



# PLAN D' ACTIONS

pour diversifier les recrutements chez les sapeurs-pompiers

volet : actions en faveur des femmes







Le directeur général de la Sécurité civile et de la gestion des crises a missionné un groupe de travail animé par la Direction des sapeurs-pompiers comprenant différents représentants du monde sapeurs-pompiers (Fédération nationale des sapeurs-pompiers de France, Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des services d'incendie et de secours, École nationale supérieure des officiers de sapeurs-pompiers, chefs de centre, caporaux, sous-officiers, officiers professionnels et volontaires, sociologues, membres du service de santé et de secours médical) en vue de porter un diagnostic sur le faible taux de féminisation des effectifs sapeurs-pompiers et de proposer des pistes d'amélioration.

Installé en fin d'année 2015 par le préfet Laurent Prévost, le groupe s'est réuni 6 fois de février 2016 à septembre 2016, a auditionné divers représentants des services départementaux d'incendie et de secours (SDIS), notamment du Gers et du Tarn et Garonne, et a essayé d'identifier les freins à la féminisation, avant de proposer différentes pistes d'actions possibles.



## SOMMAIRE

### INTRODUCTION \_\_\_\_\_ 3

Le constat :  
un taux de féminisation très faible \_\_\_\_\_ 3

### ENJEUX \_\_\_\_\_ 4

### PLAN D'ACTIONS \_\_\_\_\_ 5

Matériels, casernements et habillement \_\_\_\_\_ 5

Accueil \_\_\_\_\_ 5

Intervention et vie en caserne \_\_\_\_\_ 5

Conciliation vie professionnelle,  
vie privée et activité SP \_\_\_\_\_ 6

Vie institutionnelle \_\_\_\_\_ 7

Communication \_\_\_\_\_ 8

## PLAN D' ACTIONS

pour un recrutement plus diversifié des sapeurs-pompiers





## INTRODUCTION

### Le constat : un taux de féminisation très faible

Nous avons fêté le 25 octobre 2016, le 40<sup>ème</sup> anniversaire du décret autorisant le recrutement de femmes dans les corps communaux de sapeurs-pompiers. Pourtant, 40 ans après, la présence de femmes au sein des corps de sapeurs-pompiers en France reste faible.

Même si on constate une réelle évolution à la hausse (+3 % en 2014), les 34 182 femmes sapeur-pompier ne représentent pourtant que 14 % des effectifs soit environ 1 sapeur-pompier sur 7. Chez les officiers, elles ne représentent que 4 % des effectifs. Ces chiffres sont à comparer avec d'autres corps en uniforme.

Ainsi il est dénombré 27,3 % de femmes au sein des effectifs de la police nationale ou encore 18 % au sein de la gendarmerie nationale. Dans les pays étrangers les situations sont contrastées ; ainsi seulement 2 % des sapeurs-pompiers au Japon sont des femmes, en revanche en Slovénie les femmes représentent environ 30 % des effectifs sapeurs-pompiers.



Plusieurs facteurs se conjuguent pour expliquer les difficultés rencontrées dans la diversification et l'élargissement des viviers de recrutement des sapeurs-pompiers :

- la relative fermeture des unités opérationnelles à l'accueil des femmes ;
- la persistance de stéréotypes de plus en plus décalés avec la réalité des missions des sapeurs-pompiers ;
- les contraintes des responsabilités familiales qui pèsent majoritairement sur les femmes.

L'incapacité à accueillir davantage de femmes est donc le révélateur de dysfonctionnements organisationnels, culturels et managériaux pouvant impacter directement la performance et la fiabilité des services d'incendie et de secours dans leur mission première que constitue la distribution des secours.

Sous certaines conditions, que ces propositions visent à réunir, l'augmentation de la part des femmes dans les effectifs sapeurs-pompiers constitue :

- une véritable opportunité d'amélioration et de modernisation de l'organisation des services d'incendie et de secours au profit de l'ensemble des sapeurs-pompiers ;
- un vivier de recrutement nouveau pour le volontariat ;
- une source de fiabilité opérationnelle.



## ENJEUX

Les difficultés de disponibilité et de recrutement de SPV dans certains départements, l'augmentation du nombre d'interventions et de la part du secours à personne dans l'activité opérationnelle laissent à penser qu'un recrutement de profils plus diversifiés (et notamment plus féminins) pourrait constituer une piste de réflexion pertinente et pérenne. Il permettrait ainsi de contribuer à la sauvegarde du modèle français de sécurité civile garantissant :

- l'équité et la gratuité dans la distribution des secours d'urgence ;
- la possibilité pour les citoyens de s'engager au service d'autres citoyens dans une forme engagée de démocratie directe ;
- le maillage territorial notamment dans les territoires ruraux. Comme l'ont montré des expérimentations de terrain et des initiatives spontanées dans les SDIS ces dernières années (SDIS 82, SDIS 71, SDIS 32,...), cela impose de changer de perspectives et de postures managériales, d'apprendre à prendre en compte et respecter la diversité et la complexité tout en préservant les fondamentaux du métier, à savoir :
  - les délais d'intervention ;
  - la santé et sécurité du personnel ;
  - l'humanité de la prise en charge des victimes ;
  - la compétence technique ;
  - des moyens adaptés (véhicules, EPI, matériel ...).

Ces aspects sont compatibles avec les principes de haute fiabilité que doit viser l'activité opérationnelle, en particulier celui de « variété requise » qui énonce qu'une situation complexe ne peut être abordée ou résolue avec des solutions ou des méthodes simplistes, au risque de créer de nombreux dysfonctionnements, accidents, etc...

Une meilleure intégration des femmes et l'augmentation de leur part dans les effectifs de sapeurs-pompiers permettrait précisément d'augmenter la diversité de profils, diversité le plus souvent associée à une meilleure fiabilité du groupe face à l'activité opérationnelle (ex : disponibilités différentes et complémentaires en journée). Il est donc nécessaire d'apprendre à connaître les contraintes des services d'incendie et de secours du point de vue de celles et ceux qui y sont le plus sensibles et non de ceux qui y sont le plus adaptés, mais également de s'émanciper des stéréotypes de genre, et de préparer les mentalités à l'accueil et l'intégration d'un plus grand nombre de profils. Ceci doit être fait en veillant à maintenir fermement l'égalité femme/homme et le respect d'autui.

Il faut toutefois pour cela préparer de manière rigoureuse les cadres en charge du management, et en particulier le management territorial (chefs de centres) à la bonne intégration des femmes en soulignant le sens profondément opérationnel de la démarche (faire partir les engins, diminuer les délais, augmenter la qualité de la prise en charge des victimes, etc...).

Au-delà d'un problème d'effectifs, il convient également de faire appliquer les règles en vigueur destinées à protéger les personnes les plus exposées afin de garantir l'égalité femme/homme pour l'ensemble du personnel des SDIS, qu'ils soient sapeurs-pompiers professionnels, volontaires ou personnels administratifs ou techniques.



## PLAN D' ACTIONS

### Matériels, casernements et habillement

**1** Adapter dans toute la mesure des possibilités immobilières les centres de secours avec des vestiaires et des sanitaires femmes/hommes séparés sous un délai de 5 ans au travers d'un plan de réhabilitation spécifique délibéré dans chaque SDIS.

**2** Adapter les équipements (équipements de protections individuels, outillage lourd, accès aux coffres des engins d'incendie et de secours) à une activité mixte. Un équipement plus léger, plus ergonomique, permet de faire en sorte que le facteur de force physique ne soit plus un facteur limitant et de se concentrer sur l'efficacité et la sécurité du geste. Les cahiers des clauses particulières devront systématiquement intégrer cette donnée.

**3** Adapter les effets d'habillements aux tailles et à la morphologie des femmes à la fois auprès des fournisseurs et lors de la passation des marchés.



### Accueil

**4** La réussite de l'accueil des femmes en unité opérationnelle impose la désignation systématique d'une marraine ou d'un parrain à même d'accompagner au quotidien la nouvelle recrue et sa famille. À cet égard une fiche de missions type sera élaborée pour décrire le rôle de cette marraine, de ce parrain.



**5** Considérant le ratio femmes/hommes au sein des sections de jeunes sapeurs-pompiers (JSP), se fixer l'objectif d'une progression annuelle de 20 % du nombre de SPV féminins recrutés, avec notamment la mise en place d'un suivi individualisé des jeunes femmes JSP.



### Intervention et vie en caserne

**6** Mettre en place une période de découverte de la réalité du métier et de l'activité de sapeur-pompier avant l'engagement effectif dans les casernes, afin de faciliter l'acculturation de la nouvelle recrue au monde sapeur-pompier.

**7** Mieux faire connaître et mettre en œuvre la possibilité réglementaire de ne pas être sapeur-pompier toutes missions et laisser le libre choix du développement des compétences. Dans ce but, ne pas



assigner de formation ni de cursus prédéfinis basés sur des stéréotypes de genre. Promouvoir et respecter les choix des recrues féminines et masculines (ex : rendre possible le choix d'une filière particulière, uniquement secours à personnes, incendie, ou interventions diverses,...)

**8** Rendre attractif et réalisable le cursus de sous-officiers, d'officiers ou de cadres pour les femmes. Instaurer un indicateur départemental et national de suivi du nombre de femmes accédants à des responsabilités de sous-officier, d'officier, de cheffe de centre ou de membre d'une équipe de direction. Désigner un ou une référent(e) départemental(e) en charge du suivi de la promotion des femmes à des postes de responsabilité.

### Conciliation vie professionnelle, vie privée et activité SP

**9** Encourager, valoriser et favoriser au maximum toutes les solutions de garde d'enfants, en particulier aux horaires les plus critiques (en journée, sorties d'écoles etc...), pour permettre aux parents de mener à bien les interventions. À cette fin réaliser une ou plusieurs conventions cadres nationales avec les organismes en charge des crèches ou des garderies périscolaires ou des restaurations collectives.







**10** En cas de suspension d'activité de sapeur-pompier, veiller à maintenir un lien et un contact régulier avec le ou la sapeur-pompier pour faciliter son retour à la caserne (entretiens de départ, de suivi et de retour).

**11** Encourager, valoriser et favoriser toute initiative ou solution permettant d'accroître la souplesse du régime d'activité (astreinte/garde) lié à l'engagement opérationnel. Cette approche peut s'appuyer sur les nouveaux logiciels d'alerte et de gestion de la disponibilité, ainsi que sur les applications smart phones et tablettes associées. La disponibilité offerte par le SPV féminin doit être prise en compte par le planning propre à chaque centre et non imposée au SPV féminin.

**12** Informer et sensibiliser les recrues et leurs familles des techniques permettant d'améliorer la conciliation de la vie privée (fiches de bonnes pratiques à diffuser, comportement à éviter durant l'astreinte, problématique astreinte/garde postée, contraintes d'intervention de nuit, journée d'accueil des familles).

**13** Mettre en place des entretiens permettant de mieux cerner les motivations du départ des femmes sapeurs-pompiers volontaires et mesurer la durée moyenne d'engagement des femmes par rapport à celle des hommes.

### Vie institutionnelle

**14** Dès que cela est possible, garantir la présence de sapeurs-pompiers féminins dans les comités de centre et au sein du comité consultatif départemental des sapeurs-pompiers volontaires.

**15** Dès que cela est possible, désigner systématiquement au moins une femme sapeur-pompier au sein de chaque jury de recrutement dans les centres d'incendie et de secours et de validation de formation.

**16** Les chefs de corps départementaux, les chefs de centre et tous les cadres sont les garants de la bonne intégration des effectifs féminins. Ils doivent pour cela intervenir immédiatement et avec fermeté lors de toute atteinte à la dignité humaine sur leur personnel, et bénéficier à ce titre d'une sensibilisation et d'une formation spécifique au management.

Dans ce but, la DGSCGC confiera à l'école nationale supérieure des officiers de sapeurs-pompiers (ENSOSP) l'élaboration d'un module spécifique qui sera enseigné à tous les officiers en formation à l'ENSOSP et d'un module particulier décliné pour les chefs de centre SPV qui sera mis à disposition de tous les SDIS en vue de sa diffusion à l'échelon départemental. Cette séquence pédagogique comprendra notamment une sensibilisation aux stéréotypes de genres.





### Communication

**17** Lancer une campagne de communication nationale sur le volontariat 2017 (cadets de la Sécurité civile, service civique, sapeurs-pompiers volontaires et professionnels) axée sur les femmes. Encourager, valoriser, favoriser les réseaux, les initiatives personnelles d'hommes militant pour l'égalité femme hommes chez les SP (pères, frères, conjoints...) et autres témoignages au sein de la population masculine des sapeurs-pompiers.

**18** Encourager, valoriser, favoriser toute initiative de créations numériques (blog, chaîne youtube, vidéos, audio, pages sur les réseaux sociaux...) faisant la promotion de l'égalité femme/homme chez les sapeurs-pompiers.

**19** Créer une série de télévision ou en streaming mettant en valeur une femme sapeur-pompier.

**20** Mettre à l'honneur les femmes lors du défilé du 14 juillet 2017 sur les Champs-Élysées en augmentant significativement leur nombre (femme porte-drapeau, rangs féminins,...).



**21** Commander, diffuser et vulgariser des études sociologiques touchant à l'égalité femmes/hommes chez les sapeurs-pompiers.

**22** Respecter la parité dans toutes les actions de communication des SDIS : par exemple, mettre en place un binôme homme et femme porte-parole des SP, encourager les services à recruter des officiers ou sous-officiers femmes chargées de la communication, inciter les SDIS à décliner les supports de communication intégrant systématiquement la présence visuelle de femmes.





## PLAN D' ACTIONS

pour diversifier les recrutements chez les sapeurs-pompiers.

Volet : actions en faveur des femmes.

### Contact presse :

lieutenant-colonel Michaël Bernier

Bureau de la Communication

Cabinet du directeur général de la Sécurité civile et de la gestion des crises

Courriel : michael.bernier@interieur.gouv.fr

Mobile : 06 62 99 14 32.

