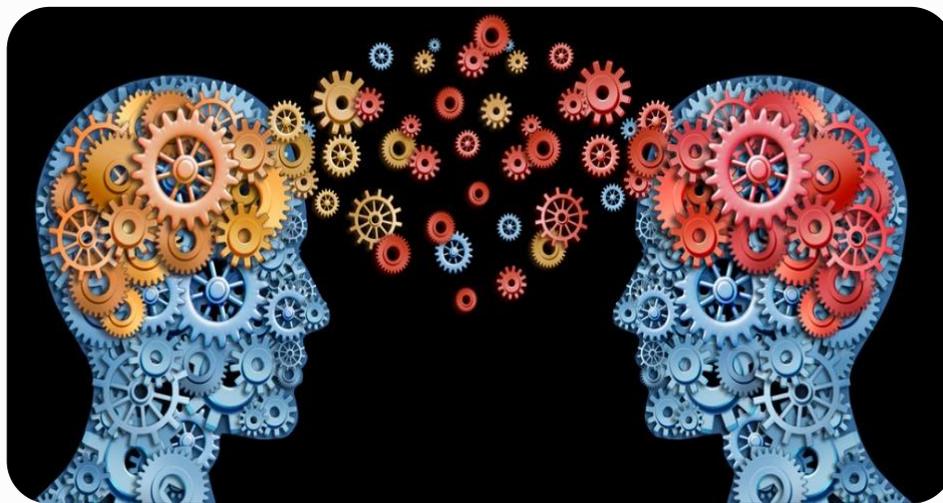


La féminisation des effectifs sapeurs pompiers, un nouveau regard, un vrai défi



Interventions :
Cdt Loïc Blanche
Cdt Frank Blanchet
Lcl Erwan Ganne
Cdt Laurent Pellet

Toulouse, le 23 mai 2019,
8^e journées scientifiques européennes du service de santé
"Au cœur des parcours humains, une force pour l'avenir"

La conduite de notre projet de mémoire

Indicateurs

Bonnes pratiques

Questionnaires

Entretiens



Plus de 30 points de situation

Rédaction du mémoire

4

Un nouveau regard

Un vrai défi

Ouverture aux autres institutions, colloques, consultation d'experts

2

4 questionnaires, 50 entretiens avec des femmes SP

3

La féminisation des SP

Reformulation du sujet
Stratégie de recherche

1

Acculturation, compilation de données



Réponses aux questionnaires : une quasi parité

377 femmes non SP
658 femmes SP
892 hommes SP
125 chefs de centre



Le contexte de la féminisation et ses enjeux



Avant

Article 1er de l'ordonnance du 21 avril 1944 portant organisation des pouvoirs publics en France après la libération (**droit de vote** des femmes)
Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946. La loi garantit à la femme, dans tous les domaines, **des droits égaux** à ceux de l'homme.

1958

Constitution du 4 octobre 1958 favorise **l'égal accès** des femmes et des hommes [...], ainsi qu'aux **responsabilités** professionnelles et sociales (**23 juillet 2008**)

1965

Loi n° 65-570 du 13 juillet 1965 portant réforme des **droits matrimoniaux**

1967

Loi n° 67-1176 du 28 décembre 1967 relative à la régulation des naissances. La **contraception** est légalisée.



Le contexte de la féminisation et ses enjeux

1968 / 1975

Arrêté du 8 mars
relatif aux modalités
d'organisation des
concours d'officiers
de police et d'adjoints
de la **police**
et

Arrêté du 1er avril
relatif aux conditions
particulières de
participations aux
concours de **commissaires**
de Police.

Loi n° 75-17
du 17 janvier 1975
relative à **l'interruption
volontaire de la grossesse**

1976 / 1979

Décret n° 76-1007 du 25
octobre qui ajoute à
l'article 9 du décret du 7
mars 1953 relatif à
l'organisation des corps
des SP communaux, un
alinéa 1^{er} : « Les corps de
SP communaux peuvent
être composés de
personnels **tant
masculins que féminins**

». Circulaire n°76-524 du
15/11/1976
convention sur
l'élimination de toutes les
formes de
**discrimination à l'égard
des femmes** (CEDEF) du
18 décembre 1979

1983

Décret 83-94 et 83-96 du
février 1983. **Femmes au
sein de la Gendarmerie
Nationale**

Loi n°83-635 du 13
juillet 1983 portant
modification du code
travail et du code pénal
en ce qui concerne
**l'égalité professionnelle
entre les hommes et les
femmes** (Loi Roudy)

Loi n°83-634 du 13
juillet 1983 portant droits
et obligations des
fonctionnaires (Loi Le
Pors).

1984

Loi n° 84-53 du 26
janvier 1984
portant
dispositions
statutaires relatives
à la fonction
publique
territoriale.

Modification de
l'article 33 par la
[LOI n° 2017-86 du
27 janvier 2017
relative à l'égalité
et à la citoyenneté](#)

Le contexte de la féminisation et ses enjeux

l'égalité entre les femmes et les hommes érigée en grande cause du quinquennat

2011 / 2014

Loi n° 2011-103 du 27 janvier 2011 relative à la **représentation équilibrée des femmes et des hommes** au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle

Loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour **l'égalité réelle entre les femmes et les hommes**.

2015

Arrêté du 8 avril modifié fixant les tenues, uniformes, équipements, insignes et attributs des sapeurs-pompiers.

2016

Loi n°2016-483 du 20 avril - relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires.
commission de déontologie : elle comprend un nombre égal de femmes et d'hommes

2017...

[Loi n° 2017-86 du 27 janvier relative à l'égalité et à la citoyenneté \(1\)](#)

Décret n° 2017-1201 du 27 juillet 2017 relatif à la représentation des femmes et des hommes au sein des organismes consultatifs de la fonction publique [...] l'administration doit respecter une proportion minimale de **40 % de personnes de chaque sexe**



Les enjeux de la féminisation pour les SIS

i

Une justice sociale, un engagement politique

i

Un gage de performance par la pluralité des profils, la variété des expériences et des compétences

i

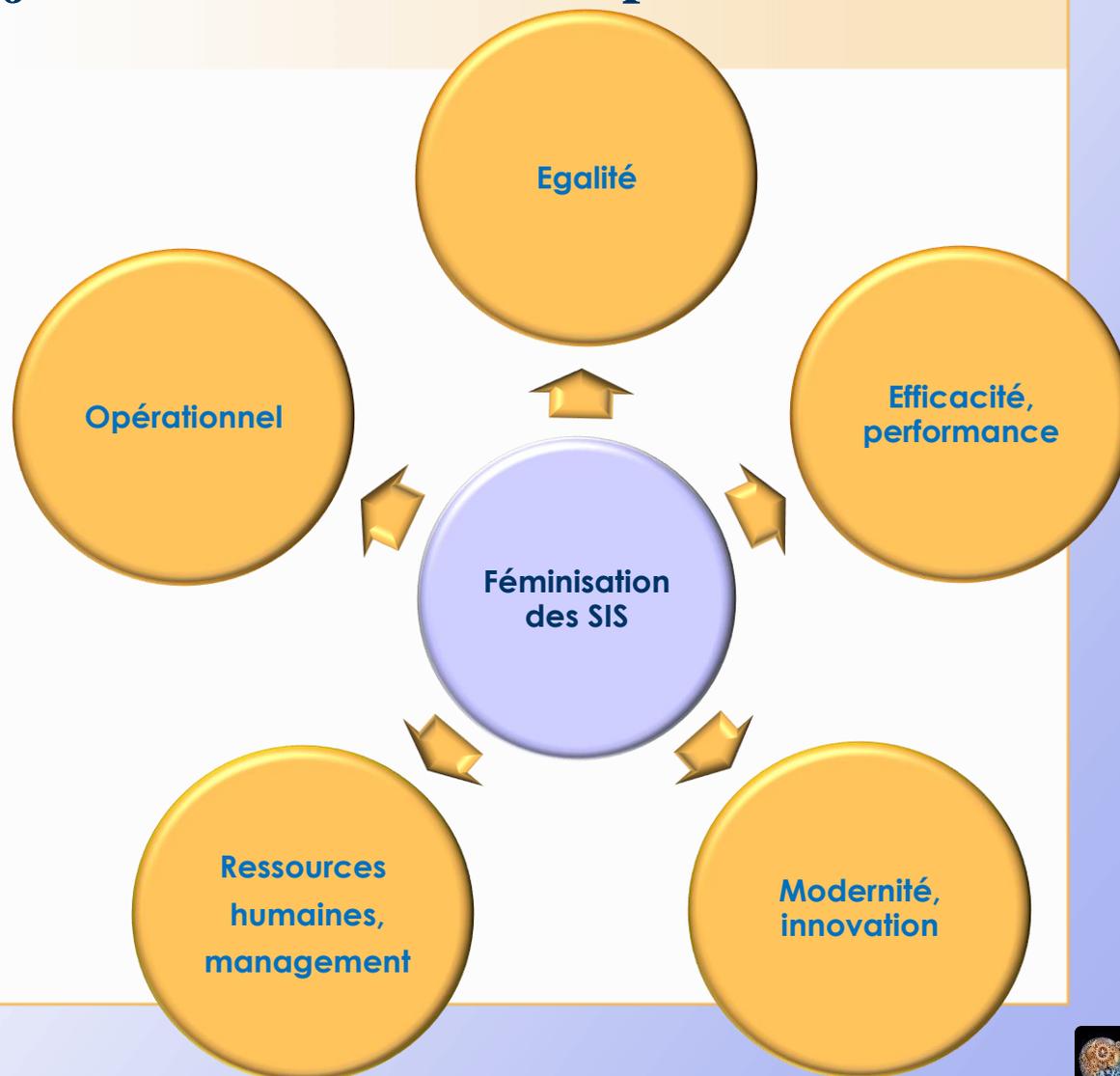
Un levier de modernité, d'ouverture, d'innovation pour évoluer

i

Une opportunité pour faire évoluer les mentalités, les pratiques

i

Un vivier car les femmes représentent plus de 50 % de la population



Etat des lieux comparatif de la féminisation des différents secteurs d'activité

i

Une féminisation grandissante dans tous les secteurs d'activité

i

Des différences entre secteurs

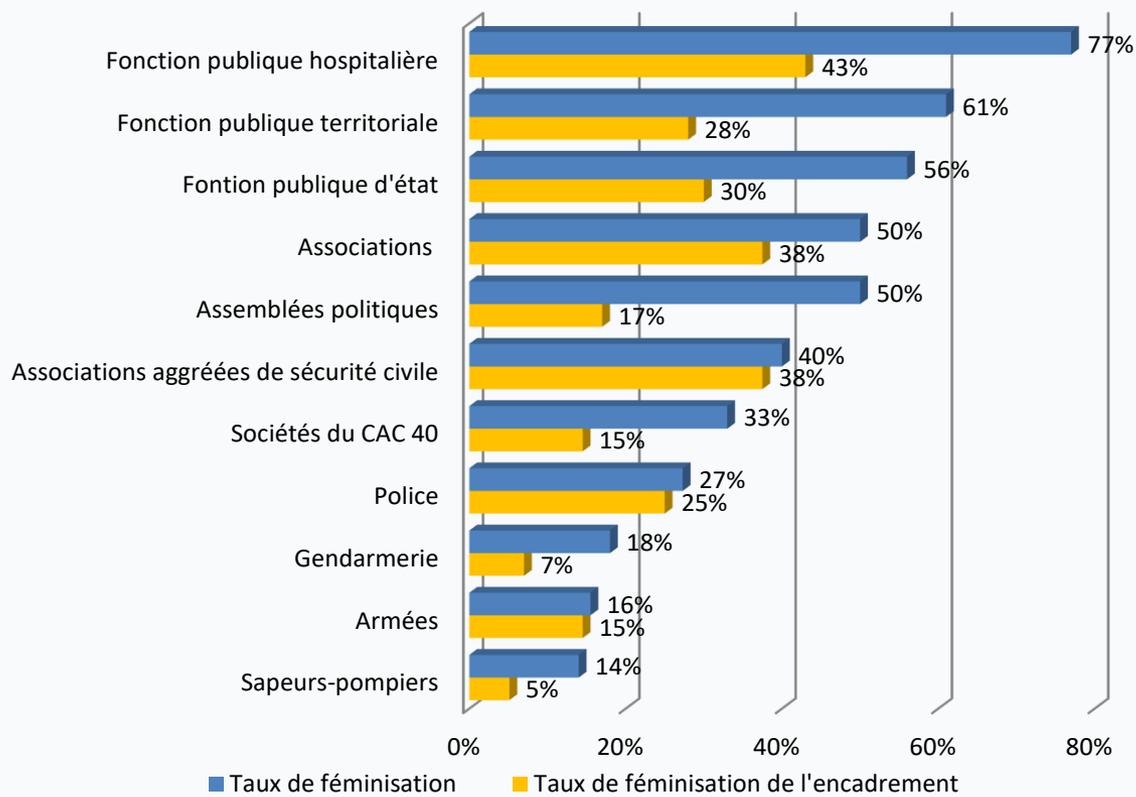
i

Un taux de féminisation < 50 % dans l'encadrement

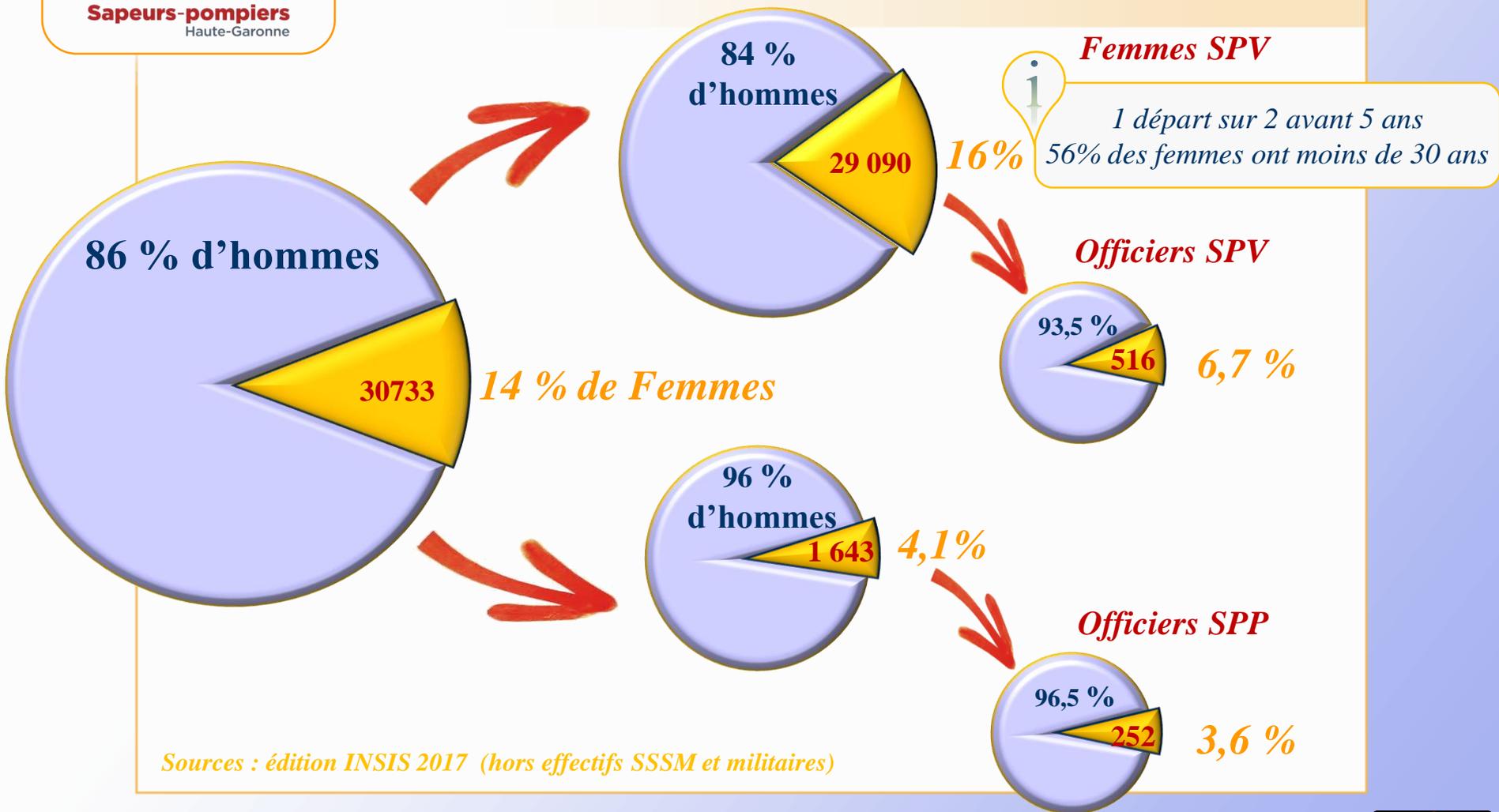
i

Les sapeurs-pompiers en bas de tableau

Féminisation des différents secteurs d'activité



Le constat de la féminisation des SP en France



La représentation sociale des SP nécessite d'évoluer

CARTOGRAPHIE DES GENRES

STEREOTYPES

Cochez les affiches qui vous semblent véhiculer des stéréotypes :

A **B** **C** **D**

E **F** **G**



La représentation sociale des SP nécessite d'évoluer

Fière
d'être Pompier de
Saône et Loire



Nous sommes tous ACTEURS
de notre SÉCURITÉ



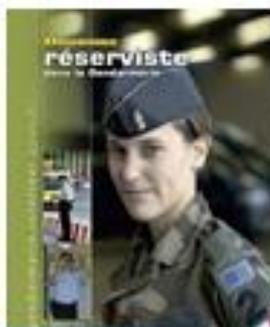
La représentation sociale des SP nécessite d'évoluer



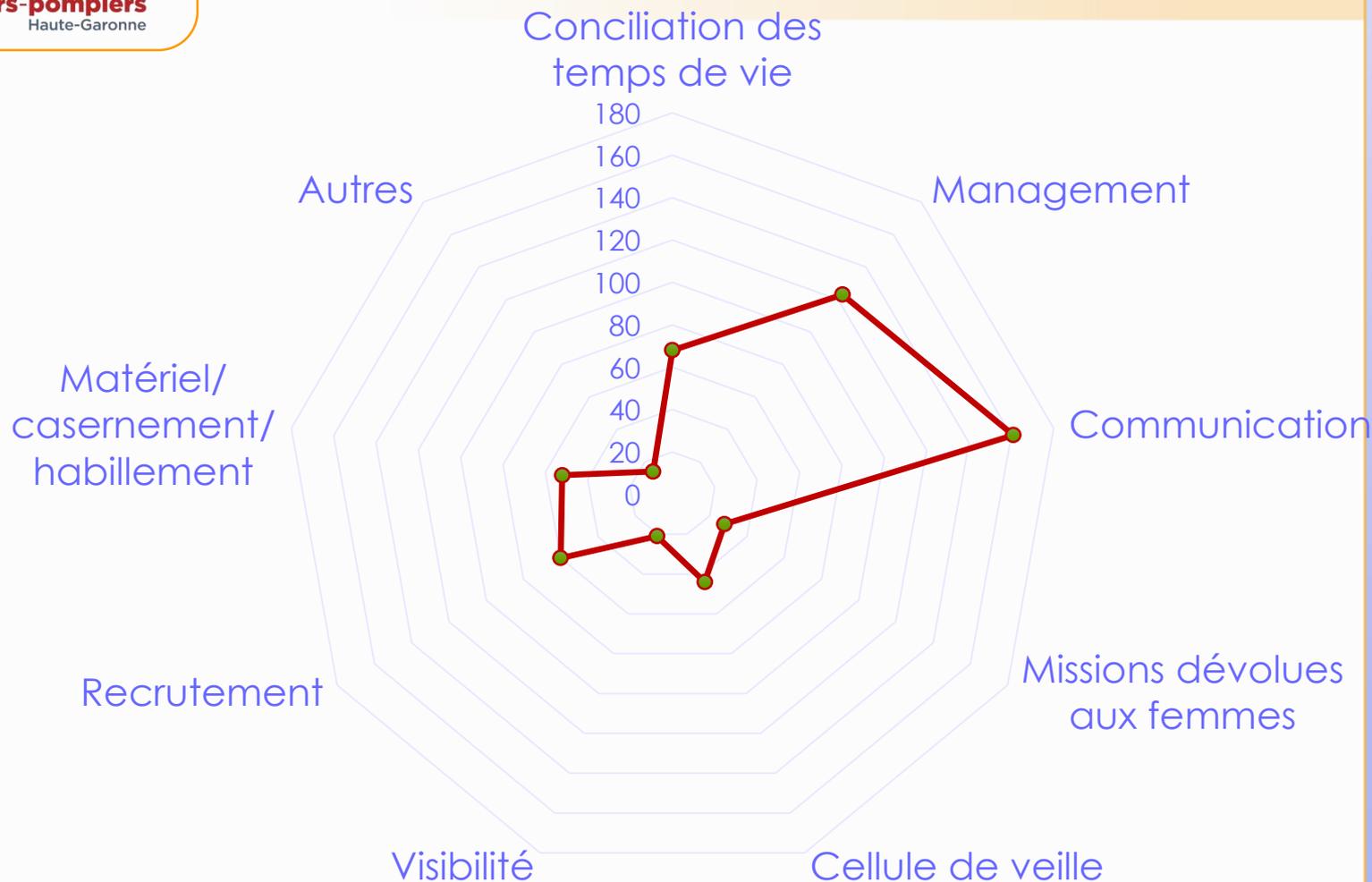
La représentation sociale des SP nécessite d'évoluer



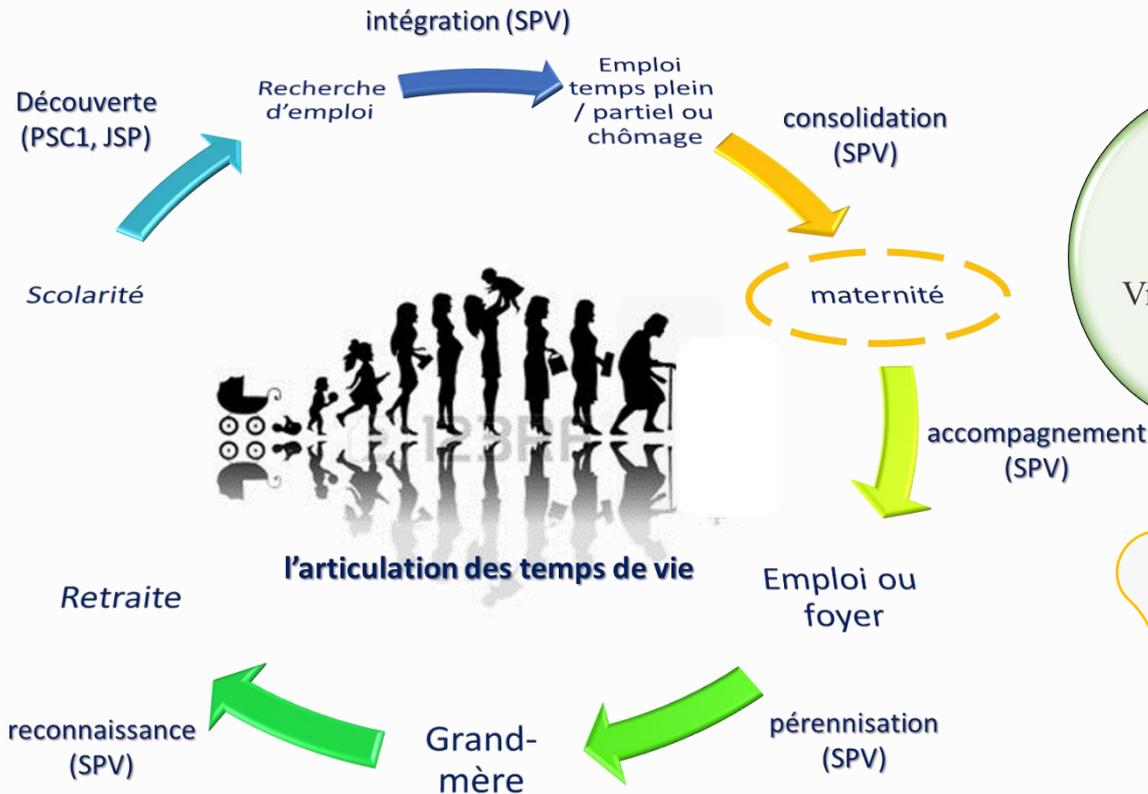
La représentation sociale des SP nécessite d'évoluer



Les attentes des femmes portent sur :



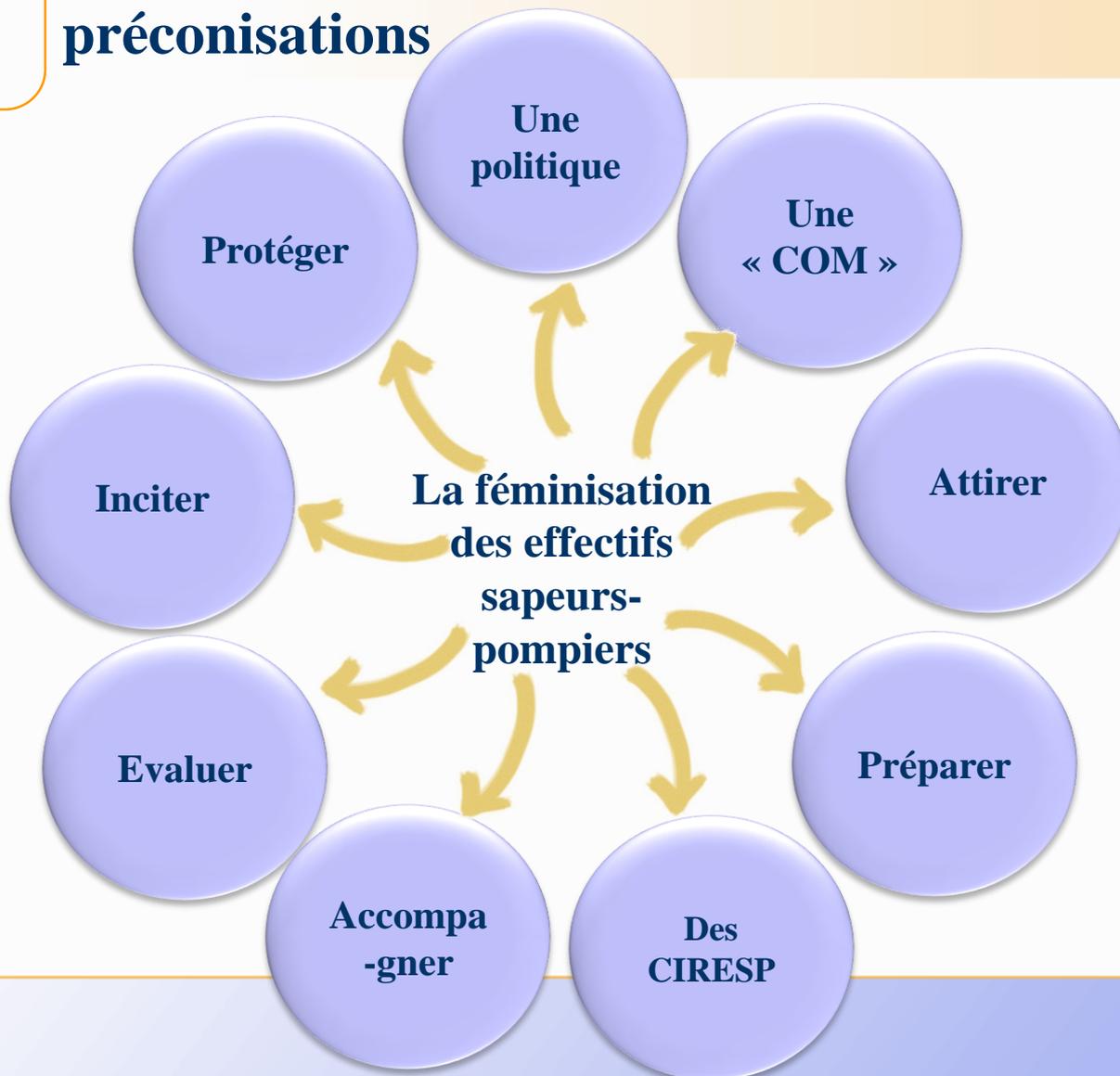
La féminisation, un vrai défi pour la politique managériale



i 2016

*L'âge moyen de la 1^{ère} maternité est proche de 30 ans;
La moitié des femmes SP ont moins de 30 ans;
30% des femmes actives sont à temps partiels*

Une stratégie basée sur un ensemble de 9 préconisations



S'inscrire dans le temps

Chargée de mission mixité

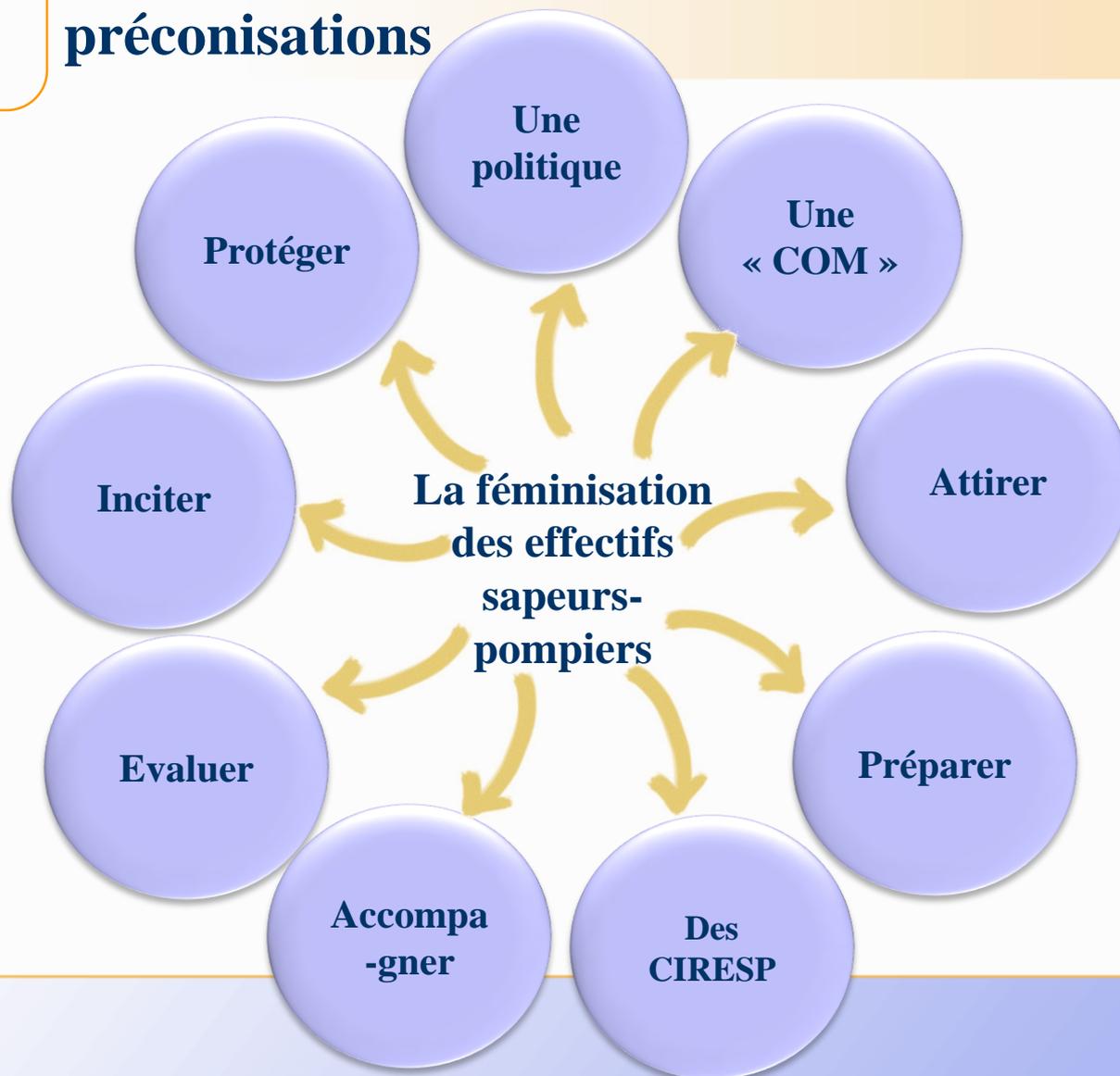
Pilotage DGSCGC / DSP



Chaque préconisation dispose d'un état des lieux et de propositions alliant méthodes, outils et ressources



Une stratégie basée sur un ensemble de 9 préconisations

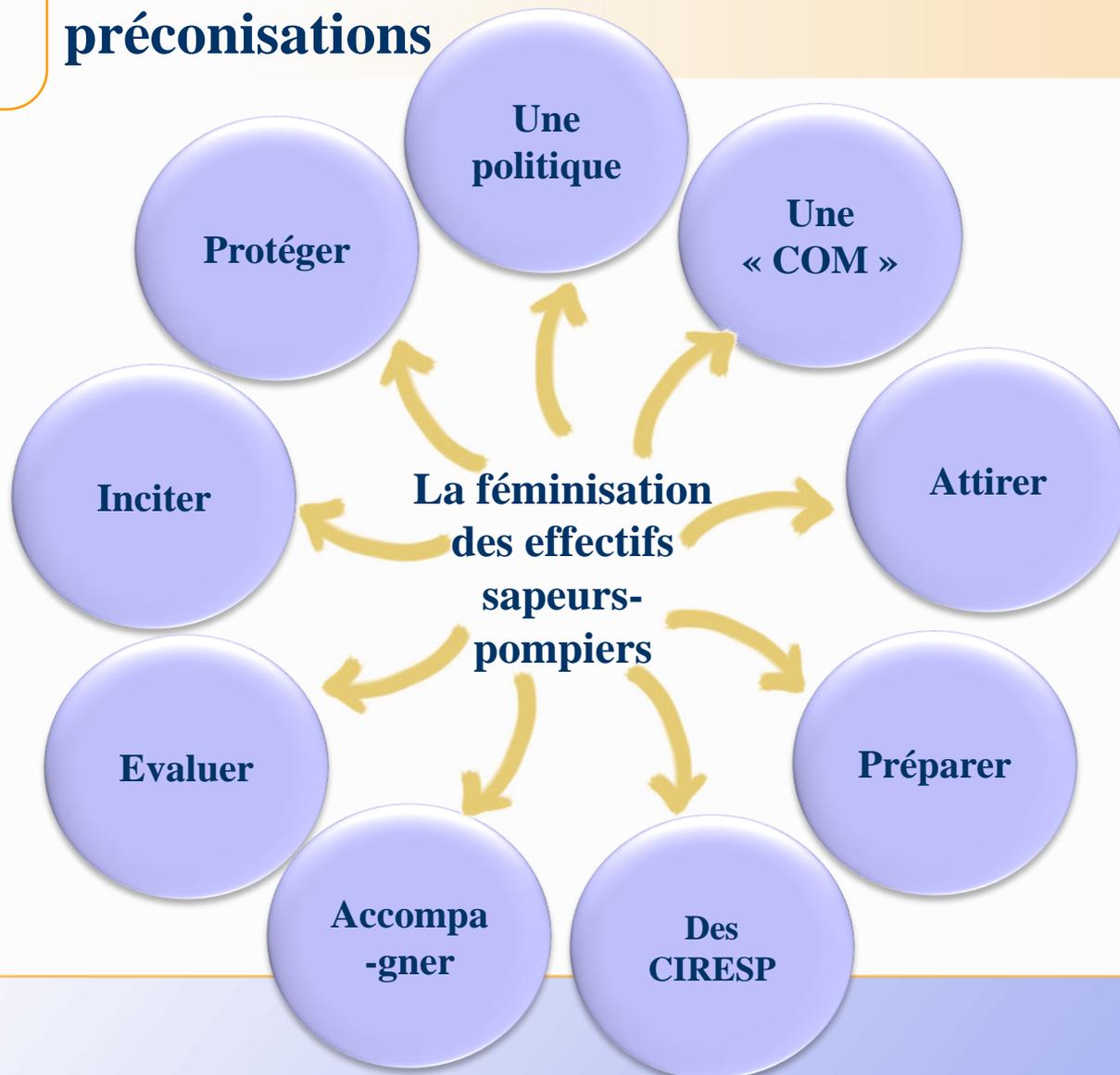


Film
promotionnel
et série

Une
ambassadrice

Le partage
des bonnes
pratiques

Une stratégie basée sur un ensemble de 9 préconisations

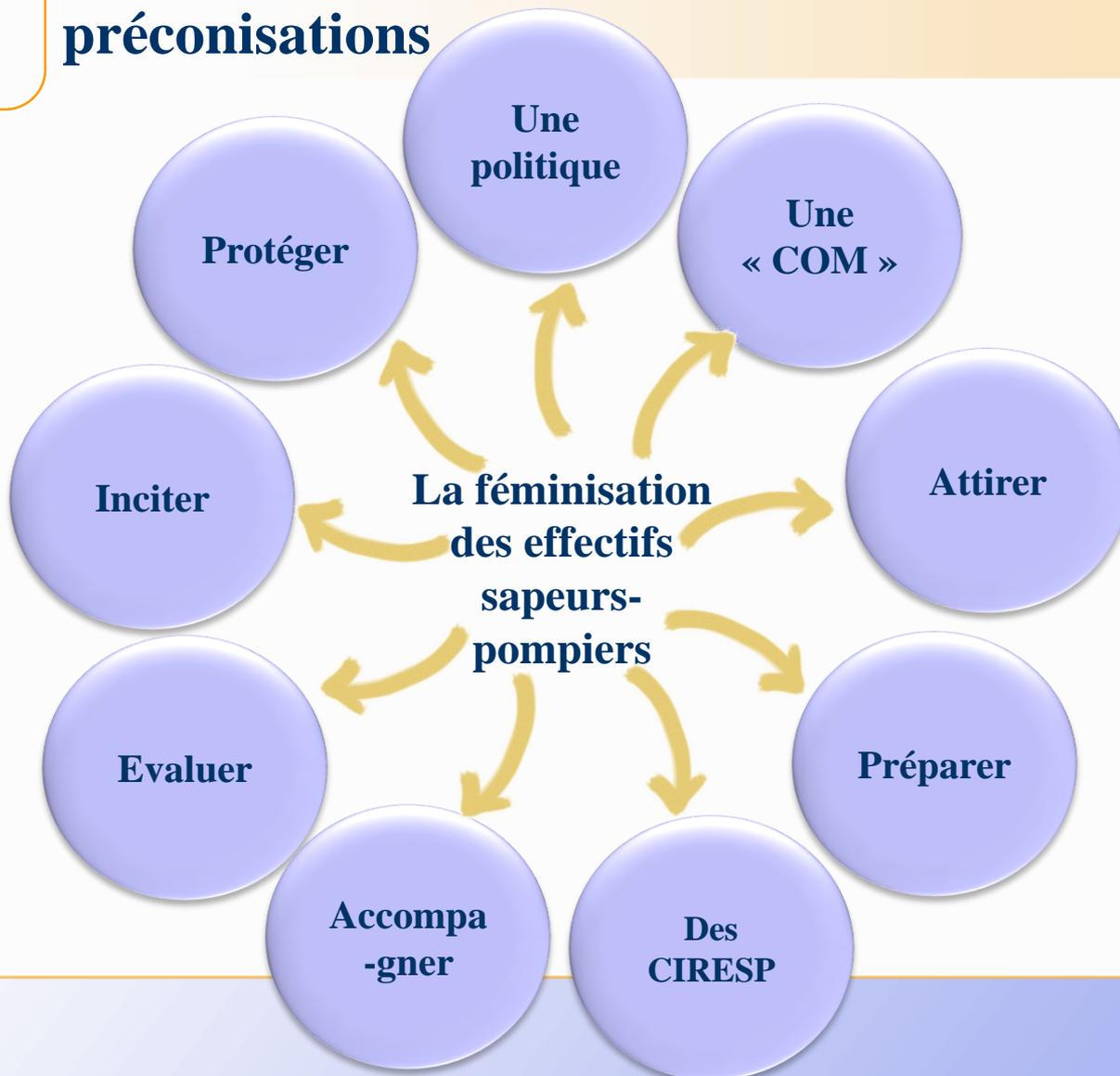


Chargée de mission relations avec l'ENS SUP

Cibler les forts potentiels

Partenariats ENSOSP Universités

Une stratégie basée sur un ensemble de 9 préconisations

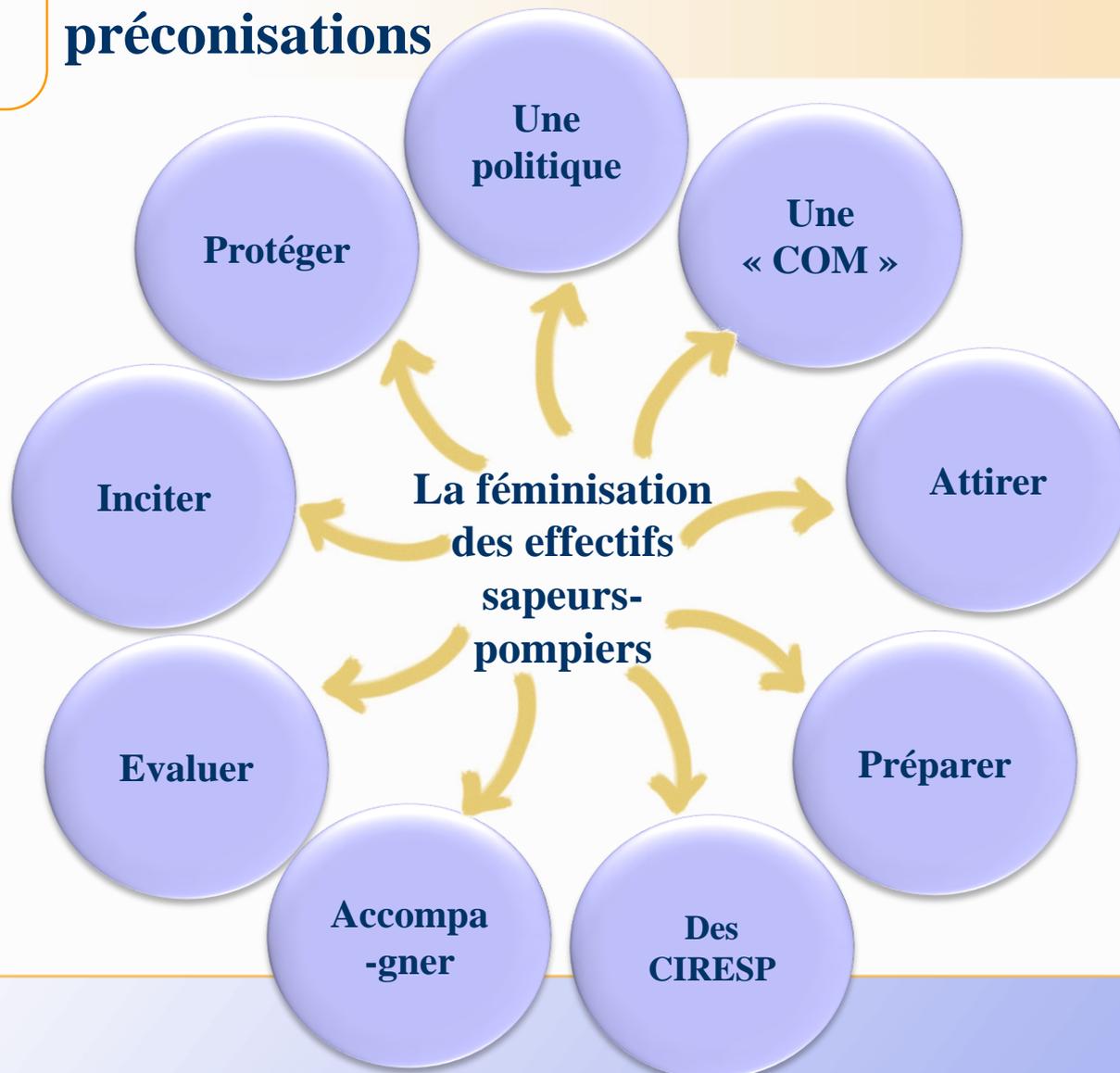


Sensibiliser
éduquer à
l'égalité

Adapter les
locaux et
conditions
de travail

Adapter les
tenues

Une stratégie basée sur un ensemble de 9 préconisations



Référente mixité SIS

Marrainage, associations et réseaux des femmes SP

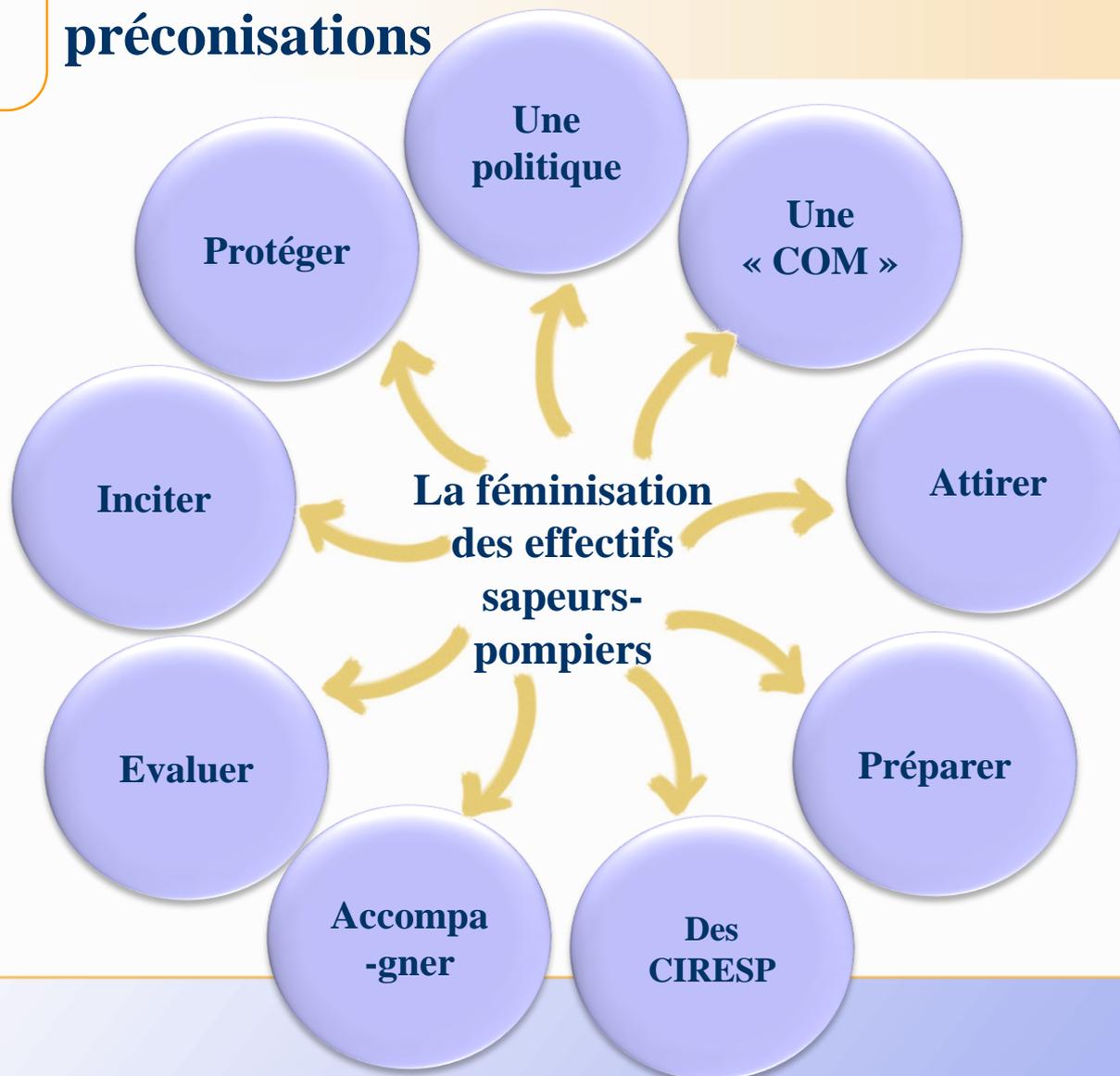
Conventions avec les crèches et périscolaires

Binôme Homme / Femmes

Identifier les besoins et collecter les candidatures

Repère sur tout le territoire national

Une stratégie basée sur un ensemble de 9 préconisations

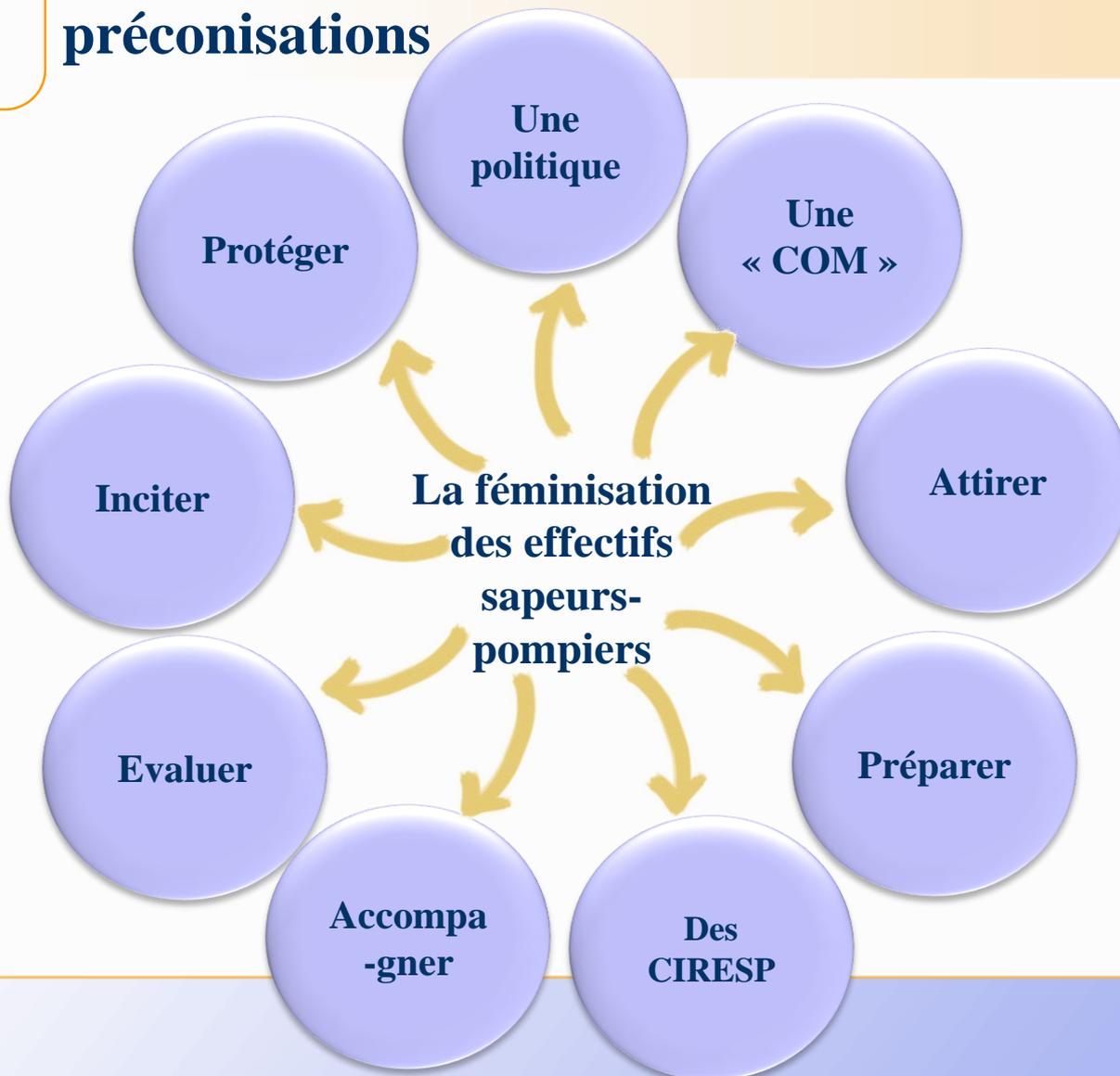


Indicateurs de qualité

Ouvrir l'institution aux chercheurs

Analyser les cessations

Une stratégie basée sur un ensemble de 9 préconisations



Correspondante mixité CIS

Imploser le plafond de verre

Former les cadres (à l'accueil)

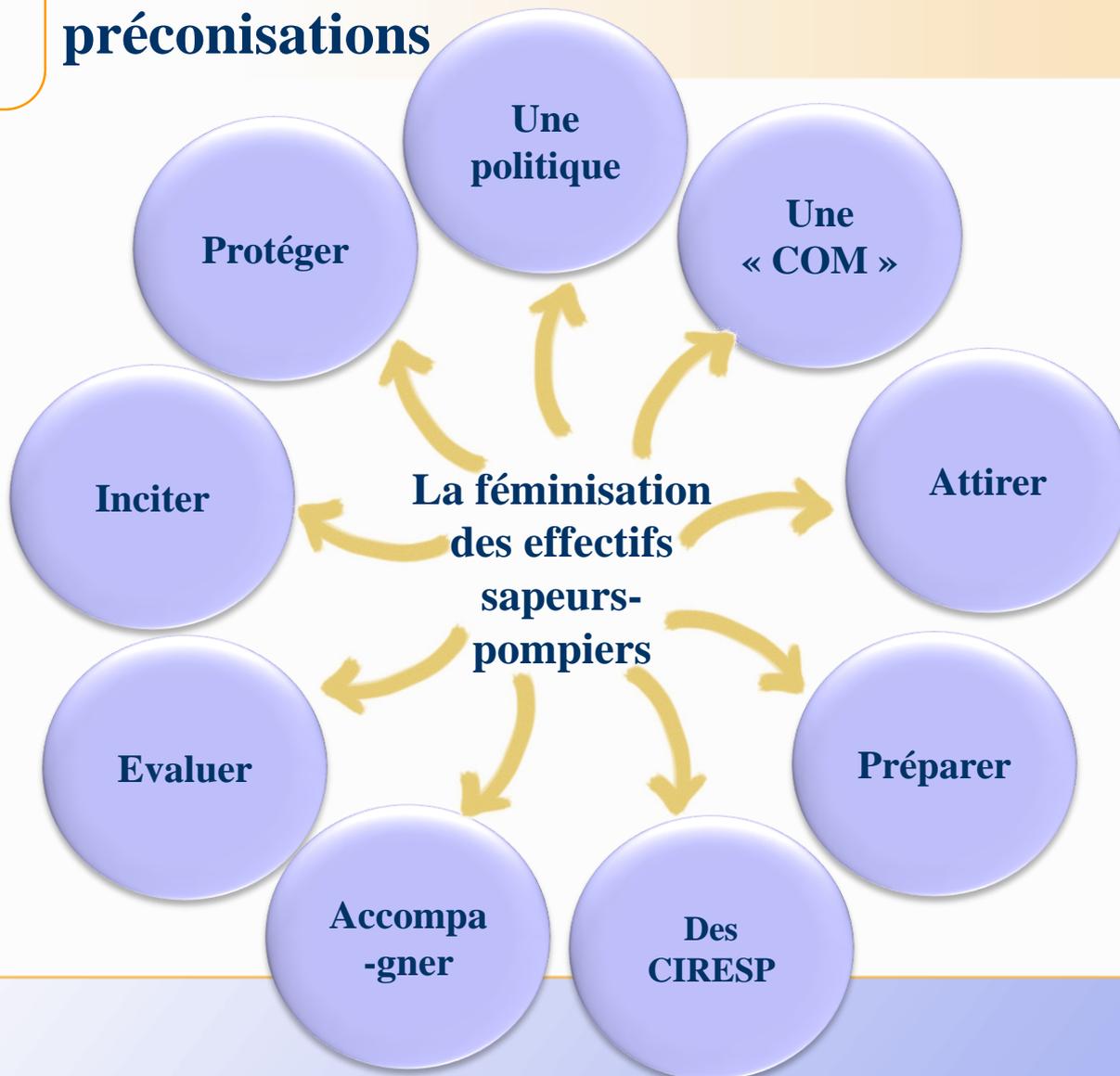
Une stratégie basée sur un ensemble de 9 préconisations

Créer une cellule

« Clivages »

Relever et sanctionner

Le collectif est un régulateur



La féminisation

L'implication
des hommes et en
particulier des chefs

Les conditions

1

La continuité
de
l'action

2

La primauté
des compétences
dans les choix

3

Un défi à poursuivre

4

Le développement
de
facilitateurs collectifs



La féminisation

Défi

S'agit-il d'une véritable volonté d'ouverture de l'institution aux femmes, ou d'une simple adaptation de la corporation, pour garantir et fiabiliser la distribution des secours sur l'ensemble des territoires ?

Conviction

Sapeur-pompier ne se conjugue pas au masculin ou au féminin.
Sapeur-pompier, c'est un épïcène, car notre finalité est universelle :
« Porter secours ». Alors ouvrons-nous à la diversité la plus large pour que l'institution soit la plus représentative de la population.

Hommage

« Ma revendication en tant que femme c'est que ma différence soit prise en compte, que je ne sois pas contrainte de m'adapter au modèle masculin ».

A la mémoire de Madame Simone Veil

Nous vous remercions de votre attention



Annexes

Plan du mémoire

Les données chiffrées

Le plan de nos travaux de recherche

INTRODUCTION

LA DÉMARCHE DE RECHERCHE

PARTIE 1 - le contexte de la féminisation et ses enjeux

PARTIE 2 - l'image des sapeurs-pompiers : mythe ou réalité ?

PARTIE 3 - la féminisation des effectifs de sapeurs-pompiers :
un vrai défi pour la politique managériale de recrutement des sis

PARTIE 4 - croisement des hypothèses et préconisations

CONCLUSION : vers une mixité réelle

Evolution prévisible vers une mixité réelle

...de l'accès
à l'avancement...



i

Taux (global) de réussite aux examens et concours des LTN
11% pour les hommes
0,6% pour les femmes

Grade	2011		2015		Ecart 2011 / 2015		Evolution en % entre 2011 et 2015	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
SPP								
LTN	69	1 607	92	3 678	+23	+2 071	33%	129%
CNE	85	1 384	104	1 376	+19	-8	22%	-1%
CDT	30	916	37	1 038	+7	+122	23%	13%

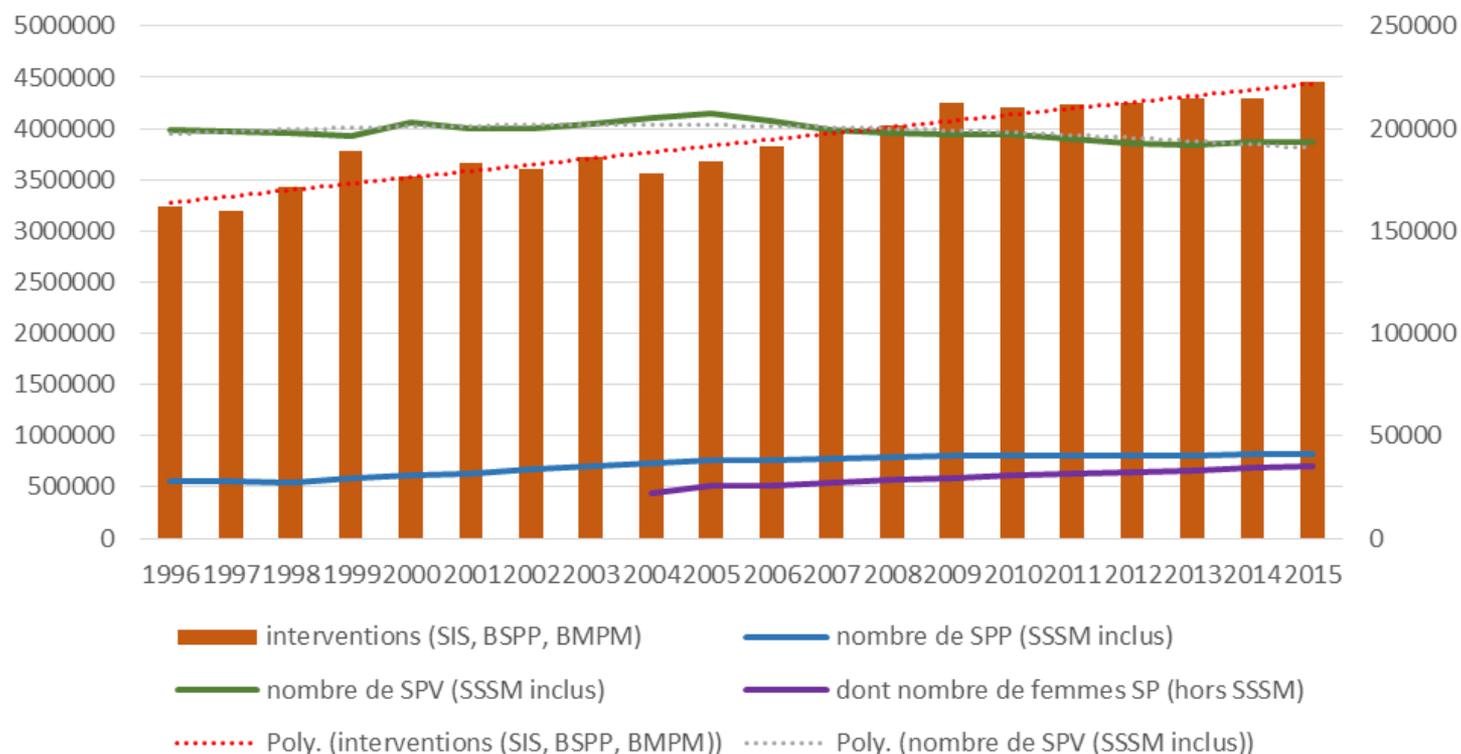
Illustration du plafond de verre ou labyrinthe



LCL	11	522	13	555	+2	+33	18%	6%
COL	2	176	3 (SIS : 33, 56, et 82)	194	+1	+18	50%	10%

Evolution prévisible vers une mixité réelle

Représentation des effectifs sapeurs-pompiers par statuts (SSSM inclus) et évolution des interventions



Effet ciseau symbolique en 2008

Les attentes des femmes portent sur :

Conciliation vie privée vie SP	S'adapter à la féminisation-garde d'enfants- aide aux devoirs	68
	Evolution des mentalités-respecter les femmes	55
Management	Formation de sensibilisation/développement solidarité femme/homme	23
	Partage + portage encadrement + accompagnement	19
	Bonne prise en compte anté et post maternité-pas de frein à l'avancement	14
	Féminisation des encadrements de formation/manœuvre/Jury	8
	Marrainage	3
	Centre de recrutement féminin	1
Matériel/casernement/habillement	Adapter le matériel + habillement	52
Cellule de veille	Lutte contre le sexisme/machisme/sanctions	44

Les attentes des femmes portent sur :

Communication	Accessibilité de la profession	43
	Mixité de la communication	43
	Valoriser les femmes interne externe	27
	modifier l'image du SP	17
	Susciter des vocations des le plus jeune âge	13
	Mixité des campagnes de recrutement	10
	Mieux faire connaître notre activité/profession	8
Missions dévolues aux femmes	Différenciation des missions	24
	Toutes missions	4
Visibilité	Quotas poste à responsabilités féminisation par le haut SPP/SPV. Quota par structures	21

Les attentes des femmes portent sur :

Recrutement	Aux femmes de s'adapter-pas de discrimination positive	20
	Vérifier compétence/Motivations	20
	Barèmes asexués	12
	Adapter les critères d'entrée	8
Autres	Assez de femmes	6
	Adapter les séances de sport réduire le foot	3
	Réseau de femmes	3
	Aide à la progression physique	1
	Jalousies femmes de collègues	1