
CONTEXTE



CONTEXTE

Le schéma national des emplois, des activités et des formations des sapeurs-pompiers professionnels et volontaires fixe les fondamentaux de la formation des sapeurs-pompiers. L'arrêté qui en découle, impacte les formations dites « longues » de l'encadrement intermédiaire et principalement la formation d'intégration des lieutenants. Ils sont les premiers grades d'officier depuis la publication, en 2012, des textes relatifs à la nouvelle filière et sont le fondement de la démarche engagée par l'ENSOSP.

En qualité d'établissement public chargé de la mise en œuvre de la pédagogie pour adultes, l'ENSOSP assure l'ingénierie de formation qui en découle et en prenant appui sur un schéma national de formation. Elle réalise ensuite la construction de ses programmes. A ce titre l'ENSOSP a souhaité lancer une nouvelle démarche d'ingénierie pour les domaines qui ne relevaient pas d'un référentiel de formation publié. La démarche souhaitée permet de revisiter trois domaines, à savoir : [L'ingénierie des risques](#), [La culture \(générale\) du cadre de SDIS](#), [L'hygiène et sécurité](#). Initialement sur les 200 jours de la formation d'intégration des officiers, 72 jours sont occupés par les enseignements relevant de ces trois domaines. La commande du comité de pilotage était de s'attacher à vérifier le degré d'actualité des contenus des programmes de formation en lien avec les attentes des employeurs.

Au fil des travaux, tous les membres du projet ont bien senti une rupture dans une logique de refondation d'un programme, notant à l'évidence, que nous basculions d'une ingénierie de programmation vers une ingénierie des compétences, maillon manquant, en général, dans la chaîne de la formation. Le projet a été appelé « [Profil Attendu Après Formation](#) », faisant écho au premier Schéma National des Formations, lancé après le rapport DUPUIS de 1989, et les conclusions des travaux de Bossard en 1996.

La réalisation des travaux a été effectuée dans le cadre d'une conduite de projet articulée à partir d'un comité de pilotage et d'un groupe de production. La transversalité et la représentativité de tous les partenaires ont toujours été entendues comme un des gages de crédibilité du projet. Ainsi les groupes de travail se sont mis en ordre de marche sur ces principes et ont entrepris une démarche descriptive pour l'écriture des référentiels activités et compétences. En effet, à défaut de pouvoir procéder à une analyse très précise des activités sur le champ du travail, la commande du comité de pilotage étant conçue ainsi, le choix d'une description la plus éclairée et partagée a été le parti pris du projet. Il associe, l'opportunité de répondre aux contraintes de la disponibilité sur plusieurs mois des participants à ce projet avec l'échéance fixée à la rentrée 2012 et l'acculturation du groupe à l'écriture. La conception du programme a été une phase qui s'est révélée la plus délicate, de par l'exercice de transposition des situations de travail associées aux compétences dans le champ de la formation et ce, au profit de l'acte d'apprentissage.

L'écriture du programme de formation a pris une année de travail à partir du mois de mai 2011. Les cadres de l'école désignés comme les porteurs de la responsabilité pédagogique de cette refonte, ont été pleinement associés à cette écriture. C'était un gage d'appropriation du projet, au regard de la démarche porteuse de la rénovation engagée.

Ainsi enrichie des apports des groupes de travail dans la construction de ce dispositif de formation fondé sur une pédagogie par les situations, de nouveaux champs d'expérimentation devraient s'ouvrir pour d'autres formations d'intégration et de perfectionnement relevant de l'ENSOSP.

* Arrêté du 4 Janvier 2006 en cours de réécriture.