme nationale juridique du PNRS.

LAMAP : LABORATOIRE DE MANAGEMENT ET PILOTAGE DES ORGANISATIONS

(en complément des activités décrites, ci-après, cf. le § « Valeurs et Éthique à l'ENSOSP »)

Analyses, études et expertises
Le laboratoire aura fait l'objet durant l'année 2014 de multiples sollicitations de la part des SIS pour du soutien-conseil quant à la mise en œuvre d'actions en lien avec l'éthique et les valeurs.

Deux de ces sollicitations ont fait l'objet d'un suivi et d'un accompagnement intégral de la part du laboratoire : la mise en place d'un comité d'éthique au sein du SIS de Haute Corse (2B) ainsi que l'élaboration et la rédaction de la Charte des valeurs du SIS de la Loire (42).

Le laboratoire a également encadré les travaux de rédaction d'un mémoire de FAE de Directeur départemental adjoint sur la formation des officiers à la complexité avec un projet d'expérimentation en partenariat avec un groupement formation d'un SDIS, valorisés sur le PNRS.

Recherche et formation
Le laboratoire a été associé au déploiement de l'Approche Pédagogique par les Compétences (APC) notamment par le biais de la co-coordination des séquences d'apprentissage « encadrement des personnels » pour lesquelles des connaissances sociologiques (sociologie des organisations) mais aussi, et surtout, une approche relevant d'une éthique organisationnelle et managériale devaient être apportées.

Le laboratoire est également associé à l'élaboration du contenu pédagogique des formations initiales de capitaine et de lieutenant pour ce qui est des domaines d'enseignement se rapportant, notamment, à l'éthique, aux valeurs, à la posture managériale de l'officier, aux outils de pilotage organisationnel, au dialogue social ainsi qu'à la complexité.

La dimension réflexive dans la posture de l'officier, eu égard à son rôle social, a également été proposée autour d'un projet d'expérimentation d'un parcours pédagogique visant à développer des capacités de discernement lors de situations opérationnelles, fonctionnelles, et plus généralement relationnelles, caractérisées par une forte complexité, en partenariat avec le mémorial du Camp des Milles et la cellule prévention des violences urbaines du BMPM.

Communications, colloques et journées professionnelles
Le laboratoire contribue au développement de la recherche dans les domaines du management et du pilotage des organisations par l'organisation, la contribution ou la participation aux colloques et journées professionnelles de l'ENSOSP ainsi qu'à un certain nombre d'autres colloques ou séminaires organisés par les SIS, les grandes écoles et les collectivités territoriales.

Dans ce cadre, le laboratoire a organisé en novembre 2014 (reporté en 2015) des journées métiers sur le management par les valeurs et la culture organisationnelle.

Publications
Un numéro « Management » de la revue « Perspectives » a été coordonné pour une publication en octobre 2014 dont la rubrique dossier a été consacrée au thème de la responsabilité sociale des organisations et des SDIS.

Différentes fiches pratiques ont également alimenté le PNRS.

Veille et réseaux
Dans ces deux domaines, le laboratoire s'est attaché d'une part, à poursuivre l'animation de la plate-forme Nationale Management et Pilotage des Organisations du PNRS avec, par exemple, la mise en ligne de fiches pratiques.

D'autre part, une action de prospection, destinée à étoffer la composition du LaMaP, notamment, dans la perspective de la création d'une Commission scientifique spécialisée Management et Pilotage des Organisations, a été conduite.

Prix de l'ENSOSP et revue PERSPECTIVES



LES PRIX DE L'ENSOSP

Cette manifestation d'importance, née en 2009, est incluse dans « les Rend' & vous de l'ENSOSP de novembre 2014 ».

Il s'agit de primer le travail des étudiants qui ont suivi un cursus de formation en 2013 et qui intègre la rédaction d'un mémoire de fin de stage.
Les auteurs des mémoires nominés et non primés reçoivent un accessit pour leur travail.

Le jury est composé de douze personnalités de la profession et de la société civile. Il est chargé de désigner, parmi trois mémoires dans chaque catégorie, le ou les lauréats du prix.

Les primés sont :

- **Prix du brevet Responsable départemental de la Prévention** a été attribué au Lieutenant-Colonel Thierry DEHEQ de la BSPP, au Chef de bataillon Cyrille NARCES de la BSPP et au Capitaine Edwige BLUET du SDIS de l'Essonne pour leur mémoire intitulé « Les grands principes de prévention des pôles d'échanges de transports terrestres ».
- **Prix sur les risques et l'innovation technologique** a été attribué au Capitaine Romaric MILER du SDIS des Hautes-Alpes et au Capitaine Lilian DEMARLE du SDIS des Bouches du Rhône, pour leur mémoire intitulé « Développement d'outils pédagogiques nécessaires à l'enseignement du risque hydrogène : démonstration réalité virtuelle à l'usage des primo-intervenants, exploitants, autorités administratives et décideurs ».
- **Prix de la Formation d'Adaptation à l'Emploi de chef de groupement** a été attribué au Commandant Armand MORAND du SDIS de l'Ain, au Commandant Eric PAGANON du SDIS du Rhône, au Commandant Lionel VAYR du SDIS de Savoie et au Commandant Emmanuel VIDAL du SDIS de Haute-Savoie pour leur mémoire intitulé « Knowledge Management », une opportunité stratégique pour l'émergence d'une nouvelle culture de gestion des connaissances. Étude comparée des bonnes pratiques transposables au SDIS ».
- **Prix de la Formation d'Adaptation à l'Emploi de directeur départemental adjoint** a été attribué au Lieutenant-Colonel Éric



MEUNIER du SDIS du Cher pour son mémoire intitulé « De la judiciarisation des activités des Sapeurs-Pompiers - Analyse, Prévention et conduite des crises contentieuses ».

- **Prix du MASTER Ingénierie et management en sécurité globale appliquée - Spécialité Management stratégique de situation de crise** a été attribué au Lieutenant-Colonel Patrice BOUCHET de l'ENSOSP pour son mémoire intitulé « La recréation d'une Garde nationale, une réponse opérationnelle à la gestion de situation de crise et une possibilité d'évitement de l'apparition de la crise ».
- **Prix de la Santé publique et de la santé au travail** a été attribué au Docteur Marie SURGET du SDIS de la Haute-Vienne pour son mémoire intitulé « Pistes de développement de l'Unité de Soutien Psychologique du SDIS 87, en termes de rôle opérationnel et de prévention ».
- **Prix de l'innovation option Management organisationnel** a été attribué au Colonel Dominique PESCHER du SDIS du Cher pour son mémoire intitulé « Mise en place d'un centre de secours virtuel CNPE Belleville sur Loire ».
- **Prix de l'innovation option Techniques, matériels et logiciels** a été attribué au Colonel Alain MAILHÉ du SDIS de Haute Loire pour son mémoire intitulé « Un système original de navigation GPS ».
- **Prix de la qualité littéraire et de la présentation** a été attribué au Commandant Armand MORAND du SDIS de l'Ain, au Commandant Eric PAGANON du SDIS du Rhône, au Commandant Lionel VAYR du SDIS de Savoie et au Commandant Emmanuel VIDAL du SDIS de Haute-Savoie pour leur mémoire "Knowledge Management », une opportunité stratégique pour l'émergence d'une nouvelle culture de gestion des connaissances. Étude comparée des bonnes pratiques transposables au SDIS ».
- **Prix de la qualité du contenu technique.** Les rédacteurs sont le Commandant Nicolas GALLOT du SDIS de Seine et Marne, le Capitaine Aurélie PEYTOUR du SDIS de Gironde et le Commandant Patrick VITTOZ de la BSPP pour leur mémoire sur « Nouvelles motorisations automobiles. Quels risques ? Quelles mesures d'adaptation ».
- **Le Prix spécial du jury** a été attribué au Commandant Éric CHEVALIER du SDIS de Gironde, au Commandant Nicolas FRANCK du SDIS des Alpes Maritimes et au Commandant Nicolas ZUNTINI du SDIS de Haute-Corse pour leur mémoire intitulé « Le décompte des vies sauvées grâce aux Sapeurs-Pompiers : Vers la mise en œuvre d'une méthodologie pratique appliquée aux services d'incendie et de secours ».



- **La Main d'Or 2014 de l'ENSOSP** a été attribuée au Lieutenant-Colonel Éric MEUNIER du SDIS du Cher pour son mémoire intitulé « De la judiciarisation des activités des Sapeurs-Pompiers - Analyse, Prévention et conduite des crises contentieuses».

Le prix est symbolisé par une « Main » en verre dont l'esthétique a été revue cette année. Le trophée de la « Main d'or » est, quant à lui, identique à ceux distribués les années précédentes. Le résumé de ces travaux est publié dans la revue scientifique et technique « Perspectives » dans un numéro spécial qui paraitra dans le premier semestre de l'année 2015.

Les prix de l'ENSOSP ont ainsi fêté leur sixième anniversaire cette année avec un palmarès que le jury a qualifié d'excellent.

PERSPECTIVES - LES CAHIERS SCIENTIFIQUES DE L'ENSOSP

Deux numéros ont été publiés cette année :

- le numéro 11 relatif aux Prix de l'ENSOSP 2013,
- le numéro 12 relatif à l'opérationnel et coordonné par le LInTO.



La revue Perspectives en chiffres
Chaque numéro au format A5 plus, est composé de 160 pages environ ; 700 exemplaires de cette revue ont été édités au format papier ; la revue est également téléchargeable à partir du site Internet de l'Ecole (rubrique téléchargements) et valorisé sur le PNRS.



Une école port



euse de la culture sapeur-pompier, ouverte et tournée vers l'extérieur

La nécessaire modernité des activit és des sapeurs-pompiers s'appuie sur la tradition et le respect des valeurs : républicaines, professionnelles et humaines.



Une école porteuse de la culture sapeur-pompier, ouverte et tournée vers l'extérieur

La nécessaire modernité des activités des sapeurs-pompiers s'appuie sur la tradition et le respect des valeurs : républicaines, professionnelles et humaines.



Une école porteuse des valeurs

L'école a défini ses valeurs avec tous les acteurs concernés. La première d'entre elles est la transmission des valeurs des sapeurs-pompiers.

Elles peuvent être listées : liberté, égalité, fraternité, solidarité, courage, dévouement, équité, loyauté, efficacité, engagement, partage, respect, etc. Elles imprègnent la vie quotidienne de l'école au travers, notamment :

- **De la cérémonie des couleurs** rassemblant tous les élèves et les personnels chaque lundi
- **Du baptême des promotions** qui est organisé chaque année fin juin. Il marque la fin du cursus de formation pour les promotions concernées. Depuis 2006,



La première valeur des sapeurs-pompier est la transmission."

Valeurs et éthique à l'ENSOSP

Les valeurs sont au cœur du métier de sapeurs-pompiers. Dès l'élaboration et la rédaction du projet d'établissement de l'école, la détermination des valeurs et la réflexion éthique sur celles-ci ont été prises en compte.



l'ENSOSP participe chaque année au défilé du 14 juillet sur les Champs-Elysées

- **Le drapeau de l'ENSOSP et sa garde** représentent les sapeurs-pompiers à toutes les cérémonies officielles du ministère de l'intérieur.

En 2014, l'ENSOSP a participé à 12 cérémonies.

En 2014, l'attachement de notre établissement « à la thématique de l'éthique et à la question de la transmission d'un socle de valeurs propre à l'identité des sapeurs-pompiers français » s'est poursuivi au travers de :

- La consolidation et le développement du « laboratoire » de recherche Management et Pilotage des organisations, du **CERISC**, intégrant dans ses missions de recherche **l'éthique, les valeurs et la déontologie**
- La poursuite d'un **travail pédagogique** afin d'organiser un enseignement « de l'éthique appliquée et des valeurs » dans le cadre des formations dispensées aux officiers-élèves dont le Recueil des valeurs publié par l'ENSOSP en 2012, sert de base
- La rédaction et la communication hebdomadaire, dans le cadre de la Cérémonie des couleurs, d'un **énoncé de valeur** en lien avec l'actualité de la semaine
- Le **partenariat pédagogique conclu avec le Camps des Milles** sur les aspects réflexifs des valeurs incarnées par les sapeurs-pompiers



Agir dans les réseaux porteurs et utiles

Lieu d'ouverture et de rencontre, l'ENSOSP se veut au cœur de multiples réseaux, afin d'échanger, d'identifier et d'intégrer les évolutions de pratiques.

Elle est un membre du Réseau des Ecoles de Service Public (RESP), du réseau des écoles européennes de protection civile (EFSCA), du réseau des Ecoles Chargées de Mission (ECM) que l'ENSOSP pilote et du réseau des Ecoles Départementales de sapeurs-pompiers (EDSP).

L'école mène une forte activité partenariale avec les universités (Masters, mastères, DIU, recherche), d'autres écoles nationales (école des mines, instituts de formation des cadres de santé, etc.), les organismes spécialisés (Centre national de la formation médicale continue, etc.), les pôles de compétitivité et des acteurs importants de type CNFPT, INHESJ et HCFDC.

En 2014, elle a noué des contacts avec l'université d'Aix-Marseille pour envisager le développement d'axes partenariaux. L'objectif, en 2015, est d'identifier quels pourraient être les projets communs à mettre en œuvre.

LE RÉSEAU DES ÉCOLES DE SERVICE PUBLIC (RESP)

Le réseau des écoles de service public a été fondé en 1995. A ce jour, le RESP comprend 40 écoles.

Les activités fondatrices du réseau :

- **Les sessions inter-écoles.** Ces sessions de formation initiale s'adressent aux stagiaires de catégories A et élèves des différentes écoles. Elles ont pour objectif de confronter les logiques professionnelles et favoriser l'échange entre les stagiaires, de traiter des situations problèmes qui nécessitent une approche pluri fonctionnelle et de repérer les rôles et les logiques de chaque institution.

  En 2014, 15 écoles du RESP ont participé au dispositif et 667 stagiaires ont suivi une des 25 sessions (640 en 2013 et 656 en 2012).

  Sur ces 25 sessions, l'ENSOSP en a organisé 3 à l'attention de 93 stagiaires :

  - Prévention dans les établissements recevant du public : des principes à l'action
  - Evitement de crise dans le cadre de la sécurité civile
  - Risque ou menace NRBC : la réponse de la sécurité civile

  Ces sessions obtiennent un taux de satisfaction très élevé depuis 4 ans, ce qui place l'ENSOSP sur le haut du podium pour l'intérêt et la qualité de ces formations.

- En 2014, les SIE vont évoluer de manière à développer la prise en compte de l'inter-professionnalité dans les démarches des stagiaires lorsqu'ils seront en poste

- **Les ateliers du service public,** sessions de formation continue, permettent la réflexion, l'échange et le travail sur des champs communs d'intervention. En 2013, 25 ateliers ont été organisés et 4 annulés par manque de participants.

Le RESP a pour fonction de :

- **Susciter** la réflexion entre ses membres sur toutes les questions communes relevant de leur champ d'activité
- **Promouvoir** l'information mutuelle sur les activités pédagogiques
- **Organiser** des formations communes à leurs élèves et stagiaires portant notamment sur les conditions de mise en œuvre des politiques publiques
- **Proposer** des actions de valorisation de leur partenariat à travers différents supports ou manifestations

Le réseau développe au travers de groupes de travail créés à cette intention, le principe de la capitalisation des activités de chacune des écoles membres, de partage et de confrontations de savoir-faire et d'expérience dans les domaines aussi variés que les relations internationales, l'enseignement à distance, la communication, le fonctionnement des écoles, les ressources documentaires, le développement des compétences des professionnels de la formation…

En 2014, l'ENSOSP a participé aux groupes de travail : documentation (2 réunions), ateliers de service public (1 réunion), sessions inter-écoles (2 réunions), communication (1 réunion) et action internationale (2 réunions).

Elle a, par ailleurs, organisé, en partenariat avec

l'Ecole Nationale d'Administration Pénitentiaire, une formation sur « Accompagner les personnels victimes d'événements traumatisants : premières démarches ».

Enfin, animatrice du groupe de travail communication depuis 2011, elle a passé le flambeau en 2014 à l'Ecole Nationale Supérieure de la Police (ENSP).

Le pilotage du RESP

Les directeurs membres du RESP se réunissent deux fois par an. Le secrétariat de ces réunions est assuré par le secrétariat permanent du réseau. Le RESP est piloté par une troïka (président en exercice, sortant et président en devenir), dont le sortant est renouvelé chaque année. En 2011, elle s'est élargie à 4 membres afin de confier une mission spécifique au directeur de l'EHESP sur les liens du RESP avec les universités. Le président du RESP 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. Depuis mai 2013, la présidence du RESP est assurée par Madame Hélène MARTINI, directrice de l'école nationale supérieure de police. Elle quittera ses fonctions début 2015 et c'est M. Yvon ALAIN, directeur de l'IRA de Bastia, qui lui succèdera. Par ailleurs, la réflexion engagée, par l'assemblée générale des directeurs, en octobre 2013 pour faire évoluer le statut du RESP, a abouti le 13 octobre 2014 à la création de l'association « RESP ». L'ENSOSP en est membre fondateur.

ECOLES CHARGÉES DE MISSION (ECM), ÉCOLES DÉPARTEMENTALES D'INCENDIE ET DE SECOURS (EDIS), ÉCOLES SPÉCIALISÉES

Depuis l'ouverture du plateau technique, le recours aux écoles chargées de mission (ECM) est particulièrement utilisé pour des formations que nous souhaitons déconcentrer afin de permettre aux officiers de suivre des formations plus proches de leurs lieux de vie :

- Tronc commun de sécurité civile (TCSC) des formations initiales du service de santé SPV
- Chef de groupe pratique des formations initiales de lieutenant SPV

Bien que pour cette dernière formation, nous avons dû annuler quelques formations, par manque de stagiaires, alors que nous devions en refuser à Aix.
Les écoles chargées de missions pour 2014 ont eu en charge d'organiser les stages suivants :

- 2 stages pratiques chef de groupe (lieutenants SPV - 2 en 2013)
- 6 TCSC (SPV du SSSM - 9 en 2010)

Les chiffres 2014 :
24 lieutenants SPV formés à la fonction chef de groupe en écoles chargées de mission (24 en 2013). Il est à noter que notre offre de formation est beaucoup plus importante, mais il semblerait que les stagiaires préfèrent venir se former à Aix-en-Provence et notamment sur le plateau technique de Vitrolles, plutôt que dans un centre de formation plus proche de leur lieu de résidence.

CENTRE NATIONAL CIVIL ET MILITAIRE DE FORMATION ET D'ENTRAINEMENT NRBCE

A l'occasion du discours d'inauguration de l'ENSOSP, le 17 mars 2011, le président de la République a annoncé la création d'un centre national civil et militaire de formation et d'entraînement au risque NRBCe et son implantation l'ENSOSP.
Depuis cette décision, l'ENSOSP, à la demande du directeur général de la sécurité civile et de la gestion des crises, met à disposition du centre son potentiel pédagogique : plateau technique, simulateurs, réalité virtuelle, plateau NRBCe, ingénierie de formation, réseaux de formateurs. Ainsi, en 2014, 22 activités ont été accueillies : trois formations, sept séminaires, neuf stages et trois rencontres.
L'école accompagne également le centre sur les plans logistique, technique, bâtimentaire et administratif : accueil sur site de l'équipe de préfiguration, installation au sein des locaux de l'ENSOSP via une autorisation d'occupation temporaire du bâtiment bravo, mise à disposition d'équipements matériels et réseaux, fourniture de services (reprographie, communication, transports, hébergement, installations sportives, centre de ressources documentaires).
En 2014, le CNCMFE s'est constitué en service à compétence nationale rattaché au ministère de l'intérieur et le conseil d'administration de l'école du 10 octobre a approuvé la demande d'hébergement du centre au sein du bâtiment de restauration de l'ENSOSP. La mission des relations internationales de la DGSCGC est également concernée.



LE PÔLE NATIONAL DE COMPÉTITIVITÉ RISQUES

Membre adhérent et administrateur du pôle de compétitivité risques (gestion des risques et vulnérabilité des territoires), depuis 2012, l'ENSOSP a participé en 2014 au comité de pilotage national sur les « Nouveaux outils pour la gestion opérationnelle et commandement et la gestion de crise » qui porte notamment sur les systèmes d'information, de cartographie, d'aide à la décision, réseaux sociaux, etc. et dont la feuille de route proposée permettra l'émergence de programmes de recherche collaboratifs et financés. Un questionnaire a été adressé aux 100 SDIS, 85% ont répondu. Sur cette base, une première note de diagnostic de l'état de l'art et de définition des besoins a été rédigée et publiée sous le timbre de l'IFraSec.

LE CAMP DES MILLES



Le 28 août 2013, une convention avec la fondation du camp des Milles-Mémoire et Education a été signée. Cette convention, concrétisation des relations développées avec le camp des Milles depuis 2010, a pour objectif de favoriser la conduite d'activités conjointes dans les domaines de la formation et de l'information que ce soit au camp des Milles ou à l'ENSOSP. La fondation a pour mission de renforcer la vigilance des citoyens face aux engrenages résistibles qui peuvent conduire au pire des crimes de masse à partir du racisme, de l'antisémitisme, de l'exclusion et des discriminations. Pour décrypter ces mécanismes individuels et collectifs, des repères pluridisciplinaires et des clés de compréhension sont proposés par la fondation. Pour répondre à cette mission, quatre axes de partenariat ont été identifiés entre l'ENSOSP et la Fondation :

- Des visites du Camp des Milles pour les stagiaires et les personnels de l'ENSOSP, délégations étrangères invitées à l'école, associations, groupes scolaires et autres publics…
- Des formations de sensibilisation sur le comportement psychologique de l'être humain, des forums de discussion sur le racisme, l'antisémitisme, la discrimination, la citoyenneté…
- Des colloques, des animations culturelles, la communication auprès du public par le biais des brochures, affiches…
- Des actions éducatives sur la citoyenneté et l'engagement

La mise en œuvre de ces axes a débuté en 2014. Nous avons accueilli une classe du lycée de Saint-Ouen-l'Aumône le 13 mars 2014 et le séminaire Yad Vashem les 29 et 30 juin 2014. Ces deux formations totalisent 97 journées-stagiaires.

Ouverture sur et à l'international

La coopération internationale est axée sur la formation des sapeurs-pompiers, la protection civile, l'aide humanitaire et les projets d'étude et de développement.

L'ENSOSP inscrit son action dans le cadre de la commande gouvernementale et d'actions de coopération partenariales. Au plan stratégique, les secteurs privilégiés pour l'action internationale de l'ENSOSP sont :

- l'Europe (action partenariale)
- l'Euro- Méditerranée (action de leadership)
- un ancrage spécifique sur chaque continent (action de veille)

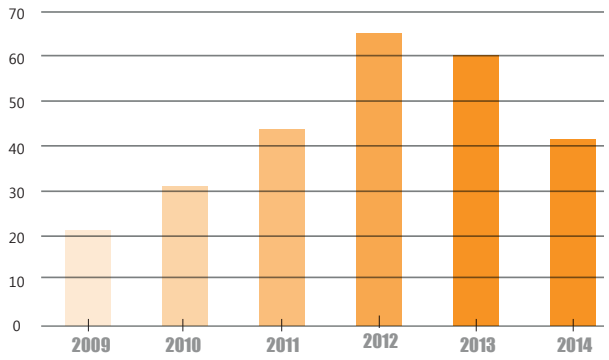
Au sein de l'Europe, l'ENSOSP partage, échange, développe des partenariats dans le but d'harmoniser les pratiques opérationnelles et de valoriser ses pôles d'excellence et ses installations techniques.
Dans la zone Euro-Méditerranée, l'ENSOSP joue un rôle fédérateur et renforce les actions de la Direction générale de la sécurité civile et de la gestion des crises (DGSCGC) et du ministère des affaires étrangères. L'ENSOSP partage et exporte les savoir-faire français surtout dans les pays historiquement liés à la France où la langue française est développée. Sur les autres continents, l'ENSOSP répond aux actions de formation demandées par les pays tiers en fonction des critères et des objectifs retenus par la DGSCGC. Elle renforce ses liens avec des pays partenaires pour construire des actions durables et efficaces. Chaque année

l'ENSOSP est essentiellement présente sur la scène internationale en organisant des actions de formation et d'expertise à l'étranger, en accueillant des délégations étrangères, en intégrant des stagiaires étrangers dans les formations dispensées sur ses différents sites, en proposant des échanges de stagiaires et d'intervenants et en échangeant des bonnes pratiques au sein de réseaux orientés à l'international. Les « actions internationales » de l'ENSOSP cherchent à valoriser les pratiques professionnelles de la sécurité civile française. Elles sont centrées sur la formation des acteurs du secours et de la protection civile.

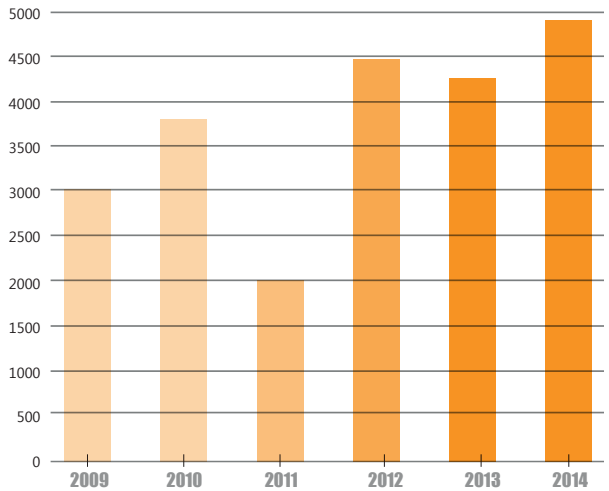
FORMATIONS POUR L'ÉTRANGER

En 2014, ce sont 60 actions de formation qui ont été organisées, représentant 4 262 journées stagiaires, dont 1 398 se sont déroulées sur les différents sites de l'ENSOSP.

Evolution du nombre d'actions de formation à l'ENSOSP :



Evolution du nombre de journées stagiaires organisées à l'attention des étrangers :



Le constat sur l'année 2014 fait apparaitre une activité en augmentation par rapport à celle de l'année 2013.

Cette sollicitation importante est consécutive notamment à l'élargissement du nombre de pays partenaires et aux actions programmées dans le cadre du partenariat avec l'Algérie et la Tunisie.

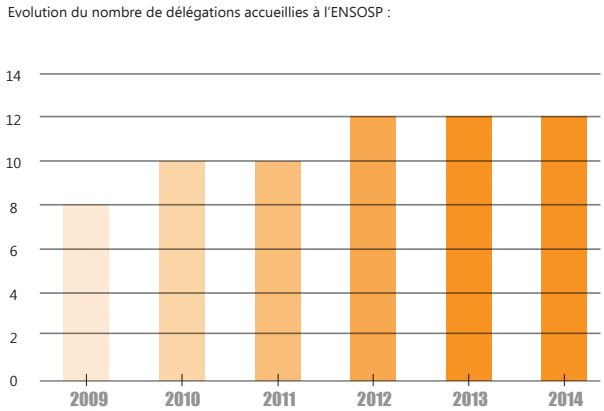
Certaines actions particulières ou nouvelles sont à signaler :

- La poursuite des formations réalisées pour la protection civile algérienne dans le cadre de la démarche d'accompagnement du pays vers son autonomie en termes de plan de formation, de capacités pédagogiques et d'infrastructures de formation
- Une première formation de prévention appliquée à l'opération à l'étranger (Algérie)
- Une formation sur la doctrine GOC de l'ENSOSP au profit des 48 directeurs de willayas en Algérie (homologues des DDSIS)
- Une première formation « relation publique » de niveau 1 à 3 à l'étranger (Maroc)

ACCUEIL DE DÉLÉGATIONS À L'ENSOSP

En 2014, ce sont 12 délégations qui ont été reçues dans nos locaux.

Evolution du nombre de délégations accueillies à l'ENSOSP :



Echanges de stagiaires

- Participation à l'exercice international FENIX organisé par la faculté des sapeurs-pompiers polonais.
- Accueil de 20 stagiaires polonais pour une période de formation d'une semaine.
- Nous avons également mené une action particulière, consécutive au déplacement de la FILT 76 au Québec en 2012, en accueillant un stagiaire québécois au sein du Master Gestion des Risques de Sécurité Civile.

Echanges d'expertise

- Visites et échanges avec l'Asie du Sud Est sur la thématique NRBCE.
- Accueil d'un exercice européen qui a permis d'échanger et d'observer les différentes pratiques.

Renforcement des réseaux à l'international

- **CTIF :** participation de l'ENSOSP au groupe de travail sur la formation, en qualité de représentant du groupe de travail « relations Internationales » de la FNSPF.
- **EFSCA :** nombreux échanges électroniques pour interroger le réseau dans le cadre des travaux des stagiaires (mémoires DDA et CDG) ou au contraire pour répondre à des questionnaires de partenaires.
- **RESP :** participation à 3 réunions des services « action internationale » des écoles du RESP.

Autres actions conduites en 2013

Par ailleurs, d'autres actions ont été conduites en 2014 :



- Création et diffusion du 1er numéro d'un semestriel électronique en français et en anglais (avec quelques exemplaires papier) : « Newsletter des actions internationales de l'ENSOSP ».
- Mise en place d'une base de données sur l'organisation de la sécurité civile et sur les bonnes pratiques observées dans le monde.
- Enquête auprès de tous les formateurs de l'ENSOSP et renseignement de la base de données Formaltis sur leurs capacités individuelles en langues étrangères (199 formateurs parlant au moins une langue étrangère).

Les Nocturnes

Les Nocturnes sont nées en avril 2010. L'objectif est de proposer aux apprenants et aux formateurs, pendant le temps périscolaire, des conférences qui se déroulent en soirée sur des thèmes variés de culture générale ou professionnelle.

Les Nocturnes sont également ouvertes aux personnels de l'ENSOSP.

En 2014, 9 soirées ont été organisées sur les thèmes suivants :

- **« Un autre regard sur l'évolution de nos organisations, nos comportements »** 26/02/2014 Conférencier : Colonel MARLOT en présence de M. LEMOIGNE.
- **« La santé en milieu de travail, un enjeu pour toute une organisation ! »** 03/04/2014 Conférencier : M. BERTRAND, instigateur de la Norme québécoise Bertrand sur la santé au travail.
- **« Modification du génome et évolution humaine : et si Darwin avait raison ? »** 19/03/2014 Conférencier : M. NAHON, directeur de recherche au CNRS - Nocturne organisée dans le cadre de la Semaine Internationale du Cerveau, dont l'ENSOSP est partenaire officiellement depuis 3 ans.
- **« L'intelligence interculturelle en milieu professionnel : imposture ou matrice de la vision ? »** 17/04/2014 - Conférencier : M. CABRAS Intervenant Sciences-Po Aix et consultant.
- **« 70ème anniversaire de la Libération de la France »** 21/05/2014 - Conférenciers : Col. (ER) GOURDESSES, Col. (ER) BOUILLOT, membres de la 2ème DB.
- **« La sécurité dans les tunnels routiers : quelles avancées depuis la catastrophe dans le tunnel du Mont Blanc ? »** 24/09/2014 - Conférenciers : M. PREMAT, directeur adjoint du CETU et M. TESSON, chef du pôle sécurité du CETU.
- **« Actualités de la FNSPF »** 27/11/2014 Conférencier : Col. FAURE, président de la FNSPF.
- **« Le régiment de sapeurs-pompiers de Paris dans la Grande Guerre »** 10/12/2014 Conférencier : Cne (R) RANVOISY, Conservateur du Musée.
- **« La prise en compte du virus Ebola par l'EPRUS** 11/12/2014 - Conférenciers : M. MANUGUERRA,

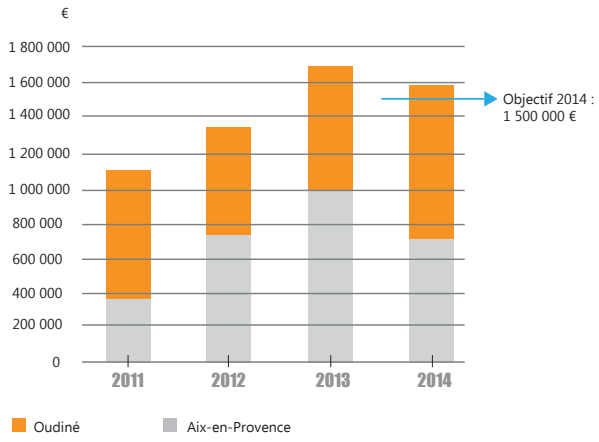
responsable de la cellule d'intervention biologique d'urgence de l'Institut Pasteur et M. MENIER de l'Etablissement de Préparation et de Réponse aux Urgences Sanitaires (EPRUS).

Développement d'une orientation clients

Depuis janvier 2010, l'ENSOSP développe une orientation « clients ». L'objectif est de diversifier les sources de financement de l'établissement et de promouvoir l'image de l'école et des sapeurs-pompiers vers le monde de l'entreprise.

Il s'agit de concevoir et de vendre des produits de formation et également de louer les infrastructures corrélatives d'Aix et d'Oudiné, et de développer des partenariats pour financer de nouveaux équipements et installations. Pour la cinquième année d'activité, le bilan 2014, bien que positif, a régressé. En effet, l'ensemble des actions entreprises a généré 1 592 724 € de recettes. Ce sont, en tout, 638 actions sur l'année qui ont été organisées, avec une répartition des recettes à 58,77% pour le site parisien d'Oudiné (soit 719 709 € pour 2 307 journées/stagiaires). Ce bilan financier est inférieur de 98 596 € par rapport à celui de 2013 (1 691 320 €). Cependant, il est supérieur de 92 724 € par rapport à l'objectif fixé pour 2014 (1 500 000 €). Cette diminution de recettes s'explique par une conjoncture économique difficile mais aussi par un accroissement du nombre des formations qui laisse moins de créneaux disponibles pour l'activité clients. Ainsi, le montant des pertes générées par ces annulations s'élève à plus de 150 519 €.

Ressources financières brutes générées par DUCS :



Nb d'actions de formation	Aix	Paris
2011	35	367
2012	40	257
2013	36	74
2014	38	348

Nb de location d'infrastructures	Aix	Paris
2011	61	23
2012	75	24
2013	92	10
2014	114	27

Nb d'actions de formation en journée/stagiaire	Aix	Paris
2011	226	1 979
2012	625	480
2013	1 482	288
2014	1 151	1 987

Location en journée/stagiaire	Aix	Paris
2011	143	86
2012	83	120
2013	114	60
2014	343	320





En 2014, l'ENSOSP a accueilli :

Organisation de sessions de formation et de séminaires

L'ENSOSP a assuré la vente de 24 actions de formation « clé en main » et sur-mesure à destination du SDIS 04 (5 stages, qui se sont déroulés au plateau technique, de formation de maintien des acquis ou d'avancement à l'attention de SPV), ou pour des entreprises privées telles que SANOFI (8 stages de 2 jours, qui se sont déroulés au plateau technique, d'équipiers et chefs d'équipe d'incendie), COLAS (1 stages de 5 jours), AREVA (3 stages de 3 jours, qui se sont déroulés au plateau technique, d'équipiers et chefs d'équipe d'incendie), DIRMED (2 stage de 2 jours) et le CNCMFE (21 stages).

Dans le même esprit, l'école poursuit son ouverture à l'international et a accueilli en formation, 14 sapeurs-pompiers de Barcelone pour une formation au commandement d'interventions risques chimiques. Ces derniers ont bénéficié d'une formation sur mesure aux plateaux techniques du pole pédagogique ainsi que sur celui de Vitrolles.



DUCS est désormais en capacité de réaliser les formations sur mesures suivantes intégralement en langue espagnole :

- Chef de groupe pratique
- Chef de groupe tactique
- Chef de colonne
- Commandement et anticipation d'interventions risques chimiques

Il a été également organisé des séminaires au profit de la DREAL et du CNFPT.

Mise à disposition d'infrastructures

En 2014, l'école a réalisé 141 actions pour les clients, publics ou privés, qui ont utilisé les infrastructures de l'ENSOSP pour des journées d'information ou des séminaires.



Réalisation d'outils de communication

Afin de mieux s'adapter à la concurrence, DUCS a défini une tarification spécifique à destination les fédérations sportives dans le cadre de la location de ses installations.

La fédération sportive des sports ruraux fut la première à en bénéficier en juillet 2014.

Le catalogue des formations internationales a également été mis à jour.

En sus de ses principales actions, plusieurs missions ponctuelles ont été conduites : accueil d'écoles de jeunes sapeurs-pompiers, 1 concours de lieutenant et de capitaine sur titre.


Une école ouve



L'organisation et le pilotage

Le conseil d'administration est l'organe de gouvernance de l'ENSOSP. Il comprend 24 membres.



Les instances et commissions

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

Le conseil d'administration est l'organe de gouvernance de l'ENSOSP. Il délibère sur :

- Le contrat d'établissement
- Le programme annuel des formations, des recherches, des études et des actions de coopération
- La création des départements et l'organisation générale des services
- Les règles de mise en œuvre des régimes indemnitaires pour les personnels de l'école
- Le règlement intérieur de l'école
- Le règlement de scolarité
- Le budget de l'école et ses modifications
- Le compte financier, l'affectation des résultats et l'utilisation des fonds de réserve
- L'acceptation des dons et legs
- Les acquisitions, aliénations et échanges d'immeubles
- Le tarif des redevances et rémunérations de toute nature dues à l'école
- Les règles générales de passation des contrats et conventions
- Les emprunts
- L'application des dispositions de l'article 3
- Les actions en justice et les transactions
- Le rapport annuel d'activité de l'école

Il comprend 24 membres : 8 représentants de l'Etat, 8 représentants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, 8 représentants des usagers et personnels de l'école. Le directeur de l'école, le directeur adjoint, les directeurs départementaux, le secrétaire général, l'autorité chargée du contrôle financier, l'agent comptable ainsi que toute personne dont la présence est jugée utile par le président assistent aux séances avec voix consultative. Il est présidé par un élu territorial, M. Pascal PERTUSA qui a assumé sa première année de présidence en 2009 et qui vient d'être reconduit le 9 janvier 2015, pour la deuxième fois, par décret présidentiel, pour une durée de 3 ans. De plus, M. le Préfet PREVOST a été nommé, à la suite de M. le Préfet PAPAUD, directeur général de la sécurité civile et de la gestion de crises, à compter du 25 août 2014. Il a participé à son premier conseil d'administration le 10 octobre. De même, nous avons accueilli au sein du conseil d'administration de l'école, pour la première fois le 26 juin, M. SCHOTT, nouveau directeur de l'Institut National des Hautes Etudes de la Sécurité et de la Justice (INHESJ) qui succède à M. VENTRE.

Election des représentants au sein du conseil d'administration : Enfin, fin 2014, conformément à l'article 7 du décret 2004-502 du 07 juin 2004, les présidents des conseils d'administration des SDIS, les enseignants et chercheurs de l'école et les personnels de l'ENSOSP ont procédé à l'élection de leur représentant au sein du conseil d'administration de l'ENSOSP. La date du scrutin a été fixée le 28 octobre 2014, et le vote a eu lieu par correspondance. De ce fait, un conseil d'administration renouvelé a siégé pour la première fois le 28 novembre 2014. Sa composition est la suivante :

Président du conseil d'administration
M. Pascal PERTUSA, Président du CASDIS de la Drôme et Maire de Chabeuil

Représentants de l'Etat, membres de droit	
Titulaire	**Suppléant**
M. Laurent PREVOST, Directeur Général de la Sécurité Civile et de la Gestion des Crises	**M. Jean BENET,** Directeur des sapeurs-pompiers et Adjoint du Directeur Général, DGSCGC
M. Thibaut SARTRE Directeur de l'évaluation de la performance, des affaires financières et immobilières	sans
M. Jean-Philippe VENNIN, Sous-directeur des ressources des compétences et de la doctrine de l'emploi à la DGSCGC	**M. Samuel GESRET,** Chef du bureau de la formation, des techniques et des équipements à la DGSCGC
Le prefet en poste territorial désigné par le ministre chargé de la sécurité civile	
Titulaire	**Suppléant**
M. Michel CADOT, Préfet de la zone de défense sud, Préfet de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur et Préfet des Bouches-du-Rhône	sans

4 membres désignés respectivement par le ministre chargé de la sécurité civile, le ministre chargé du budget, le ministre chargé de l'enseignement supérieur et le ministre chargé de l'environnement	
Titulaire	**Suppléant**
M. Cyrille SCHOTT, Directeur de l'Institut National des Hautes Etudes de la Sécurité et de la Justice	sans
Ministère du budget : pas de nomination	
Mme Laurence WEIL, Professeur des universités, faculté de droit, Université de Montpellier 1	sans
Ministère de l'écologie, du développement durable et de l'énergie : en attente de nomination	

Représentants des collectivités territoriales et des établissements publics	
Titulaire	**Suppléant**
Le président de l'assemblée des départements de France (ADF) ou son représentant	
M. Claudy LEBRETON, Président du Conseil général des Côtes d'Armor et Président de l'Assemblée des Départements de France	**M. Jérôme CAUET,** Conseiller général de Montlhéry Président du CASDIS de l'Essonne
Le président de l'AMF ou son représentant	
M. Jules SUSINI, Adjoint au Maire d'Aix-en-Provence et Représentant du président de l'AMF	**M. Roland DARROUZES,** Vice-président du Conseil d'administration du SDIS des Bouches-du-Rhône et Maire de Lamanon
Un membre de l'ADF ou son suppléant désigné par le président de cette assemblée	
M. Pascal PERTUSA, Président du CASDIS de la Drôme et Maire de Chabeuil	**M. Christophe PERNY,** Président du conseil général du Jura
2 membres du Conseil d'administration d'un SDIS élus par les présidents de ces conseils	
M. Olivier RICHEFOU, Président du Conseil général de la Mayenne et Président du CASDIS de la Mayenne	**M. Jean-François FOGACCI,** Vice-Président du CASDIS du Var
M. Jacques HORTALA, Président du CASDIS de l'Aude	**M. Paul DENIS,** Conseiller général du Var - Membre du CASDIS du Var
3 membres du CA du CNFPT, représentants des collectivités territoriales, désignés par son président	
Mme Jeannine HUON, Vice-présidente en charge du personnel, Conseil général d'Ille et Vilaine	En attente de nomination
En attente de nomination	**M. Marc BAIETTO,** Conseiller général de l'Isère (premier vice-président) et Maire d'Eybens
M. Roger GUEDON, Vice-président du Conseil général de la Mayenne, Vice-président de la Communauté de communes de Château Gonthier et Maire de Saint Denis d'Anjou	**M. Jean-Claude CARON** Vice-président du Conseil général des Hauts-de-Seine et Maire de Rueil-Malmaison

8 représentants des usagers et des personnels de l'ENSOSP	
Titulaire	**Suppléant**
Le président de la FNSPF	
Col. Eric FAURE, Président de la FNSPF et Directeur du SDIS de Seine et Marne	**Lcl. Patrick HEYRAUD,** Secrétaire général de la FNSPF et Directeur du SDIS des Hautes-Pyrénées
Le président de l'association Nationale des directeurs et directeurs adjoints des SDIS ou son représentant	
Col. Jean-Yves NOISETTE, Représentant du Président de l'ANDSIS et Directeur du SDIS du Vaucluse	**Col. François COLOMES,** Représentant du Président de l'ANDSIS et Directeur du SDIS de la Dordogne
Le représentant des officiers de SPP de catégorie A	
Col. J.-Yves DELANNOY, Directeur du SDIS du Val d'Oise	**Cne J.-Frédéric BISCAY,** Entente pour la protection de la forêt méditerranéenne
Le représentant des officiers de SPP de catégorie B	
Ltn Bruno LE BRAS	**Ltn J.-Michel PIEDALLU**
2 représentants élus des enseignants et chercheurs de l'école	
Col. J.-Pierre SALLES-MAZOU, Directeur du SDIS des Pyrénées Orientales	**Col. Marc MOSSÉ,** Directeur adjoint du SDIS du Vaucluse
M. Jean VIRET, Professeur de droit (ER)	**Lcl. Thierry CARRET,** Directeur adjoint du SDIS des Alpes de Haute Provence

2 représentants élus des autres personnels de l'école	
Mme Ghislaine MARCOS Gestionnaire administrative des stages/Service de santé et de secours médical	**M. Didier GIRARDOT** Adjoint au chef de division Finances/ Secrétariat général
Mme Mélanie ROIG Responsable pédagogique/ Division formation des capitaines et lieutenants/ Département des formations d'intégration	**Mme Catherine LASSEUR,** Gestionnaire administrative des formations/ Division formations spécialisées/ Département des formations d'intégration

Le Conseil d'administration en chiffres

En 2014, le CA s'est réuni 4 fois. Il a été présenté 65 rapports (43 rapports de présentation et 22 rapports d'information). Sur les 43 rapports de présentation, tous ont été approuvés à l'unanimité, à l'exception de deux. Ainsi, depuis 2009, c'est 271 délibérations sur 281 qui ont été prises à l'unanimité. Les ordres du jour, rapports et procès-verbaux sont consultables sur l'Intranet.

LE CONSEIL DE PERFECTIONNEMENT

Le conseil de perfectionnement a son ancrage au sein de l'ENSOSP par le décret fondateur de l'établissement public. Il est l'organe de proposition du directeur de l'école et il assiste le conseil d'administration sur les thèmes pédagogiques. Le conseil de perfectionnement donne son avis sur :

- **Le contenu de la formation,** les modalités d'évaluation des élèves et du contrôle de la scolarité avant la prise de l'arrêté ministériel
- **Le contrat d'établissement**
- **Le programme annuel des formations, des études et des recherches** ainsi que des actions de coopération
- **Les propositions faites par le DENSOSP** en matière de formation de Sapeurs-Pompiers.

Depuis le 15 juillet 2008 et par décret modificatif, le conseil de perfectionnement est composé, outre d'un représentant du ministre chargé de la sécurité civile, de vingt-deux membres :

- 3 membres désignés sur proposition, respectivement des ministères chargés de l'environnement, de l'enseignement supérieur et de la recherche
- 2 chefs d'état-major de zone
- 3 représentants du CNFPT
- 4 représentants des personnels d'encadrement des SDIS dont au moins un membre du SSSM
- 6 membres ayant la qualité d'enseignant ou de chercheur dont au moins un membre du SSSM
- 4 membres, personnalités qualifiées dans le domaine relevant de la compétence de l'école dont au moins un membre du SSSM

Le Conseil de Perfectionnement a été présidé, depuis le 7 octobre 2010, par Monsieur Jean-Marc LEGRAND, Directeur de l'INET de Strasbourg. Promu à de nouvelles fonctions, son successeur n'est pas encore nommé mais devrait normalement venir du monde universitaire. Le Directeur de l'ENSOSP assiste aux séances avec voix consultative. Après une mise en place progressive au cours des deux premières années, le conseil de perfectionnement s'est structuré au fur et à mesure des réunions plénières.

Depuis 2010, il se réunit 4 fois par an avec des orientations pédagogiques débattues en amont au sein des commissions spécialisées créées dans ce sens :

- Commission spécialisée pédagogique
- Commission spécialisée recherche

En 2014, le conseil de perfectionnement s'est réuni 4 fois et a donné un avis favorable à l'unanimité aux 29 dossiers présentés. Par ailleurs, l'année 2014 a été marquée sur le plan pédagogique par la rénovation des évaluations de l'ensemble des formations et par le démarrage des travaux d'écriture des référentiels activités et compétences (RAC) pour les officiers SPV du tronc commun et des référentiels emplois, activités et compétences (REAC) pour les officiers SPP du tronc commun et du SSSM.

Sur le plan de la recherche et de l'innovation, le programme annuel a été tenu avec notamment l'avancée du dossier HYRESPONS et une réflexion structurante a été conduite au sein des commissions spécialisées pour aboutir à la proposition de financer des travaux de recherche par le biais de bourses doctorales. Les ordres du jour, rapports et procès-verbaux sont consultables sur l'Intranet.

LE COMITÉ TECHNIQUE DE PROXIMITÉ

Le comité technique de proximité est une instance de concertation chargée d'examiner les questions relatives à l'organisation et au fonctionnement des services. En application des accords de Bercy du 2 juin 2008, la loi du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social dans la fonction publique et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique, l'ENSOSP a modernisé la composition et le rôle du comité technique. Le décret tire notamment les conséquences de la suppression du caractère paritaire obligatoire de cette instance et de l'assouplissement de l'accès des organisations syndicales aux élections professionnelles. La durée

du mandat des représentants du personnel est fixée à 4 ans. Les nouvelles règles relatives aux comités techniques sont entrées en vigueur lors du renouvellement général intervenu le 04 décembre 2014.

- Loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique, notamment l'article 9
- Décret n° 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'État

Conformément à la nouvelle réglementation, les arrêtés de création du CTp et CHSCT du 19 septembre 2014 abrogent ceux de 2011. En 2014, il s'est réuni 4 fois dont 1 fois en comité technique exceptionnel. 32 rapports ont été présentés, 16 ont été soumis au vote et 15 ont été votés à l'unanimité. Les ordres du jour, rapports et procès-verbaux sont consultables sur l'Intranet.

LE COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) est l'instance que l'administration employeur doit obligatoirement consulter avant de prendre certaines dispositions relatives à l'organisation et au fonctionnement des services.
Le décret n° 2011-774 du 28 juin 2011 rajoute aux missions traditionnelles, de nouvelles missions qui ont pour objectif de passer d'un dispositif relatif à l'hygiène et la sécurité à un dispositif de santé et de sécurité au travail, dans lequel l'élément de base de toute action de prévention est celle de l'homme au travail, et de rapprocher, de ce fait encore, le régime de protection de la santé et de la sécurité dans la fonction publique de celui défini par le code du travail. Ces dispositions concernent, entre autres, les assistants et conseillers de prévention, agents chargés d'une fonction d'inspection dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité, les services de médecine préventive… A ce titre, l'ENSOSP dispose de 7 agents de prévention (AP) et 1 conseiller de prévention. La transformation des CHS en CHSCT est une avancée majeure pour la prise en compte des conditions de travail dans la fonction publique. En 2014, ce comité s'est réuni 3 fois. 23 rapports ont été présentés, 7 ont été soumis au vote et votés à l'unanimité. Les ordres du jour, rapports et procès-verbaux sont consultables sur l'Intranet.

Parmi les dossiers validés :

- La politique de bien-être au travail
- Le bilan social 2013
- Le suivi et la mise à jour du document unique
- Le Plan de prévention du risque routier à l'ENSOSP

La DAAJ veille à la réalisation et au suivi des décisions prises par le Président du CTP et du CHSCT.

Election professionnelles 2014

Conformément au décret 2011-184 du 15 février 2011, le scrutin pour le renouvellement général des représentants au sein des CTP et des CHSCT a été fixé au 04 décembre 2014. Les personnels de l'ENSOSP, qui remplissent les conditions, éliront leurs représentants au sein du comité technique de proximité, ainsi qu'au comité technique ministériel (CTM) du ministère de l'intérieur.

LA COMMISSION DE RESTAURATION

Créée en 2010, cette commission rassemble des représentants de l'administration et des personnels, des représentants syndicaux, ainsi que notre prestataire de restauration GARIG. Des experts y sont conviés (vétérinaire, diététicienne, etc.).
En 2014, cette commission s'est réunie 2 fois. Les évaluations et les bilans de fin de formation indiquent une qualité des repas satisfaisante.

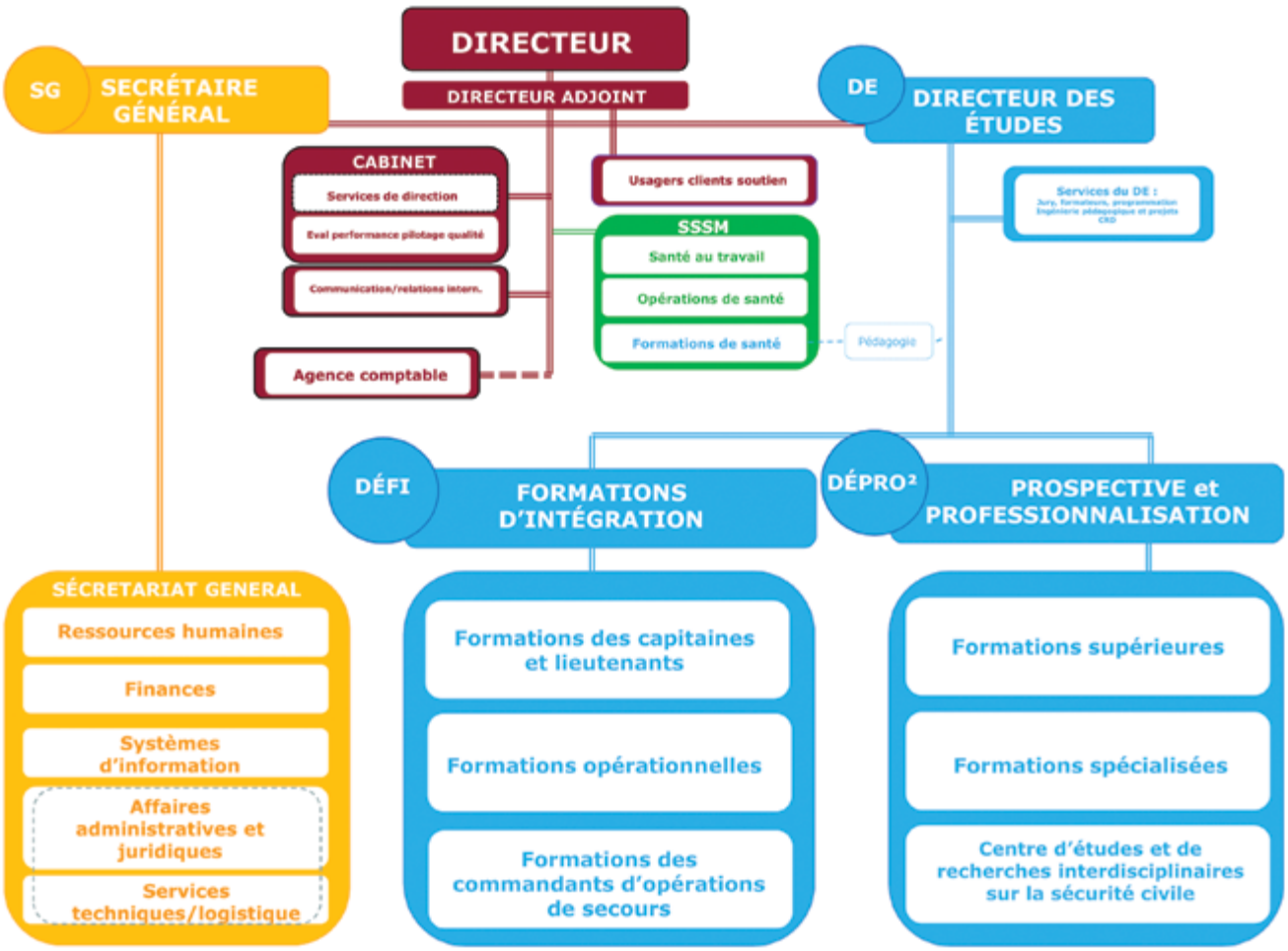
LE SÉMINAIRE DU PERSONNEL

Une fois par an, le personnel de l'ENSOSP est réuni en séminaire. Il se déroule en début d'année scolaire, le 28 août cette année. Organisé sur une demi-journée, le programme a été le suivant : point d'actualité sur la formation, présentation de la démarche pédagogique de l'approche par les compétences, témoignages de personnels administratifs ou techniques qui assurent des face-à-face pédagogiques, présentation des modalités de l'enquête RPS 2014, point sur les avancements, titularisations, CDIsation et arrivées/départs. Le second séminaire, qui avait lieu en début d'année, a été transformé en cérémonie des vœux. Cette année, elle s'est tenue le 24 janvier en présence du président du conseil d'administration, Monsieur Pascal PERTUSA.

L'organisation

UNE NOUVELLE ORGANISATION POUR S'ADAPTER À LA CONTRAINTE BUDGÉTAIRE

Si l'année 2013 a vu une ré-organisation de l'ENSOSP pour gérer la contrainte budgétaire et développer les synergies entre la formation et la recherche, en 2014, l'organisation de l'Ecole n'a connu aucune évolution et s'est consolidée sur les bases définies en 2013.





Expérimentation de l'outil pédagogique ISO 26 000

Evaluation de la performance, pilotage, qualité

Depuis 2009, l'ENSOSP met en œuvre une démarche d'évaluation, pilotage, qualité. L'objectif du projet initié est double. Il s'agit d'une part, de doter l'école des outils de pilotage et d'évaluation nécessaires à la conduite de l'établissement et d'autre part, de mettre en œuvre et d'animer la démarche d'amélioration continue pour améliorer son fonctionnement interne.

LA DÉMARCHE D'AMÉLIORATION CONTINUE

Initiée en juin 2010, la démarche d'amélioration continue EFQM basée sur le cadre méthodologique donné par l'EFQM (European Foundation for Quality Management) repose sur une évaluation interne (auto-évaluation) qui porte sur tous les domaines de notre action (gestion, fonctionnement, cœur de métier). Elle utilise plusieurs critères tels que le leadership, la stratégie, le personnel, les ressources… et permet de dégager des points forts et des pistes d'amélioration.

Notre démarche a été récompensée en 2012 par l'obtention du diplôme EFQM C2E et le prix régional France qualité performance.

En février 2012, une deuxième « auto-évaluation » réalisée sous forme de « brainstorming » avec des personnels volontaires, a permis de retenir plusieurs plans d'action.

Le suivi de la mise en œuvre des différents plans d'actions est réalisé quatre fois par an.

Par ailleurs, il était prévu d'organiser, en décembre 2014, une nouvelle auto-évaluation. Toutefois, celle-ci a dû être annulée car le groupe de travail constitué sur la base du volontariat ne représentait pas suffisamment les services, les fonctions et les statuts.

Toujours dans le cadre de la démarche d'amélioration continue de l'école, un groupe de personnels volontaires de l'ENSOSP a « expérimenté » un outil pédagogique de découverte de l'ISO 26000 (Responsabilité sociétale des Organisations).

En effet, l'école ayant participé à la conception d'un outil pédagogique sur la responsabilité sociétale au sein d'un groupe de travail de l'Association Française pour la Qualité et la Performance, il a été décidé d'organiser une séance expérimentale au sein de l'établissement.

Les principaux objectifs de l'outil sont de sensibiliser au concept de responsabilité sociétale des organisations (RSO), et d'identifier les domaines d'actions applicables à un organisme.

Cette expérimentation a permis en interne, au personnel de découvrir ce qu'est la RSO concrètement, de manière simple et accessible et d'enrichir leurs connaissances et pratiques en matière d'outils de pilotage. Et pour l'école, ce test s'inscrit également dans notre démarche



d'amélioration car la RSO est un des volets du référentiel EFQM utilisé.

Enfin, l'année 2014 a aussi été axée sur la poursuite de la simplification, notamment au niveau des instances de reporting, avec un suivi du tableau de bord de direction générale deux fois par an en comité de direction, au lieu de quatre, et un regroupement du suivi des autres actions en réunion des services avec le directeur, quatre fois par an.

LE PILOTAGE ET L'ÉVALUATION DE LA PERFORMANCE

L'ENSOSP est dotée d'un projet d'établissement depuis avril 2010. Il doit être complété par un contrat d'établissement en grande partie écrit depuis quatre ans, mais qui doit être refondé suivant les futures dispositions des autorités. A partir des orientations pluri-annuelles et des priorités, sont définis annuellement, par le directeur de l'établissement, les objectifs stratégiques de l'ENSOSP. Ceux-ci sont ensuite déclinés au sein des différents services en objectifs opérationnels. Les objectifs de chaque entité sont évalués de façon semestrielle et l'atteinte des objectifs stratégiques est mesurée par des indicateurs au travers d'un tableau de bord de direction générale, mis en œuvre en 2012 et examiné en comité de direction deux fois par an depuis 2014.

En 2014, certains indicateurs du tableau de bord ont évolué pour être cohérents avec les objectifs stratégiques annuels, et le tableau de bord s'est également enrichi d'indicateurs de performance



financière complémentaires (suivi des coûts de formation).
Enfin, en 2014, le manuel interne de fonctionnement, document structurant, présentant l'organisation de l'ENSOSP, les missions des services et les objectifs, a évolué en 3 documents :

- le Manuel d'Organisation et de Fonctionnement Interne (MOFI), qui comprend l'évolution historique de l'ENSOSP ; ses principales missions ; son cœur de métier, la formation ; ses sites et infrastructures ; son organisation ; et son système de management
- le Programme d'Objectifs (POB), qui présente les orientations et les objectifs stratégiques de l'ENSOSP, les objectifs opérationnels des services et le tableau de bord de direction générale
- le Sésame de l'ENSOSP. Composé d'organigrammes fonctionnels et de deux annuaires, l'un par entrée alphabétique, l'autre par entrée fonctionnelle, il permet de retrouver facilement la personne ou le service recherché. Diffusé pour la première fois sur le site internet de l'école en janvier 2014, il est réactualisé tous les 10 du mois. Il est le fruit d'un groupe de travail transversal à l'école.

PERSPECTIVES 2015

Pour la première fois, l'évaluation des objectifs sera formalisée dans un rapport d'objectifs et de performance annuel à paraître en 2015.





Les ressources

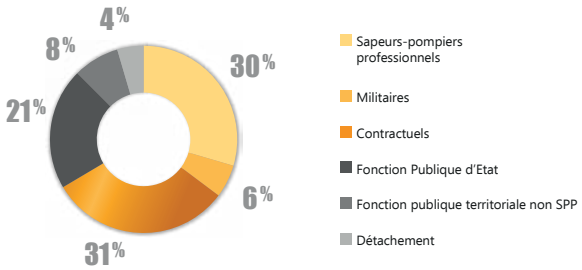
L'effectif réel de l'ENSOSP a augmenté progressivement au cours des 6 dernières années passant de 122 personnes en 2007 à 180 en 2012 et 2013. Il s'est stabilisé depuis 2012.



Le personnel de l'école

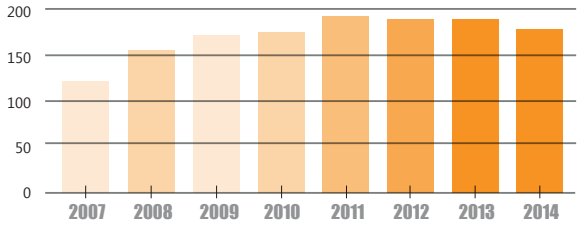
L'effectif réel de l'ENSOSP a augmenté progressivement au cours des 6 dernières années passant de 122 personnes en 2007 à 180 en 2012 et 2013. Il s'est stabilisé depuis 2012. Il faut noter que sur 173 postes budgétaires pourvus, 1 correspond à 4 emplois d'avenir. Le nombre d'agents étant, par conséquent, de 176 dont 4 emplois d'avenir.

Répartition de l'effectif par type de contrat :



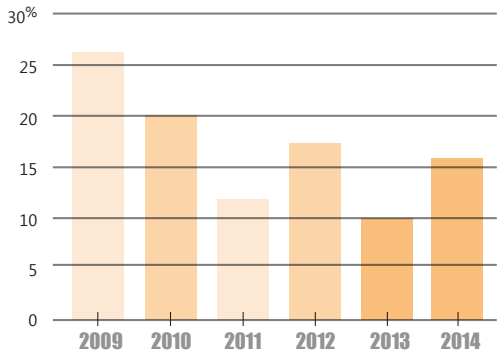
65% de l'effectif est masculin (64% en 2013) ; 35 % est féminin (36 % en 2013).

Evolution de l'effectif réel :



Le taux de turn-over a augmenté en 2014, passant de 10% à 16%, ce qui correspond à 26 arrivées et 32 départs au 14/11/2014, soit un renouvellement du personnel de presque 20%.

Evolution du taux du turn-over :



Pour 2014, le nombre de jours d'absence pour arrêt maladie reste relativement élevé. En effet, depuis le 1er janvier 2014, 79 agents ont été en congés maladie, comptabilisant 2 331 jours d'absence (1 643 en 2013 pour 78 agents) dont :

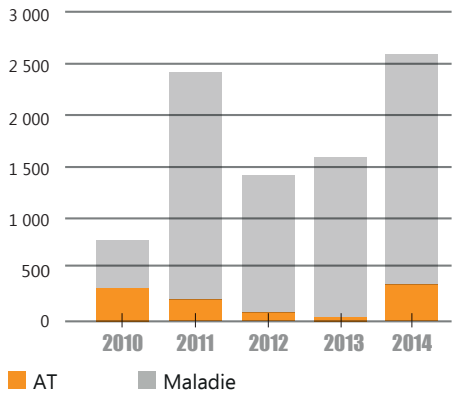
- 9 agents (12%) ont été en arrêt pour une durée supérieure à 30 jours et inférieure à 60 jours (13 agents en 2013)
- 3 agents (3%) a été en arrêt pour une durée supérieure à 60 jours et inférieure à 90 jours (1 agent en 2013)
- 3 agents (4%) ont été en arrêt pour une durée supérieure à 90 jours

Evolution du taux d'absentéisme annuel

Taux d'absentéisme annuel				
2009	2010	2011	2013	2014
4 %	2,7 %	6,7 %	4 %	6,33 %

Taux d'absentéisme par motif	
Congés maternité	3,3 %
Naissance / Paternité	0,4 %
Maladie	86,8 %
Accident du travail	9,5 %

Evolution du nombre de jours d'absence maladie et accidents de travail :



FORMATION DES PERSONNELS

Le bilan 2014 de la formation des personnels de l'école est à consulter sur le bilan social 2014 à paraître (juin 2015).

PRISE EN COMPTE DE LA LOI DU 12 MARS 2012 SUR LA PRÉCARITÉ DANS LA FONCTION PUBLIQUE

La loi du 12 mars 2012 a pour objectif de favoriser l'accès à l'emploi titulaire des agents contractuels et mieux prévenir les situations de précarité.

19 agents ont été admis au recrutement réservé sans concours d'adjoints techniques et administratifs de 2ème classe du ministère de l'intérieur et de l'outre-mer - session 2014 et ont été nommés stagiaires au 1er septembre 2014 : 9 ont été nommés adjoints administratifs stagiaires et 10 adjoints techniques stagiaires.

L'examen professionnalisé réservé pour le recrutement de secrétaires administratifs de classe normale, de contrôleurs des services techniques de classe normale, de techniciens de classe normale des systèmes d'information et de communication du ministère de l'intérieur et de l'outre-mer, se déroulera en novembre 2014. Trois agents sont concernés à l'ENSOSP.

Ainsi, le nombre d'agents contractuels à l'école est passé de 70 à 51 + 4 agents en contrat emploi d'avenir en 2014.

Le plan de titularisation prévu par la loi du 12 mars 2012 devrait se poursuivre en 2015 avec l'ouverture de recrutements réservés pour l'accès aux corps de fonctionnaires de l'Etat de catégorie A.

MAÎTRISE DE LA MASSE SALARIALE

Les dépenses de personnel ont été maîtrisées en 2014. Il faut cependant noter que l'effet cumulé : de postes vacants non pourvus durant une longue période ; du délai entre le départ d'un agent et le recrutement du remplaçant, allié au niveau de grade inférieur ; de la parution tardive des textes d'application concernant la résorption de l'emploi précaire (dont les incidences budgétaires avaient été provisionnées en année pleine) ; du gel des travaux de conceptions pédagogique (qui étaient budgétés), eus égard à la commande par la DGSCGC en cours d'année, de la production des REAC et RAC, a produit de substantielles économies.

L'ACCUEIL DE STAGIAIRES SCOLAIRES OU UNIVERSITAIRES À L'ENSOSP

En 2014, 31 stagiaires scolaires ou universitaires ont été accueillis à l'ENSOSP (même niveau qu'en 2013), dont la moitié concerne de jeunes scolaires en période de découverte ou d'immersion professionnelle. Développant la politique sociale de l'établissement, l'ENSOSP a privilégié pour un tiers d'entre eux des enfants ou proches de personnels de l'école. Sur le plan financier, 7 500,06 € ont été consacrés à la gratification (rémunération) de ces stagiaires et 8 199,40 € à leurs avantages en nature (restauration offerte).

La politique de prévention et l'action sociale

DOCUMENT UNIQUE

Le décret n° 2001-1016 du 5 novembre 2001 rend obligatoire pour l'employeur la tenue et la mise à jour, dans un document unique, des résultats de l'évaluation des risques. La finalité de l'élaboration du document unique est la mise en œuvre d'une démarche de prévention qui planifie l'ensemble des actions de prévention, établit des priorités d'action et décrit les mesures envisagées permettant de supprimer ou de réduire le risque. En 2014, la mise à jour de ce document a été réalisée avec les responsables des unités de travail « à risques » que sont la PERF NRBCE, le SIMURGe, le caisson RCCI. Sur le plateau technique, l'installation d'un caisson bois a fait l'objet d'une étude particulière.
De plus, le risque routier, étant retenu comme l'un des thèmes principaux à traiter, a fait l'objet de la conception d'un plan de prévention des risques routiers qui a été présenté au CHSCT du 6 novembre 2014 et a été approuvé à l'unanimité.

BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL ET PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Une politique de prévention des risques psycho sociaux (RPS) et de promotion du bien-être au travail a été instaurée à l'issue de l'année 2011, devançant ainsi par ses aspects exhaustifs et innovateurs la note du 1er ministre du 20 mars 2014 relative à la mise en œuvre du plan national d'action pour la prévention des RPS dans les 3 fonctions publiques.
Courant 2012 :

3 axes de prévention ont été retenus :

- Faire un diagnostic de l'état et de l'objectivité des risques psycho-sociaux (RPS) au sein de l'école
- Mettre en place, coordonner et animer un comité de pilotage et de conseils auprès du directeur
- Mettre en place un dispositif d'accueil, d'écoute et de régulation des personnes souhaitant consulter dans ce cadre, en continuité avec les réseaux de soins traditionnels (médecin traitant, médecin du travail, SSSM)

Et un comité de pilotage, constitué des membres ci-dessous, a été mis en place :

- Organisme de médecine du travail (Santé Travail en Provence)
- Service de santé et de secours médical de l'école (SSSM)
- Division évaluation de la performance, pilotage, qualité (EPPIQ)
- Partenaires syndicaux et représentants du personnel
- Animateur qualité/sécurité



Ces 3 axes ont permis d'analyser la situation, d'identifier un certain nombre de préconisations et de proposer des consultations psychologiques. Suite à la restitution d'un rapport d'audit, par un psychologue, devant l'ensemble du personnel de l'école en novembre 2012, un plan d'action a été défini, qui est venu compléter les actions sociales pré existantes.

Afin d'assurer le suivi du plan d'action, le comité de pilotage s'est vu transformer en comité de suivi opérationnel à partir de décembre 2012. Réuni autour du directeur, il a préconisé des axes d'amélioration du bien-être des agents comme la formation au management des cadres, l'adaptation des locaux, la promotion du réseau d'écoute, etc... Ces préconisations sont en cours de réalisation pratique à la suite de propositions affinées au cours de la séance qui s'est déroulée en avril 2014.

La psychologue a assuré au cours de 2014 des consultations d'écoute et d'orientation auprès des personnels qui l'ont sollicitée, ainsi qu'une permanence mensuelle d'une demi-journée au pôle pédagogique et d'une demi-journée au plateau technique. L'assistante sociale a réalisé des permanences, au sein du pôle pédagogique et sur le plateau technique, 2 jours par mois.
Une information régulière est effectuée au cours de chacune des séances du CHSCT par les acteurs du réseau médico psychosocial de l'école (médecin du travail des personnels civils, médecin chef de l'école, psychologue, assistante sociale).
Conformément aux décisions prises en 2012 après la réalisation du 1er audit, le comité de suivi s'est à nouveau transformé en comité de pilotage du second audit dont l'objectif est de mesurer les effets de la mise en place du plan de prévention débuté en 2012. Réalisé au deuxième semestre de cette année par la psychologue attachée à l'établissement, ses résultats seront diffusés à la direction et aux personnels en début d'année 2015. Par ailleurs, l'année 2014 a vu l'embellissement ou l'aménagement de lieux de convivialité.



Ainsi, la tisanerie, qui sert à la fois de salle de détente et de restauration pour les personnels de l'école, a été entièrement rénovée : peintures, achat de nouveau mobilier et d'électroménager. Ensuite, une salle de détente a également été aménagée au premier étage de la restauration avec des fauteuils, une fontaine à eau et une machine à café. Enfin, une salle de détente a été aménagée dans le PC sécurité du plateau technique. Des mange-debout, des fauteuils et un écran TV ont été mis en place cet été. En attendant la sécurisation du plateau technique, le PC sécurité sert au gardiennage le soir et de salle de repos la journée.

MÉDECINE DE PRÉVENTION

Des axes de travail sont développés dans le cadre de la médecine préventive entre la Division Santé au Travail du Service de Santé et :

- l'animateur Qualité Sécurité autour de la déclinaison du document unique et des risques décrits
- la Division des Ressources Humaines en mettant en place un certain nombre de consultations de reprises et d'adaptations aux postes de travail

Le contrôle des procédures de prévention des maladies infectieuses et la mise en place d'une campagne de vaccination anti-grippe ont également été réalisées au cours de cette année.

L'ACTION SOCIALE

L'ENSOSP a adhéré au Comité National d'Action Sociale (CNAS) en septembre 2013.

Ce dispositif, à la charge de l'ENSOSP, permet à l'ensemble du personnel, tous statuts confondus, de bénéficier de prestations sociales individuelles : 163 agents y ont adhéré.

Enfin, l'ENSOSP prend en charge une partie du coût de la restauration des agents déjeunant à la cantine en fonction de l'indice majoré détenu.

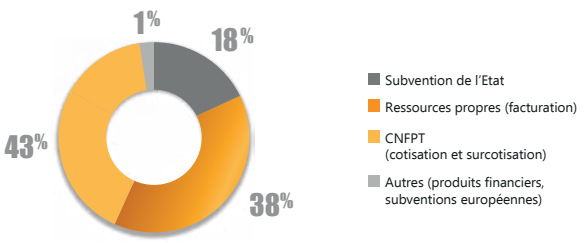
Le budget

La préparation du budget de l'école est assurée avec le concours de l'ensemble des chefs des services gestionnaires de crédits, sous l'autorité du directeur de l'école en sa qualité d' « ordonnateur » de l'établissement public.

Une fois le budget voté par le conseil d'administration, le directeur assure le suivi de son exécution, sous le contrôle du comptable. Le compte financier 2014, élaboré avec l'agent comptable, montre que 2014 est une année de stabilisation des flux de dépenses et de recettes avec une consolidation et une fiabilisation renforcées des procédures de rattachement des charges (notamment de personnel) sur l'année pleine.

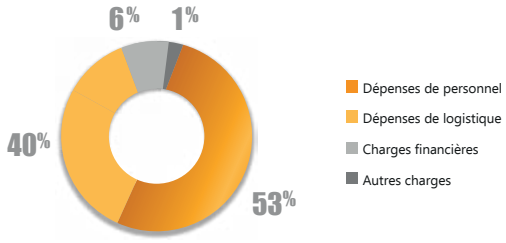
Le budget de fonctionnement de l'école, en 2014, s'établit comme suit :

Répartition des recettes de fonctionnement 2014* :



Total des recettes de fonctionnement 26 456 751 €

Répartition des dépenses de fonctionnement 2014* :



Total des dépenses de fonctionnement 22 258 282 €
*(hors opérations neutralisation dépenses / recettes)

LE COMPTE FINANCIER 2014

Le taux de réalisation des dépenses comme des recettes de fonctionnement des services, hors écritures exceptionnelles (amortissements, est élevé :

- 90 % pour les dépenses
- 99 % pour les recettes

Ce qui traduit une bonne maitrise de la préparation budgétaire et une fiabilité satisfaisante des prévisions des dépenses et recettes des services. Par rapport aux résultats prévus au Budget rectificatif n°1, l'exécution budgétaire des services (hors amortissements et stocks) fait apparaitre un excédent supplémentaire de plus de 2.4 M€ € (soit un bénéfice de 4.3 M€ € contre 1.9 M € prévu). Les dépenses de personnel sont stabilisées par rapport à 2013 et enregistrent même une petite baisse (comme en 2013) d'environ 68 000 €, ce qui traduit les efforts de l'Ecole quant à la gestion rigoureuse de ses effectifs.

Le montant des formations titrées sur 2014 a été au niveau des recettes attendues, le delta de 420 000 € provient de stages à cheval sur 2014 et 2015 en nombre particulièrement important cette année. Enfin, les prestations de formation et location à destination de nos usagers-clients dispensées par DUCS et OUDINE ont réussi, dans un contexte difficile (taux de remplissage élevé, crise économique), à réaliser le chiffre d'affaires prévu.

Les chiffres clés :

- **8769 mandats en 2014** contre 9 494 en 2013 soit une baisse de près de 8 % grâce à la généralisation du mandat global multi-imputation.
- **4 827 titres de recettes en 2014** contre 5 701 en 2013 soit une baisse de 15 % ; l'année 2013 ayant été une année de rattrapage des titrages en retard.
- **Le nombre de rejets de mandats s'élève à 87 en 2014.** Pour rappel : 75 en 2013, 111 en 2012, 238 en 2011, 265 en 2010 et 328 en 2009

AMÉLIORATION DE L'EXÉCUTION ET DE LA GESTION FINANCIÈRE

- La mise en œuvre du nouveau logiciel finances Cégid-Civitas permet une appropriation directe par les services de la gestion de leurs crédits ce qui rend plus fluide les opérations de commande / engagement et de traitement des factures. Les services se sont parfaitement approprié l'outil.
- La mise en œuvre de la réforme budgétaire et comptable dite « GBCP » entrainera une modification du rôle de chacun des acteurs de la chaine de paiement mais ne devrait pas changer fondamentalement les habitudes des services dépensiers.
- La mise à disposition d'un instrument de suivi des délais de paiement permet de repérer les points

de blocage dans le traitement des factures. Des lettres type de suspension ou de renvoi des demandes de paiement aux fournisseurs sont utilisées pour fluidifier et fiabiliser la chaine et les délais de traitement. La moyenne du délai de mandatement des factures reçues depuis le 1er janvier est de 7.38 jours.

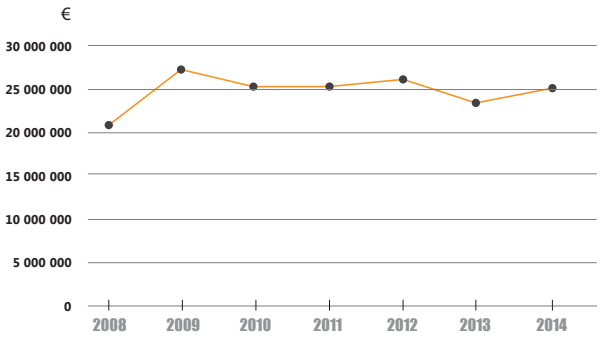
MISE EN OEUVRE DES AMORTISSEMENTS DU PÔLE PÉDAGOGIQUE

Une nouvelle circulaire relative à la comptabilisation des amortissements est parue en 2014.

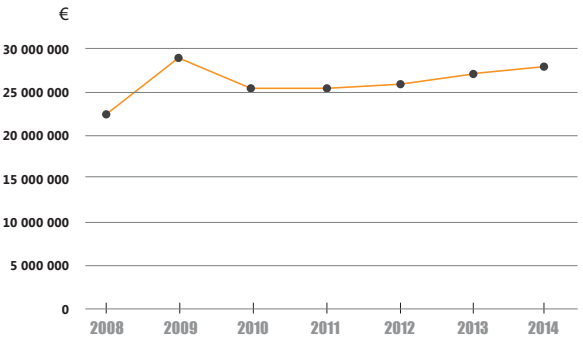
De plus, suite à l'approbation du bilan définitif que la société ICADE nous a transmis fin 2013 pour fixer le coût des infrastructures Plateau et Pôle qu'elle a gérées pour l'Ecole, une actualisation complète des tableaux d'amortissement du Pôle a été réalisée en 2014 en collaboration avec les services du comptable, ce qui a permis à l'Ecole de passer les écritures d'amortissement du pôle pédagogique.

Par ailleurs, l'Ecole ayant reçu une réponse positive quant à la possibilité de ne pas supporter sur son budget la charge de l'amortissement des biens financés par l'Etat via l'emprunt qu'il a garanti, celui-ci ne pèse pas sur le budget.

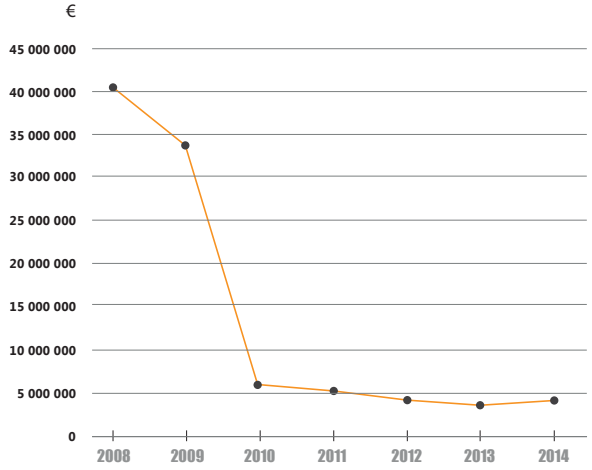
Evolution des dépenses de fonctionnement :



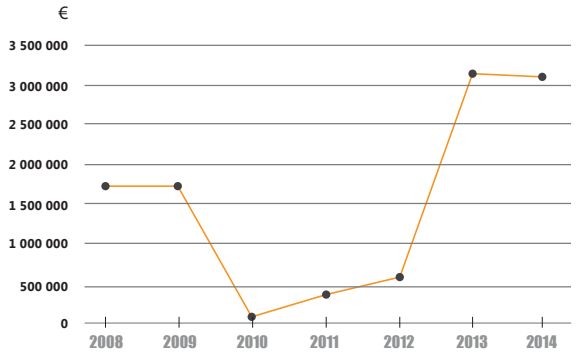
Evolution des recettes de fonctionnement :



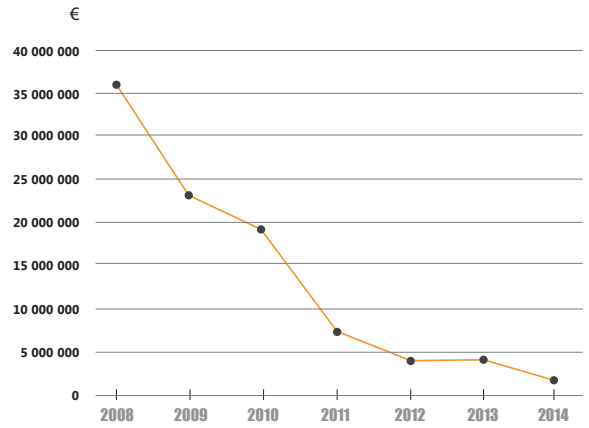
Evolution des dépenses d'investissement :



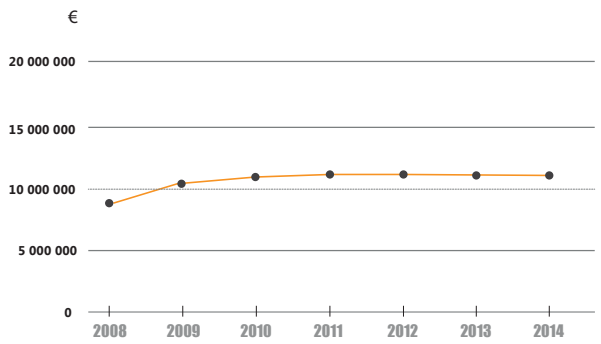
Evolution du résultat de fonctionnement :



Evolution des recettes d'investissement :



Evolution des dépenses de personnel :



Les infrastructures et les matériels

Le pôle pédagogique a été livré le 17 décembre 2009. D'une surface totale de 30 000 m², le pôle pédagogique est organisé selon plusieurs espaces distribués autour d'une allée centrale piétonnière.



Le pôle pédagogique c'est :

- **36 salles de cours** (12 à 48 places), 15 salles spécifiques (informatique, GOC, labos, etc.) toutes équipées en matériel multimédia équipées en matériel multimédia
- **2 amphithéâtres** de 300 et 100 places
- **Le Centre de Ressources Documentaires** (CRD) de 500 m²
- **Une restauration** pour 1 000 couverts en self-service
- **526 chambres individuelles** d'une surface de 15 m² en moyenne, avec TV dans l'hôtel 7 et accès direct internet
- **70 chambres VIP** à l'hôtel 7 avec une salle polyvalente équipée d'une régie
- **Des installations sportives** : un dojo de 120 m², une salle de musculation de 120 m², un gymnase de 800 m², un terrain de football extérieur, une piste d'athlétisme, un parcours sportif du sapeur-pompier et un stade complémentaire d'entraînement
- **Un parking** de 500 places de stationnement sur l'ensemble du site

LE PLATEAU TECHNIQUE

Inauguré en 2008, le plateau technique de l'ENSOSP, implanté sur la commune de Vitrolles, est chargé, principalement, de la formation pratique des officiers de sapeurs-pompiers professionnels et volontaires à la gestion opérationnelle du commandement de niveau chef de groupe. L'objectif est de préparer ces officiers à la maîtrise de 95% des situations qu'ils seront amenés à gérer de retour dans leur SDIS d'origine (les 5% restant correspondant à des spécificités et risques locaux). Il recrée l'intégralité de la chaîne d'intervention : les sites de terrain (feu, secours à personnes, risques technologiques), un centre de secours (64 véhicules) et un centre de gestion des opérations.

Dédié aux chefs de groupe et à la formation au commandement, cet outil se situe à la pointe de la pédagogie et de la technologie en reproduisant de multiples combinaisons d'interventions dans différents milieux.

Il comprend :

- **24 hectares construits dans un souci de respect environnemental** (gestion et récupération de l'eau, traitement végétal (35 000 arbres et arbustes) etc.
- **Une tour de contrôle,** assurant les missions d'un centre de traitement de l'alerte et d'un centre opérationnel départemental d'incendie et de secours, un atelier urbain, une zone routière et autoroutière, un pavillon, un immeuble R+4,

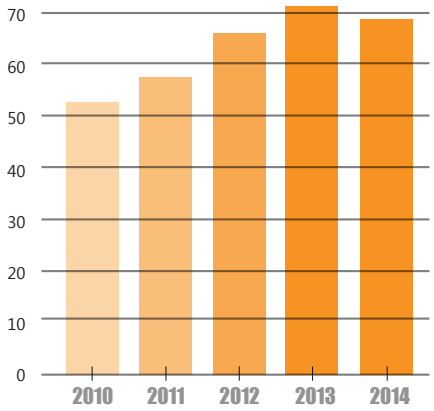


un centre de secours de 5 000 m²

- **Jusqu'à 5 manœuvres** de chef de groupe simultanées
- **Plus de 100 scénarios d'intervention** rédigés
- **5 centres de secours matérialisés** par leur salle opérationnelle et un volume de 4 500 m² abritant 64 engins opérationnels, dont 3 échelles, 10 VSAV (Véhicule de Secours et d'Assistance aux Victimes), 13 fourgons pompe tonne, 5 CCF (camions citerne feux de forêt). L'effectif actuel du plateau technique permet d'activer 5 CS en simultané, armés par des stagiaires et des manœuvrants
- **Des zones de manœuvres** regroupant, trois zones de simulation « feux d'habitation » comportant 15 points feux, une zone de secours routiers comportant une portion d'autoroute, de voie départementale et communale ainsi qu'une zone destinée à la prise en compte des risques technologiques.

De plus, dans le cadre des opérations clients, le plateau technique est loué à des sociétés privées et met en œuvre des formations sur mesure.

Evolution du nombre de visites au plateau technique



Le plateau technique en quelques chiffres :

- **5 360 « journées / manœuvrant »** (3 945 en 2013),
- **3 320 exercices de niveau chef de groupe** (3 030 en 2012, 3 375 en 2013),
- **3,93 centres de secours activés, en moyenne, par semaine** (3,6 en 2012, 3,7 en 2013),
- **320 épaves découpées lors des exercices secours-routiers** (285 en en 2012, 260 en 2013),
- **8 100 bouteilles d'air consommées** (6 270 en 2012, 6 200 en 2013),
- **2 550 lots d'équipements de protection individuelle** (2 362 en 2012, 2 125 en 2013).





LE SITE PARISIEN

Le site parisien de l'ENSOSP est consacré aux formations prévention/prévision. Etabli sur 1 200 m², il dispose de 5 salles de cours où sont dispensées des formations aux responsables de sécurité des établissements publics, aux officiers de sapeurs-pompiers chargés de la sécurité contre les risques d'incendie et de panique dans les immeubles de grande hauteur et dans les établissements recevant du public. Il accueille des colloques et formations de directeurs départementaux d'incendie.

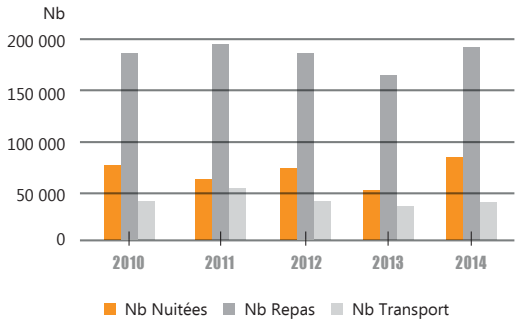
LES CHIFFRES CLEFS DE LA LOGISTIQUE

Transport émis (TGV, avion)	4 180
Trajet navettes vers TGV ou aéroport / ENSOSP	2 250
Personnes transportées (dans le cadre des navettes)	39 500
Trajet en taxis	132

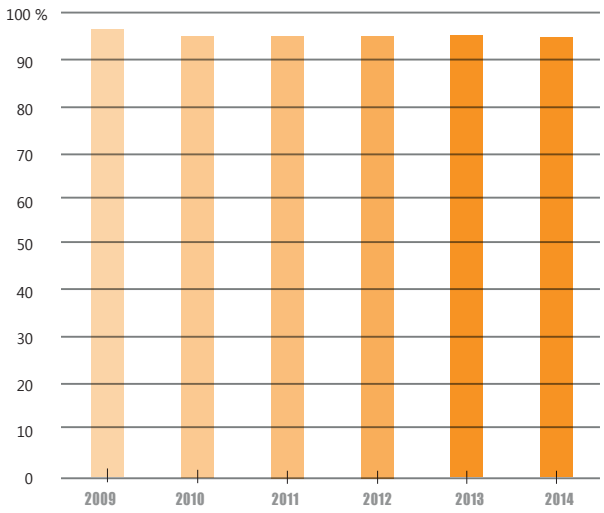
Nuitées	81 667
Nuitées externalisées (Aix)	1 409

Repas servis	190 022
Taux de réalisation des repas commandés	94 %
Interventions réalisées par les services techniques	626

Evolution du nombre de nuitées, de repas et de navettes :



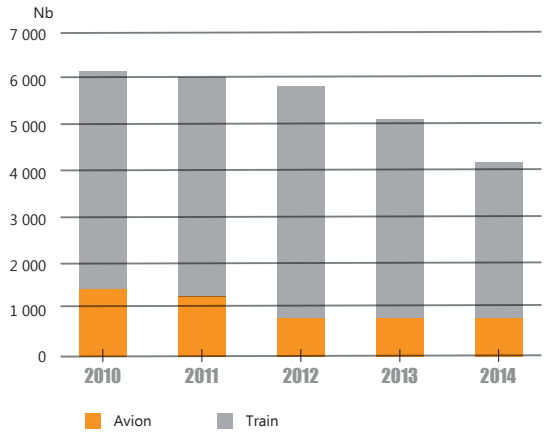
Evolution du taux de réalisation des prestations de restauration commandées :



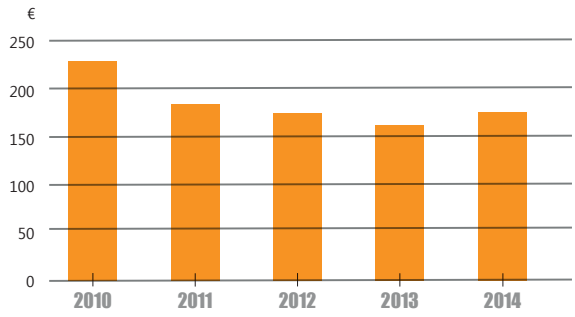
POURSUITE DE LA RÉDUCTION DES DÉPENSES DE DÉPLACEMENT

2014 a été marquée par une baisse des dépenses de déplacement (-101 560 €). Cette baisse s'explique par une diminution du nombre de billets commandé (- 919). Par contre, le coût moyen d'un billet a augmenté (177 € au lieu de 165 € en 2013). Cette augmentation s'explique par l'accroissement du coût de la carte fréquence de 20 euros et l'augmentation de 3 % des tarifs de la SNCF intervenus en début d'année. Enfin, nous avons eu cette année davantage de stagiaires DOM (deux en 2013 et cinq en 2014). Notons que nous avons le même prix moyen pour l'avion. L'ENSOSP poursuit la politique d'optimisation, rigoureuse et volontariste, engagée depuis 2009, qui repose sur la mise en place des cartes d'abonnement SNCF, sur l'application systématique des réductions auxquelles ont droit les voyageurs (carte fréquence, séniors, famille nombreuse, loisirs, militaire, jeune), et sur le choix de déplacement par train.

Evolution du nombre de déplacements air/rail :



Evolution du coût d'un déplacement :



Les faits marquants

- La gestion de l'intégralité du site avec des contrats d'accompagnement : sécurité, nettoyage, marché chauffage/climatisation et surtout la gestion des interventions de dépannage en régie (460 interventions en 6 mois).
- Poursuite des économies sur les fluides, les énergies et les transports.
- Mise en œuvre d'une réflexion globale sur la politique d'économie d'énergie et de développement durable (régulateur d'eau, tri sélectif, arrosage raisonné, recyclage des gobelets, ...).
- Travaux d'appropriation et/ou d'amélioration du site en 2014 :
  - Eclairage extérieur du restaurant (Led)
  - Réception définitive et prise en charge de l'entretien de l'ancienne place d'armes
  - Déménagement du laboratoire au bâtiment Paracelse
  - Aménagement des salles simulation (faux plancher, boitiers électriques, mobiliers ...)
  - Remise en peinture des salles GOC, du Simurge, d'une partie de la restauration et de plusieurs chambres
  - 6 remises en état des caissons RCCI pour les formations
  - Pose de rideaux dans les hébergements
  - Réfection de la toiture du bâtiment Simurge

La consommation des fluides :

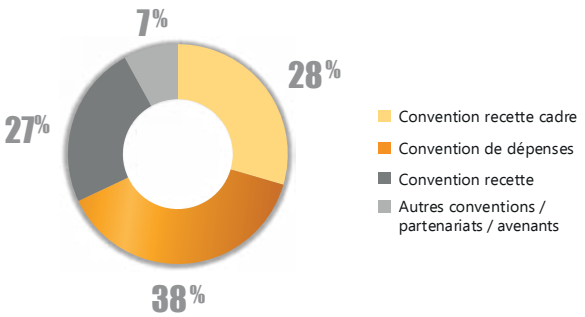
- **Electricité :** 126 600 € en 2014, au lieu de 127 209 en 2013. Toutefois, l'ENSOSP continue à améliorer ses installations et a réduit sa consommation électrique de 60 000 kWh en 2014
- **Gaz :** 141 000 € en 2014 au lieu de 166 334 € en 2013. La consommation de gaz varie selon l'occupation du site et les températures extérieures.
- **Eau :**
  - Eau potable : le compteur défectueux a été changé fin 2013 (44 000 € d'eau potable). Cette hausse représente réellement les consommations de l'ENSOSP en activité normale avec l'occupation importante des hébergements.
  - Eau d'arrosage : 6 000 € au lieu de 6 916,35 € en 2013. L'ENSOSP veille régulièrement à l'arrosage afin de maintenir les espaces verts en état.

Suivi de consommation des fluides en €				
Année	Electricité	Gaz	Eau	**Total**
2010	178 052	132 061	11 170	323 293
2011	147 340	126 903	17 989	294 243
2012	152 093	157 977	26 431	338 513
2013	127 209	166 334	23 286	316 829
2014	126 600	141 000	50 000	317 600

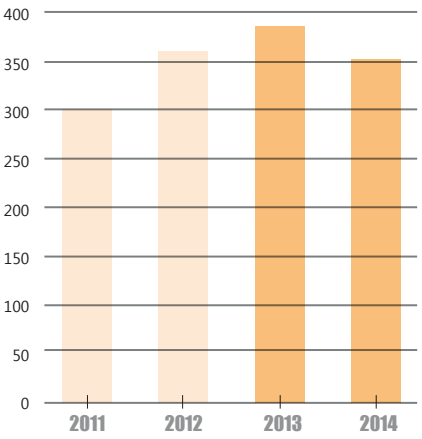
Conventions et marchés

CONVENTIONS

L'ENSOSP a conclu, en 2014, 352 conventions. La dématérialisation du recensement de ces conventions facilite les tâches de l'ensemble des services et réduit les délais d'encaissement. Les versions papiers de la totalité de ces conventions restent répertoriées à la division des affaires administratives et juridiques.



Evolution du nombre de conventions :



MARCHÉS

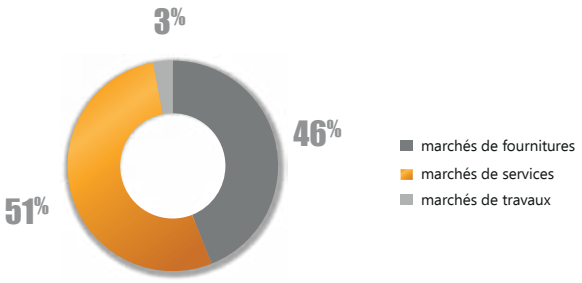
Les chiffres clefs de 2014 :

- **43 procédures** ont été lancées
- **2 lots** ont été déclarés sans suite
- **2 procédures et 1 lot** ont été déclarés infructueux
- **11 procédures** sont en cours d'analyse ou en cours d'attribution
- au final, sur 2014, **35 marchés** ont été attribués

Les marchés attribués se décomposent ainsi :

- **16 marchés de fournitures,** soit 46% de la totalité des marchés publics (73% en 2013)
- **18 marchés de services,** soit 51 % de la totalité des marchés publics (27% en 2013)
- **1 marché de travaux**, soit 3% de la totalité des marchés publics (0% en 2013)

Nature des marchés publics conclus en 2014 :



Généralisation de la négociation dans les MAPA

Dans le cadre de la réduction des dépenses, l'ENSOSP a généralisé la négociation dans les MAPA. La négociation est annoncée et elle est menée afin d'obtenir l'offre économiquement la plus avantageuse.

La dématérialisation des procédures

Au-delà des champs imposés par la législation, les procédures dans le domaine informatique sont dématérialisées, quel que soit leur montant. 20 offres dématérialisées ont été enregistrées en 2014 contre 5 en 2013.

Les groupements de commande

Dans un souci d'efficience de la commande publique, et conformément à la délibération 2013-06-13 du 28 juin 2013, l'ENSOSP s'est rapprochée du ministère de l'intérieur ainsi que du SGAR (secrétariat général pour les affaires régionales de la préfecture de la région PACA).
Ainsi, l'ENSOSP s'est rattachée au marché de téléphonie mobile du ministère de l'intérieur ainsi qu'au marché interministériel de fourniture de carburants terrestres par carte accréditive et de prestations associées. Ensuite, le SGAR a été sollicité dans le cadre de marchés relatifs à la maintenance technique des bâtiments de l'Ecole.
Enfin, l'ENSOSP a mis en délibération au CA du 28 novembre 2014, le rattachement aux groupements de commande régional (zone sud) et national (ULISS), pour les besoins spécifiques liés à l'activité des sapeurs-pompiers.

Répartition des marchés par type de procédure

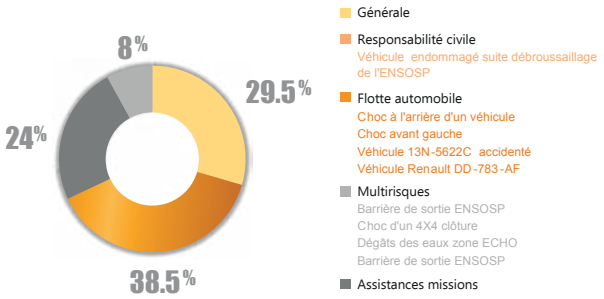
Afin de respecter les principes de liberté d'accès à la commande publique, d'égalité de traitement des candidats et de transparence, des procédures de publicité pour les marchés sont passées, en fonction des montants financiers des prestations, sur Internet, sur notre plateforme SYNAPSE, au bulletin officiel des annonces des marchés publics (BOAMP) ou au journal officiel de l'union européenne (JOUE).
La majorité des marchés publics est passée sous forme de procédure adaptée dans le respect des règles internes édictées par l'établissement pour les MAPA.

- **Nb de procédures MAPA :** 31
- **Nb de procédures Appel d'offres ouverts :** 5
- **Nb de procédure négociée :** 1
- **Nb de procédures par groupement d'achat :** 5
- **Nb de procédure UGAP :** 1

SINISTRES

Une diminution générale de 35% de sinistres par rapport à 2013.

Nombre de sinistres par type de contrats :



CONTENTIEUX

Dans le cadre d'une coopération transversale, la DAAJ conseille les services lors des litiges relatifs à la commande publique (bons de commande < 15 000 € et exécution des marchés), ou des domaines divers (clauses contrats, conventions,...).

De plus, les dossiers, ci-dessous, ont été instruits en contentieux :

- Tribunal administratif de Marseille : 2
- Cour d'appel d'Aix-en-Provence : 1 (ENSOSP a eu gain de cause en première instance devant le TGI d'Aix-en-Provence)

Conformément à la circulaire du 6 avril 2011 relative au développement du recours à la transaction pour régler amiablement les conflits, l'ENSOSP a réalisé 3 protocoles transactionnels, dont 1 dossier qui avait été transmis au tribunal administratif de Versailles.

Les faits marquants 2014 :

- Grâce à une **politique de prévention** relative à l'information des candidats non retenus au sein de la commande publique, seule une demande d'accès aux documents, conformément à la réglementation CADA, a été enregistrée
- **Poursuite de la politique de dématérialisation des documents** avec la généralisation de l'envoi aux services des marchés publics au format numérique
- **Mise en ligne d'un recensement des marchés actifs** sur intranet avec une mise à jour tous les 6 mois
- **Dialogue compétitif :** afin d'assurer la surveillance du plateau technique par des moyens mécaniques et électroniques, et compte-tenu de la complexité de la définition du besoin, l'ENSOSP s'est appuyée sur les articles 36 et 67 du code des marchés publics. La procédure a été entièrement dématérialisée sur notre plate-forme SYNAPSE. La notification est attendue courant décembre 2014, pour un achèvement des travaux entre février et mars 2015.



Communication

COMMUNICATION INSTITUTIONNELLE

Le Sabre et la Plume

Trois numéros du magazine de l'école « Le Sabre et la Plume » ont été diffusés à près de 8 000 destinataires :

- **n° 20 :** mars – « Bilan 2013 et perspectives 2014 »
- **n° 21 :** juillet – « Stages Approches par les Compétences (APC) et éthique »
- **n° 22 :** octobre – « Préparation de la rentrée : Les équipes de l'ENSOSP à l'œuvre »

Depuis 2013, issue d'un partenariat avec la FNSPF, une page est consacrée dans chaque numéro aux informations fédérales. Dans le cadre de ce même partenariat, le magazine Sapeur-Pompier de France consacre une page à l'ENSOSP tous les mois.

Site Internet :

En 2014, le site Internet a été visité 19 800 fois par 5 425 visiteurs.

Réseaux Sociaux :

Le compte Twitter de l'ENSOSP compte 2500 abonnés et a produit une moyenne de 550 tweets par an. Le compte Facebook de l'ENSOSP compte 2 000 abonnés.

COMMUNICATION INTERNE

Journal interne :

Les numéros 4 et 5 du journal interne « Au Fil de l'ENSOSP » ont été diffusés à l'ensemble du personnel. Cet outil d'information trimestriel, permet aux agents qui constituent le personnel de l'ENSOSP de mieux se connaître, d'identifier les missions de chacun, mais aussi de partager, de rassembler, de fédérer afin de mieux vivre et travailler les uns avec les autres.

Newsletter interne :

Cette newsletter interne intitulée « Cette semaine à l'ENSOSP », diffuse l'agenda hebdomadaire à tous les agents.

Lettre « Entre Nous » :

Afin de favoriser la circulation de l'information directement vers les agents, une lettre d'information du directeur de l'école « Entre Nous » a été créée en 2013. Elle permet au Colonel MENÉ de s'exprimer directement auprès de tous les agents de l'école sur les grands projets de l'école ou sur l'évolution du statut de l'établissement dans le contexte de la mise en place d'une nouvelle gouvernance (3 publications en 2014).

Système d'information

Deux axes majeurs articulent les projets conduits durant l'année 2014 en matière de système d'information.

Le premier est basé sur une capitalisation de la brique logiciel acquise en 2013 pour la modélisation, l'optimisation et la rationalisation de processus métier. Parallèlement, une consolidation des données dans un entrepôt de données a été initiée en vue de construire le socle du projet « tableau de bord et indicateurs » de 2015.

Le second axe s'inscrit dans une refonte lourde des infrastructures de virtualisation, du système de messagerie, du stockage et des sauvegardes. Une actualisation de l'ensemble du dispositif a été effectuée. Quelques chiffres clés :

- Migration de 80 % des serveurs physiques et de 60 % des serveurs virtuels
- Augmentation de 140 % de l'espace de stockage
- Augmentation des capacités de rétention sur les dispositifs de sauvegarde
- Mise en place de système de déduplication pour rationaliser les espaces de stockage

La couverture wifi a été complétée par la couverture des hôtels ; une densification de celui-ci sera opérée en 2015. Enfin, le site Internet a fait l'objet d'évolutions fonctionnelles et techniques.

Le cycle de la vie du parc informatique et logiciel a été réalisé :

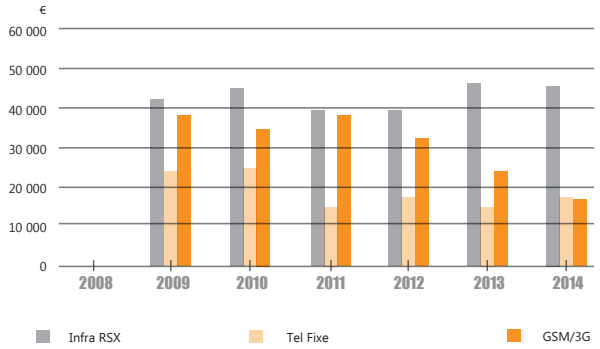
- Renouvellement du parc informatique et logiciel
- Migration des serveurs sous Windows 2012
- Migration applicatifs

Les chiffres clefs de 2014 :

Le coût des télécommunications est de 82.40 K€ soit une diminution de 6.2% (87.85 K€ en 2013) dont :

- **Réseau inter-sites : 46 K€ (48 K€ en 2013)**
- **GSM : 17 K€ (23 K€ en 2013)**
- **Fixe : 17 K€ (16.5 K€ en 2013)**

Evolution du coût téléphonie fix, GSM et réseaux inter-sites :



L'ENSOSP est dotée d'un parc de :

- 15 serveurs physiques informatiques
- 60 serveurs virtuels informatiques
- 3 baies de stockage
- 2 blade center
- 4 salles serveur + 1 local technique
- 500 PC (environ 15% de portables d'une moyenne d'âge de 3 ans)
- 30 matériels réseaux
- 4 serveurs de téléphonie
- 250 lignes fixes
- 75 lignes GSM
- 14 photocopieurs
- 15 imprimantes
- 80 vidéoprojecteurs

Les PC se répartissent de la manière suivante :

- 80% sont affectés à la formation soit : 30% au service de la formation, 10% en libre-service, 35% à la simulation, 5% aux salles de cours
- 20% sont attribués à l'administration

Budget réalisé en matière de système d'information

- Investissement : 347 K€ contre 270 K€ en 2013
- Fonctionnement : 294 K€ contre 329 K€ en 2013

Dans la continuité des années précédentes, l'école poursuit ses efforts en matière de système d'information pour accroître son efficience, vecteur d'économie, sans nuire à la qualité des conditions d'exécution de sa pédagogie.

Les évènements de l'année



Les Rend' & Vous de l'ENSOSP

L'ENSOSP organise deux fois par an ses Rend' & vous. Plusieurs temps forts s'enchaînent :

- **En juin :**
  - Cérémonie de baptême des promotions sous la présidence du ministre de l'intérieur, Bernard CAZENEUVE
  - Colloque des DDSIS piloté par la DGSCGC et accueilli à l'école
  - Journée portes ouvertes à 250 enfants des écoles primaires
  - Premier gala de bienfaisance organisé par la FILT 82, qui a souhaité reverser une partie des bénéfices à l'association « Les Pompiers de l'espoir »
  - Conseil d'administration présidé par M. Pascal PERTUSA
- **En novembre :**
  - Colloque sur les médias sociaux en gestion d'urgence (MSGU)
  - Remises des diplômes du Master 2 Droit Economie gestion, mention « études politiques » spécialité « management de l'information stratégique »
  - Cérémonie des Prix de l'ENSOSP
  - Nocturne "Carte Blanche au Colonel FAURE" – Actualités de la FNSPF
  - Conseil d'administration présidé par M. Pascal PERTUSA
  - Cérémonie de la Sainte-Barbe

Défilés du 14 juillet 2014 à Paris





Pour la 9ème année consécutive, l'ENSOSP a participé au défilé du 14 juillet sur les Champs Elysées. Cet événement clé constitue une aventure humaine, personnelle et collective. Pour la 3ème année, les « képis » rouges du SSSM se sont mêlés aux « képis » noirs pour former une troupe composée de lieutenants des FILT 82 et 83 ainsi que de la FI Pro SSSM. Cette mixité, à l'image de notre profession est une reconnaissance de l'intégration du SSSM au sein du corps des sapeurs-pompiers.



Congrès national des sapeurs-pompiers

L'ENSOSP était présente en Avignon pour le 121ème congrès national des sapeurs-pompiers du 1er au 4 octobre 2014.

Du fait de la proximité géographique, l'ENSOSP a collaboré avec le SDIS 84 qui recevait le congrès :

- Des visites du plateau technique de Vitrolles ont été mises en place, les congressistes venaient découvrir les infrastructures où s'entrainent, tout au long de l'année, les sapeurs-pompiers volontaires et professionnels venus de tous les départements. Une quarantaine de personnes ont ainsi fait le déplacement
- Un atelier de simulation de feu réel en caisson a également été organisé. Les lieutenants de la FILT 83 ont participé aux deux mises à feu journalières réalisées en extérieur à destination des visiteur.

Cérémonie de Ste-Barbe

La cérémonie de Sainte-Barbe s'est déroulée le 28 novembre 2014 sous la présidence de M. Laurent PREVOST, Directeur Général de la Sécurité Civile et de la gestion des Crises.

C'est un des temps forts de l'année ; tous les stagiaires reçus sont réunis pour célébrer ensemble la profession et les valeurs qu'elle porte.

Lors de la cérémonie, trois gerbes ont été déposées au monument aux morts, par les autorités présentes, pour honorer les sapeurs-pompiers décédés en service commandé. Des distinctions ont également été remises (5 palmes académiques, 11 médailles de sécurité intérieure attribuées à des officiers et des personnels administratifs et techniques de l'école, 1 médaille d'honneur et 4 médailles fédérales).



Drailles

La 6ème édition des Drailles de l'ENSOSP s'est tenue le samedi 10 mai 2014. Il s'agit d'une manifestation de VTT qui se déroule au plateau de l'Arbois sur des parcours balisés et sécurisés. Elle est organisée par l'association des personnels (APENSOSP) et a regroupé plus de 300 vététistes de tous horizons puisque ouverte au grand public.

Hyresponse : 1er colloque international sur le risque hydrogène

L'ENSOSP a accueilli, les 3 et 4 septembre 2014, un colloque international sur l'hydrogène et les risques associés pour les primo intervenants. Ce colloque était issu de la volonté du consortium partenarial du projet européen HyResponse, dont l'ENSOSP a le leadership pour trois ans. Ce sont près de 70 participants de 9 pays différents qui se sont retrouvés pour échanger au sein de notre école nationale et qui ont pu assister à des exercices « feu de véhicule à hydrogène » organisés au plateau technique.



Colloque organisé avec Sciences Po Aix

L'ENSOSP a organisé, avec Sciences-Po Aix les 17 et 18 avril 2014, dans ses locaux, un colloque sur « Sociétés interconnectées et interdépendantes : réponses organisées et régulations spontanées face aux situations exceptionnelles ».

Raids de cohésion

Moment intense dans la vie d'une promotion, le raid est générateur d'esprit d'équipe, de cohésion et de confiance en ses co-équipiers. Il met en exergue les différents niveaux physiques des participants et leurs multiples personnalités pour créer une véritable solidarité dans l'effort. Les raids se déroulent sur deux jours sous la forme d'ateliers sportifs (parcours accro-branches, canoës, escalade, course d'orientation, ski de fond, piste d'audace...). En 2014, deux raids ont été organisés : la FILT83 était sur le site de la Sainte Victoire et au Col Bayard, la FILT84 dans le secteur de Canjuers – Bauduen dans le Var.

© 2015 Communication ENSOSP - Tous droits réservés
Directeur de publication Colonel Françis MENÉ
Rédactrice en chef Cécile ROUX
Photographies Malik MICHAUD et fotolia.com
Conception graphique Emmanuelle MILLET



1070, rue Lieutenant Parayre - BP 20316 - 13798 AIX EN PROVENCE Cedex 03
Tél : +33 (0)4 42 39 04 00 - Site internet : www.ensosp.fr