



MINISTÈRE
DE L'INTÉRIEUR
ET DES OUTRE-MER

*Liberté
Égalité
Fraternité*



SCHÉMA DIRECTEUR NATIONAL

de la formation des sapeurs-pompiers



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



**MINISTÈRE
DE L'INTÉRIEUR
ET DES OUTRE-MER**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

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

SCHÉMA DIRECTEUR NATIONAL

DE LA FORMATION DES SAPEURS-POMPIERS

DSP/SDDRH/BDFE/ DÉCEMBRE 2022
1^{ère} édition

Ce schéma directeur national a été élaboré sous la direction du Colonel hors classe François GROS avec l'appui des personnels du groupe de travail national :

Bruno BEAUSSE (ENSOSP), Jean-Marc BEDOGNI (EcASC), Franck BRIEND (SDIS 49), Christophe CHOSEROT (EcASC), François COLOMES (ANDSIS), Louis-Marie DAOUDAL (ANDSIS), Michel DUTREUX (SDIS 83), Philippe HARGUINDEGUY (SDIS 33), Mohammed KHARRAZ (ANDSIS), Ludovic INES (ENSOSP), Angélique LEBORGNE (BDFE), Philippe MARILLEAU (SDIS 78), Roland MIJO (EcASC), Smaïne SEDDIKI (BDFE), Yvon STORTZ (BDFE), William WEISS (CNFPT), Damien WIBAUX (CNFPT).

Comité de validation : Frédéric PAPET (DSP), Isabelle MERIGNANT (SDDRH), Emmanuel JUGGERY (adjoint SDDRH).

Reproduction des textes autorisée pour les services d'incendie et de secours dans le cadre de la mise en œuvre de la formation des sapeurs-pompiers.

L'utilisation des illustrations est soumise à une autorisation de l'auteur.

© DSCCGC – 1^{ère} édition ISBN : 978-2-11-167912-2- Dépôt légal – Décembre 2022



**MINISTÈRE
DE L'INTÉRIEUR
ET DES OUTRE-MER**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

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

DIRECTION DES SAPEURS-POMPIERS
Sous-direction de la doctrine et des ressources humaines
Bureau de la doctrine, de la formation et des équipements

Préface

A l'image de la doctrine et des équipements, la formation constitue un axe majeur de la préparation de la réponse opérationnelle des services d'incendie et de secours (SIS) et plus globalement de la sécurité civile. La formation doit s'adapter aux enjeux d'aujourd'hui et anticiper ceux de demain. Il s'agit notamment des évolutions environnementales, du changement climatique et de ses conséquences ainsi que la gestion de crise dans tous ses aspects y compris sanitaire tel que nous la vivons depuis plus de deux ans.

La formation accompagne nos personnels tout au long de leur carrière ou de leur activité. Elle est nécessaire pour exercer certains emplois et elle conditionne régulièrement l'accès aux grades supérieurs.

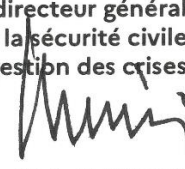
En perpétuelle évolution afin de faire face aux risques et aux menaces émergents, son cadre et son contenu sont définis par la direction générale de la sécurité civile et de la gestion des crises afin de garantir, notamment, une réponse d'un haut niveau de technicité sur l'ensemble du territoire national.

L'évolution du paysage de la formation professionnelle, des pratiques pédagogiques, la nécessité de s'adapter aux techniques opérationnelles toujours plus ciblées et d'optimiser les équipements toujours plus modernes nous conduisent à adopter un schéma directeur national de la formation.

Celui-ci définit les axes stratégiques et les objectifs de la politique de formation des sapeurs-pompiers dont doivent se saisir les acteurs qui la dispensent à travers plus de cent organismes essentiellement adossés aux services d'incendie et de secours, afin de mettre en œuvre les actions nécessaires pour atteindre les objectifs fixés.

Je sais pouvoir compter sur votre engagement coordonné au sein du réseau des organismes de formation pour adapter l'offre et les contenus aux besoins des SIS, permettre de développer une offre de formation digitale adaptée et ainsi faire émerger une filière d'excellence en matière de formation de la sécurité civile française.

Le préfet, directeur général
de la sécurité civile
et de la gestion des crises



Alain THIRION



Table des matières

Préface	5
Table des matières	7
Introduction.....	9
CHAPITRE 1- Le paysage de la formation professionnelle des sapeurs-pompiers.....	11
1. Une démarche centrée sur l'approche par les compétences	12
2. Une clarification de la notion d'organisme de formation.....	12
3. La notion de certification en formation	13
3.1. La certification des formations	13
3.2. La certification des organismes de formation	14
CHAPITRE 2 - Les acteurs	15
1. L'État.....	15
1.1. La direction générale de la sécurité civile et de la gestion des crises	15
1.2. La zone de défense et de sécurité	16
1.3. Le Centre national civil et militaire de formation et d'entraînement aux événements de nature nucléaire, radiologique, biologique, chimique et explosive	16
2.1. Les établissements publics nationaux.....	17
2.1.1. Le centre national de la fonction publique territoriale	17
2.1.2. L'école nationale supérieure des officiers de sapeurs-pompiers	18
2.2. Les établissements publics territoriaux	19
2.2.1. Les services d'incendie et de secours.....	19
CHAPITRE 3 - Les axes stratégiques et opérationnels de la formation des sapeurs-pompiers.....	21
1. Coordonner le réseau des organismes de formation	21
1.1. Animer le réseau des organismes de formation	21
1.2. Encourager les mutualisations.....	22
1.3. Faire émerger des pôles de formation en tenant compte des investissements publics réalisés et en cohérence avec le pacte capacitaire	22
2. Adapter l'offre de formation et les pratiques pédagogiques	23
2.1. Développer la formation par mission	23
2.2. Dissocier les emplois opérationnels des emplois d'encadrement.....	23
2.3. Adapter les contenus pédagogiques à l'évolution des missions et de la doctrine..	23
2.4. Développer les formations intégrées.....	24
2.5. Renforcer les démarches d'individualisation des parcours de formation	25
2.6. Favoriser les formations en environnement réel	25
3. Développer et structurer l'offre de formation digitale.....	26
3.1. Renforcer l'offre de formation digitale	26
3.2. Favoriser l'intégration des outils de simulation	27
4. Créer une filière d'excellence de formation de sécurité civile	28
4.1. Rapprocher l'ENSOSP, l'ENTENTE et le CNCMFE.....	28
4.2. Renforcer la synergie avec les autres acteurs des moyens nationaux.....	28

4.3.	Développer la coopération avec les associations agréées de sécurité civile	29
4.4.	Renforcer la visibilité du savoir-faire de la sécurité civile française à l'international 30	
4.5.	Valoriser les formations de la sécurité civile	30
Conclusion.....		33
ANNEXE A – Abréviations utilisées		35
ANNEXE B– Plan d’actions du schéma directeur		37

L'article L. 721-2 du code de la sécurité intérieure dispose que les missions de sécurité civile sont assurées principalement par les sapeurs-pompiers et les marins-pompiers des services d'incendie et de secours ainsi que par les personnels des services de l'État et les militaires des unités qui en sont investis à titre permanent.

L'effectif total des sapeurs-pompiers est de 252 700¹ :

- 41 800 sapeurs-pompiers professionnels (SPP), soit 17 %, ayant le statut de fonctionnaires territoriaux²;
- 197 800 sapeurs-pompiers volontaires (SPV), soit 78 %, qui bénéficient d'actions de formation adaptées aux missions qui leur sont confiées en tenant compte des compétences qu'ils ont acquises³.
- 13 200 agents des unités militaires investies à titre permanent de missions de sécurité civile (BSPP, BMPM, FORMISC)⁴, soit 5 %.

Les règles applicables aux formations dispensées aux sapeurs-pompiers sont précisées par un arrêté du ministre de l'intérieur prévu à l'article R. 1424-54 du CGCT.

Les évolutions statutaires induites par la refonte de la filière des sapeurs-pompiers professionnels (SPP), la réforme de la formation professionnelle issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels et de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel (LCAP) ont conduit à moderniser le dispositif de formation des sapeurs-pompiers.

En 2019, une réforme est venue conforter les orientations prises en 2013 et a ainsi permis de réunir dans un texte unique, l'arrêté du 22 août 2019 relatif aux formations des SPP et SPV, les principales dispositions jusqu'alors fixées par deux arrêtés distincts : l'arrêté du 8 août 2013 relatif aux formations des sapeurs-pompiers volontaires et l'arrêté du 30 septembre 2013 relatif aux formations des sapeurs-pompiers professionnels, complétés par seize arrêtés fixant les guides nationaux de référence des domaines de spécialités.

L'État détermine dans des référentiels nationaux, portés en droit souple⁵, les compétences que les sapeurs-pompiers doivent détenir pour exercer leurs missions. Il prévoit aussi les modalités de leur évaluation.

Les organismes de formation déclinent ces référentiels afin de structurer les parcours de formation pour atteindre les objectifs fixés. Hors du strict champ réglementaire, ces référentiels peuvent évoluer pour toujours mieux faire face aux risques et aux menaces auxquels les services d'incendie et de secours doivent s'adapter en permanence.

Par ailleurs, le processus d'agrément des organismes de formation concerne désormais un nombre plus réduit de formations. Il responsabilise les différents acteurs dans leur domaine de compétences et encourage les mutualisations qui devront guider nos actions pour toujours mieux répondre aux exigences de maîtrise des coûts.

¹ Source : INFOSDIS édition 2022.

² Les SPP sont soumis aux dispositions du code général de la fonction publique.

³ Article L. 723-13 du code de la sécurité intérieure. L'article L. 1424-37 du CGCT prévoit également que tout SPV ou tout volontaire en service civique des sapeurs-pompiers bénéficie, dès le début de sa période d'engagement, d'une formation initiale et, ultérieurement, d'une formation continue.

⁴ Le statut et les missions de la BSPP et des FORMISC sont définis par le code de la défense : articles R. 1321-19 à R. 1321-24-1 et R. 3222-13 à R. 3222-17 pour la BSPP, articles D. 1321-11 à D. 1321-18 et D. 3222-12 pour les FORMISC. Le statut et les missions du BMPM sont définis aux articles L. 2513-3 et R. 2513-5 à R. 2513-14-1 du CGCT.

⁵ Le Conseil d'État a dégagé dans son étude de 2013 quatre critères permettant de caractériser le droit souple.

L'arrêté du 22 août 2019 prévoit également que ces dispositions peuvent s'appliquer aux unités militaires investies à titre permanent de missions de sécurité civile, selon des conditions de prérequis ou d'accès aux formations qu'elles peuvent adapter en fonction de leurs règles statutaires, afin de renforcer l'interopérabilité de nos forces, notamment à la veille d'événements internationaux majeurs.

Les révisions conduites en 2022, issues de la publication du décret n°2022-557 du 14 avril 2022 et de l'arrêté du 19 août 2022, intègrent la formation aux actes de soins d'urgence relevant de la compétence des sapeurs-pompiers ainsi que les évolutions statutaires.

Dans une logique d'optimisation du dispositif de formation, elles poursuivent la simplification des procédures et introduisent une vision pluriannuelle des orientations au travers d'un schéma directeur national de la formation des sapeurs-pompiers.

CHAPITRE 1 - Le paysage de la formation professionnelle des sapeurs-pompiers



© BastienGuerche - DGSCGC

L'efficacité des sapeurs-pompiers lors des missions de secours repose notamment sur leurs capacités à mobiliser dans les « règles de l'art » les compétences construites sur la doctrine et les techniques opérationnelles.

La formation professionnelle est au cœur de l'environnement évolutif et pluridisciplinaire des sapeurs-pompiers dans la mesure où les sapeurs-pompiers professionnels et volontaires ne peuvent respectivement tenir un emploi ou exercer une activité opérationnels qu'après avoir suivi et validé la formation correspondante.

Ces formations sont organisées conformément à la doctrine élaborée par la direction générale de la sécurité civile et de la gestion de crises, en particulier les guides de doctrine opérationnelle (GDO) et les guides de techniques opérationnelles (GTO). Elles visent à acquérir ou à développer des compétences opérationnelles, managériales, comportementales, administratives et techniques et comprennent :

- des formations aux emplois opérationnels (d'équipier à chef de site) ou d'encadrement (de sous-officier de garde à directeur départemental) précédemment dénommées formations de tronc commun ;
- des formations de spécialités, opérationnelles ou professionnelles, portant sur des domaines spécifiques.

L'originalité de la réforme de 2019 réside dans le fait que les modalités propres à chaque formation sont désormais définies en droit souple au travers de référentiels nationaux publiés sur le site du ministère de l'intérieur et des outre-mer : un référentiel national d'activités et de compétences (RNAC) définit la durée, le contenu ainsi que l'organisation de chaque formation et les modalités d'évaluation des compétences sont précisées dans un référentiel national d'évaluation (RNE).

1. Une démarche centrée sur l'approche par les compétences

La formation des sapeurs-pompiers, d'abord construite autour des guides nationaux de référence (GNR) centrés sur une approche très normative par contenus de formation, a peu à peu évolué, au gré des retours d'expérience⁶ et des évolutions en matière de formation professionnelle, pour appréhender la formation sous l'angle du développement de compétences.

Outre la volonté de s'extraire de la dimension contraignante des GNR, l'objectif recherché répond au besoin de recentrer la formation des sapeurs-pompiers aux emplois réellement exercés.

Les référentiels nationaux ont ainsi vocation à se substituer aux guides nationaux de référence.

La conception des actions de formation repose désormais sur la notion centrale de bloc de compétences : celui-ci correspond à une activité opérationnelle ou fonctionnelle (exemple : éteindre un incendie ou manager un centre d'incendie et de secours) et devient le nouveau dénominateur commun des compétences à détenir par le stagiaire.

L'évaluation repose donc sur la validation des différents blocs, qui s'appuie en partie sur des mises en situation.

S'inscrivant dans une logique d'individualisation des parcours de formation, le dispositif facilite l'intégration de personnels disposant déjà des compétences attendues, que ce soit grâce au dispositif de dispense de formation ou de diagnostic réalisé à l'entrée en formation par l'organisme de formation concerné.

2. Une clarification de la notion d'organisme de formation

Les services d'incendie et de secours en tant qu'autorité d'emploi ou de gestion sont tenus de former les sapeurs-pompiers professionnels ou volontaires et les personnels administratifs, techniques et spécialisés en vue de maintenir leur capacité à occuper un emploi⁷, soit en les formant directement, soit en recourant le cas échéant à un organisme de formation extérieur.

La formation de ses propres agents ne confère pas de facto le statut d'organisme de formation (OF) au service d'incendie et de secours, car celui-ci est réglementé très précisément par le code du travail : est organisme de formation, toute personne déclarée auprès de la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) qui réalise des actions concourant au développement des compétences prévues à l'article L. 6313-1 (actions de formation, bilan de compétences, etc.).⁸

Il doit également respecter l'ensemble des formalités définies par le code du travail : établir un règlement intérieur applicable aux stagiaires, produire un bilan pédagogique et financier annuel, etc. Le code du travail prévoit que tout organisme de formation de droit public doit tenir un compte séparé de son activité de formation professionnelle.

⁶ Rapport de Luc Ferry, président de la commission « Ambition volontariat », 15 septembre 2009

⁷ Article L. 723-13 du CSI et article 22 de la loi n°83-634 du 13/07/1983 portant droit et obligations des fonctionnaires

⁸ Article L. 6351-1 du code du travail

Ces formalités remplies, l'organisme de formation est susceptible de former des agents extérieurs à son établissement, sous réserve de ne pas porter atteinte, lorsqu'il intervient en concurrence avec des organismes de formation privés, au droit de la concurrence.

En effet, la question de la formation par les organismes de formation d'un public extérieur (entreprises, grand public, associations, etc.) peut présenter un risque juridique au regard du droit de la concurrence, en particulier pour ceux dont la formation ne constitue pas une mission prévue par les textes⁹.

Dans le cadre de l'intervention des personnes publiques sur un marché concurrentiel, il convient de vérifier que l'activité s'inscrit bien dans le prolongement de sa mission de service public : les personnes publiques ne peuvent en effet agir que dans la limite de leurs compétences et en justifiant d'un intérêt public "qui peut résulter notamment de la carence de l'initiative privée" (CJCE, 19 mai 1993, Corbeau) et qui s'apprécie au regard des besoins de la population (CE, 3 mars 2010, Département de la Corrèze).

Pour ceux dont la formation ne constitue pas une mission prévue par les textes, il convient également de s'assurer que cette activité est couverte par la garantie responsabilité civile de l'établissement.

Pour autant, et s'agissant de la sécurité civile, cinq catégories d'organismes de formation peuvent dispenser les formations prévues par l'arrêté du 22 août 2019 relatif aux formations des sapeurs-pompiers professionnels et volontaires : l'ENSOSP, l'établissement public pour la protection de la forêt méditerranéenne (Entente Valabre), le CNFPT, les services départementaux et territoriaux d'incendie et de secours et les unités militaires investies à titre permanent de missions de sécurité civile.

Pour les trois premiers, la formation constitue une mission propre définie par la réglementation. Pour les services d'incendie et de secours et les formations militaires de la sécurité civile, la formation constitue une obligation vis-à-vis de leurs personnels.

Le recours, sans distinction, au terme d'organisme de formation pour désigner ces cinq catégories propres à la sécurité civile repose sur une volonté de simplification et de mutualisation dans laquelle la DGSCGC souhaite inscrire la formation des sapeurs-pompiers, et plus largement celle des acteurs de la sécurité civile.

3. La notion de certification en formation

3.1. La certification des formations

La certification des titres professionnels délivrés à l'issue des formations dispensées par les organismes de formation de la sécurité civile ou dans le cadre d'une démarche de validation des acquis de l'expérience présente un réel enjeu en terme de gestion des ressources humaines.

S'agissant des sapeurs-pompiers volontaires, l'intérêt est consacré par le plan d'actions en faveur du volontariat 2019-2021¹⁰. S'agissant des sapeurs-pompiers professionnels, la reconnaissance des titres permet notamment d'accéder à des concours ou examens à un niveau que l'agent ne détenait pas lors de son recrutement et est susceptible de faciliter la reconversion ou le reclassement de l'agent.

⁹ Conformément à la jurisprudence du Conseil d'État (Ass. 16 novembre 1956, Union syndicale des industries aéronautiques, n° 26549, au rec. p. 434), le caractère industriel et commercial sera retenu seulement si l'objet est assimilable à celui d'une entreprise privée, si le financement est principalement tiré de l'activité en cause et si ses modalités d'organisation et de fonctionnement se distinguent de celles de l'administration

¹⁰ Mesure 28 : mise en œuvre du CPF et mesure n°31 : équivalence des formations SPV avec les formations professionnelles

La DGSCGC s'est engagée au côté de la DRH du ministère afin que le ministère de l'intérieur et des outre-mer soit institué comme ministère certificateur auprès des commissions professionnelles consultatives¹¹, pour permettre une reconnaissance des parcours de formations dispensées dans le champ de la sécurité civile. Cet engagement a été consacré avec la publication du décret n°2022-4 du 4 janvier 2022 instituant le ministère de l'intérieur et des outre-mer dans dix des onze commissions professionnelles consultatives.

3.2. La certification des organismes de formation

À compter du 1er janvier 2022, la certification qualité des organismes de formation publics ou privés est nécessaire lorsqu'ils accueillent des personnes éligibles au financement par l'un des acteurs mentionnés au L. 6316-1¹² du code du travail.

Les organismes de formation des services départementaux et territoriaux d'incendie et de secours et les unités militaires investies à titre permanent de missions de sécurité civile ne sont pas assujettis à ces dispositions pour la formation à destination de leurs personnels.

Toutefois, s'ils souhaitent dispenser des formations à un public susceptible de recourir à un financement par l'un des acteurs mentionnés au L. 6316-1 du code du travail, ils devront respecter les dispositions de ce code relatives à la qualité des actions de formation suivant un référentiel précis.

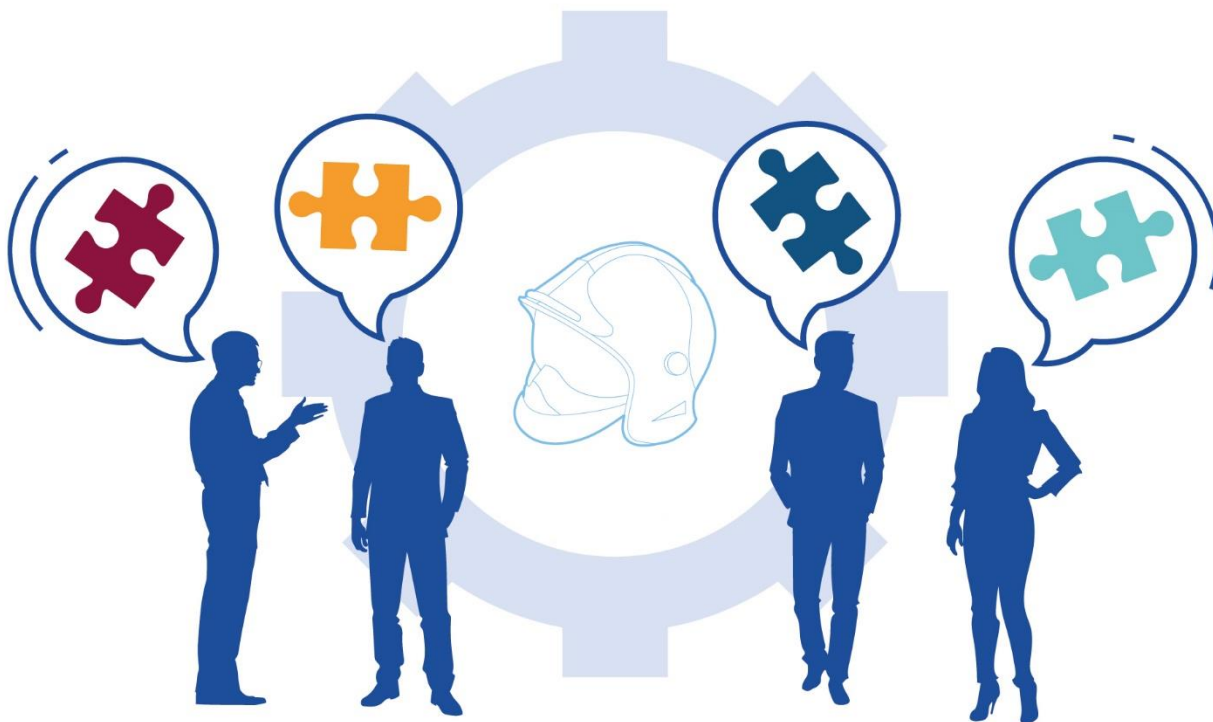
Ce mécanisme de certification des organismes de formation par un tiers lui-même notifié par le COFRAC, doit faire l'objet d'une étude d'opportunité préalable, étant entendu qu'il ne souffre d'aucune dérogation liée aux activités de sécurité civile.

Il ne constitue pas plus une opportunité de financement de la formation des sapeurs-pompiers par la mobilisation de leur compte personnel de formation (CPF) quand bien même ce dernier est abondé en partie, s'agissant des sapeurs-pompiers volontaires, par leur compte d'engagement citoyen (CEC).

¹¹ Décret n° 2019-958 du 13 septembre 2019 instituant les commissions professionnelles consultatives chargées d'examiner les projets de création, de révision ou de suppression de diplômes et titres à finalité professionnelle délivrés au nom de l'Etat.

¹² Les opérateurs de compétences, la commission paritaire interprofessionnelle régionale, l'Etat, les régions, la caisse des dépôts et consignations, pôle emploi, l'association chargée de la gestion du fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés

CHAPITRE 2 - Les acteurs



© Bruno Lemaistre – DGSCGC

1. L'État

Le modèle français de sécurité civile nécessite une coproduction entre l'Etat et les collectivités territoriales. Pilier fondamental de la protection générale des populations, la sécurité civile doit intégrer la formation à la préparation de la réponse opérationnelle afin de garantir une distribution performante et équitable des secours.

Ainsi, l'Etat est le garant de la complémentarité des acteurs de la sécurité civile et veille, notamment par la politique de formation qu'il définit, à assurer un haut niveau de qualité des secours.

1.1. La direction générale de la sécurité civile et de la gestion des crises

Au niveau central, la DGSCGC garantit la cohérence de la sécurité civile au plan national¹³.

A ce titre, dans le champ de la formation dont elle détermine la politique et le cadre juridique, elle élabore et publie les référentiels nationaux d'activités et de compétences et les référentiels nationaux d'évaluation des sapeurs-pompiers, délivre les habilitations et agréments des organismes de formation et les évalue périodiquement.

¹³ Conformément aux dispositions du décret n°2013-728 du 12 août 2013 portant organisation de l'administration centrale du ministère de l'intérieur et du ministère des outre-mer et de l'arrêté du 6 avril 2021 portant organisation interne de la DGSCGC.

Elle assure la gestion des commissions de portée nationale et la représentation du ministère au sein des instances nationales, européennes et internationales.

Elle participe dans son champ de compétence à l'animation du réseau des organismes de formation de la sécurité civile.

La sous-direction de la doctrine et des ressources humaines de la DGSCGC assure la tutelle de l'ENSOSP¹⁴, établissement public national à caractère administratif et participe à son financement.

1.2. La zone de défense et de sécurité

Sous l'autorité du Premier ministre et de chacun des ministres, dans le respect des compétences des préfets de département, le préfet de zone de défense et de sécurité est responsable de la préparation et de l'exécution des mesures de sécurité nationale au sein de la zone de défense et de sécurité.¹⁵

Le préfet de zone définit, en s'appuyant sur le chef d'état-major interministériel de zone de défense et de sécurité (CEMIZ), les orientations et les priorités d'actions, sur la base de l'analyse préalable des risques et des effets potentiels des menaces susceptibles de concerner la zone de défense et de sécurité. Il met en œuvre la politique nationale d'exercice en organisant des exercices interministériels zonaux et, au titre de ses missions, est chargé de coordonner la formation des sapeurs-pompiers dans le cadre des priorités fixées au plan départemental.

Le CEMIZ, en s'appuyant sur l'avis des référents zonaux de spécialité, intervient en opportunité dans le processus d'agrément des SIS, dans une logique de mutualisation zonale des formations, en tenant compte des investissements réalisés par les collectivités territoriales.

1.3. Le Centre national civil et militaire de formation et d'entraînement aux événements de nature nucléaire, radiologique, biologique, chimique et explosive

Créé par le décret n° 2014-338 du 14 mars 2014, le Centre national civil et militaire de formation et d'entraînement aux événements de nature nucléaire, radiologique, biologique, chimique et explosive (CNCMFE) est un service à compétence nationale rattaché au ministre de l'intérieur et placé auprès du directeur général de la sécurité civile et de la gestion des crises.

Composé d'un échelon central situé dans les locaux de l'ENSOSP et s'appuyant sur des centres zonaux, le CNCMFE :

- participe à la définition de la politique interministérielle de formation et d'entraînement dans les domaines nucléaire, radiologique, biologique, chimique et explosif ;
- élabore une pédagogie permettant la mise en œuvre de procédures conjointes d'intervention dans le cadre des compétences propres à chacun des intervenants ;
- met en œuvre la formation interministérielle des responsables de haut niveau ainsi que des référents ministériels des zones de défense et de sécurité ;
- met en œuvre l'entraînement interministériel des intervenants locaux, dans des centres d'entraînement zonaux qui lui sont rattachés par convention ;
- met en place une veille technologique et réalise des études et expérimentations à caractère technique et opérationnel ;



¹⁴ Article 1^{er} du décret n°2004-502 du 7 juin 2004 relatif à l'ENSOSP

¹⁵ Article R*122-4 du code de la sécurité intérieure

- contribue à l'expertise européenne et internationale en matière de formation dans le domaine de sa compétence.

2. Les organismes de formation des sapeurs-pompiers

Conformément aux dispositions du code général de la fonction publique, les SIS assurent les formations de leurs agents et les accompagnent dans le développement de leurs compétences.

Le statut d'organisme de formation des SIS est lié au fait qu'ils délivrent des formations à des stagiaires qui ne relèvent pas de leur établissement, mais s'adresse à un public plus large, le plus fréquemment issu d'autres SIS, dans le cadre des démarches de mutualisation.

Dans ce cas, le SIS doit se conformer aux règles générales définies par le code du travail¹⁶.

Les organismes de formation déclarés¹⁷ à la DREETS doivent être en mesure de rendre compte de l'utilisation des fonds publics qu'ils mobilisent en application des dispositions mentionnées à l'article L. 6352-11 du code du travail.

Les formations prévues par l'arrêté du 22 août 2019 relatif aux formations des sapeurs-pompiers professionnels et volontaires sont délivrées par les organismes de formation suivant trois procédures distinctes :

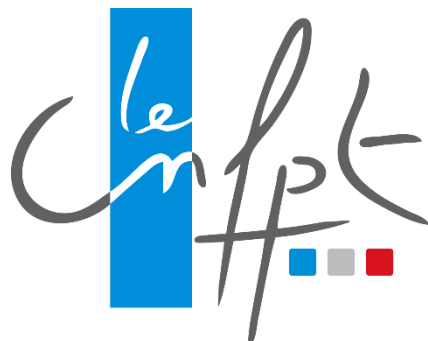
- l'autorisation à titre permanent, conférée directement à l'organisme de formation ;
- l'habilitation, nécessitant une validation préalable des référentiels internes par le ministre chargé de la sécurité civile ;
- l'agrément, délivré par le ministre chargé de la sécurité civile après le recueil d'un certain nombre de consultations.¹⁸

Les organismes de formation organisent et dispensent la formation des sapeurs-pompiers dans les conditions fixées par les référentiels nationaux précités qu'ils déclinent, selon leur propre processus d'ingénierie pédagogique, en référentiels internes d'organisation de la formation (RIOF) et en référentiels internes d'évaluation (RIE). Ces deux documents peuvent être regroupés et constituent alors des référentiels internes d'organisation de la formation et de l'évaluation (RIOFE).

2.1. Les établissements publics nationaux

2.1.1. Le centre national de la fonction publique territoriale

Le centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), établissement public administratif commun aux communes, départements et régions, et à leurs établissements publics administratifs, est notamment chargé de la formation des personnels des collectivités territoriales ainsi que de l'organisation de certains concours et examens professionnels de la fonction publique territoriale.



¹⁶ Déclarer son activité à la Dreets (article L. 6351-1), établir un règlement intérieur applicable aux stagiaires (articles L. 6352-3 et R-6352-1), fournir un bilan pédagogique et financier avant le 30 avril de chaque année (articles L. 6352-11 et R. 6352-22), tenir un compte séparé de l'activité de formation professionnelle continue (L. 6352-10).

¹⁷ Code du travail, partie législative, sixième partie, livre III, titre V, chapitre Ier

¹⁸ Articles 15 à 19 de l'arrêté du 22 août 2019 relatif aux formations des SPP et SPV. Les formations aux emplois opérationnels et d'encadrement relèvent du régime de l'autorisation.

Afin de déployer son offre de formation sur l'ensemble du territoire, le CNFPT s'appuie sur ses délégations régionales, ses instituts nationaux et ses directions métiers.

Le CNFPT est chargé des missions de formation des SPP, fonctionnaires publics territoriaux, sous réserve des attributions dévolues à l'ENSOSP et aux SIS. Pour l'exercice de ces attributions, il passe des conventions avec le ministre chargé de la sécurité civile et les SIS.¹⁹

A ce titre, la convention pluriannuelle du 11 août 2020 entre le CNFPT et la DGSCGC fixe les axes de collaboration et les grandes orientations stratégiques en matière de formation et d'accompagnement pour les SIS autour de quatre axes :

- l'évolution de l'environnement professionnel des acteurs des SIS ;
- la sécurité, la qualité de vie en service des agents des SIS ;
- la préparation aux évolutions de carrière et projets professionnels des agents des SIS ;
- la numérisation des activités des SIS.

Il participe au financement de la formation au travers de deux mécanismes prévus par la loi :

- une contribution basée sur la cotisation qu'il reçoit de toutes les collectivités territoriales et de leurs établissements publics pour la formation des fonctionnaires territoriaux en application de l'article L.451-17 du code général de la fonction publique;
- une majoration du taux de contribution obligatoire des collectivités territoriales et de leurs établissements publics qu'il reçoit pour la formation des officiers de sapeurs-pompiers professionnels, en application de l'article L.451-19 du code général de la fonction publique et qu'il reverse intégralement à l'ENSOSP.

Le CNFPT participe à la gouvernance de l'école nationale supérieure des officiers de sapeurs-pompiers (ENSOSP).

2.1.2. L'école nationale supérieure des officiers de sapeurs-pompiers

En application de l'article 2 du décret n°2004-502 du 7 juin 2004 relatif à l'École nationale supérieure des officiers de sapeurs-pompiers, l'ENSOSP a pour missions :

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

Pour l'exercice de ses missions, l'ENSOSP peut conclure des conventions de coopération avec d'autres établissements, publics ou privés, français ou étrangers. Les conventions conclues, notamment avec les établissements d'enseignement supérieur publics répartis sur le territoire national, permettent aux officiers de sapeurs-pompiers de suivre un cursus universitaire.

Le directeur de l'ENSOSP fait des propositions au ministre chargé de la sécurité civile en matière de formation des sapeurs-pompiers. Il doit pour cela recueillir l'avis du conseil de

¹⁹ Article 7 du décret n°90-850 du 25 septembre 1990 portant dispositions communes à l'ensemble des SPP.

perfectionnement (CPERF) de l'ENSOSP, instance de réflexion et de proposition en matière pédagogique.

Le CPERF émet également un avis sur le contrat d'établissement, le programme annuel des formations, des recherches, des études et des actions de coopération et la mise en œuvre des conventions de coopération avec d'autres établissements publics ou privés.

L'ENSOSP dispose d'un centre d'études et de recherche interdisciplinaires sur la sécurité civile (CERISC) afin de structurer, développer et rendre visible la recherche qui y est menée depuis plusieurs années.

Les axes de recherches du CERISC sont alimentés de façon pluriannuelle par des études, mémoires et thèses, colloques et journées de formation, partenariats, programmes de recherche et publications.



© Micaela Perez-Queyroi – ENSOSP

2.2. Les établissements publics territoriaux

2.2.1. Les services d'incendie et de secours

Les services d'incendie et de secours (SIS) assurent les formations de leurs agents et les accompagnent dans le développement de leurs compétences.

Sont principalement concernées à ce titre, les formations aux emplois opérationnels et d'encadrement des sapeurs-pompiers non officiers²⁰, ainsi que les formations d'adaptation aux risques locaux, les formations de spécialités et les formations de maintien et de perfectionnement des acquis pour l'ensemble des sapeurs-pompiers dans les conditions définies par l'arrêté du 22 août 2019, sous réserve des compétences attribuées aux autres organismes de formation prévues par cet arrêté.

²⁰ Article 15 de l'arrêté du 22 août 2019 relatif aux formations des SPP et SPV.

Ces formations représentent plus de 90% de l'ensemble du volume des formations délivrées aux sapeurs-pompiers.

Au-delà des formations définies par l'arrêté du 22 août 2019 relatif aux formations des SPP et SPV, le SIS peut recourir à des organismes de formation publics ou privés.

2.2.2. L'établissement public pour la protection de la forêt méditerranéenne



© Djamel Ferrand – DGSCGC

Créé par la loi n° 2004-811 du 13 août 2004 de modernisation de la sécurité civile, l'article L. 1424-59 du CGCT prévoit que, pour renforcer leur participation à la protection de la forêt méditerranéenne, les régions, les départements, les EPCI et les SDIS territorialement concernés peuvent adhérer à un établissement public œuvrant pour la protection de la forêt méditerranéenne et de son environnement.

Cet établissement public local, dit Entente Valabre, créé par arrêté préfectoral des Bouches-du-Rhône du 5 juin 2008, comprend aujourd'hui 31 collectivités : 14 départements, 14 SDIS, 2 SIS et la collectivité territoriale de Corse.

Parmi ses compétences²¹, au choix des collectivités territoriales et des établissements publics qui le constituent, figure « *en liaison avec les organismes compétents en la matière, la formation des différents personnels et agents concernés par la protection de la forêt méditerranéenne et la sécurité civile, en particulier les sapeurs-pompiers professionnels et volontaires.* »

Cette mission de formation est confiée à l'École d'application de sécurité civile (EcASC) qui forme depuis 1967 les acteurs de la sécurité civile à certaines spécialités dans les conditions fixées par l'arrêté du 22 août 2019. L'EcASC est financée par les cotisations des collectivités membres, des subventions de l'Union européenne et de l'État et ses recettes propres issues des prestations de formation réalisées.

²¹ Mentionnées à l'article L. 1424-60 du CGCT

CHAPITRE 3 - Les axes stratégiques et opérationnels de la formation des sapeurs-pompiers



© Jean-Claude Bernard – SDIS 89

1. Coordonner le réseau des organismes de formation

1.1. Animer le réseau des organismes de formation

Le pilotage et l'animation du réseau des organismes de formation apparaissent déterminants pour coordonner et guider la politique de formation comme sa mise en œuvre sur l'ensemble du territoire en intégrant les spécificités locales.

Les SIS réalisent 90% des actions de formation, avec des ressources humaines et logistiques propres à l'établissement. Ces ressources, variables d'un SIS à l'autre, associées à une mobilité des responsables de la formation, accentuent le besoin d'accompagnement. Ainsi, la coordination et l'animation du réseau s'avèrent essentielles pour inscrire durablement les grandes orientations et les principes structurants de la formation.

L'exercice de cette compétence partagée s'articule de la manière suivante :

- la DGSCGC pilote la stratégie de développement des compétences et coordonne les acteurs de la formation de la sécurité civile. Elle assure l'accompagnement des acteurs du réseau formation dans la mise en œuvre des réglementations liées à la formation et aux cadres statutaires ;
- l'ENSOSP anime le réseau des organismes de formation de sapeurs-pompiers, favorise

le partage des bonnes pratiques et coordonne leurs actions en lien avec les préfets de zone.

Le bureau de la doctrine, de la formation et des équipements (BDFE) de la direction des sapeurs-pompiers (DSP), favorise la synergie entre les acteurs de la formation de la sécurité civile.

Il s'appuie sur les organismes de formation, l'échelon zonal et sur la communauté des responsables formation et des référents pour les domaines de spécialités. Il assure la veille juridique et conduit les travaux d'écriture du cadre réglementaire de la formation des sapeurs-pompiers en lien étroit avec les différents acteurs de la formation.

La DGSCGC développe la dimension d'accompagnement à travers le déploiement d'inspecteurs associés référents dans le cadre des missions d'inspection et d'évaluation conduites par l'inspection générale de la sécurité civile.

L'animation du réseau des écoles par l'ENSOSP, se traduit notamment par la coordination, en lien avec les préfets de zone, des formations, des recherches et des actions de coopération assurées par ces écoles.

L'intégration de l'ENSOSP dans la procédure de délivrance des agréments de formation, prévue par l'arrêté du 22 août 2019, constitue une affirmation de ce positionnement.

1.2. Encourager les mutualisations

La mutualisation est souvent proposée comme un outil de maîtrise des coûts. Pour porter ses fruits, elle doit cependant viser les cibles pertinentes. Elle peut concerner l'ingénierie pédagogique et/ou l'organisation des formations.

Dans le champ de l'ingénierie pédagogique, plusieurs organismes de formation peuvent mutualiser leurs ressources pour rédiger les RIOFE. Ce travail de conception fait l'objet d'une coordination nationale pour opérer une répartition de la charge en fonction des ressources, de l'expertise et des différentes typologies de formation.

Dans le champ de l'organisation des formations, les critères d'occurrence et de technicité des formations peuvent permettre d'apprécier le degré de mutualisation. Si les formations initiales d'équiper de sapeurs-pompiers volontaires notamment ou les FMPS semblent adaptées au cadre départemental, les formations de sous-officiers ou de spécialités peuvent être envisagées à un niveau supra-départemental, notamment avec le concours du CNFPT. Les formations des officiers relèvent quant à elles d'une compétence d'attribution de l'ENSOSP.

1.3. Faire émerger des pôles de formation en tenant compte des investissements publics réalisés et en cohérence avec le pacte capacitaire

Le cadre mutualisé dans lequel doivent s'inscrire certaines formations peut conduire à faire émerger des pôles d'excellence qui disposent d'installations adaptées (expertise technique, locaux pédagogiques, plateaux techniques, capacité d'hébergement) et dont les équipes pédagogiques acquièrent au fil du temps, un niveau d'expertise renforcé.

Dans une logique d'optimisation des dépenses publiques, les pôles d'excellence issus de la démarche de mutualisation coordonnée à l'échelon zonal devront chercher à s'appuyer sur les infrastructures existantes développées par les collectivités territoriales et leurs établissements publics.

Enfin, les pactes capacitaires qui visent à organiser la mise en commun supra départementale de moyens destinés à faire face à l'ensemble des risques complexes ou particuliers, existants

ou émergents, constituent un socle sur lequel construire une offre de formation en termes de formation de spécialité.

2. Adapter l'offre de formation et les pratiques pédagogiques

2.1. Développer la formation par mission

La conception des formations des sapeurs-pompiers, tant dans la construction des parcours que dans les compétences à développer, répond jusqu'alors à la polyvalence des missions qui leur sont dévolues.

Toutefois, l'uniformisation des formations, qui peut présenter un avantage en termes de gestion des effectifs, peut également conduire les sapeurs-pompiers à suivre des formations couvrant un champ missionnel plus étendu que l'emploi exercé.

La montée et le maintien en compétences sur des activités non exercées au quotidien s'avèrent alors complexes, coûteuses et chronophages.

Une offre de formation par mission permet de rationaliser et d'optimiser le développement des compétences des sapeurs-pompiers en adéquation avec les missions réellement exercées et de proposer un parcours complémentaire en fonction des missions ou véhicules présents dans le centre d'affectation (notamment secours routier et moyens élévateurs aériens).

2.2. Dissocier les emplois opérationnels des emplois d'encadrement

La réalité des missions des sapeurs-pompiers est d'exercer sous le même uniforme des emplois et des activités aux facettes totalement différentes. Cette réalité se traduit dans le domaine de la formation en deux grands types de formations : des formations opérationnelles et des formations d'encadrement.

Si au début de sa carrière ou de son engagement, le sapeur-pompier acquiert des blocs de compétences qui le focalisent sur l'activité opérationnelle, très vite les compétences d'encadrement vont s'y associer pour manager, au-delà du volet opérationnel, une garde, un centre, un service, un groupement ou un service départemental ou territorial d'incendie et de secours.

Cette réalité conduit, notamment à partir du grade de lieutenant, à dissocier les modules de formation afin de dispenser, tout au long de la carrière ou de l'engagement, la formation adaptée à l'emploi réellement exercé, tout en intégrant les effets sur le déroulement de carrière des agents, que ce soit en termes d'avancement ou de mobilité.

2.3. Adapter les contenus pédagogiques à l'évolution des missions et de la doctrine

Inscrit dès l'origine par Louis ROLLAND dans les lois qui régissent le service public, le principe de mutabilité, concerne également l'offre de formation.

Consistant à adapter l'offre de service aux évolutions techniques, aux besoins des usagers, il se traduit en ce qui concerne les sapeurs-pompiers, par une adaptation des référentiels de compétences et donc des contenus pédagogiques des formations concernées à l'évolution des missions et des doctrines face aux risques et aux menaces (phénomènes de radicalisation, de dérives sectaires, prise en charge des violences intrafamiliales, développement des nouvelles énergies, évolutions climatiques...).

2.4. Développer les formations intégrées



© Jean-Claude Bernard – SDIS 89

Le parcours de formation doit permettre à l'apprenant d'être le plus proche possible des situations de travail de référence pour lesquelles il doit développer des compétences.

Le recours aux formations intégrées, regroupant au sein de mêmes situations plusieurs niveaux de formation, est propice au développement des compétences transversales et au partage d'expériences lors de parcours croisés.

Il permet de valoriser l'implication des stagiaires dans leur parcours de formation en recréant le collectif de travail.

La formation intégrée consiste à créer des groupes d'apprenants, de différents niveaux d'activités (exemple : 8 équipiers SSUAP et 4 chefs d'agrès une équipe SSUAP). La complémentarité des modes de construction des compétences, les connaissances théoriques acquises et le partage d'expériences d'une partie des stagiaires permet de développer les compétences de l'ensemble des membres du groupe.

Ces dernières sont en effet développées en multipliant les mises en situation réalistes. La pratique de formations intégrées permet d'augmenter le nombre de ces mises en situation et améliore par conséquent la préparation du stagiaire à son futur emploi. De plus, le stagiaire placé en situation de chef d'agrès, dans l'exemple développé, conduit le débriefing des équipiers, action qu'il devra réaliser dans ses situations de travail.

Enfin, le « chainage²² » des acteurs dans la mise en situation permet de démontrer que la réussite de cette dernière dépend de la capacité qu'ont les stagiaires à s'adapter les uns aux autres pour s'appuyer sur les compétences propres à chacun.

²² Meignant "Manager la formation", op cit, p.113.

2.5. Renforcer les démarches d'individualisation des parcours de formation

Le concept de reconnaissance des acquis, au travers des commissions de dispense (anciennement validation des acquis et de l'expérience) conduit à une prise en compte de la diversité des parcours.

Les expériences individuelles passées sont prises en compte. Des diagnostics de compétences sont à privilégier afin de valoriser l'expérience professionnelle et le parcours de formation antérieur.

Dans le cadre de l'individualisation du parcours de formation, il convient de prendre en compte les compétences et les modes d'apprentissage de chacun pour adapter le parcours. Un suivi en continu des agents par l'équipe pédagogique contribue à renforcer cette démarche d'individualisation des parcours. De nombreux outils sont à disposition de l'employeur : commission de dispense, diagnostics de compétences, livret individuel de formation, logiciels de gestion, livret de suivi du stagiaire, évaluation formative, etc.

L'organisation d'un parcours individualisé doit être menée en parfaite transparence avec le stagiaire, qui co-construit son cursus de formation.

Pour cela les formateurs doivent avoir une posture d'accompagnateur, de tuteur, de coach et non de sachant, laissant la place au droit à l'erreur et à l'expérimentation.

2.6. Favoriser les formations en environnement réel

Les formations en environnement réel²³, intégrées dans le parcours de formation du stagiaire, s'inscrivent dans un dispositif global d'ingénierie en formation (pédagogique et de formation) et permettent aux apprenants de donner du sens aux apprentissages proposés.

Les parcours étant construits à partir des situations opérationnelles, d'encadrement ou de spécialités vécues par les équipes sur le terrain, il peut être nécessaire de mettre en situation les apprenants au plus près des conditions authentiques (nature des situations, complexité, moyens réellement disponibles ...), mobilisatrices des compétences à développer.

Mettre le stagiaire en situation avec les différents collaborateurs internes et/ou externes du service (notion de collectif de travail = formations intégrées), représente un point majeur de la réussite des missions des services d'incendie et de secours.

Les modalités de mise en œuvre de ces activités d'apprentissage doivent être cadrées, à travers l'établissement d'un cahier des charges ou d'un document équivalent définissant la nature des activités réalisables, leurs conditions de réalisation et l'accompagnement à mettre en place (personnels de la structure, équipe pédagogique, ...).

Il n'est pas possible pour les apprenants de réaliser en autonomie complète des activités présentant des enjeux importants en termes de qualité de service rendu, ou mettant en danger le service sur le plan juridique ou en termes de sécurité (par exemple : l'engagement lors d'une mission opérationnelle ne peut se faire que lorsque l'apprenant vient en complément de l'équipage nominal défini par le règlement opérationnel et qu'il a suivi la ou les parties de la formation traitant de la mise en œuvre des règles de sécurité individuelles et collectives adaptées à son action).

Des autoévaluations accompagnées sont régulièrement mises en œuvre pour mesurer l'évolution des compétences de l'apprenant.

²³ Décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale - art. 1.1

Les apprentissages réalisés lors de ces temps de formation doivent être intégrés dans le document de traçabilité qui suit le stagiaire tout au long de son parcours de formation.



© Bastien Guerche - DGSCGC

3. Développer et structurer l'offre de formation digitale

L'intégration du numérique au sein des SIS a connu un réel essor au cours de cette dernière décennie. Elle a encore été renforcée par la crise sanitaire de la COVID 19.

La publication des référentiels nationaux d'activités et de compétences associée à la rédaction des référentiels internes d'organisation des formations ont concouru au développement du numérique en formation et à l'institutionnalisation de ces nouvelles méthodes et techniques pédagogiques.

Cette transformation digitale des services formation s'opère notamment par le développement de plateformes numériques d'offres de formation et par l'intégration des outils de simulation.

3.1. Renforcer l'offre de formation digitale

Les plateformes numériques intègrent différentes fonctionnalités, outils de communication et applications pédagogiques spécifiques mis à disposition des apprenants selon une stratégie déterminée : vidéos, fichiers textes, animations interactives, questionnaires, messagerie, forum, journal, wiki, messagerie instantanée, visioconférence et autres outils collaboratifs.

La formation à distance constitue un outil innovant à plusieurs titres. En matière 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.

Elle répond, par sa flexibilité, à l'individualisation des parcours de formation en offrant à chacun la possibilité de suivre des sessions spécifiques, adaptées à son parcours. Enfin, elle

constitue un outil d'apprentissage actif qui place l'apprenant dans une dynamique d'action, « sujet » de la formation.

La combinaison de méthodes pédagogiques conventionnelles et numériques, à distance ou sur site, conduit à préférer aujourd'hui, au terme de « formation ouverte et à distance », l'intitulé de « formations multimodales » ou « formations hybrides ».

Ces modalités pédagogiques permettent d'acquérir des savoirs au sein des dispositifs de formation à distance et de recentrer les regroupements présentiels sur la mobilisation de ces connaissances afin de développer des compétences.

Certaines conditions devront être respectées pour une réelle valeur ajoutée des modalités numériques : forte mobilisation de l'ingénierie pédagogique, évaluation de l'apport des nouveaux dispositifs, préservation de l'accompagnement humain et de la dimension collective de l'apprentissage.



© Micaela Perez-Queyroi – ENSOSP

3.2. Favoriser l'intégration des outils de simulation

Les outils de simulation permettent d'immerger les apprenants au sein d'un environnement virtuel interactif.

Cette réalité virtuelle plonge directement les apprenants dans un univers immersif et réaliste dans lequel s'enchaînent des situations professionnelles.

Ils permettent également d'accompagner le développement des compétences de l'apprenant en contextualisant les habiletés, attitudes et connaissances susceptibles d'être mobilisées dans le contexte professionnel.

L'apprenant peut observer et analyser une situation opérationnelle, effectuer des actions et décliner des procédures opérationnelles au sein d'un collectif d'apprentissage.

L'exploitation d'un simulateur offre la possibilité d'explorer des perspectives nouvelles en créant des situations complexes où l'apprenant pourra évoluer en toute sécurité.

Au-delà de l'attractivité et de l'engouement particulier des apprenants, les outils de simulation permettent de démultiplier le nombre de mises en situations professionnelles, de créer des situations pédagogiques complexes, d'ampleur ou difficilement réalisables en réalité, en s'affranchissant de certaines contraintes logistiques et administratives.

Le recours à ces outils immersifs permet aux équipes pédagogiques d'économiser du temps et d'optimiser l'apprentissage par une appropriation et une rétention à long terme des connaissances théoriques de ses apprenants.

Toutefois l'intégration au sein du dispositif global de la formation des outils de simulation nécessite un réel travail d'ingénierie pédagogique et de conception numérique ainsi que la mobilisation de compétences spécifiques relatives au fonctionnement de ces outils de simulation.

4. Créer une filière d'excellence de formation de sécurité civile

La volonté de valoriser le savoir-faire de la sécurité civile française sur la scène européenne et internationale impose de renforcer la visibilité du modèle français, notamment au travers du vecteur de la formation.

Les synergies doivent être renforcées afin de donner naissance à un pôle national d'excellence qui agrège peu à peu l'ensemble des forces de sécurité civile au sein d'un écosystème associant les acteurs de la recherche et de la filière des industries de sécurité.

4.1. Rapprocher l'ENSOSP, l'ENTENTE et le CNCMFE

L'offre nationale de formation repose principalement sur trois organismes. Malgré l'hétérogénéité de leur nature juridique, la mise en synergie de ces trois organismes doit constituer le socle sur lequel bâtir le futur pôle d'excellence en matière de formation de sécurité civile.

Capitaliser les savoirs faire et l'expertise dont disposent les trois structures et anticiper le futur champ d'actions du pôle d'excellence est un préalable nécessaire à la lisibilité de l'offre nationale et au renforcement de sa visibilité internationale.

Ainsi recomposé, ce nouvel ensemble :

- embrasse la totalité du spectre de la formation (formation d'intégration, de professionnalisation et de spécialité), sans distinction de grade (non officiers et officiers) ou de statut (SPP, SPV, militaires des unités investies à titre permanent d'une mission de sécurité civile, acteurs de la gestion de crise) ;
- dispose d'une dimension recherche interdisciplinaire dans le champ de la sécurité civile à même d'accompagner la fonction stratégie et prospective, de conduire des projets d'études et de recherche financés par l'UE ;
- accompagne les projets d'implication du citoyen, acteur de sa propre sécurité pour augmenter la résilience du pays.

4.2. Renforcer la synergie avec les autres acteurs des moyens nationaux

Passée cette première étape, il est indispensable de poursuivre le décloisonnement des métiers de la sécurité civile pour permettre à l'ensemble des forces d'intervention de partager les doctrines, de mutualiser les infrastructures et de croiser leurs expériences au sein d'un véritable campus universitaire installé sur différents sites adaptés à leurs missions.

Au-delà des aspects techniques et opérationnels, l'ingénierie en formation peut être partagée pour répondre aux besoins des différents métiers.

Trois champs sont à explorer :

- celui des unités militaires investies à titre permanent d'une mission sécurité civile qui réalisent des missions identiques à celles des SIS et qui sont autorisées, sous réserve des dispositions statutaires qui leurs sont propres, à suivre les mêmes formations que les sapeurs-pompiers des SIS ;
- celui des démineurs dont les missions évoluent en matière de lutte contre la menace terroriste ;
- celui des pilotes d'avions et d'hélicoptères bombardiers d'eau, dont le savoir-faire reconnu en matière de lutte contre les feux de forêts et de secours peut permettre de développer un pôle d'excellence européen de formation, adossé à un écosystème aéronautique porté par OPEN NIMES.



© Charles Marion

4.3. Développer la coopération avec les associations agréées de sécurité civile

De plus en plus régulièrement impliquées dans les situations de crise, les associations agréées de sécurité civile constituent une ressource incontournable dont l'efficacité peut encore être renforcée en développant un cadre d'interopérabilité avec l'ensemble des acteurs de sécurité civile.

Le développement de formations croisées et adaptées en fonction des missions pour lesquelles elles sont agréées pourrait ainsi être facilité.

4.4. Renforcer la visibilité du savoir-faire de la sécurité civile française à l'international

La France participe à la coopération internationale de plusieurs manières :

- en proposant des formateurs issus des services d'incendie et de secours, des unités militaires investies à titre permanent de missions de sécurité civile, directement ou via l'ENSOSP et l'EcASC ;
- en accueillant des stagiaires étrangers, voire en organisant un stage dédié dans une langue donnée ;
- en accueillant des séminaires, des forums ou des délégations étrangères pour des visites thématiques ;
- en se connectant à la plateforme des centres d'expertises qui constitueront à terme le réseau de connaissances de l'UE (knowledge network) ;
- en organisant ou en participant à l'organisation d'exercices internationaux sous l'égide de la DGSCGC.

Coordonnées par la mission des relations européennes et internationales (MREI), ces actions font appel à une myriade d'acteurs aux conditions d'emploi très diverses. Bien que résolument engagée dans le mécanisme européen de protection civile, notamment au travers de la mise à disposition importante de ses équipes dans le « voluntary pool », la France doit affirmer sa place au sein des consortiums constitués de plusieurs pays pour répondre aux consultations européennes (Grant ou Tender).

Le champ et la capacité de réponse des centres de formation regroupés sous une bannière unique seraient optimisés.

Les projets conduits actuellement sur les feux de forêts, le réseau de connaissance « knowledge network » ou la formation au mécanisme de protection civile de l'union européenne, favoriseraient l'accueil de stagiaires valorisant ainsi les installations et le savoir-faire de la sécurité civile française.

4.5. Valoriser les formations de la sécurité civile

Dans un contexte d'évolution de la formation professionnelle, l'obtention d'une certification professionnelle constitue un levier pour la sécurisation des parcours professionnels et l'insertion durable dans l'emploi.

La reconnaissance des formations délivrées aux sapeurs-pompiers et plus globalement aux acteurs de la sécurité civile s'inscrit dans cette dynamique par leur enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou au répertoire spécifique (RS).

Ces répertoires nationaux gérés par France Compétences correspondent à deux réalités distinctes :

- le RNCP est destiné à enregistrer des titres nécessaires à l'exercice d'un métier (ex : électricien ou sapeur-pompier) ;
- le RS est quant à lui plus orienté sur l'exercice d'activités ponctuelles relevant d'habilitation (ex : habilitation haute tension, plongeur).

Le ministère de l'intérieur et des outre-mer, institué en commission professionnelle consultative (CPC), est résolument inscrit dans une démarche de certification des titres professionnels.

La DGSCGC, au sein du groupe de travail animé par la direction des ressources humaines du ministère de l'intérieur et des outre-mer, fait valoir les intérêts des sapeurs-pompiers

professionnels et volontaires, ainsi que ceux des sapeurs-sauveteurs, des démineurs, des pilotes et plus globalement des acteurs de la sécurité civile.

Conclusion

La formation a toujours occupé une place fondamentale chez les sapeurs-pompiers.

Principal vecteur de diffusion de la doctrine et des techniques opérationnelles, elle offre la garantie de disposer de personnels qui, à tout niveau de la chaîne opérationnelle, constituent des maillons indissociables à même d'apporter une réponse opérationnelle adaptée face aux risques et aux menaces.

Elle permet d'assimiler au creuset d'une profession riche de traditions, fière de ses valeurs et résolument tournée vers la modernité, la mosaïque des profils qui l'intègrent au fil du temps. Ce schéma directeur national de la formation tire son fondement de la rénovation du cadre réglementaire initié par l'arrêté du 22 août 2019 relatif à la formation des sapeurs-pompiers professionnels et volontaires.

Après avoir replacé la formation dans le champ général de la formation professionnelle, profondément rénové ces dernières années, il présente, pour plus de lisibilité, les différents acteurs qui opèrent dans le domaine de la formation des sapeurs-pompiers.

Inspiré du schéma directeur de la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de l'État, le schéma directeur national de la formation des sapeurs-pompiers fixe des orientations stratégiques et des objectifs opérationnels, déclinés au sein d'un plan d'actions pluriannuel.

Ces orientations permettent d'inscrire le dispositif dans le temps long afin de le rendre plus lisible par l'ensemble des partenaires et d'offrir un système de formation optimisé.

Le plan d'actions est quant à lui assorti de conditions de réalisation nécessaires à la mise en œuvre des actions et de critères d'évaluation qui permettront d'évaluer au sein d'un comité de suivi l'atteinte des objectifs fixés et, le cas échéant, d'ajuster les actions.

ANNEXE A – Abréviations utilisées

AASC : association agréée de sécurité civile
BMPM : Bataillon de marins-pompiers de Marseille
BSPP : Brigade de sapeurs-pompiers de Paris
CCP : commission de certification professionnelle
CE : conseil d'Etat
CEC : compte d'engagement citoyen
CEMIZ : chef d'état-major interministériel de zone de défense
CERISC : centre d'études et de recherche interdisciplinaires sur la sécurité civile
CGCT : code général des collectivités territoriales
CJCE : Cour de justice de l'Union européenne
CNCMFE NRBCe : centre national civil et militaire de formation et d'entraînement NRBCe
CNFPT : centre national de la fonction publique territoriale
COFRAC : Comité français d'accréditation
CPA : compte personnel d'activité
CPC : commission professionnelle consultative
CPERF : conseil de perfectionnement
CPF : compte personnel de formation
CPP : compte professionnel de prévention
CSI : code de la sécurité intérieure
DGSCGC : direction générale de la sécurité civile et de la gestion des crises
DREETS : direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités
DRH : direction des ressources humaines
EcASC : école d'application de la sécurité civile
ENSOSP : école nationale supérieure des officiers de sapeurs-pompiers
EPCI : établissement public de coopération intercommunale
FORMISC : formations militaires de la sécurité civile
GDO : guide de doctrine opérationnelle
GNR : guide national de référence
GTO : guide de techniques opérationnelles
LCAP : liberté de choisir son avenir professionnel
OF : organisme de formation
RNAC : référentiel national d'activités et de compétences
RNCP : répertoire national des certifications professionnelles
RNE : référentiel national d'évaluation
RS : répertoire spécifique
SIS : service d'incendie et de secours
SPP : sapeur-pompier professionnel
SPV : sapeur-pompier volontaire
SSSM : service de santé et de secours médical
SSUAP : secours et soins d'urgence aux personnes

ANNEXE B– Plan d’actions du schéma directeur



© Bruno Lemaistre – DGSCGC

Grille de lecture du plan d’actions

0. Axe stratégique : c’est l’ambition, la visée, le sens				
Objectifs	Actions	Qui	Conditions de réalisation	Critères d’évaluation
0.1 Ce que je veux faire	COMMENT je fais pour atteindre l’objectif qui m’est fixé	Pilotes <i>Contributeurs</i>	De QUOI ai-je besoin en termes de ressources, qu’elles soient humaines, financières, techniques ou organisationnelles pour atteindre l’objectif	Ils portent sur l’objectif et pas sur les actions

1. Coordonner le réseau des organismes de formations

Objectifs	Actions	Qui	Conditions de réalisation	Critères d'évaluation
1.1 Animer le réseau des organismes de formation	- Concevoir avec les DDSIS les orientations pluriannuelles de formation - Communiquer régulièrement sur des thématiques spécifiques - Accompagner la prise de fonction des responsables départementaux de formation - Créer un pool national de concepteurs de formation	DGSCGC <i>Organismes de formation</i>	- Identification de DDSIS référents en matière de formation - Publication par la DGSCGC d'une note annuelle d'orientations - Publication d'un calendrier annuel (ou semestriel) des rendez-vous thématiques et séminaires - Présence d'un cadre référent en formation dans chaque EMIZ - Mise à disposition d'un outil collaboratif - Temps d'échange réservé aux nouveaux responsables formation avec la section formation - Offre de formation à destination des responsables formation	- Nombre d'événements organisés à l'attention du réseau formation - Taux d'accompagnement des prises de fonction - Taux de satisfaction des participants
1.2 Encourager les mutualisations	- Mutualiser les pratiques pédagogiques entre organismes de formation à l'échelon supra-départemental - Optimiser, au niveau zonal, les agréments par niveau de spécialité - Définir les actions de mutualisation éligibles à un financement extérieur - Fédérer les initiatives pour créer une bibliothèque partagée des ressources (i.e : documents d'ingénierie en formation) et des savoirs - Réaliser des supports vidéos et de témoignages pour partager les bénéfices des actions de formation mutualisées	EMIZ <i>Organismes de formation</i>	- Présence d'un cadre référent en formation dans chaque EMIZ - Recensement des besoins en formation zonaux en lien avec les COTRRIM et le pacte capacitaire - Mobilisation de la DSIS2, de fonds publics ou privés, de subventions européennes - Mise à disposition d'un outil collaboratif - Ressources pédagogiques co-construites par le pool de concepteurs de formation	- Nombre de réunions de formation zonales - Nombre de journées stagiaires mutualisées - Nombre d'agréments délivrés par niveau de spécialité - Nombre de partages de témoignages ou capsules vidéo réalisés sur les expériences de mutualisation sur le territoire - Nombre de ressources pédagogiques mises en ligne - Nombre de connexions aux ressources pédagogiques partagées

1. Coordonner le réseau des organismes de formations

1.3 Faire émerger des pôles de formation en tenant compte des investissements publics réalisés et en cohérence avec le pacte capacitaire	• Développer des pôles de mutualisation au niveau supra-départemental • Encadrer le développement des centres de formation locaux et des plateaux techniques redondants	EMIZ <i>Organismes de formation</i>	• Engagement des parties prenantes • Adhésion au modèle proposé • Soutenabilité économique • Cartographie actualisée des centres de formation et des plateaux techniques existants et des projets	• Nombre de pôles de formation supra-départementaux
---	--	--	--	---

2. Adapter l'offre de formation et les pratiques pédagogiques

Objectifs	Actions	Qui	Conditions de réalisation	Critères d'évaluation
2.1 Développer la formation par mission	- Définir les parcours de formation adaptés aux missions des non-officiers - Permettre l'avancement des agents engagés dans un parcours différencié	DGSCGC <i>Organismes de formation</i>	- Adaptation des référentiels nationaux d'activités et de compétences - Textes réglementaires régissant les statuts modifiés	Nombre de SP formés annuellement aux missions différenciées
2.2 Dissocier les emplois opérationnels des emplois d'encadrement	- Définir les nouveaux parcours de formation des lieutenants et capitaines - Définir les obligations de formation nécessaires à la validation des formations d'intégration/initiale des lieutenants et capitaines	DGSCGC <i>ENSOSP</i>	- Adaptation des référentiels nationaux d'activités et de compétences - Textes réglementaires régissant les statuts modifiés	Nombre de SP formés par emplois / nombre total de SP formés
2.3 Adapter les contenus pédagogiques à l'évolution des missions et de la doctrine	- Intégrer les évolutions sociétales notamment sur les thématiques de diversité, laïcité et radicalisation - Mettre en œuvre le programme interministériel d'actions du contrat capacitaire interministériel NRBCE - Accompagner les démarches d'analyse de l'activité réelle des équipes sur le terrain	DGSCGC <i>Organismes de formation</i>	- Modification des référentiels nationaux d'activités et de compétences - Guides de doctrine et techniques opérationnelles (GDO-GTO) actualisés - Étude sectorielle avec l'observatoire des métiers de la fonction publique territoriale	- Nombre de publications annuelles de référentiels nationaux de compétences ou guides nationaux de référence - Nombre de publications annuelles de GDO, GTO et PIO
2.4 Développer les formations intégrées	- Réaliser des supports vidéos et témoignages pour partager les expériences de formations intégrées et leurs apports pédagogiques - Proposer des modules communs pour les formations de chefs de groupements et d'élèves colonels - Accompagner les organismes de formation souhaitant développer la démarche de formations intégrées	ENSOSP <i>Organismes de formation</i>	- Adaptation des référentiels nationaux d'activités et de compétences - Assistance, assurée par le pool de concepteurs, au profit des organismes de formation souhaitant développer des formations intégrées	- Nombre de publications de supports vidéos et de témoignages - Nombre d'heures de formation communes à deux formations

2. Adapter l'offre de formation et les pratiques pédagogiques

2.5 Renforcer les démarches d'individualisation des parcours de formation	• Réaliser des webinaires, séminaires ou communications valorisant les expériences d'individualisation des parcours de formation • Systématiser les phases diagnostiques en début de formation • Élaborer un livret individualisé de formation des agents (Portfolio) • Élaborer des outils d'aide à la décision en commissions de dispense • Accompagner les organismes de formation et les agents dans les démarches de valorisation des compétences acquises	Organismes de formation	• Mise à disposition d'un outil collaboratif • Pool de concepteurs de formation • Actualisation du guide d'accompagnement de l'arrêté du 22 août 2019 • Formation renouvelée de référents dispense de formation (ex conseillers VAE-RATD) proposée par le CNFPT pour l'accompagnement des démarches de dispense • Base de données partagées des personnes ressources pour la réalisation d'un accompagnement individualisé au sein des SIS	• Nombre de participants aux webinaires • Taux de déploiement du livret individualisé • Nombres de dossiers de demande de dispense étudiés annuellement • Nombre de validations partielles accordées • Nombre de validations totales accordées
2.6 Favoriser la formation en environnement réel	• Élaborer un guide et un cahier des charges relatifs à la mise en œuvre de la formation en environnement réel • Identifier des actions de formation propices à la formation en environnement réel • Réaliser un outil de suivi des apprenants en formation en environnement réel	DGSCGC <i>Organismes de formation</i>	• Évolution du cadre juridique relatif à la pratique de la formation en environnement réel • Disponibilité, capacité d'accueil et d'encadrement des stagiaires en formation en environnement réel	• Nombre des journées en formation en environnement réel / nombre de journées de formation total

3. Développer et structurer l'offre de formation digitale

Objectifs	Actions	Qui	Conditions de réalisation	Critères d'évaluation
3.1 Renforcer l'offre de formation digitale	- Développer une plateforme d'enseignement à distance pour les actions de formation identifiées - Élaborer un guide de bonnes pratiques du digital à destination des organismes de formation pour clarifier et encadrer les pratiques - Adapter les formations aux méthodes, techniques et outils digitaux	DGSCGC ENSOSP <i>Organismes de formation</i>	- Financement de la conception et de l'hébergement d'un espace numérique de travail - Pool de concepteurs digitaux - Veille technologique des nouvelles pratiques digitales	- Volume annuel des contenus digitaux (espace de stockage) - Nombre de connexions uniques - Nombre de SIS abonnés - Taux de satisfaction des utilisateurs
3.2 Favoriser l'intégration des outils de simulation	- Développer l'utilisation de simulateurs numériques en formation - Communiquer et partager sur l'utilisation d'outils de simulation (modalités de mise en œuvre, bénéfices, etc.) - Rédiger des fiches de présentation des principaux outils de simulation utilisés - Reconnaître les compétences des opérateurs de simulation	EcASC <i>Organismes de formation</i>	- Financement des outils de simulation - Pool de concepteurs digitaux - Réalisation de témoignages ou capsules vidéo sur les bénéfices des outils de simulation en formation	- Nombre d'heures de la simulation / nombre d'heures totales de la formation - Taux de satisfaction des utilisateurs

4. Créer une filière d'excellence de formation de sécurité civile

Objectifs	Actions	Qui	Conditions de réalisation	Critères d'évaluation
4.1 Rapprocher l'ENSOSP, l'ENTENTE, le CNCMFE	- Réaliser une étude de faisabilité (cadre juridique, modèle économique) - Mettre en œuvre des parcours de formation croisés notamment sur les formations feux de forêts et d'espaces naturels et gestion opérationnelle et commandement - Créer un bâtiment de formation dédié aux mises en situation professionnelle	DGSCGC <i>ENSOSP</i> <i>EcASC</i> <i>CNCMFE</i>	- Engagement des parties prenantes - Adaptation des référentiels nationaux de compétences et d'évaluation - Financement d'un bâtiment de formation dédié aux mises en situation professionnelle	- Nombre de journées stagiaires mutualisées entre organismes de formation - Nombre de journées stagiaires réalisées sur le bâtiment de formation dédié aux mises en situation professionnelle - Étude de faisabilité permettant d'éclairer la décision
4.2 Renforcer la synergie avec les autres acteurs des moyens nationaux (GMNT, GMA, GID)	- Recenser les besoins de formation des moyens nationaux - Mutualiser les installations techniques de formation - Intégrer progressivement les structures des différents acteurs des moyens nationaux dans le pôle d'excellence	DGSCGC	- Engagement des parties prenantes - Soutenabilité financière	Nombre de journées stagiaires au bénéfice des moyens nationaux
4.3 Développer la coopération avec les associations agréées de sécurité civile (AASC)	- Réaliser une étude de faisabilité - Recenser les champs de compétences communs qui rendent pertinents le développement d'une offre de formation - Identifier les champs de coopération à l'œuvre en matière de formation entre AASC et SIS	DGSCGC	- Engagement des parties prenantes - Soutenabilité financière	Nombre de journées stagiaires au bénéfice des AASC

4. Créer une filière d'excellence de formation de sécurité civile

4.4 Renforcer la visibilité du savoir-faire de la sécurité civile française à l'international	- Afficher une offre de formation internationale - Concourir aux appels à projets et aux appels d'offres de l'UE - Intégrer le « knowledge network »	DGSCGC <i>ENSOSP</i> <i>EcASC</i>	- Capacité de réponse aux appels à projets et accompagnement dans la constitution des dossiers - Traduction des supports de formation - Constitution d'un pool de formateurs bilingues	- Nombre de journées stagiaires à l'international (sur site et pays d'accueil) - Nombre de journées d'exercice UE (MODEX et table top exercise) - Nombre de supports de formation traduits - Nombres de formateurs ayant réalisé des actions de formation à l'étranger ou pour un public étranger
4.5 Valoriser les formations de la sécurité civile	- Définir la stratégie de certification des formations des sapeurs-pompiers, des acteurs de la sécurité civile - Inscrire les titres au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou au répertoire spécifique (RS)	DGSCGC	- Institution du ministère au sein des commissions professionnelles consultatives (CPC) - Dimensionnement RH pour la gestion des titres professionnels	Nombre de titres inscrits au RNCP ou au RS

PRINCIPALES MODIFICATIONS

[illegible]

SCHÉMA DIRECTEUR NATIONAL

de la formation des sapeurs-pompiers



MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR ET DES OUTRE-MER



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

Direction des sapeurs-pompiers

Sous-direction de la doctrine
et des ressources humaines

Bureau de la doctrine, de la formation
et des équipements

DGSCGC/Cabinet/Communication
Photo : Micaela Perez-Queyroi/ENSOSP
Graphisme : Bruno Lemaistre/Sécurité civile

Décembre 2022

ISBN 978-2-11-167912-2