

# Les DOSSIERS

Juin 2022

SAPEURS • POMPIERS

Web



Sapeurs-pompiers de France

**CAP SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE  
ET LA DIVERSITÉ**

SAPEURS • POMPIERS  
DE FRANCE

Les Éditions



Sapeurs-pompiers de France

# Cap sur l'égalité professionnelle et la diversité



Plus de deux ans après sa création, le groupe de travail (GT) fédéral Égalité - Diversité s'apprête à déployer son arsenal d'outils dans toutes les structures décentralisées du réseau des sapeurs-pompiers de France. Objectif : apporter plus d'égalité et de diversité au sein des effectifs.

Texte Pauline Catalan  
et Kadiata Thiam

**J**amais le sujet de l'inclusion n'aura été autant d'actualité chez les sapeurs-pompiers que ces dernières années. En 2021, selon les dernières statistiques de la Direction générale de la sécurité civile et de la gestion des crises (DGSCGC) (2022, chiffres de 2021), les femmes représentaient 20 % des effectifs chez les « soldats de la vie ». Un pourcentage en dessous des attentes du ministère de l'Intérieur et de la Fédération nationale des sapeurs-pompiers de France (FNSPF). Adoptant une politique volontariste, cette dernière a tenu à mettre en place, en 2019, un groupe de travail (GT) dédié à l'égalité et à la diversité. Ce groupe est chargé de faire progresser l'égalité professionnelle et de l'assurer dans les faits, tout comme la promotion de la diversité au niveau du recrutement et des engagements.

Composé de 12 membres, le groupe de travail Égalité et Diversité, piloté par la commandante Céline Guilbert du Service départemental d'incendie et de secours (Sdis) de la Vienne (voir portrait), commence, en 2020, par établir un état des lieux. Parmi les constatations, une communication timide sur la féminisation et la diversification des effectifs, ainsi que des comportements réfractaires au recrutement de personnes issues des zones rurales isolées ou des quartiers ciblés par les politiques de la ville. « Très peu de femmes occupent les plus hautes fonctions de notre institution, et je crois savoir qu'aucun directeur ou directrice départementale n'est issu des minorités visibles », annonce d'emblée Hermi Shemseddin, référent national du groupe de travail (voir portrait).

### Une nouvelle feuille de route

Après une analyse croisée du plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de Marlène Schiappa, alors ministre déléguée auprès du ministre de l'Intérieur,

chargée de la citoyenneté, et de sa première feuille de route, le groupe de travail sort, en 2021, un nouveau plan d'action destiné à être décliné dans l'ensemble du territoire au plus vite.

Ce plan est construit autour de quatre axes : communication, recrutement - accueil, formation et prévention. Dans le domaine du recrutement et du parcours de carrière, par exemple, le groupe de travail prévoit de conseiller l'instauration d'un quota de 25 % de candidats féminins admis aux concours d'officier de sapeurs-pompiers professionnels, tant externes qu'internes, tout comme pour les examens professionnels ou encore l'ouverture d'une classe préparatoire intégrée (CPI) au niveau de l'École nationale supérieure des officiers de sapeurs-pompiers professionnels (Ensosp) pour favoriser la diversité. Cela devrait remédier au problème de recrutement et d'accueil des personnels minoritaires, laissés actuellement à la libre appréciation des Sdis.

### Des référents dans chaque département

Au-delà de ce plan d'action, le groupe travaille sur le développement d'un réseau de « référents égalité - diversité » (RED) chargé d'aborder les questions d'égalité et de diversité au niveau départemental. « Notre particularité, c'est d'avoir créé un binôme mixte pour aborder ce sujet. Aujourd'hui, nous avons pour mission de faire monter en puissance ce réseau, aussi bien en métropole que dans nos territoires ultramarins », poursuit Hermi Shemseddin.

Ces référents locaux auront à leur disposition une « boîte à outils » leur permettant de décliner au niveau local la feuille de route du groupe de travail, ainsi que le plan d'action national du ministère de l'Intérieur relatif à l'égalité professionnelle entre femmes et hommes. Une action qui figure par ailleurs parmi les orientations-clés de la seconde mandature de Grégory Allione, président de la FNSPF et de l'Œuvre des pupilles orphelins (ODP). ▲

## TÉMOIGNAGES



### Céline Guilbert, une vocation précoce\*

Originaire du Finistère, la commandante Céline Guilbert s'engage très tôt comme sapeur-pompier volontaire, en suivant un DUT « Hygiène, sécurité et environnement » à Lorient. Par la suite, elle devient officier professionnel à Saint-Brieuc (Côtes-d'Armor) pour passer, à l'âge de 24 ans, cheffe du CSP de Dinan. Après un passage en Loire-Atlantique comme chargée des opérations du groupement territorial de Nantes puis chef de mission citoyenneté, elle devient chef de groupement ressources humaines et de la formation au Sdis de l'Aube. Elle est aujourd'hui cheffe de groupement territorial au Sdis de la Vienne, coordonnant 45 CIS.

Et côté associatif ? « En tant que cheffe de centre dans les Côtes-d'Armor, j'ai été rapidement sollicitée pour faire partie du CA de l'UDSP, ce qui m'a permis de découvrir le réseau sapeur-pompier avec sa partie solidarité, notamment pour aider les SP en difficulté, même si le fonds de solidarité n'était pas encore né. Cela m'avait tout de suite marquée », se souvient-elle. Occupant le poste de secrétaire générale adjointe, elle est alors également active dans la commission des SPP. À son arrivée en Loire-Atlantique, le président d'union la sollicite aussitôt. Elle s'engage alors dans le conseil d'administration (CA) de l'union, tout en étant suppléante au CA de la Fédération. Titulaire du CA ensuite – en tant que première femme et plus jeune membre de cette instance –, elle entre au comité exécutif en 2012, en charge de la Jeunesse et de la Diffusion de la culture de la sécurité civile. « En 2015, je deviens la première femme vice-présidente de la FNSPF », se remémore-t-elle. Lors du premier mandat de Grégory Allione, elle se charge ensuite du portefeuille « développement des compétences, diversité et innovation ».

Et l'origine de l'actuel groupe de travail fédéral ? « Sous le président Éric Faure, le directeur général de la DSC de l'époque, le préfet Laurent Prévost, m'a fait participer à la rédaction d'une note pour développer la féminisation du métier / de l'engagement. J'ai alors été amenée à proposer la constitution d'un groupe de travail national sur ce thème, que j'ai été ensuite coanimé avec Jean-Philippe Venin. » La suite va de soi. Lors de la création du groupe de travail de la Fédération, Céline Guilbert est tout naturellement sollicitée pour en assurer la coordination. Et depuis, les actions ne manquent pas : plan d'action, séminaire, constitution de binômes dans les départements « Un beau bilan, mais beaucoup reste encore à faire dans le domaine », conclut-elle avec le sourire.



### Sabrina Depret, femme et officier de sapeurs-pompiers

Chevalier de l'ordre national du Mérite, le lieutenant Sabrina Depret du Sdis de l'Allier

fait partie des femmes occupant un poste à responsabilité. Première vice-présidente de l'UDSP 03, l'officier professionnel travaille entre autres sur la féminisation du métier. Pour elle, l'intégration passe d'abord par la sensibilisation : « Il est tout à fait possible pour les femmes de gravir les échelons dans leur travail, explique-t-elle, mais elles sont parfois les premières à s'imposer des limites. Les femmes elles-mêmes sont donc les premières à convaincre ! »

Très mobilisée sur la thématique de la solidarité dans son département, Sabrina Depret s'intéresse aussi à la diversité, notamment à travers des sujets d'ordre social, culturel ou encore ceux liés à l'orientation sexuelle. Et elle est aussi particulièrement attachée au sujet de l'équité.



### Hermi Schemseddin, ou l'art d'être multitâches

Tel le « slash » (barre oblique) qui structure les éléments des adresses URL, Hermi Schemseddin occupe différentes fonctions au sein de la Sécurité civile : officier de garde au Centre opérationnel de gestion interministérielle des crises (Cogic), SPV au Sdis 35, mais aussi sapeur-sauveteur. Déjà très impliqué dans les sujets liés à la politique jeunesse au sein des Armées comme le service national universel, il partage sa connaissance du terrain et des institutions pour développer le réseau égalité diversité (RED) chez les sapeurs-pompiers qui sera une ligne de force avec les autres directions du ministère de l'Intérieur dont la Gendarmerie nationale et la Police nationale. Désigné, avec Laetitia Chartrain, comme référent national du groupe de travail, il s'active pleinement dans l'élaboration d'un plan d'action national avec le groupe de travail fédéral. Après la nomination de la nouvelle Première ministre et afin de catalyser les objectifs d'égalité et de diversité au sein de l'institution des sapeurs-pompiers, il est important d'aborder le parcours de carrière, la communication interne et externe, la formation et la prévention. « Il existe toujours des freins comme ce biais cognitif où l'image du super-héros est adossée au sapeur-pompier. Il est encore possible de la faire évoluer, notamment à travers la diversité des profils recrutés », plaide Hermi Schemseddin, « Schem » pour les intimes.





## Claude Vidal, engagé sur tous les fronts

À deux reprises, en 1982, le capitaine Claude Vidal se voit refuser un emploi. « Occuper un poste de chef comptable tout en ayant un engagement de SPV n'était pas concevable pour ces employeurs potentiels », se souvient l'officier, sapeur-pompier professionnel (SPP) au Sdis des Pyrénées-Atlantiques. Président de l'union départementale des sapeurs-pompiers (UDSP) 64 également, Claude Vidal, engagé, aime particulièrement s'impliquer dans des sujets liés au domaine social. Formateur au Sdis depuis 1983 et à l'Ensosp depuis 2006, il pilote en ce moment, en partenariat avec d'autres organismes, un projet d'intégration de personnes porteuses de handicap chez les sapeurs-pompiers. « Sur le plan de l'inclusion, il n'y a rien de mieux que l'enseignement des gestes et techniques du secourisme aux personnes porteuses de handicap », précise-t-il. En résumé, Claude Vidal aura finalement consacré toute sa vie aux sapeurs-pompiers...

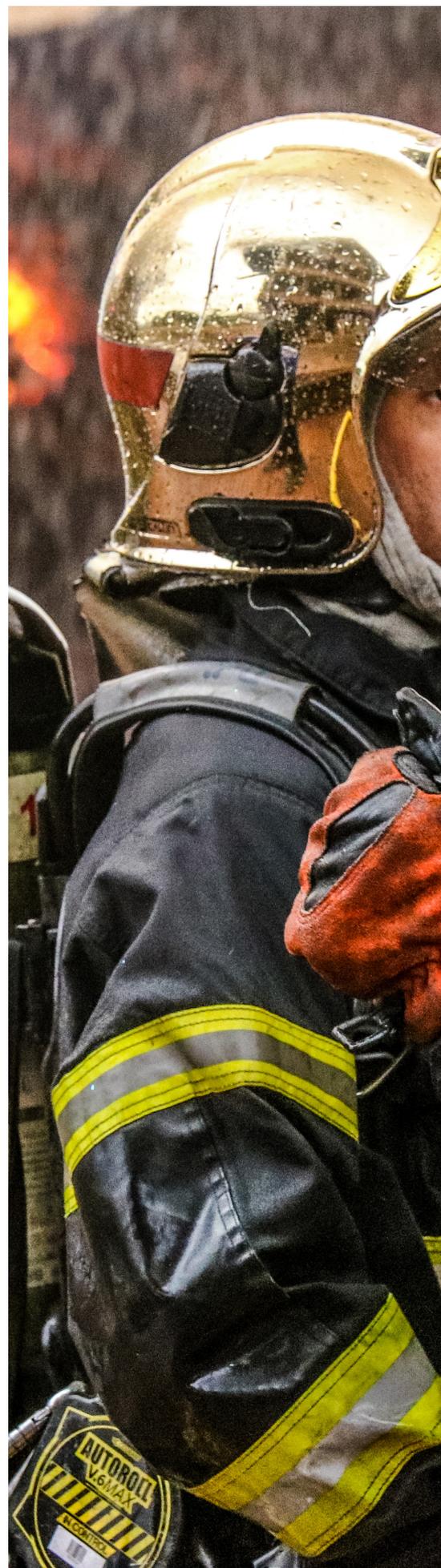


Julien Laine



## Arnaud Vallois, tout donner pour la mixité

Du haut de ses 34 ans d'engagement, le commandant Arnaud Vallois garde toujours le même « mordant » pour le volontariat. Président de l'union départementale des sapeurs-pompiers des Alpes-de-Haute-Provence depuis 2007, le SP professionnel consacre la quasi-totalité de son temps aux actions en faveur de la mixité et de l'égalité. « On ne travaille peut-être pas pour les sapeurs-pompiers d'aujourd'hui, mais en tout cas pour nos jeunes de demain », explique-t-il. Dans ce département, – le plus féminisé de France au niveau des sapeurs-pompiers (27 %) –, il poursuit ses actions en faveur d'une plus grande intégration féminine, mais pas seulement : « Ici, nous faisons en sorte qu'il y ait de plus en plus de recrutements de femmes sapeurs-pompiers mais aussi de jeunes en difficulté », poursuit-il. Arnaud Vallois vient de rejoindre le groupe de travail. Pour cette nouvelle aventure, il compte avant tout partager son expérience et recueillir les informations issues du groupe pour les mutualiser avec toute la région sud-méditerranéenne.





**Laetitia Chartrain,**  
donner un coup de  
pouce à la diversité

Engagée dans le domaine du volontariat depuis 2004, Laetitia Chartrain, lieutenant professionnelle, est une habituée des sujets liés à l'égalité. En poste au Sdis de la Haute-Garonne, elle a intégré le groupe de travail grâce aux différentes actions qu'elle mène dans son département. Son objectif principal ? Participer à la réalisation d'un service public encore plus optimisé par le biais de la diversité, notamment au niveau des territoires, des origines et des genres. Par ailleurs, avec ses collègues, elle travaille sur la formation de référents départementaux pouvant porter les sujets liés à l'égalité et à la diversité au sein de tous les centres d'incendie et de secours de France et de Navarre. « *Promouvoir la diversité, c'est faire appel à toute catégorie de personnes, et particulièrement à celles qui ne sont pas issues de notre milieu* », tient-elle à souligner.



**Morgane Casset,**  
juriste et activiste

Titulaire d'une licence de droit et d'un master en science politique, Morgane Casset est la seule Pats (personnel administratif, technique et spécialisé) du groupe. Référente « Écologie et gestion des énergies » au Sdis de Haute-Garonne, elle a développé un intérêt particulier pour les sujets touchant à l'égalité et à la diversité. Au sein du groupe de travail, la jeune femme s'occupe du juridique, des projets de financement et de la formation. Pour Morgane Casset, ce groupe de travail permet d'avoir un réel impact sur le terrain. « *Lorsque, un jour, les thèmes de l'égalité et de la diversité ne seront plus considérés comme un sujet à part entière, on aura bien travaillé. Il faut faire en sorte que la différence soit une force et non pas un critère de distinction* », conclut-elle.



## Sophie Baroni, les sujets d'égalité vissés au corps

Depuis toujours, l'égalité et la diversité ont été au centre des projets de la sergente Sophie Baroni, vice-présidente de l'UDSP de l'Aude. En 2016, elle pilote un groupe de travail sur la féminisation des effectifs au sein de son département, avant de se voir désignée référente égalité et diversité de l'UDSP 10. « On m'a proposé d'intégrer ce groupe de travail en raison de mon attachement à cette thématique », avoue-t-elle. Celle qui est désormais référente communication du groupe de travail aborde plusieurs problématiques en lien avec le thème. « Nous souhaitons travailler sur les notions de handicap ou de catégorie socioprofessionnelle, tout en cherchant à être un élément moteur et d'appui pour les Sdis et les unions. »

Un conseil pour une femme permettant d'être intégrée plus facilement chez les sapeurs-pompiers ? « Ne jamais se présenter en tant que femme, mais plutôt comme "sapeur-pompier" », dit-elle avec le sourire.



## Isabelle Bérard, l'une des pionnières

Jusqu'à présent, l'engagement, puis la carrière d'Isabelle Bérard se sont déroulés dans les Bouches-du-Rhône, hormis un passage au CIS de Nevers (58). Responsable sociétal de l'établissement Sdis 13 depuis 2020, la lieutenant-colonelle Bérard a débuté sa carrière « lorsque peu de femmes étaient dans les rangs. On nous appelle maintenant "les pionnières" mais à l'époque, nous avions juste envie de participer aux interventions au même titre que les autres, se souvient-elle, poursuivant : J'ai dû surmonter des obstacles mais aussi vécu des moments intenses de partage et d'immense satisfaction au hasard des rencontres et des interventions. »

Pour Isabelle Bérard, la mise en réseau des référents égalité / diversité des UDSP grâce au GT constitue un vrai projet phare, permettant de faire remonter les bonnes pratiques mais aussi d'essaimer les grands principes : Je suis persuadée du fait que l'égalité et la diversité sont un gage de réussite pour toute organisation. Et je souhaite apporter ma modeste contribution et mon expérience pour travailler collectivement afin d'atteindre cet objectif ».

Avant de conclure : « Beaucoup de projets – d'égale importance – restent toutefois à développer : mettre en place des dispositifs de signalement des actes de discrimination, travailler sur la prise de responsabilité des femmes au sein des Sdis, tout en ouvrant les Sdis à des publics plus larges ».



## Blandine Lefort, une figure de la parité

« L'égalité est un concept qui doit s'appliquer dans les deux sens, qu'on soit homme ou femme », observe la commandante professionnelle Blandine Lefort, cheffe de Groupement territorial au Sdis d'Eure-et-Loir. Comme ses collègues du groupe de travail, elle mène depuis plusieurs années des actions en faveur de l'égalité sur le plan local, en Seine-Maritime. Blandine Lefort milite ainsi pour plus de diversité chez les sapeurs-pompiers. « L'échange des différents points de vue et de manières d'être permet d'avancer. Ne pas s'en servir, c'est se priver d'une richesse essentielle pour la performance du service », tient-elle à faire remarquer. La commandante se bat en outre pour une meilleure cohabitation entre activité professionnelle et vie personnelle. « L'égalité doit être en accord avec l'évolution de la société et des styles de vie. Pour faciliter l'inclusion, nous devons faire évoluer nos habitudes et nos mentalités dans le cadre du travail », soutient-elle.



## Nancy Loger, faire changer les mentalités

Petite, Nancy Loger rêvait d'être SP professionnel, comme son père (hélas décédé aujourd'hui). Mais c'était sans compter les obstacles auxquels elle a dû faire face. « Certains de mes collègues m'ont fait comprendre que j'avais eu le concours parce qu'il y a un quota à respecter », se souvient-elle avec regret. Malgré ce chemin plutôt sinieux, en 2018, la jeune professionnelle réussit son pari : elle rejoint le Sdis de Seine-Maritime. Elle intègre alors le groupe de travail, pour travailler notamment sur l'intégration des personnes issues des couches vulnérables de la population : « J'essaye de mettre en œuvre des projets car la volonté de tendre vers une égalité homme / femme n'est pas encore d'actualité dans mon département », explique-t-elle. Et d'ajouter : « Une femme SP peut apporter autant sur le terrain qu'à la direction du Sdis ». D'après elle, l'une des actions principales à mener est de faire en sorte que davantage de femmes s'engagent dans le commandement.



Maximilien Lemaire

**« Vaillante » :**  
sortie du film en DVD et VOD  
le 1<sup>er</sup> juin 2022.