



Plan d'actions en faveur des femmes Sapeurs-Pompiers



Mars 2018

PLAN D' ACTIONS EN FAVEUR DES FEMMES SAPEURS - POMPIERS

En novembre 2016, la Direction Générale de la Sécurité Civile et de la Gestion des Crises (DGSCGC, ministère de l'Intérieur) a publié le volet « Actions en faveur des femmes » de son « Plan d'actions pour diversifier les recrutements chez les sapeurs-pompiers ».

Son élaboration avait été confiée à un groupe de travail comprenant des représentants du monde des Sapeurs-Pompiers, partait d'un constat : 40 ans après la parution du décret autorisant le recrutement des femmes chez les Sapeurs-Pompiers (25 octobre 1976), la part des femmes dans leurs rangs reste faible.

Au niveau national, les femmes ne représentent que 16 % des 234 400 Sapeurs-Pompiers civils.

À titre de comparaison, ce taux s'élève à 27 % dans la Police nationale et à près de 18 % dans la Gendarmerie.

Partant de cet état des lieux, le groupe de travail a auditionné des représentants de plusieurs Services Départementaux d'Incendie et de Secours (SDIS) afin d'identifier les freins à la féminisation et de proposer des pistes d'actions possibles.

Au sein du SDIS du Nord, le Contrôleur Général Gilles GRÉGOIRE, directeur départemental, a confié à la Mission Promotion du Volontariat et Citoyenneté, dirigée par le Lieutenant-Colonel Pierre MICHAUX, la déclinaison des 22 mesures proposées par le groupe de travail national.

L'ensemble des Pôles et des Groupements du SDIS du Nord seront impliqués dans sa mise en œuvre qui concerne des domaines aussi divers que les équipements individuels, les bâtiments, le recrutement, la formation, le management ou encore la communication.



PLAN D' ACTIONS EN FAVEUR DES FEMMES SAPEURS - POMPIERS

SITUATION AU 1^{ER} JANVIER 2018

SAPEURS-POMPIERS VOLONTAIRES

Hors Service de Santé et de Secours Médical (SSSM)

Nombre de Sapeurs-Pompiers Volontaires	Nombre de femmes	%
4 138	387	9,35 %

SSSM seul

Nombre de Sapeurs-Pompiers Volontaires	Nombre de femmes	%
369	160	43,36 %

Ensemble (SSSM inclus)

Nombre de Sapeurs-Pompiers Volontaires	Nombre de femmes	%
4 507	547	12,14 %

SAPEURS-POMPIERS PROFESSIONNELS

Nombre de Sapeurs-Pompiers Professionnels	Nombre de femmes	%
2 040	54	2,65 %

TOTAL

Sapeurs-Pompiers Professionnels + Sapeurs-Pompiers volontaires

Nombre de Sapeurs-Pompiers	Nombre de femmes	%
6 547	601	9,18 %

PLAN D' ACTIONS EN FAVEUR DES FEMMES SAPEURS - POMPIERS

LES JEUNES SAPEURS-POMPIERS



Les Jeunes Sapeurs-Pompiers (JSP) suivent à partir de 13 ans une formation dispensée par des moniteurs qualifiés, au cours de laquelle ils sont initiés aux gestes qui sauvent, aux techniques de secours à personnes, de protection de biens et de lutte contre l'incendie...

L'obtention du Brevet JSP au terme des 4 ans de formation, peut les dispenser d'une partie de la formation initiale obligatoire chez les Sapeurs-Pompiers Volontaires (SPV). Ils constituent donc un vivier important pour le recrutement de futurs SPV.

Proportion de jeunes filles au sein des sections JSP du Nord (au 1^{er} janvier 2018)

Nombre de Jeunes Sapeurs-Pompiers	JSP féminins	%
636	144	22,64 %

Avec près de 23 %, les sections de JSP accueillent donc une proportion de jeunes filles presque deux fois plus importante que les Sapeurs-Pompiers Volontaires (12 %).

10 % des 381 Sapeurs-Pompiers investis dans l'encadrement des 30 sections de Jeunes Sapeurs-Pompiers du Nord sont des femmes.

PLAN D' ACTIONS EN FAVEUR DES FEMMES SAPEURS - POMPIERS

LE PLAN D' ACTIONS EN FAVEUR DES FEMMES AU SDIS DU NORD

La mise en œuvre au SDIS du Nord des 22 mesures proposées par le groupe de travail national s'inscrit dans la dynamique d'amélioration continue engagée en 2015.

« Encourager l'accès des femmes aux rangs des Sapeurs-Pompiers Professionnels et Volontaires » est l'un des 76 projets du Plan d'actions 2017-2020, adopté le 3 mars 2017 par le Conseil d'administration du SDIS.

Plusieurs mesures destinées à faciliter le recrutement et l'accueil des femmes au sein du Corps départemental des Sapeurs-Pompiers du Nord ont déjà été engagées.

Quelques exemples :

- l'adaptation des locaux (vestiaires et sanitaires séparés) est prise en compte dans tous les nouveaux programmes de réhabilitation et de construction de Centres d'Incendie et de Secours,
- la diversification des dotations en équipements de protection individuelle (maques adaptés aux visages plus fins, tenues en tailles adaptées) est réalisée,
- des actions de mise en valeur des Sapeurs-Pompiers féminins (présence dans les gardes au drapeau, mise en avant dans les manifestations officielles, actions de communication...) ont été engagées.



PLAN D' ACTIONS EN FAVEUR DES FEMMES SAPEURS - POMPIERS

CINQ ATELIERS POUR ALLER PLUS LOIN

Pour approfondir la démarche sur certains points spécifiques (disponibilités, accès à l'encadrement, condition physique...), cinq ateliers seront mis en place au sein du SDIS du Nord dès le 1^{er} avril 2018, afin de réfléchir autour des 5 questions suivantes :

Atelier n° 1 :

Comment inciter les femmes à s'engager ?

Ai-je la condition physique nécessaire ? Les conditions de recrutement sont-elles les mêmes pour les femmes que pour les hommes ?...

Atelier n° 2 :

Devons-nous former systématiquement les sapeurs-pompiers volontaires à toutes les missions ?

Je suis surtout intéressée par les interventions de secours à personnes, serai-je aussi tenue d'intervenir sur les incendies ?...

Atelier n° 3 :

Comment prendre en compte la disponibilité des sapeurs-pompiers ?

Comment vais-je pouvoir m'organiser pour reprendre mon activité de Sapeur-Pompier Volontaire maintenant que je suis parent ?

Atelier n° 4 :

Comment encourager les femmes sapeurs-pompiers à s'investir dans l'encadrement ?

Atelier n° 5 :

Comment donner toute leur place aux femmes sapeurs-pompiers ?

Assurer de bonnes conditions d'accueil aux femmes Sapeurs-Pompiers en Centre d'Incendie et de Secours : équipements, lieux de vie et de travail, management...

PLAN D' ACTIONS EN FAVEUR DES FEMMES SAPEURS - POMPIERS

LES 22 MESURES DU PLAN D' ACTIONS

MATÉRIELS, CASERNEMENT 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.

🕒 Ce sujet sera abordé dans l'atelier n° 5: modifier les bâtiments existants non équipés, afin de créer des sanitaires, douches, vestiaires, en établissant un plan de travaux pluriannuel.

Les nouveaux bâtiments sont systématiquement équipés de structure pour les femmes sapeurs pompiers depuis de nombreuses années.

Les bâtiments plus anciens sont recensés pour permettre un plan de travaux d'aménagement lorsque ceux-ci sont possibles.



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.

● Des mesures allant dans ce sens ont déjà été mises en œuvre au SDIS du Nord, qui poursuivra la prise en compte de ces critères.

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.

● Mis en œuvre. Ce sujet sera abordé dans l'atelier n° 5 pour parfaire les sélections d'effets féminins.

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.

● Ce sujet sera abordé lors de l'atelier n° 1.

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 Sapeurs-Pompiers Volontaires féminins recrutés, avec notamment la mise en place d'un suivi individualisé des jeunes femmes JSP.

● Ce sujet sera abordé lors de l'atelier n° 1.

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.

● Ce sujet sera abordé lors de l'atelier n° 1.

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...).

● Ce sujet sera abordé lors de l'atelier n° 2.

LÉGENDE

● Action réalisée

🕒 Action partiellement réalisée

● Action à mettre en œuvre ou à développer

PLAN D' ACTIONS EN FAVEUR DES FEMMES SAPEURS - POMPIERS



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.

● Ce sujet sera abordé lors de l'atelier n° 4.

CONCILIATION VIE PROFESSIONNELLE, VIE PRIVÉE ET ACTIVITÉ DE SAPEUR-POMPIER

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.

🕒 Ce sujet sera abordé lors de l'atelier n° 3, afin notamment de développer les actions d'aide à la garde d'enfants, mais aussi à la réintégration après une interruption d'engagement.

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).

● Ce sujet sera abordé lors de l'atelier n° 3 : comment accompagner le Sapeur-Pompier dans la reprise de ses fonctions (accompagnement sportif, formation...).

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 smartphone et tablette associées. La disponibilité offerte par le Sapeur-Pompier Volontaire féminin doit être prise en compte par le planning propre à chaque centre et non imposée au SPV féminin.

● Ce sujet sera abordé lors de l'atelier n° 3, pour réfléchir sur l'assouplissement des sollicitations (heures fractionnées...).

🕒 Le logiciel de gestion des disponibilités de Sapeurs-Pompiers Volontaires a été mis en place au sein du SDIS du Nord.

PLAN D' ACTIONS EN FAVEUR DES FEMMES SAPEURS - POMPIERS

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).

● Ce sujet sera abordé lors de l'atelier n°3.

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.

● En cours de réalisation :

- élaboration d'un questionnaire qui sera adressé au Sapeur-Pompier Volontaire à l'occasion d'une démission ;
- mise en place d'indicateurs.

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 (CCDSPV).

● Action à mettre en œuvre : instaurer progressivement la parité dans tous les sous-comités CCDSPV et autres instances paritaires (situation actuelle : 3 représentantes en sous-comité CCDSPV).

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.

⌚ En cours : instaurer progressivement la présence de femmes dans les jurys.



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.

● Ce sujet sera abordé lors de l'atelier n°5, afin de conforter la place des femmes chez les Sapeurs-Pompiers.

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 femmes-hommes chez les Sapeurs-Pompiers (pères, frères, conjoints...) et autres témoignages au sein de la population masculine des Sapeurs-Pompiers.

⌚ Des actions de communication en ce sens ont été engagées au SDIS du Nord et auront vocation à se développer.

PLAN D' ACTIONS EN FAVEUR DES FEMMES 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 femmes-hommes chez les Sapeurs-Pompiers.

19 Créer une série de télévision ou en streaming mettant en valeur une femme Sapeur-Pompier.

● À étudier dans le développement du plan de communication.

20 Mettre à l'honneur les femmes lors du défilé du 14-Juillet en augmentant significativement leur nombre (femme porte-drapeau, rangs féminins...).

● Plusieurs initiatives en ce sens ont été prises par le SDIS du Nord qui poursuivra la mise à l'honneur des femmes lors de ses manifestations protocolaires (défilé du 14-Juillet, Journée nationale des Sapeurs-Pompiers, Sainte-Barbe, etc.).

21 Commander, diffuser et vulgariser des études sociologiques touchant à l'égalité femmes-hommes chez les Sapeurs-Pompiers.

● Actions à mettre en œuvre :

- mise en place d'indicateurs ;
- recherches bibliographiques.

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 Sapeurs-Pompiers, 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.

● À poursuivre / à étudier dans le développement du plan de communication.








CONTACTS

Mission Promotion du Volontariat et Citoyenneté

 LCL Pierre **MICHAUX**
 03 20 95 73 70
 pierre.michaux@sdis59.fr

 CDT Sylvie **GEVAERT**
 03 20 95 73 74
 sylvie.gevaert@sdis59.fr