



EMETTEURS :
VERONIQUE FOUQUIER ET LAETITIA
CHARTRAIN, CO-ANIMATRICES DU GT
EGALITE

DESTINATAIRE :
SECRETARIAT – CLAUDINE LESAGE
C.LESAGE@POMPIERS.FR
POUR TRANSMISSION ULTERIEURE CE-
CA ET SERVICE RELATIONS
INSTITUTIONNELLES

COMPTE RENDU DE REUNION

Groupe de travail Egalité – Site de la DDSIS 31
22/03/2021 – 23/03/2021

I. ARBITRAGES SOLLICITÉS :

- Validation fiche de mission binôme égalité pour diffusion auprès des PUD/PUR
- Porter le projet de série TV sur les femmes SP du producteur et réalisateur Pierre Javaux (le cœur des hommes, les enfants du Pays, le pianiste) au plus haut niveau pour une diffusion sur France télévision
- Réalisation d'un partenariat avec l'association « femmes de l'intérieur »
- Réaliser un webinar sur le sujet de l'égalité

II. MEMBRES PRÉSENTS (SUR SITE OU EN VISIO-CONFERENCE)

Thibault CHUFFART : Chargé de missions – Cabinet et Relations institutionnelles – FNSPF

Sabrina DEPRET : Vice-présidente de l'UDSP 03, Officier SPV au CS NEUILLY LE REAL
– Manager à la Banque Postale

Céline GUILBERT : Vice-Présidente de la FNSPF – Chef de groupement du SDIS 86 ;

Laëtitia CHARTRAIN : Officier SPP de centre CSP ST GAUDENS – Membre du comité de pilotage du Colloque Egalité Femme-Homme au SDIS 31 ;

Véronique FOUQUIER : Officier Adjointe au Chef du CTA CODIS du SDIS 64 – Représentante de la FNSPF au sein de la Commission des femmes du CTIF ;

Schemseddin HERMI : Officier cadre de Coordination et de planification en Défense et Sécurité civile au COGIC, SPV au SDIS 35 ;

Blandine LEFORT : Officier SPP, Adjointe au Chef de groupement des affaires réservées du SDIS 76 – Représentante régionale de la Mixité-Diversité au sein des SDIS64 ;

Claude VIDAL : Président de l'UDSP 64 - Officier SPP au Service Développement du Volontariat du SDIS 64, administrateur à la FNSPF, conseiller technique de Céline GUILBERT, administrateur à la MNSPF.

Invités: Mme Morgane CASSET, CNE Jérôme CHIALVA, CL LEGAY , Eric BROCARDI, Olivier RIOU, Damien CORBAUX

III. MEMBRES ABSENTS OU EXCUSÉS

Sans objet

IV. ORDRE DU JOUR

- 1/ Accueil et présentation du programme des deux journées
- 2/ Entrevue avec Eric BROCARDI
- 3/ Présentation du questionnaire à l'attention des DDSIS, réalisé par la DGSCGC
- 4/ Présentation du Plan Egalité Professionnelle du Ministère de l'Intérieur
- 5/ Entrevue avec Pierre JAVOT (Producteur Cinématographique)
- 6/ Entrevue avec Damien CORBAUX (SPP SDMIS69 et thésard sur l'égalité)
- 7/ Présentation de la cellule « Déontologie » du SDIS 31 – Partage d'expérience
- 8/ Présentation, analyse et actualisation de l'analyse croisée entre le Plan ministériel et la feuille de route du groupe de travail
- 9/ Etude et finalisation de la fiche de poste des futurs « Binômes Egalité »
- 10/ Identification des prochaines échéances et clôture du meeting

V. ENTREVUE AVEC E.BROCARDI

Eric BROCARDI, directeur de la communication et de l'animation réseau de la FNSPF, se joint à nous pour convenir des opérations « communication » à mettre en œuvre dans le cadre de notre plan d'action. Voici la liste de ces travaux prévisibles :

- Réaliser une campagne de communication avec un spot type « Pause-café Pompiers » pour initier une dynamique au sein de l'institution ;
- Réaliser la promotion de l'engagement de la FNSPF lors d'un webinar du président et une personnalité engagée sur ces enjeux (politique, journaliste, artiste, sapeur-pompier) ;
- Présenter les actions en cours et futures sur le thème de l'égalité. Etre dans l'information et dans l'appui des territoires ;
- Proposer un kit presse pour réagir aux remontées d'harcèlements qui seraient diffusées dans les médias, sans qu'une enquête de commandement soit diligentée ;
- Prendre en charge le binôme « Egalité », dès sa désignation. Identification de la presse dite « grand public » pour la communication externe (couverture du magazine « Elle » par exemple) ;

- Organiser la communication sur les salons étudiants et collaborer avec l'ONISEP et le Ministère de Education Nationale, de la Jeunesse et des Sports ;
- Contacter les revues étudiantes afin d'aborder ces thématiques et promouvoir l'Institution ;
- Chercher à intégrer aussi la montée en puissance du Service National Universel ;
- Rencontrer les associations, celle des départements de France, Article 1, Les Déterminés, Chemins d'avenir, Resp- Ecoles de services publics, L'Ascenseur, Les Expertes, ENA 50-50, Club21...
- Communiquer sur les réseaux sociaux et s'associer aux groupes de Média

VI. PRESENTATION DU QUESTIONNAIRE

Véronique FOUQUIER présente le questionnaire relatif aux mesures en faveur des femmes dans les services d'incendie de secours, édité et envoyé par la DGSCGC aux DDSIS, en date du 5 mars 2021, à l'ensemble du groupe. Il s'articule autour de trois thèmes : le recrutement, l'intégration et les parcours, ainsi que la prise en compte des comportements sexistes.

Le Préfet de la DGSCGC, précise dans son message, la création d'une mission dédiée à la féminisation des métiers de la sécurité civile, avec la nomination de Mme MERIGNANT à ce poste, en indiquant ses axes de travail (état des lieux et propositions d'action).

A l'unanimité, le groupe décide qu'aucun questionnaire complémentaire ne sera envoyé dans les SDIS, au vu de l'actuelle sollicitation des directeurs.

VII. PRESENTATION DU PLAN EGALITE MI

Schemseddin HERMI et Véronique FOUQUIER présentent le plan Egalité du Ministère de l'Intérieur à l'ensemble des membres du groupe, avec un focus sur la mesure 10, relative aux SDIS.

VIII. ENTREVUE AVEC P.JAVAUX

Le producteur cinématographique, Pierre JAVAUX présente son projet de film, suite à son immersion au sein du SDIS31, en Mars 2019. Laëtitia CHARTRAIN nous partage le synoptique du film.

Pierre JAVAUX est particulièrement sensible au milieu des sapeurs-pompiers et en particulier à la présence des femmes au sein de la profession. Il nous expose ses motivations pour réaliser un tel projet :

A l'origine de ce projet, il y a une interrogation. Père de quatre filles, il a toujours été sensible aux épreuves qu'elles devraient affronter si elles choisissaient un milieu professionnel outrageusement dominé par les hommes, si ce choix donnait un sens à leur vie !

Le cas des Femmes Sapeurs Pompiers lui a paru exemplaire.

Il a enquêté, interviewé de nombreuses femmes. Puis, invité par le SDIS de Haute Garonne, il a pu, en immersion quelques semaines, rencontrer et accompagner les femmes SPP : « J'ai été bluffé par leur courage, parfois bouleversé par les humiliations que certaines avaient dû subir... »

Il est convenu que Céline GUILBERT valide la collaboration de la FNSPF auprès du comité exécutif et sollicite également le soutien de la haute fonctionnaire en charge de l'égalité des

droits et missionnée pour décliner le plan d'actions en faveur de l'égalité femmes-hommes du ministère de l'intérieur (Mme la préfète Fadela BENRABIA).

IX. ENTREVUE AVEC D.CORBAUX

Damien CORBAUX se présente et nous explique ses intentions et ses motivations, au sujet de la rédaction d'une thèse sur l'intégration des femmes chez les SP.

Il est Sapeur-pompier professionnel à LYON (SDMIS) depuis vingt ans, il a réalisé, parallèlement à mon activité professionnelle, un Master « Recherche en Sciences Humaines et Sociales en 2020.

Il souhaite désormais de poursuivre ce parcours en réalisant une thèse de doctorat sur le sujet de l'intégration des femmes chez les sapeurs-pompiers. Une directrice de thèse souhaite l'accompagner dans ce projet. Il envisage d'orienter son travail sur une approche par sexe et par compétences (intellectuelles, physiques, biologiques)

Il fait également parti d'une communauté de chercheurs, le groupe GAS (partage avec les canadiens), travaillant sur l'ergonomie.

A ce titre, il nous sollicite pour le soutenir dans sa démarche et être potentiellement recruté par la FNSPF pour travailler sur sa thèse (conventionnement de son temps de travail avec le SDMIS).

A l'issue de sa présentation Céline GUILBERT lui précise qu'elle évoquera son cas en CE et proposera éventuellement ses services à la DGSCGC, auprès de Mme MERIGNANT.

X. PRESENTATION DE LA CELLULE DEONTOLOGIE

La présence du CL LEGAY, le CNE CHIALVA et Mme Morgane CASSET a pour objectif d'alimenter notre réflexion sur l'opportunité de créer une cellule d'écoute, à travers leur expérience au SDIS 31.

Ils nous indiquent que la cellule « Déontologie » totalise un an d'expérience. Elle sert à considérer tout signalement de comportements sexistes (harcèlement moral et physique), au sein du SDIS. En revanche, elle n'offre aucune garantie de discrétion dans le signalement, à l'heure actuelle. L'objectif est de détecter, signaler, qualifier et traiter tout fait soumis à leur connaissance, avec la nomination d'un directeur d'enquête. Cette cellule se divise en deux unités : écoute et traitement.

Les membres de l'équipe souhaiteraient obtenir le label égalité-diversité.

La procédure « RH » est en cours de construction afin de créer un parcours clair pour les auteurs et les victimes. Ensuite, le groupe de travail souhaite travailler sur la communication de ce dispositif. La sanction devra être associée à un accompagnement, notamment pour éviter la récidive.

Olivier RIOU explique à son tour qu'il observe une montée du harcèlement moral, avec des sollicitations de la FNSPF de plus en plus fréquentes. Il manque en revanche et malheureusement d'éléments probants et concrets lors de ces alertes.

La nécessité de prendre en compte et traiter ces demandes fait l'unanimité au sein du groupe de travail, qui réfléchit à une organisation et une méthode de mise en œuvre.

XI. ACTUALISATION DE L'ANALYSE CROISEE DE T.CHUFFART

L'ensemble de l'équipe reprend le travail réalisé en amont par Thibault CHUFFART, qui a élaboré une analyse croisée entre le plan Egalité du MI et la feuille de route établie préalablement sur les précédentes réunions, par le GT.

Le document est donc complété, sur chacun des axes de travail formalisés dans le plan ministériel.

XII. FINALISATION DE LA FICHE D'ACTIVITE DU BINOME EGALITE

Le groupe de travail reprend la fiche de poste élaborée par Laëtitia CHARTRAIN et Schemseddin HERMI , afin de la compléter et la valider par l'ensemble.

XIII. PROCHAINE ECHEANCE

Une visio-conférence est programmée avec Mme MERIGNANT le 7 Avril 2021 à 14h00.

Il est également prévu d'organiser une nouvelle visio-conférence d'ici Septembre 2021, afin de faire un nouveau point d'étape sur l'avancée de nos travaux et préparer le Congrès national des sapeurs-pompiers à MARSEILLE en Octobre 2021.

XIV. ANNEXE

- Revue littéraire de D.CORBAUX
- Fiche d'activité « Binôme Egalité »
- Analyse croisée FDR GT - Plan Egalité MININT

le cnam

Conservatoire National des Arts et Métiers



Incendie du Borgo (Raphaël, 1514-1517)

**Master Recherche d'Ergonomie
Revue de littérature**

**Considérer l'activité réelle pour améliorer l'inclusion des femmes
chez les sapeurs-pompiers**

Damien CORBAUX

Tutrices : Sandrine Caroly - Dominique Cau-Bareille

Juin 2020

Considérer l'activité réelle pour améliorer l'inclusion des femmes chez les sapeurs-pompiers

Introduction	4
Partie 1 : Faire sa place dans les milieux d'hommes : histoire socioprofessionnelle	5
1.1 : Des pionnières dans l'ombre des hommes	5
1.2. Une mixité professionnelle récemment instituée	5
Partie 2 : Sexe et genre : des inégalités complexes	7
Partie 3 : Le travail des femmes dans les milieux masculins	9
Partie 4 : Des différences à reconnaître pour penser la mixité	11
4.1: Une réflexion récente à enrichir	11
4.2: La force physique : une dimension essentielle du métier ?	11
4.3: Adapter le travail à l'Homme...Mais aussi aux femmes	12
4.3.1 : Des équipements peu adaptés aux variabilités individuelles	12
4.3.2 : Des formations qui tiennent peu compte des différences femmes/hommes dans les Métiers à dominance masculine	13
4.3.3 : Des grossesses difficilement compatibles avec l'activité	14
4.3.4 : Articulation des sphères de vie	14
4.3.5 : Quel regard porte l'ergonomie sur ces différences ?	15
Partie 5 : Les vecteurs d'intégration des femmes chez les sapeurs-pompiers	16
5.1 : Attractivité du métier	16
5.2 : Équité Femmes/Hommes	16
5.3 : Marges de manœuvre : subjectivité au sein d'un milieu normé	17
5.4 : Travailler ensemble : vers un objectif qualitatif	18
5.5 : Se réaliser à travers son travail : un gage de santé et de performance	20
Conclusion	21
Bibliographie	22

“Our departments must be made up of a diverse workforce that is representative of the community that we serve. Fire departments miss an untapped pool of qualified, competent workers when they fail to direct recruiting efforts towards women.”

Chief Jason Martin
Upper Captiva Fire District

Table des abréviations :

ARI : Appareil Respiratoire Isolant
BTP : Bâtiments Travaux Publics
CO : Monoxyde de carbone
CTIF : Comité Technique International de prévention et d'Extinction des feux
DARES : Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques
DGSCGC: Direction Générale de la Sécurité Civile et Gestion des Crises
ENSOSP : École Nationale Supérieure des Officiers de Sapeurs-Pompiers
EPI : Équipement de Protection Individuelle
FSWO : Fire Service Women Ontario
ICP : Indicateurs de Condition Physique
MNTF : Métiers dits "Non Traditionnels" pour les Femmes
RETEX : RETour d'EXpérience
SAP : Secours A Personnes
SDIS : Service Départemental d'Incendie et de Secours
SDMIS : Service Départemental et Métropolitain d'Incendie et de Secours (Pour Lyon et le Rhône)
SPV : Sapeur-Pompier Volontaire
TMS : Troubles Musculo-Squelettiques
VWFS : Valley Women's Firefighter Society
WAFSA : Women And Firefighting Australasia

Annexes :

N°1 : note ministérielle du 22 août 2019 NOR : INTE1921754C - page 26
N°2 : décret 76-1007 du 25 octobre 1976 (autorisant les femmes sapeurs-pompiers) - page 33
N°3 : barèmes des épreuves sportives concours professionnel SPPNO - page 34

Avertissement : Ce travail de recherche a été partiellement réalisé dans des circonstances exceptionnelles liées à l'apparition, à l'échelle internationale, du COVID-19. Cette pandémie a contraint les français à un confinement à domicile obligatoire d'une durée de 55 jours, les obligeant à définir de nouvelles façons de travailler et à faire preuve de résilience. Cette période a ainsi favorisé le développement du télétravail, les visio-conférences et la formation en ligne, sur lesquels l'ergonomie ne manquera pas de se positionner. L'accès à la bibliographie a été perturbé par la fermeture des bibliothèques et universités. Cela a mis en évidence la plus-value des plateformes de recherches en ligne. Cependant, les textes les plus anciens ou en accès payants restent difficiles d'accès pour les étudiants. Le lien avec les enseignants et tuteurs a également été modifié les contraignant à une adaptation imprévue et subite pour continuer à prodiguer efficacement les apprentissages.

Introduction

Sapeur-pompier professionnel et ergonome interne au SDMIS à Lyon (Service Départemental et Métropolitain d'Incendie et de Secours), je suis témoin privilégié des mutations professionnelles impactant ce milieu depuis plusieurs années. En effet, le contexte socio-économique actuel exige de repenser l'organisation du métier en profondeur. Notre environnement évolue ; les problèmes sociétaux (détresse sociale, isolement, violences urbaines, risque terroriste...), les risques sanitaires (épidémies, pandémies...), technologiques (nucléaire, radiologique, chimique, biologique, explosif...) et même naturels (épisodes caniculaires, inondations, violents feux de forêts...) sont autant de défis, organisationnels et techniques, en constante évolution, à relever pour les sapeurs-pompiers. La nature des interventions évolue, l'incendie ne représente plus aujourd'hui que 6% des interventions (DGSCGC, 2019), laissant la part belle au secours à victime (73%). De plus, un contexte économique contraint, exige une gestion toujours plus rigoureuse des ressources humaines et matérielles. Qu'ils soient volontaires, professionnels ou militaires, les sapeurs-pompiers français sont contraints à une révision organisationnelle importante. Ces mutations constituent, sur le plan humain, de nouveaux enjeux et créent une crise du sens du travail palpable chez les pompiers. La représentation qu'ils avaient de l'activité lorsqu'ils sont entrés dans le métier, qui a motivé leur choix professionnel, est-elle conforme aux missions opérationnelles (interventions), fonctionnelles (manœuvres d'entraînements, formation, préparation physique...) et communautaires (vie de caserne, activités collectives, associatives...) actuelles ?

Selon un récent sondage¹, le métier de sapeur-pompier est celui dans lequel les français ont le plus confiance (91% des personnes interrogées, devant les infirmiers, 88% et les médecins, 84%). Ce gage de confiance constitue une reconnaissance car « *Le travail de pompier est considéré comme étant l'un des métiers les plus exigeants, tant au niveau physique que psychologique* » (Woodall, 1998 in Douesnard & Saint-Arnaud, 2011, p.35). Mais, les stéréotypes véhiculés autour du métier sont nombreux et bien souvent liés à une représentation virile et machiste (le « soldat du feu » fort et courageux). Pour Pfefferkorn (2006, p.211), « Ces représentations mythiques donnent cependant une image très largement biaisée par rapport à la réalité des interventions des sapeurs-pompiers. Ces métaphores contribuent à la fois à l'héroïsation du statut de sapeur-pompier et à l'affirmation de valeurs viriles propres à ce milieu d'hommes ».

Nous pouvons dès lors nous interroger sur la place concédée aux femmes dans ce milieu traditionnellement masculin. En effet, si l'on admet facilement que l'égalité entre les femmes et les hommes dans le monde est loin d'être acquise, nous pouvons tout de même reconnaître que le gouvernement français s'est engagé dans ce sens. En faisant de l'égalité femmes-hommes la grande cause du quinquennat du Président de la République, celui-ci a amorcé un processus de réduction des inégalités dans différents domaines dont celui du travail (entendu ici comme activité rémunérée mais tenant compte également des activités domestiques), notamment dans la réforme de la fonction publique². Les sapeurs-pompiers professionnels, objets de cette étude, qui dépendent de la fonction publique territoriale³, sont, à ce titre, engagés dans ce processus. Espérons que cette volonté parvienne à se concrétiser.

Dans une première partie, nous nous intéresserons à l'arrivée des premières femmes dans les milieux de travail d'hommes, avant de différencier, dans une seconde partie le sexe du genre. Cela permettra de mieux appréhender, dans la troisième partie, ce qu'est le travail des femmes dans les milieux traditionnellement masculins. Dans la quatrième partie, nous nous interrogerons sur les différences entre femmes et hommes dans le métier de sapeur-pompier. La dernière partie nous permettra une réflexion sur les différents vecteurs d'intégration des femmes chez les sapeurs-pompiers.

¹ sondage Harris interactive, Le Nouveau Magazine Littéraire, octobre 2019, https://harris-interactive.fr/wp-content/uploads/sites/6/2019/10/Rapport-Harris-Confiance_dans_acteurs_et_personnalites-Nouveau_Magazine_Litteraire.pdf

² Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

³ Article L723-2 du Code de la sécurité intérieure

Partie 1 : Faire sa place dans les milieux d'hommes : histoire socioprofessionnelle

1.1 Des pionnières dans l'ombre des hommes

La participation des femmes à l'activité de sapeur-pompier, en France, n'est pas récente. Les archives⁴ font part de celle-ci bien avant leur légalisation. Jean Deville (1996) nous apprend par exemple que : « A Lille, un ban du 15 juin 1383, confirmé en 1397, dit que : quand la cloche sonnera, incontinent, ceux et celles, tant hommes que femmes, iront aider au feu ». Il précise également l'obligation faite, au XVI^e siècle, dans certaines villes, aux chambrières, mais aussi aux prostituées d'apporter leur aide en cas d'incendie. Selon lui, les femmes furent également tenues de participer à « la chaîne des seaux » en France mais également hors de nos frontières, comme l'atteste le tableau de Raphaël « incendie du Borgo »⁵, peint au XVI^e siècle. Selon Deville (1996), au XX^e siècle, à partir des années 1960- 1965, il n'était pas rare, dans les petits corps ruraux, que les épouses des sapeurs-pompiers aident leur mari: liaison en voiture ou à vélo pour transmettre des messages, transport du petit matériel, gestion de la partie administrative, tout un travail invisible et non valorisé permettant l'activité des hommes. Ceci est entériné par une circulaire de novembre 1976 qui précise même que : « des filles et des épouses de sapeurs-pompiers participent déjà au relevage et au transport des blessés de la route et interviennent parfois pour assurer le premier départ de véhicules de lutte contre l'incendie » (Deville, 1996). C'est donc à partir de 1976, que le décret 76-1007 (annexe) autorise officiellement, en France, le recrutement de femmes dans les effectifs de sapeurs-pompiers. A titre comparatif, en Angleterre, J. Reynolds⁶ première femme sapeur-pompier, a pris ses fonctions en 1982 ; il faudra attendre 1989 en Italie, 2006 en Inde.

1.2 : Une mixité professionnelle récemment instituée

Aujourd'hui, en France, les femmes représentent 17% des effectifs de sapeurs-pompiers au sein des SDIS⁷. Comparativement, elles sont 28% dans la police nationale, 23% dans l'armée de l'air, 18% dans la gendarmerie, 14% dans la marine nationale, 10% dans l'armée de terre⁸. Ces chiffres dissimulent cependant plusieurs réalités. Pour les sapeurs-pompiers professionnels (hors volontaires et militaires), les femmes ne représentaient que 0.5% des effectifs en 2006 (Pfefferkorn, 2006, p. 207) et sont passées à 4,1% en 2017 (Blanche, Blanchet, Ganne, Pellet, 2017, p.2). Elles constituent seulement 3% des effectifs de sous-officiers et 4% des officiers (Barety, Batany, Blanchard, Robert, 2019, p.26). Et plus on monte dans la hiérarchie, plus leur proportion diminue au fil des grades : elles ne représentent que 3,8% des effectifs au grade de lieutenant et capitaine, 3,6% au grade de commandant, 2,3% à celui de lieutenant-colonel et seulement 1,5% à celui de colonel (Blanche, Blanchet, Ganne, Pellet, 2017, p.22). A ce jour, aucune femme ne détient le grade de contrôleur général, une seule la fonction de directrice départementale (dans la Creuse). Elles représentent en revanche 38% des effectifs professionnels au grade de sapeur⁹ chez les professionnelles, 52% des effectifs dans les services de santé et de secours médical et représentent 55% des effectifs du

⁴ <http://udsp91.fr/femmes-pompiers-un-futur-historique/>

⁵ Voir en image de couverture

⁶ Joséphine Reynolds (2017) *Fire Woman: The extraordinary story of Britain's first female firefighter*. Michael O'Mara Books Limited. London. ISBN : 978-1-78243-699-7

⁷ Les statistiques des services d'incendie et de secours. Edition 2019 (pour l'année 2018) p.15. *Direction Générale de la Sécurité Civile et de la Gestion des Crises*.

⁸ Ministère de l'Intérieur, NOR : INTE1921754C du 22 août 2019 p.1

⁹ Le grade de « sapeur » est attribué aux professionnels de catégorie C (personnels du rang) qui peuvent désormais (décret n°2012-520 du 20 avril 2012) accéder au métier (emploi d'équipier) sans obtention du concours, en faisant valoir 3 ans d'ancienneté de sapeur-pompier (volontaire, jeune sapeur-pompier, sécurité civile, auxiliaire ou militaire) et une formation initiale validée. Les titulaires du concours, quant à eux entament leur carrière au grade supérieur : celui de caporal (équipier qualifié).

personnel administratif, technique et spécialisé. Une augmentation des effectifs féminins de 4% entre 2017 et 2018 est également à noter¹⁰.

Cette réalité concernant le faible pourcentage de femmes dans les rangs des professionnels en cache également une autre. Comparativement aux autres corps précités, les femmes sapeurs-pompiers sont plus souvent affectées dans les unités opérationnelles.

La tentation quantitative est grande et souvent mise en avant dans les communications traitant de l'égalité femme/homme, pas seulement chez les sapeurs-pompiers, en visant plus à se confronter aux injonctions de politiques égalitaires qu'à vraiment réfléchir aux conditions d'entrée des femmes dans le milieu professionnel. Mais que nous apprend-t-elle de la réalité du travail des femmes ?

L'intérêt pour ce sujet, m'est apparu suite au constat de réactions divergentes, parfois vives de collègues femmes et hommes, issues de l'interprétation faite à propos des axes de travail suggérés par une note ministérielle de 2019 demandant à l'ensemble des SDIS de proposer un plan d'actions en faveur des femmes (cf Annexe 1). Les deux sexes reprochant notamment une médiatisation excessive des différences risquant de les exacerber plutôt que de les réduire. Une mise en débat, éclairée par l'approche ergonomique, centrée sur l'activité réelle constituerait une plus-value non négligeable.

Notre recherche portera sur la population des « sapeuses-pomprières » professionnelles de catégorie C (fonction d'exécution). Le Rapport de la commission d'étude sur la féminisation des noms de métiers et de fonctions de l'Académie française (2019) admet désormais l'utilisation du terme « sapeuse-pomprière » en précisant que : "Aucune contrainte imposée au langage ne suffirait à changer les pratiques sociales : forcer une évolution linguistique ne permet pas d'accélérer une mutation sociale (...) L'imposition de normes rigides en matière de féminisation méconnaît en effet le souhait exprimé par certaines femmes de conserver les appellations masculines pour désigner la profession qu'elles exercent » (p.12). Nous faisons ici le choix de ne pas utiliser le terme "sapeuse-pomprière", celui-ci n'étant actuellement pas parvenu à s'enraciner dans l'usage et ne reflétant pas le souhait des femmes rencontrées jusqu'ici. Ce positionnement n'est cependant pas figé et pourra évoluer s'il reflète une attente de ces femmes.

Nous choisissons de ne pas analyser la population des femmes sapeurs-pompiers militaires qui présentent des profils de carrière différents, ni des femmes sapeurs-pompiers volontaires, bien que l'effectif des sapeurs-pompiers volontaires représente 79% des 249 700 sapeurs-pompiers français (5% pour les militaires et 16% pour les professionnels)⁷. En effet, la politique concernant les sapeurs-pompiers volontaires revêt d'autres réalités qu'il ne sera pas possible de traiter dans le cadre d'un mémoire de Master. Les difficultés de recrutement de sapeurs-pompiers volontaires¹¹ contraignent les autorités à prendre des mesures spécifiques en faveur de cette population ; l'objectif étant d'éviter une crise du volontariat et de permettre ainsi de « ...contribuer à la sauvegarde du modèle de sécurité civile »¹². Le recrutement de plus de femmes permettrait de rehausser le nombre de pompiers volontaires et ainsi, de garantir l'équité et la gratuité des secours, un maillage territorial des moyens efficace (notamment dans les zones rurales), le respect des délais d'intervention, etc. Ainsi, « *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* »¹². Étant donné les différences de fonctionnement du

¹⁰ Les statistiques des services d'incendie et de secours. Edition 2019 (pour l'année 2018) p.28 et 15. *Direction Générale de la Sécurité Civile et de la Gestion des Crises*.

¹¹ Les documents de travail du Sénat, série législation comparée, les services d'incendie et de secours, n°LC85, mars 2001, p.1.

¹² Plan d'actions pour diversifier les recrutements chez les sapeurs-pompiers. Volet : actions en faveur des femmes, 2016, p.6. *Direction Générale de la Sécurité Civile et de la Gestion des Crises*.

corps des sapeurs-pompiers professionnels et volontaires, nous faisons le choix ici de restreindre notre étude aux pompiers professionnels.

L'ergonomie et les sciences humaines et sociales s'intéressent depuis plusieurs dizaines d'années aux inégalités femmes/hommes, mais aussi aux milieux traditionnellement masculins. Celui des sapeurs-pompiers a fait l'objet de plusieurs recherches (Kanzari, 2008 ; Douesnard & Saint-Arnaud, 2011, Vidal-Gomel, Delgoulet & Geoffroy, 2014 ; Maureira, 2015, Doctobre, 2015, Marchand, 2015, Rogalski, 2016, etc.). Cependant, rares sont les recherches à proposer d'aborder le sujet de l'égalité femmes/hommes chez les sapeurs-pompiers, excepté dans le champ de la sociologie (Pfefferkorn, 2006). Il paraît donc intéressant d'apporter ici une approche ergonomique, orientée vers une volonté d'action, de mise en débat et de transformation, en soumettant des éléments de solutions à court, moyen et long terme.

Partie 2 : Sexe et genre : des inégalités complexes

Pour aborder la problématique de l'égalité femmes/hommes au travail, il convient dans un premier temps de différencier le sexe du genre. « *Le mot sexe réfère à une condition chromosomique, donc purement biologique* » (Messing, Chatigny, 2004, p.301). Ces spécificités sont donc génétiques (chromosomiques), hormonales (œstrogène et progestérone pour les femmes, testostérone chez les hommes), ou encore anatomiques (ovaires et utérus chez la femme, testicules, prostate chez l'homme, etc.). Elles engendrent des spécificités physiologiques (différences anthropométriques, menstruation, grossesse, allaitement, ménopause, espérance de vie...).

L'approche physiologique est familière des ergonomes, étant, avec la médecine du travail, à l'origine de la discipline (Teiger, 2006, p.78). Les données anthropométriques sont, depuis longtemps prises en considération par les ergonomes qui s'intéressent aux variabilités interindividuelles et à la biomécanique afin d'adapter le travail à l'Homme. Elles révèlent notamment que « *La différence moyenne entre les deux sexes est très variable selon le paramètre étudié et, en général, inférieure à la différence entre les extrêmes d'un même sexe* » (Messing, Chatigny, 2004, p.307).

Les interventions ergonomiques auprès des femmes ont mis en relief la diversité existante parmi les femmes et les difficultés subies dans le travail : monotonie, cadences intenable, différences de force physique, fatigue d'un travail léger rapide et précis, station debout prolongée, effets de sélection liés à l'âge, etc. Elles mettent ainsi en lumière la valeur heuristique d'une prise en compte du genre. Car s'il existe des particularités d'ordre biologique, les inégalités sont également à penser sous le prisme social. « *Ce que l'on appelle genre, masculin ou féminin, est l'ensemble des attributs qu'une société attache aux individus selon qu'ils sont homme ou femme à la naissance...Au sein d'une société et d'une culture déterminées, et selon le contexte historique, les adultes attribuent d'avance aux enfants qui vont naître de leurs unions un statut social virtuel, selon que ce sera une fille ou un garçon* » (Godelier, 2005, p.15). Ainsi, le genre dépend des représentations socialement et culturellement construites de l'homme et de la femme, leur donnant ainsi un rôle prédéterminé. « *Le normal, le légitime, le permis, l'acceptable et l'attendu ne sont pas identiques pour les deux sexes* » (Molinier, 1999, p.77). Par conséquent, « *On engagerait des femmes quand il s'agit de soins aux personnes, de travail à l'intérieur, de travail perçu comme ne présentant aucun danger, des postes immobiles, de travail qui exige de l'acuité visuelle, de la dextérité, de la vitesse d'exécution, de la tolérance face aux interruptions et de la capacité de faire plusieurs choses à la fois* » (Gaucher, 1983 dans Messing, 1999, p.3). Mais aussi pour la gestion de leurs émotions, le calme et la diplomatie qu'elles utilisent pour gérer les situations conflictuelles avec les clients (Soares, 1996, p.45) car « *...les activités féminines sont socialement orientées par le souci de l'autre* ». (Molinier, 1999, p.73), par « *le care* » (Hirata, Molinier, 2012, p.10). « *Outre les qualités relationnelles, d'autres qualités réputées féminines sont avancées pour justifier l'embauche des femmes : le sérieux, la rigueur et la méticulosité* » (Epiphane, 2016, p.164). L'homme serait solide et courageux, la femme douce et attentionnée.

Ces stéréotypes de genre sont historiquement marqués par la virilité et l'hégémonie masculine. « *La force de l'ordre masculin se voit au fait qu'il se passe de justification : la vision androcentrique s'impose comme neutre et n'a pas besoin de s'énoncer dans des discours visant à la légitimer* » (Bourdieu, 1998, p.22). Ainsi, « *Le genre n'est pas le marqueur symbolique d'une différence naturelle, mais l'opérateur du pouvoir d'un sexe sur l'autre* » (Molinier, 1999, p.78). Il constitue donc une forme d'asservissement. L'égalité nécessiterait donc une (r)évolution sociétale, une émancipation, qui ne pourrait se réaliser que dans le temps long. Elle supposerait une reconnaissance de ses fondements arbitraires et une modification souhaitée des pratiques, jusqu'au sexisme paternaliste, « bienveillant » (Sarlet et Dardenne, 2012, p.437). Ainsi, le genre se comprend dans l'intersubjectivité, « *la dynamique des rapports entre le masculin et le féminin* » (Gonik et al., 1998 dans Messing & Chatigny, 2004). Il est par conséquent primordial de le considérer afin de comprendre les mécanismes d'intégration ou de rejet des femmes dans les environnements de travail majoritairement masculins. Dans notre vision de l'égalité femmes/hommes, il s'agit d'équilibrer ce rapport de pouvoir en permettant aux femmes d'accéder, si elles le souhaitent, aux mêmes opportunités et aux mêmes responsabilités que les hommes, tout en préservant leur santé mentale et physique. Pour cela, « *Déficeler les apports du sexe biologique et de l'éducation aux comportements en société serait une tâche compliquée et ingrate, puisque l'origine de ces différences n'a aucune importance pour les travailleurs et travailleuses. Ce qui leur importe, c'est la prise en charge des différences hommes/femmes dans le milieu de travail* » (Messing, 1999, p.3). Selon Löwy & Rouch (2003, p.8), « *La différence des sexes se laisse alors définir comme un phénomène biosocial, qui ne peut exister hors du tissu d'un seul tenant (seamless web) liant le biologique au socioculturel* ». Ce dimorphisme femme/homme, qu'il soit de sexe ou de genre, doit donc être décelé et analysé par l'ergonome afin de proposer des solutions matérielles et organisationnelles permettant de tendre vers une disparition des inégalités. Selon Caroly (2009, p.7) : « *S'intéresser aux conditions de travail et à la santé selon le genre et le sexe dans une approche ergonomique invite à agir sur les stéréotypes de sexe et de genre des acteurs de l'entreprise par rapport à la conception de la situation de travail, favorisant le bien-être et l'efficacité pour tous.* »

Si le droit français affiche une volonté égalitaire, nous constatons que dans les faits, le chemin à parcourir reste long et sinueux. « *L'écart demeure abyssal entre l'incantation à l'égalité et les statistiques sexuées de l'emploi, du travail et des rémunérations... Cette idée, selon laquelle les difficultés de l'égalité professionnelle sont culturelles et de ce fait seraient hors d'atteinte du droit, est très largement partagée* » (Junter, 2004, p.197). En effet, malgré les injonctions réglementaires, les écarts entre les femmes et les hommes restent nombreux dans l'activité de travail: tâches différentes (Messing, Doniol-Shaw & Haëntjens, 1993), plafond de verre (Benquet & Laufer, 2016), salaires (Carlier & Marlier, 2016), articulation des sphères de vie (Prévost & Messing, 2001, Cau-Bareille, 2016), grossesse (Estryn-Béhar, Amar & Choudat, 2013), santé (Vogel, 2003): exposition différentes aux TMS (Caroly, Major, Probst & Molinié, 2009), RPS (Messing, 1999), mort-subite au travail (Pezé, 2012), harcèlement moral, sexuel et d'ambiance (de Gasparo, 2003), temps partiel (Lallement, 2000), différences physiques (Messing, 2004), etc. En ergonomie, « *une approche plus spécifique au travail des femmes a été articulée et affinée par Catherine Teiger* » (Teiger et Bernier, 1992). Cela constitue cependant une petite révolution pour l'ergonomie, frileuse à la réalisation de classifications en sous-groupes. « *D'autres ergonomes, notamment Antoine Laville, ont exprimé des réserves sur le fait de considérer les femmes dans leur qualité de femme, puisqu'il fallait tenir compte de l'ensemble de la variabilité humaine...* » (Messing, Seifert, Couture, 2006, p.132). Cela semble possible pour ce qui concerne le sexe biologique, « *Mais les différences induites socialement affecteront la réussite des propositions ergonomiques et ne peuvent pas être ignorées* » (Messing, Seifert, Couture, 2006, p.140). Le fait d'être une femme représente donc une spécificité qu'on ne peut nier. Nous nous intéresserons ici particulièrement aux environnements de travail traditionnellement masculins qui caractérisent le métier de sapeur-pompier.

Partie 3 : Le travail des femmes dans les milieux masculins

Le sexe et le genre engendrent des représentations qui vont jouer un rôle déterminant dans le travail et dans la répartition de l'exercice des métiers, « *dans la mesure où il existe dans toute société connue des travaux d'hommes et des travaux de femmes...* » (Pruvost, 2008, p.9). Si Argouarc et Calavrezo (2013, p.1) constatent sur la base de l'exploitation de l'enquête emploi de l'INSEE « *une baisse de la ségrégation depuis 30 ans* », certains métiers sont encore fortement sexués. Les femmes sont ainsi largement représentées dans le secteur du service. Elles sont majoritaires dans les métiers d'aides à domicile et d'assistantes maternelles (la part de femmes dans l'emploi est de 97,7%), de secrétaire (97,6%), d'employé de maison (94,3%) ou encore d'aide-soignante (90,4%) et d'infirmier (87,7%). En revanche, elles sont peu représentées dans le secteur du bâtiment (2,1% des ouvriers qualifiés et 7,9% des techniciens et agents de maîtrise, 1% des conducteurs d'engins du BTP), dans la réparation automobile (2,1%) ou pour les ouvriers qualifiés de maintenance (4,5%)¹³. Nous pouvons aisément imaginer les difficultés que peuvent parfois rencontrer les femmes qui émettent le souhait d'incorporer ces métiers, qu'elles aiment et choisissent, ne serait-ce qu'à travers les réticences de l'entourage (famille, amis, connaissances, etc.). « *Pour les plus déterminées, c'est bien là que commence souvent un long chemin semé de questions, de réprimandes, de moqueries et de disqualifications dont elles sortent tantôt vaincues, tantôt victorieuses, jamais indemnes* » (Carlier & Marlier, 2016, p.279). Elles doivent justifier leur décision, l'assumer, car : « *...une certaine « originalité sociale » est conférée à ce choix quand il est effectué par une femme.* » (Toulgoat, 2002, p.205).

Depuis 1993, un groupe interdisciplinaire québécois, « L'invisible qui fait mal » consacre un volet de ses recherches à « *...l'intégration et le maintien des femmes dans des métiers dits « non-traditionnels » pour les femmes (MNTF), formellement définis par le ministère de l'Éducation du Québec (2005) comme des métiers où les femmes sont représentées à moins de 33 %.* » (Messing, Seifert, Couture, 2006, p.132). D'autre part, le travail des femmes dans les milieux majoritairement masculins a fait l'objet de diverses recherches et interventions en sciences sociales, auprès d'une large variété de métiers : conductrice de bus (Scheller, Cunha, Nogueira, Lacomblez, 2013), arbitre de football (Le Tiec, 2016), dirigeante dans la finance (Boussard, 2016), tailleur de pierre (Carlier & Marlier, 2016), cheffe d'orchestre (Ravet, 2016), reportère de guerre (Ruellan, 2016), etc. Mais nous accorderons dans cette revue bibliographique un intérêt particulier aux études réalisées en ergonomie et aux recherches réalisées dans la famille professionnelle « P4Z » (armée, police, pompiers), plus en lien avec le milieu professionnel dans lequel nous menons notre recherche. Composée à 14,8% de femmes¹³, cette catégorie présente de nombreuses similitudes organisationnelles entre les métiers qui la composent : représentations viriles du métier, horaires atypiques, exposition au stress, travail en situation d'urgence, exigences physiques, rapport à la hiérarchie, existence de règles déontologiques, vie de « caserne », etc.

Le rapport à la violence est une caractéristique régulièrement utilisée par les sciences sociales pour distinguer les « métiers d'hommes » des « métiers de femmes ». « *Les métiers qui recourent à la violence légale – et même à la violence illégale – sont masculins. Les métiers qui recourent à la « fonction maternelle » sont féminins* » (Molinier, 1999, p.77). Il est notamment représenté chez les militaires et les policiers par les situations de conflits dans lesquels ils sont engagés et le port d'armes qui a longtemps été un obstacle à l'entrée des femmes dans ces métiers. « *L'image de la femme, et plus encore de la mère, est fortement ancrée dans celle qui donne la vie et non la mort* » (Esquivie, 2002, p.196). Chez les « soldats du feu », le rapport à la violence est représenté par la « guerre contre le feu ». Selon Douesnard et Saint-Arnaud (2011, p.42), les pompiers le décrivent comme « un ennemi à abattre » à l'aide de la « lance ». Les techniques utilisées sont « offensives » ou « défensives », on parle « d'attaquer le feu », « guidé par un chef ». Au-delà de ces « métaphores guerrières » (Pfefferkorn, 2006, p.211), les pompiers sont confrontés à des agressions (+213% entre

¹³ Données DARES, 2013. La répartition des hommes et des femmes par métiers.

2008 et 2017, 50% supérieures lors des cinq premiers mois de 2019, par rapport à la même période l'année précédente¹⁴) dans leurs missions opérationnelles : altercations, guet-apens, outrages, interventions auprès de personnes alcoolisées ou droguées, entourage de la victime menaçant, etc. En effet, quel que soit le métier, « *Le rapport des femmes à la violence est différent de celui des hommes parce que leur travail implique de prévenir la violence, d'anticiper sur son déclenchement* » (Molinier, 1999, p.80). Nous verrons, chez les pompiers, comment les femmes abordent les situations conflictuelles en intervention ou à la caserne.

Ainsi, bien souvent, dans cette catégorie professionnelle, même si « *l'organisation du travail conduit à une indifférenciation des postes de travail* » (Pruvost, 2008, p.11), les missions confiées aux femmes seront en réalité souvent différentes de celles des hommes, tout comme le résultat attendu. « *A moins d'assumer le rôle exigeant et difficile de « garçon manqué » ou de vivre leur pratique différente dans la discrétion, les policières se trouvent fortement incitées à se spécialiser sur les tâches qui seraient les plus en accord avec leur supposée nature féminine* » (Loriol, Caroly, Boussard, 2006, p. 11). Nous veillerons cependant à différencier les aléas liés au sexe de ceux liés à l'âge, ou à l'inexpérience, qui peuvent parfois se recouvrir.

L'individu est unique, mais les difficultés rencontrées et les spécificités de l'activité des femmes dans l'ensemble de ces milieux professionnels sont bien souvent du même ordre. Le sexe biologique engendre des spécificités qui deviennent un obstacle lorsque l'organisation est pensée par des hommes, pour des hommes. Dans une approche intégrée de l'égalité (gender mainstream) « *Il s'agit de prendre en compte les besoins respectifs des hommes et des femmes dans la conception et la mise en œuvre des politiques publiques sectorielles* » (Dauphin, 2008, p.166). Chaque décision de l'organisation devrait ainsi être envisagée en fonction des répercussions genrées qu'elle pourrait engendrer. Nous choisissons ici de ne pas penser ces différences en isolant le sexe du genre, les deux étant largement intriqués. « *Nous ne savons pas dans quelle mesure les caractéristiques associées à un genre sont déterminées par le sexe chromosomique ou hormonal* » (Messing & Chatigny, 2004, p.301). Dans les environnements de travail à prédominance masculine, « *Les mentalités ont tendance à évoluer lentement et à résister au changement à la fois activement et passivement* » (Hulett & Al., 2008, p.203), par exemple en fermant les yeux sur certaines pratiques discriminatoires. « *Les vieux qualificatifs de la virilité s'effacent ou se partagent* » (Vigarello, 2013, p.158). Les stéréotypes sont coriaces.

Après avoir assumé leur choix d'orientation, les femmes dans les MNTF, se trouvent confrontées « *...à l'opinion que chacun se fait des aptitudes professionnelles des femmes, souvent perçues a priori comme inférieures à celles des hommes. La moindre robustesse physique des femmes est souvent l'argument premier. Ainsi, à tous les échelons de la hiérarchie, les femmes font valoir que la nécessité de « faire leurs preuves » s'en trouve accrue* » (Toulgoat, 2002, p.208). Elles doivent ainsi afficher une détermination inébranlable. Nous chercherons donc à savoir si cette discrimination et ce sur-engagement est ressenti par les femmes sapeurs-pompiers durant leur formation et s'il perdure tout au long de leur parcours professionnel. Nous étudierons également les stratégies adoptées par ces femmes pour faire leurs preuves.

L'arrivée des femmes dans les milieux de travail n'est pas toujours considérée comme l'occasion de développer de nouvelles stratégies qui pourraient pourtant représenter une richesse pour la performance collective. « *Si nombre d'entreprises communiquent désormais sur les bienfaits de la mixité et dressent un portrait élogieux voire dithyrambique des effets produit par celle-ci [Meynaud, Fortino et Calderon, 2009], elles assoient leur discours sur la nécessaire « complémentarité » entre compétences féminines et masculines renvoyant de facto les unes et les autres à leur « nature ». Ainsi, elles en oublient trop souvent que ce sont les diplômés désormais délivrés aux jeunes femmes qui sont, plus que leurs supposées compétences naturelles, gages d'efficacité et de performance* » (Epiphane, 2016, p.166). Concernant les diplômés, ce positionnement, sans doute valable dans

¹⁴ <http://www.senat.fr/presse/cp20191211a.html>

certaines circonstances, n'est pas le nôtre. Si leur obtention permet l'acquisition d'une méthodologie, d'un raisonnement et de compétences techniques, « *l'action est déterminée par le contexte, l'environnement, les artefacts, l'organisation du travail* » (Caroly, 2010, p.63). Or, « La formation scolaire a tendance à décontextualiser les apprentissages. » (Pastré, Mayen, Vergnaud, 2006, p.146) « *En proposant une théorie socioculturelle de l'action médiatisée (médiations par les signes et autres artefacts culturels), Vygotski indique que le développement du sujet passe par la médiation avec autrui* » (Caroly, 2010, p.64). Pour nous, c'est la mise en débat de l'expérience, du vécu, du regard de chacun au sein du groupe qui enrichit les compétences. Nous nous basons ici sur la distinction des dispositifs curriculaires de Pastré (2011, p.257), l'un destiné à apprendre un savoir sanctionné par le diplôme scolaire, l'autre destiné à apprendre une activité : c'est bien le but poursuivi dans l'instruction des sapeurs-pompiers.

Partie 4 : Des différences à reconnaître pour penser la mixité

4.1 Une réflexion récente à enrichir

Comme nous l'avons vu précédemment, les femmes ont participé à l'activité des sapeurs-pompiers, d'abord officieusement, puis, encouragées par les luttes féministes, officiellement depuis maintenant plus de quarante ans. Pourtant, en interne, la mixité, comme sujet de recherche est récent et largement favorisé par les injonctions politiques contraignant les services d'incendie et de secours à passer à l'action.

En France, « *la totalité des services d'incendie et de secours se sont engagés dans une dynamique en faveur des femmes* » (cf note ministérielle annexe 1, p.2). Un colloque national sur le sujet s'est tenu pour la première fois à Toulouse en 2020. Pour aborder ce point, nous nous appuyons sur les mémoires de recherche réalisés à l'occasion de formations à l'emploi de chef de groupement en 2017 et 2019, les documents émanant de la DGSCGC et sur plusieurs recherches menées aux États-Unis visant à identifier les freins et leviers de la féminisation des effectifs de sapeurs-pompiers...

Les difficultés présentées ci-dessous ne sont pas exhaustives mais occupent une place centrale dans les réflexions concernant l'égalité femmes/hommes chez les sapeurs-pompiers. D'autres éléments sont régulièrement mis en avant par la littérature ou la réglementation.

Par exemple, les milieux masculins sont réputés pour être des bastions machistes dans lesquels moqueries, blagues graveleuses et remarques sexistes sont légions. Nous nous demandons si l'arrivée de femmes dans ces milieux a un effet sur ces comportements. Une étude sur les sapeurs-pompiers français nous apprend que « *... plus d'un tiers des femmes évoquent qu'elles ont été sujettes à des comportements inadaptés à leur égard (manque de respect, brimades, discours graveleux, propos déplacés)* » (Blanche, Blanchet, Ganne, Pellet, 2017, p.33).

Le management et le vieillissement représentent également des caractéristiques à ne pas négliger. Ils seront développés ultérieurement.

4.2 La force physique ; une dimension essentielle mais discriminante dans le métier ?

Pour Hulett, Bendick, Thomas, Moccio (2008, p.189), « *La lutte contre l'incendie peut être physiquement exigeante, dangereuse et stressante* ». Les sapeurs-pompiers considèrent par conséquent la condition physique comme une aptitude essentielle et déterminante de leur activité, ce qui pourrait apparaître comme une raison de l'hostilité d'une partie d'entre eux vers les femmes. Pour Del Mar Maira Vidal (2017, p.14), il existe certains mythes sur la physiologie des hommes et des femmes, et on suppose que la force physique est donnée par la nature aux premiers, mais pas aux seconds. Il n'est pas conçu que la force se développe et soit dans une très large mesure le résultat

d'une certaine construction du corps, que les femmes et les hommes soient potentiellement forts. Or l'auteur considère que l'entraînement physique permettrait aux femmes d'améliorer significativement leur force physique approchant ainsi celles des hommes. D'autres éléments sont également à considérer. « *Par exemple, les modes opératoires peuvent différer selon le sexe, rendant difficiles les comparaisons de capacités* » (Messing, Seifert, Couture, 2006). De plus, d'autres qualités comme la souplesse, l'endurance, l'agilité, la coordination, la concentration sont à prendre en considération. Et si une bonne condition physique est importante pour faire face à des conditions parfois extrêmes, pour Scandella (2012, p.40) la connaissance de ses capacités physiques et physiologiques et de leurs limites sont au moins aussi importantes que les capacités elles-mêmes. Une surestimation de celles-ci pourrait mettre en insécurité l'individu mais aussi les membres de l'équipage.

Pour autant, les critères de sélection, pensés au départ pour des hommes, restent très centrés sur les critères physiques et la difficulté de ces épreuves est parfois décriée malgré un barème différencié pour les femmes et les hommes. Baretty et Al. (2019) soulignent l'importance de la reconnaissance par les pairs de celles qui réussissent les épreuves. Les femmes interrogées affirment que cela favorise leur intégration et qu'elles se sentent mieux respectées. « *Selon elles, il ne faudrait pas diminuer le niveau de l'épreuve : le crédit accordé aux lauréates serait alors moindre* ». La manutention de personnes est fréquente pour les sapeurs-pompier. Or, « *...manutentionner ne s'improvise pas : des connaissances spécifiques sont requises pour que le soin soit exécuté de façon efficace, tout en préservant la sécurité du patient, mais aussi la santé du soignant* » (Malet & Bencheikroun, 2012). Encore faut-il que le geste technique tienne compte des différences morphologiques. « *Par exemple, le fait que les femmes aient des seins ne semble être aucunement pris en compte dans la détermination des prescriptions pour la manutention (ISO 11228-1), bien que le poids et le volume des seins influencent la charge physique ainsi que les modes opératoires (Tate, 2004). On peut se demander aussi si la précision de la distance à maintenir entre le centre de masse de l'opérateur et celui de l'objet a été établie en tenant compte des différences hommes-femmes dans la localisation du centre de masse* » (Messing, Seifert, Couture, 2006). La confiance et parfois la contribution de la victime peuvent aussi représenter un soutien indéniable. Pour cela, le lien humain établi est primordial. « *Les situations de service consistent à travailler dans l'interaction. Cette interaction nécessite pour l'agent de mobiliser des compétences techniques, relationnelles et contractuelles* » (Caroly, 2010) qui vont bien au-delà des qualités physiques.

4.3 Adapter le travail à l'Homme...mais aussi aux femmes

4.3.1 Des équipements peu adaptés aux variabilités interindividuelles ...

Malgré des efforts consentis ces dernières années par les équipementiers, le matériel utilisé couramment par les sapeurs-pompier a été conçu sur la base d'un illusoire « utilisateur moyen ». Il tient encore trop peu compte des variabilités interindividuelles et présente des caractéristiques (poids, hauteur d'accès, encombrement, etc.) rarement optimales pour la plupart des femmes. Ainsi, « *Les femmes affrontent des difficultés physiques engendrées par l'inadéquation d'outils, ainsi qu'un déni de la différence qui entrave la formation, l'utilisation de nouveaux modes opératoires et l'adaptation des outils.* » (Messing, Seifert, Couture, 2006, p.141). Dans une étude sur les femmes dans les télécommunications, Messing, Seifert & Couture (2006, p.135) rapportent les difficultés rencontrées par les techniciennes avec le maniement des échelles, de poids et d'encombrement trop élevés. On imagine que ce type de difficulté pourrait être rencontré chez les pompier. Pour Jahnke (2019), les difficultés physiques que peuvent rencontrer les femmes sont souvent semblables à celles que rencontrent les hommes de petite taille. Du matériel plus léger ou plus maniable permet une aisance accrue et un risque de blessure (accidents, TMS) réduit pour le sapeur-pompier. Ainsi les difficultés physiques qu'on imagine souvent réservées aux femmes concernent en réalité tout le monde.

Cependant, dans la recherche de Hulett et al. portant sur les pompiers américains (2008, p.3), à la question : « *Avez-vous rencontré des problèmes liés à un équipement mal adapté?* » 79,7% des femmes affirment que oui, contre 20,9% des hommes.

Hulett et al. (2008, p.7) nous apprennent que la femme moyenne a une taille corporelle de 93% de celle d'un homme moyen et une femme du 50e centile correspond à un homme du 5e centile, mais aussi que la morphologie féminine (circonférence du cou, largeur des hanches, longueur des doigts, etc.) est différente de celle de l'homme. L'adaptation des uniformes et EPI à la morphologie des femmes (variété de tailles, coupes) mérite donc une attention particulière car « *L'uniforme se distingue de celui de l'homme, mais le chemin emprunté pour que les uniformes puissent à la fois correspondre à la morphologie des femmes et les placer au même niveau que les hommes est bien sinueux...* » (Francequin, 2008, p.21). Une démarche de différenciation des tenues femmes et hommes est amorcée. Un premier référentiel technique (RTVEP-TSI) concernant les tenues de service et d'intervention a été publié en mars 2020 afin d'adapter la veste et le pantalon (hors tenue d'incendie). Enfin, l'aménagement des locaux nécessaire à l'accueil des femmes dans les structures a été rendu obligatoire par le code du travail (séparation femmes/hommes des sanitaires, vestiaires, chambres), mais constitue, parfois, un point avancé par les structures pour justifier leur réticence au recrutement de femmes (Chatigny et Riel, 2014). Pourtant, le fait d'avoir des locaux adaptés est considéré par les femmes comme un facteur de satisfaction au travail (Bora, Chakrabarti & Chatterjee, 2018, p.237).

4.3.2 Des formations qui tiennent peu compte des différences femmes / hommes dans les métiers à dominance masculine

La formation semble être un domaine clé dans la littérature scientifique consacrée à l'égalité femmes/hommes. Chez les sapeurs-pompiers, elle est rarement évoquée sous cet angle. Elle reste bien souvent pensée par des hommes pour des hommes et dispensée par des hommes.

La carrière professionnelle des sapeurs-pompiers est jalonnée de nombreuses formations : initiale, continue, de spécialisation, etc. Si une base théorique et réglementaire est exigée, la formation repose en grande partie sur des mises en situation professionnelles simulant des opérations de secours. Le retour d'expérience (RETEX) basé sur des interventions vécues est également une méthode couramment utilisée. Plus récemment, des techniques de simulation utilisant la réalité virtuelle et augmentée ont fait leur apparition dans les centres de formation de sapeurs-pompiers français.

« *La formation vise à constituer une activité qui rende le sujet capable de répondre aux exigences du travail qui sera le sien au terme de sa formation* » (Leplat, 2008, p.157). Mais chaque situation est singulière. Ainsi, en élargissant les compétences professionnelles, ces formations poursuivent l'objectif de développer une « *intelligence de l'action* » (Pastré, Mayen & Vergnaud, 2006, p.146) que le sapeur-pompier pourra adapter aux situations rencontrées. « *Les compétences caractérisent l'organisation de l'activité en contexte, la manière dont elle est réalisée.* » (Weill-Fassina & Pastré, 2004, p.214). Pour cela, l'apprenant développe des schèmes, applicables à une variété de situations tout en permettant de s'adapter à la singularité de la situation (Pastré et al., 2006, p.153).

L'éclairage apporté par la didactique professionnelle nous semble intéressant. En s'appuyant sur l'activité et la conceptualisation dans l'action (Pastré et al., 2006, p.158, Pastré, 2011, p.152), la didactique professionnelle propose une conception de la formation professionnelle adaptée aux environnements dynamiques...et favorable au développement de l'individu. (Pastré et al., 2006, p.170 et 157).

Dans les formations de sapeurs-pompiers, les enseignements sont les mêmes pour les femmes et les hommes. Ainsi, les gestes techniques inculqués doivent être appliqués par tous, indifféremment du sexe. Pourtant, les femmes opèrent de manière différente des hommes, ce qui peut entraîner un conflit entre efficacité et sécurité du geste (Plamondon et coll., p.63). Pour Caroly, Major, Probst & Molinié (2013, p.57), les femmes développent d'autres stratégies gestuelles et posturales, d'autant plus dans les situations dans lesquelles on leur demande de faire vite et bien ou lorsque l'entraide n'est pas

possible. Ces manutentions inadaptées pourraient être à l'origine de TMS (Chatigny, Riel, 2014, p.16). La situation concernant la manipulation de l'échelle, évoquée par Messing (cf paragraphe précédent), trop lourde à manipuler en utilisant la technique enseignée pour tous lors de la formation, pourrait sans doute être transposée au domaine des pompiers. Si les femmes sapeurs-pompiers parviennent à atteindre les objectifs avec du matériel et des méthodes parfois inadaptées à leurs spécificités, il serait intéressant de s'interroger sur les stratégies de préservation mises en œuvre et le coût, physique et mental, considérable que cela peut représenter pour elles. Sur ce point, leur situation semble comparable à celle décrite par Cau-Bareille, Gaudard & Delgoulet (2012, p.138) à propos des difficultés de formation des travailleurs âgés. Ainsi, il serait instructif pour nous d'observer avec attention les modes opératoires développés par les femmes sapeurs-pompiers pour atteindre les objectifs fixés. Pour Pastré, Mayen & Vergnaud (2006, p.145) « *l'analyse des apprentissages ne peut pas être séparée de l'analyse de l'activité des acteurs* ». Dans le but de proposer une plasticité accrue, l'ingénierie de la formation pourrait alors être repensée.

4.3.3 Des Grossesses difficilement compatibles avec l'activité

La santé génésique et la période de grossesse et de maternité en particulier méritent toute l'attention des organisations. En effet, la diversité des activités peut exposer ces professionnel(le)s à divers agents biologiques (lors d'interventions de secours à victimes), des substances chimiques et particulières (fumées d'incendie) incompatibles avec la grossesse. Les femmes enceintes doivent être préservées de la manutention de charges, d'effort physique intense, d'exposition à des températures élevées, du bruit et du travail de nuit. (Jahnke et al., 2018, p. 2, Mc Diarmid, Lees, Agnew, Midzenski & Duffy, 1991, p.463) Cette précaution est justifiée si l'on se réfère à de rares enquêtes portant sur le suivi de femmes sapeurs-pompiers aux EU. Jahnke, Poston, Jitnarin & Haddock (2018, p.924-925) montrent, que sur 1776 femmes sapeurs-pompiers professionnelles américaines interrogées, plus de la moitié d'entre elles (65,2%) ont déclaré n'avoir jamais été enceintes, tandis que 15,0% ont eu une grossesse et 11,3% ont connu deux grossesses... Pour les premières et deuxièmes grossesses, les taux de fausses couches étaient respectivement de 22,6% et 25,9%. Pour les troisièmes et quatrièmes grossesses, respectivement de 30,6% et 31,7%. Pour les auteurs, cela renvoie à un taux bien supérieur à la moyenne située à 10% selon l'American College of Obstetricians and Gynecologists en 2015. D'autre part, le taux brut global d'avortements spontanés au cours des grossesses était de 27,1% pour les sapeurs-pompiers, soit plus de deux fois plus élevé que le taux moyen estimé à 9,5% selon une étude de Slama publiée en 2005... Jahnke et coll. soulignent que ces résultats sont d'autant plus alarmants que lors de leur entrée dans la profession, ces femmes étaient en bonne santé et en meilleure forme physique que la moyenne des femmes (effet du « travailleur sain »). Les résultats sont cependant à relativiser car tous les services d'incendie américains ne disposent pas de politique particulière concernant la grossesse et le congé maternité, ce qui retarde la déclaration de celle-ci, mais également le retrait de l'activité opérationnelle. Pour les femmes sapeurs-pompiers français, un arrêté¹⁵ exige une suspension de l'activité opérationnelle immédiate aux sapeurs-pompiers enceintes.

4.3.4 Articulation des sphères de vie

Articuler sa vie professionnelle avec sa vie familiale est une opération complexe nécessitant la mise en œuvre d'une troisième activité : l'activité de conciliation consistant à un travail d'articulation des sphères de vie car « *Chacun de ces domaines de vie forme un sous-système, que l'individu régule au travers principalement de ses ressources, contraintes et valeurs.* » (Prévost, Messing, 2001). Cette articulation est rendue particulièrement délicate du fait des horaires de travail atypiques. « *Travailler*

¹⁵ Arrêté du 6 mai 2000 modifié, fixant les conditions d'aptitude médicale des sapeurs-pompiers professionnels et volontaires et les conditions d'exercice de la médecine professionnelle et préventive au sein des services départementaux d'incendie et de secours, article 7.

en horaires atypiques n'est pas sans impact sur la vie sociale et familiale, dans la mesure où le salarié vit à contre sens du rythme de ses proches et de la société » (Barthe, 2015, p.226). Les gardes opérationnelles des sapeurs-pompiers professionnels sont généralement constituées en périodes de 12 ou 24h (régime de travail dérogatoire). Elles ne font pas toujours l'objet d'un cycle et comprennent des périodes de nuit, en week-end et jours fériés. *« Le travail tôt le matin, tard le soir, en horaires alternants et de nuit entre en conflit avec les rythmicités circadiennes de l'organisme, ce qui entraîne une augmentation de la somnolence au cours du travail et une fatigue chronique »* (Barthe, 2015, p.225). Cette fatigue chronique est renforcée par les difficultés que rencontrent les femmes pour se reposer entre les périodes de travail. *« les responsabilités à la maison ne permettent pas aux femmes une pleine récupération après une longue journée de travail »* (Messing, 2014, p.38). Pour Trancart, Georges et Méda (2009, p.71), *« les tâches domestiques et familiales sont assurées majoritairement par les femmes »*. Ces dernières sont reconnues comme plus investies dans la vie du foyer pour lequel elles effectuent un travail gratuit : éducation des enfants, tâches domestiques. Elles rencontrent par conséquent plus de difficultés pour concilier vie professionnelle et extraprofessionnelle. Nous constatons cependant que des difficultés similaires sont rencontrées par les hommes divorcés ayant des enfants à charge.

4.3.5 Quel regard porte l'ergonomie sur ces différences ?

Pour l'ergonome, *« Au-delà des exigences des tâches ou de l'application des référentiels de métier, l'activité consiste à gérer les ressources du système, à compenser les aléas de son fonctionnement en élaborant des compromis qui maintiennent un équilibre satisfaisant entre les trois pôles de la situation de travail :*

Un pôle « Système » référant à l'entreprise avec ses buts et ses moyens disponibles (outils, matériel, équipement, règles, structure hiérarchique) ;

Un pôle « Soi » référant à l'opérateur avec ses propres buts, sa subjectivité, sa formation, ses possibilités physiologiques et psychologiques ;

Un pôle « Autres » référant aux aspects collectifs du travail (collègues, hiérarchie) et à la vie privée ». (Weill-Fassina, Pastré, 2004, p.214).

Dans le cadre d'une analyse ergonomique telle que nous la concevons, il conviendra d'apporter un regard systémique sur l'activité en considérant l'activité physique de travail, mais également cognitive, psychologique et sociale. En cela, l'approche « human factors », *« fondée sur le repérage des risques avec une faible prise en compte des variabilités, des aléas de la situation de travail et de la diversité humaine, se distingue d'une approche systémique, globale et développementale défendue par l'approche de l'activité »* (Caroly, Simonet, Vézina, 2015, p.4).

« La spécificité de l'ergonomie réside dans sa tension entre deux objectifs. D'une part, un objectif centré sur les organisations et sur leur performance. Cette performance peut être appréhendée sous différents aspects : efficacité, productivité, fiabilité, qualité, durabilité, etc. D'autre part, un objectif centré sur les personnes, lui aussi décliné sous différentes dimensions : sécurité, santé, confort, facilité d'usage, satisfaction, intérêt du travail, plaisir, etc. » (Falzon, 2004, p.23).

Il s'agira donc de comprendre l'activité dans ses dimensions multifactorielles, de tenir compte du contexte dans lequel les acteurs agissent et interagissent. *« Les interactions avec autrui sont une dimension de l'action, pas seulement au sens où elles sont les instruments de l'action (comme dans les communications fonctionnelles), mais au sens où la parole joue un rôle dans la résolution des problèmes rencontrés »* (Falzon, 2004, p.24). Comme nous l'avons vu, si le sexe biologique doit être considéré, le genre joue un rôle primordial dont nous ne pouvons faire abstraction. Nous porterons donc une attention particulière sur cet aspect et sur le contexte dans lequel les femmes s'insèrent dans le métier et dans sa culture et nous analyserons comment la mise à disposition d'espaces de discussions et de débats sur l'activité en tenant compte du genre permettra ou non de redynamiser les règles de métier en tenant compte des spécificités de chacune.

Partie 5 : Les vecteurs d'intégration des femmes dans les milieux masculins

5-1 Attractivité du métier

Nous avons vu que les obstacles discriminatoires rencontrés par les femmes dans le travail sont nombreux. Ils semblent exacerbés dans les milieux traditionnellement masculins comme celui des sapeurs-pompiers. Ils sont présents dès le recrutement et se poursuivent tout au long de la carrière.

Un autre paramètre est à considérer : l'attractivité du métier pour les femmes. Barety, Batany, Blanchard & Robert (2019, p.27) montrent sur la base des résultats du concours externe de sapeur-pompier professionnel non-officier de 2018, sur 5 zones de Défense et de Sécurité françaises que, sur un total de 12 439 inscrits, le nombre de femmes ne représentait que 1 534 candidatures (12,33%). Elles n'étaient plus que 558 sur 4 928 candidats (soit 11,3%) après les épreuves écrites et sportives. Enfin, 228 femmes sur 2559 candidats ont été admises aux épreuves orales (soit 8,91%). Au final, seules 14,9% des inscrites au concours ont été admises, contre 21,4% des hommes. Nous pouvons en tirer deux enseignements principaux : les femmes sont peu nombreuses à se présenter au concours SPPNO (d'après les auteurs, elles sont cependant plus nombreuses d'année en année) et elles présentent un taux de réussite inférieur de 6,5% à celui des hommes.

La représentation qu'elles ont de l'activité du métier de sapeur-pompier ne leur donne pas envie d'en faire leur métier. Il serait intéressant de s'interroger sur les raisons de ce manque d'attrait. Pour Hulett et coll. (2008, p.8) le sexisme, le harcèlement sexuel (déclarations vulgaires, messages dans les casiers ou messagerie électronique, « humour » déplacé et juvénile, etc.) et l'intimidation constituent des pistes sérieuses.

D'autre part, une recherche sur les sections de jeunes sapeurs-pompiers (27 400 jeunes entre 11 et 18 ans en 2015¹⁶) permettrait de mieux connaître les représentations des adolescentes et de sensibiliser ce vivier de futures recrues (professionnelles et volontaires, femmes et hommes) à l'égalité femmes-hommes. Selon un sondage de Hulett et coll. (2008, p.5), parmi les sapeurs-pompiers américains désireux de faire ce métier depuis l'enfance, cette ambition s'est généralement exprimée vers l'âge de 11 ans.

5.2 Équité Femmes-Hommes

Si des politiques de quotas pourraient être instaurées pour les sapeurs-pompiers, il serait intéressant d'en évaluer auparavant l'intérêt et les répercussions possibles notamment sur le collectif. « *La présence d'un plus grand nombre de femmes dans les casernes leur permettrait de moins focaliser les attentions : arriver dans une première affectation où il y a déjà quelques femmes peut faciliter l'intégration et le fait de pouvoir passer un peu plus inaperçue* » (Sorin, 2002). Pour Bora, Chakrabarti & Chatterjee (2018, p.243), cela permettrait de réduire le stress ressenti par les nouvelles recrues et favoriserait la conception d'aménagements adaptés.

Pour autant, l'objectif est-il quantitatif ou qualitatif ? « *La parité est une notion simple, mathématiques* » (Messing, 2014, p.31). Elle est atteinte lorsqu'il y a autant de femmes que d'hommes dans la structure. Selon Messing (2014, p.32-33), ce n'est pas un objectif souhaitable dans tous les cas. « *On pourrait faire accroître la proportion de femmes dans les postes ayant des exigences physiques visibles, mais non sans problème sur leur santé au travail... Améliorer le recrutement pourrait augmenter la présence des femmes, mais sans programme de soutien, leur santé serait en danger... La réticence à intégrer les femmes comme membres du groupe, les prive ainsi d'accès aux trucs de métier et à la collaboration* ». En effet, les répercussions de telles politiques sur la sécurité des agents, la qualité du service mais aussi sur le bien-être de ces recrues ne doit pas être sous-estimé. Pruvost (2008, p.14) remarque un scepticisme similaire, y compris de la part des femmes, dans la

¹⁶ source: <https://www.interieur.gouv.fr/Le-ministere/Securite-civile/Documentation-technique/Les-sapeurs-pompiers/Le-volontariat/Devenir-jeune-sapeur-pompier>

police : « *Comme une partie de leurs collègues masculins, elles stigmatisent les policiers des deux sexes qui ne font pas la démonstration d'une certaine force et d'un certain courage. Il en va de leur intégration* ». Chez les pompiers, Edelman (2015) évoque à ce propos le cas¹⁷ d'une recrue new-yorkaise ayant échoué au test physique (parcours simulant une situation d'intervention) de fin d'instruction et ayant été malgré tout affectée en caserne pour éviter un éventuel procès pour discrimination qui n'a pas été du goût de tous. La situation a été dénoncée aussi bien par les hommes que par les femmes sapeurs-pompiers ; d'où la colère de l'une d'elles : « *Beaucoup de filles sur le terrain sont énervées parce qu'elles ont l'impression de se retrouver dans la même catégorie de femmes, celles bénéficiant d'un traitement de faveur et ne répondant pas aux mêmes normes que les hommes... Cela dévalue ce que les femmes ont accompli sur le terrain* ». La période d'instruction est en effet un passage difficile pour tous les sapeurs-pompiers, physiquement, mais surtout mentalement. Et s'il semble aujourd'hui nécessaire de s'interroger sur l'adaptation du contenu des formations au public féminin, la réussite des épreuves de fin d'instruction scelle, dans l'esprit de tous, le droit à la confiance du groupe. Il constitue une sorte de passeport pour l'intégration.

Cependant, l'égalité de traitement ne doit pas se réduire à la réussite des tests. Elle doit nécessairement se poursuivre après. « *Une pensée commune chez les femmes pompiers était qu'elles devaient travailler plus fort pour « prouver » dans un domaine dominé par les hommes, ce qui conduisait parfois à ne pas demander d'aide quand elles en avaient besoin. Plusieurs femmes ont déclaré qu'elles avaient subi des blessures qu'elles n'avaient pas signalées parce qu'elles ne voulaient pas paraître faibles, ce qui exacerbait encore leur douleur* » (Jahnke, 2019, p.1). Une fois intégrée, l'équipe peut, soit représenter une force protectrice pour la santé et la sécurité, soit dans le cas contraire, se montrer dure et excluante et ne laisser aucune chance à celui ou celle qui n'y est pas intégré. Comme le souligne Caroly (2010, p.31) « *Un travail soutenable pour un individu dépend de son insertion dans un collectif* ».

5.3 Marges de manœuvre : subjectivité au sein d'un milieu normé

L'une des spécificités organisationnelles de l'activité de sapeur-pompier est la reconnaissance d'un postulat selon lequel « *la flexibilité accroît la potentialité du système. Les écarts du programme sont non seulement admis, mais ils sont valorisés toutes les fois qu'ils manifestent des solutions plus fonctionnelles* » (De Terssac, 1998). En situation urgente et dynamique, les décisions doivent être prises à partir d'informations souvent partielles. « *Des décisions d'autant plus difficiles qu'elles doivent s'effectuer sans avoir à disposition toute l'information nécessaire ou sans avoir le temps d'analyser toutes les possibilités* » (Woodall, 1998 in Douesnard & Saint-Arnaud, 2011). De plus, chaque situation est singulière. « *L'imprévisibilité caractérise le métier de pompier. Ils sont par conséquent régulièrement confrontés à des situations uniques qui demandent réflexion et décisions rapides* » (Douesnard & Saint-Arnaud, 2011, p.36). Malgré de nombreuses « directives opérationnelles » et « notes d'informations opérationnelles » informant d'un cadre réglementaire et de connaissances rationnelles, le « commandant des opérations de secours » est libre de réaliser les choix opérationnels qui lui semblent adaptés à la situation. « *Le contrôle cognitif de l'action appelle une interprétation des observables de la situation orientée vers l'action, ce qu'on appellera une représentation « opérative ».* Il s'agit d'une représentation occurrente de la situation dynamique : *identification de l'état actuel et pronostic d'évolution possible, en vue de l'action* » (Rogalski, 2016 p.479). Cette flexibilité est recommandée, dans la limite où elle est raisonnée et n'expose pas le personnel à une mort certaine, d'autant plus que : « *Si un pompier est en danger, toute l'équipe fera le nécessaire pour lui prêter main forte, jusqu'à risquer sa vie pour l'autre s'il le faut* » (Douesnard & Saint-Arnaud, 2011, p.47). Elle nécessite donc outre une bonne connaissance réglementaire et théorique, des compétences liées à l'expérience mais aussi d'avoir une représentation correcte des

¹⁷ Edelman, S. Woman to become NY firefighter despite failing crucial fitness test. New York Post: 3015 May 3. Retrieved from <http://nypost.com/2015/05/03/woman-to-become-ny-firefighter-despite-failing-crucial-fitness-test/>

compétences, capacités, mais aussi limites de ses équipes (physiques, mentales, habiletés, état de fatigue, expérience, etc.). Elle contribue, en laissant de la place à l'initiative, à l'efficacité, à l'efficience de l'équipe d'intervention et donne du sens à l'activité en permettant le développement du pouvoir d'agir, entendu comme « *une puissance intrinsèque et autochtone associée aux capacités propres du sujet* » (Clot, Simonet, 2015) permettant la réalisation des buts que l'on s'est donné en tenant compte de l'activité des autres.

Cette confiance se construit donc au quotidien. Elle nécessite de passer du temps ensemble, d'apprendre à travailler les uns avec les autres. Manœuvres d'entraînement, cours théoriques, RETEX et débats sur l'activité, inventaire et nettoyage des véhicules, séances d'activités physiques communes, préparation et partage des repas, échanges autour d'un café, activités extra-professionnelles, etc., permettent à chacun de mieux se connaître, d'apprécier la personnalité, les faiblesses et compétences de chacun, mais aussi l'état de forme physique et psychologique du moment. Ces échanges favorisent également la transmission des règles de métier grâce au partage d'expériences. « *Le partage d'expérience ouvre des perspectives de développement des compétences aux autres individus* » (Petit et Coutarel, 2013, p.134). « *Cette parole s'ancre dans l'inconscient des pompiers en modes opératoires puissants qui ressortent en une fraction de seconde sous la forme d'actions lors des interventions ultérieures* » (Douesnard & Saint-Arnaud, 2011, p.40). Il contribue ainsi au processus de transmission et de vitalité du genre professionnel, « *c'est-à-dire les obligations que partagent ceux qui travaillent pour arriver à travailler, souvent malgré tout, parfois malgré l'organisation prescrite du travail* » (Clot, Faïta, 2000, p.9). Le genre professionnel est vu comme une « *base de données* » de référence, un support pour l'activité au sein duquel chaque sapeur-pompier navigue de façon subjective et crée son style professionnel évoluant au gré des expériences de l'acquisition de nouvelles compétences de ses perceptions, émotions, etc. « *Les styles sont le retravail des genres en situation* » (Clot & Faïta, 2000, p.15) et vont ainsi eux-mêmes, grâce à leur hétérogénéité, dynamiser le genre. Le travail du style « *produit une stylisation des genres susceptible de les « garder en état de marche », c'est-à-dire de les transformer en les développant* » (Clot, Faïta, 2000, p.15). Ainsi grâce à sa subjectivité, chaque individu, femme et homme, contribue à l'enrichissement du collectif. « *On peut considérer que c'est le grippage de la dynamique des rapports entre styles et genres qui se trouve être à l'origine des situations pathogènes de travail. Car alors c'est le développement des sujets qui se trouve « mis en souffrance » par amputation du pouvoir d'agir* » (Clot, Faïta, 2000, p.18). On peut alors imaginer, sous réserve qu'elles évoluent aux frontières du genre professionnel, que les femmes peuvent individuellement développer un style professionnel favorable à la dynamisation et l'évolution progressive du genre professionnel et des représentations stéréotypées, mais aussi à la diversification des modes opératoires. Ainsi, pour s'imposer dans le métier, les femmes, au même titre que les hommes, sont « *contraintes* » d'en partager les valeurs et la culture.

5.4. Travailler ensemble : vers un objectif qualitatif

L'intégration au collectif semble donc un élément important de l'épanouissement au travail. Mais de quel collectif parle-t-on ? Il existe de nombreux termes pour décrire un travail en équipe. « *L'incohérence entre les divers mots employés pour décrire l'activité collective relève soit de la synonymie, soit de la polysémie. En effet, une même signification ou des significations voisines sont attribuées à des termes différents, ou inversement, des significations différentes sont attribuées à un même terme* » (Barthe, Quéinnec, 1999, p.666). Nous nous en tiendrons donc aux notions de travail collectif, collectif de travail et d'activité collective.

« *Le travail collectif correspond à la manière dont les opérateurs et les opératrices vont plus ou moins coopérer de manière efficace et efficiente dans une situation de travail* » (Caroly & Barcellini, 2013). Il apparaît ici selon les auteures comme ressource pour le développement et la performance. Pour les sapeurs-pompiers en opération, le travail collectif va débiter dès le départ en intervention

avec le choix de l'itinéraire (Vidal-Gomel, Delgoulet, Gébaï, 2012). Il va ensuite permettre une synchronisation des actions individuelles lors de l'intervention. Une mission de secours à victime nécessitera de se rendre sur les lieux de l'intervention, d'aborder la victime et de réaliser un bilan secouriste en plusieurs étapes, tout en interrogeant les proches ou témoins sur la situation et en se protégeant du risque de sur-accident. Il faudra ensuite conditionner la victime pour pouvoir la placer dans l'ambulance afin qu'elle soit transportée à l'hôpital où elle sera confiée au personnel soignant. Cela nécessite pour chacun d'être conscient, en temps réel, de l'état d'avancement du travail de l'autre afin de le compléter. Chacun a connaissance de l'objectif à atteindre : secourir la victime. Cette coopération sera plus ou moins efficace (exhaustivité de l'interrogatoire, représentation exacte de la situation, choix des méthodes, précision et synchronisation des gestes effectués).

« Pour l'ergonomie, un collectif de travail se construit entre des opérateurs et des opératrices qui partagent des objectifs renvoyant à la réalisation d'un travail de qualité, c'est-à-dire renvoyant aux critères d'efficacité du travail selon eux et au sens qu'ils accordent à ce travail. Le collectif de travail créé a alors une fonction protectrice pour la subjectivité de l'individu dans son rapport à l'action » (Caroly & Barcellini, 2013, p.35). Accepter de risquer sa vie pour autrui, nécessite une confiance absolue dans ses collègues : dans l'ordre donné par le responsable, dans l'implication totale de chaque membre du collectif. Ces critères de qualité du travail sont au centre des préoccupations. La discussion, le RETEX, sont des moyens de remettre l'activité en débat, de mettre en valeur la subjectivité individuelle et l'intersubjectivité, de discuter des valeurs, de reconstruire les règles, enrichir et diversifier les modes opératoires. L'activité collective *« est vue comme une articulation du travail collectif dans lequel les opérateurs/trices sont engagé(e)s et du collectif de travail auquel ils/elles appartiennent. »* (Caroly, Barcellini, 2013, p.33). L'activité collective est la traduction dans le travail collectif du bon fonctionnement du collectif de travail et de ses valeurs. Chacun a l'occasion d'exprimer son engagement dans le travail et sa complémentarité. Lors d'une intervention cela se traduit par la satisfaction de l'équipe et le sentiment du travail bien fait. Il ne s'agit en aucun cas de se mettre en avant à titre personnel : seul l'apport à l'équipe est valorisé.

Pour s'intégrer au collectif, il y a donc un prérequis. Il s'agit de prouver son adhésion aux valeurs partagées, à la devise des sapeurs-pompiers : *« Courage et dévouement »*. Le novice doit donc *« faire ses preuves »*, montrer son respect et son humilité, pour être intégré par ses pairs qui partageront alors leur savoir-faire. Mais faire ses preuves ne doit pas représenter une épreuve insurmontable, ni un *« rite de passage »* viril et doit se limiter à la période d'intégration, ce qui n'est pas toujours le cas. Comme le déplorent Couvreur, Bruyninckx & Hennixdal, (2005, p.40), *« Si, ces femmes vivent positivement leur insertion et estiment satisfaisants les contacts entretenus avec les collègues masculins, elles ressentent néanmoins la nécessité de constamment faire leurs preuves » et éprouvent le besoin de justifier en permanence leur présence et leurs choix. »*

La question de la solidarité entre femmes dans les milieux de travail traditionnellement masculins reste à élucider. Selon Carlier & Marlier (2016, p.281) travaillant dans le champ du BTP, *« Il serait faux de croire qu'une femme ayant sa place en construction voit d'un bon œil l'arrivée d'autres femmes dans le secteur... Elles constituent une exception, sont douées et appréciées par leurs pairs. Toute intrusion d'une femme dans leur groupe, pensent-elles, pourrait fragiliser leur intégration. Elles ont peur que leurs consœurs ne soient pas à la hauteur et déplacent la stigmatisation vers le groupe. »*

Dans le milieu des pompiers, les femmes se reconnaissent à travers leur particularisme professionnel. Ainsi, à travers le monde, se sont créés des réseaux associatifs de femmes sapeurs-pompiers : International Association of Women in Fire & Emergency Service (États-Unis), United Women Firefighters (New-York), VWFS en Arizona, Wafa en Australie, FSWO en Ontario, etc. A également été créée la commission femmes de l'International Association of Fire and Rescue Services, qui réunit aujourd'hui 24 pays (membres ou affiliés). Ces associations proposent aux femmes des groupes de travail (inclusion, grossesse, EPI, conditions de travail, image publique, etc.),

conférences, formations, préparation aux concours, stages sportifs, etc. Certaines sont exclusivement réservées aux femmes, d'autres acceptent les hommes.

5.5. Se réaliser à travers son travail : un gage de santé et de performance

La santé, physique (accidents, TMS) et mentale (RPS, harcèlement, exclusion) des opérateurs, peut donc être mise à mal lorsque l'égalité femme/homme n'est pas respectée. Or, pour l'ergonomie de l'activité, le travail doit être adapté à celui ou celle qui l'accomplit. « ... *Dans l'activité, il ne se joue pas seulement de faire ce qui est prévu, mais d'agir, autrement dit pas seulement qu'il se réalise quelque chose, mais d'y être pour quelque chose d'une manière qui permette au « sujet » de se réaliser, c'est-à-dire d'y trouver la ressource de ses propres buts...* » (Hubault, 2009, p.97). Les organisations doivent proposer un système suffisamment plastique pour permettre au travailleur ou à la travailleuse d'engager sa subjectivité, son expérience, son intelligence de la tâche dans son travail. Ces marges de manœuvre permettent ainsi d'adapter, individuellement ou collectivement, la prescription à la singularité des situations et aux aléas rencontrés dans le travail. L'ergonomie constructive (ou développementale), développée par Falzon dans le prolongement de l'ergonomie de l'activité défend le principe selon lequel (Falzon, 2013, p.1) : « *l'objectif de l'ergonomie doit être le développement des individus, grâce à la mise en place de situations d'actions qui favorisent la réussite et l'acquisition ou la construction de savoir-faire, de connaissances, de compétences. Développement des organisations, grâce à l'intégration dans les organisations elles-mêmes de processus réflexifs, ouverts aux capacités d'innovation des opérateurs eux-mêmes.* » Dans cette optique, le travail n'est plus considéré comme une contrainte, ou comme le voudrait son sens étymologique, un instrument de torture mais à l'inverse comme une source de développement des compétences et savoir-faire pour l'opérateur. La santé est ici vue comme quelque chose qui se construit, alors que, jusqu'alors, elle était considérée comme un état susceptible de se dégrader au fil du temps. Pour de Montmollin (1997 p.243), la santé ne doit pas être considérée seulement, sous une approche défensive, comme l'absence de maladie consistant à réduire les nuisances (chaleur, bruit, toxiques, horaires, stress, etc.). Elle doit également être pensée, dans une approche offensive, du point de vue cognitif, comme bien-être, activité et efficacité. L'amélioration des compétences, entendues comme « *structures hypothétiques qui permettent à l'opérateur de donner une signification pour l'action aux situations de travail* » (Montmollin, 1997, p.78), joue alors un rôle clé. Dans cette conception, la charge mentale de travail, habituellement considérée comme une nuisance, peut devenir un stimulant de l'activité, comme un défi à relever. « *La fatigue mentale est alors signe de santé, comme est signe de santé la fatigue physique du sportif.* » (Montmollin, 1997). Dans cette conception, la reconnaissance (par les pairs, mais aussi la hiérarchie) du travail des femmes et de leurs compétences, mais aussi de leurs spécificités permettrait, à travers leur intégration de donner du sens à leur travail tout en améliorant leur santé et en enrichissant le collectif de travail. Car « *Faire un travail utile et reconnu comme tel est un puissant opérateur de santé.* » (Daniellou, 2020).

De plus, « *Le collectif de travail participe aussi à la gestion de la charge émotionnelle inhérente aux activités de service* » (Caroly, 2010). Ne pas y être intégré signifie donc que cette charge émotionnelle, sans doute importante dans ce métier dans lequel les travailleurs sont en contacts fréquents avec des détresses sociales et vitales, n'est pas partagée avec le groupe et extériorisée.

Conclusion

Pour Hulett et coll. (2014), la recherche sur l'inclusion des femmes chez les sapeurs-pompiers doit aider à stimuler la discussion et proposer des solutions pour combler l'écart entre la situation actuelle et celle que les femmes devraient trouver à l'avenir. Il s'agit donc, en complément des efforts juridiques déjà réalisés, d'initier et d'alimenter le débat, afin de déconstruire méthodiquement les stéréotypes, incontestables résistances culturelles, pour permettre de révéler les véritables obstacles et combattre les causes des inégalités. Lever ces résistances permettrait de rendre le métier plus attractif pour les femmes et d'adapter la formation et l'organisation à leurs spécificités. Elles seraient alors mieux accueillies et intégrées au sein du collectif de travail, source de développement et de performance. La recherche et l'intervention ergonomiques ne proposent pas seulement d'identifier des problèmes, elles défendent une volonté d'action en proposant des solutions adaptées au travail réel. Elles proposent de favoriser le développement de marges de manœuvre permettant à l'individu d'exprimer sa subjectivité au travail pour y développer sa santé.

BIBLIOGRAPHIE

- Argouarc, J. et Calavrezo, O. (2013). La répartition des hommes et des femmes par métiers. *Dares Analyses*, n°79, 13 p.
- Barety, F., Batany, E., Blanchard, L. & Robert, T. (2019). La femme et l'homme chez les sapeurs-pompiers, vers une mixité assumée et acceptée. *Mémoire en vue de l'obtention de la formation d'adaptation à l'emploi de chef de groupement*, promotion CGPT2019-01, ENSOSP. Français, 62p.
- Barthe, B. (2015). La déstabilisation des horaires de travail, In A. Thébaud-Mony, P. Davezies, L. Vogel & S. Volkoff (Eds.) *Les risques du travail*, Ed. la Découverte, Paris, pp. 223- 232.
- Beauchesne, L. (1999). Les recherches en Amérique du nord sur l'entrée des femmes dans la police : les difficultés d'intégration dans une culture organisationnelle masculine. In : *Déviance et société*. Vol. 23 - n°3, pp. 341-362.
- Benquet, M. & Laufer, J. (2016). Femmes dirigeantes. *Travail, genre et sociétés*, Vol 35, n°1, pp. 19-25.
- Blanche, L., Blanchet, F., Ganne, E., Pellet, L. (2017). La féminisation des effectifs sapeurs-pompiers, un nouveau regard, un vrai défi. *Mémoire en vue de l'obtention de la formation à l'emploi de chef de groupement*, promotion CGPT2017/01. ENSOSP, 76p.
- Bora, S., Chakrabarti, D., Chatterjee, A. (2018). Occupational Well-Being of Policewomen in India and China: Scope of Ergonomic Design Interventions. *Proceedings of the 20th Congress of the International Ergonomics Association*. Vol IX, pp. 233-244.
- Bourdieu, P. (1998). La domination masculine. *Éditions du seuil*. 168p.
- Boussard, V. (2016). Celles qui survivent : dispositions improbables des dirigeantes dans la finance. *Travail, genre et sociétés*, Vol 35, n°1, pp 47-65.
- Carlier, A. & Marlier, A. (2016). Choix de femme pour métier (dit) d'homme, quand la démarche collective soutient les possibles individuels. *Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*, Vol 110, n°2, pp 271-293.
- Caroly, S. (2009). Les conditions de travail et la santé selon le genre et le sexe, *Mouvements, Essai et débats*. Mai 2009, 5, pp 1-8.
- Caroly, S., Simonet, P. & Vézina, N. (2015). Marge de manœuvre et pouvoir d'agir dans la prévention des TMS et des RPS. *Le travail humain*, vol. 78, n°1, pp 1-8.
- Caroly, S., Major, M., Probst, I. & Molinié, A. (2013). Le genre des troubles musculo-squelettiques : Interventions ergonomiques en France et au Canada. *Travail, genre et sociétés*, vol 29, n°1, pp 49-67. doi :10.3917/tgs.029.0049.
- Caroly, S. & Barcellini, F. (2013). Le développement de l'activité collective. Dans : Pierre Falzon éd., *Ergonomie constructive* (pp. 33-46). Presses Universitaires de France, pp 33-46. Doi : 10.3917/puf.falzo.2013.01.0033.
- Cau-Bareille, D., Gaudart, C., Delgoulet, C. (2012) Training, age and technological change: Difficulties associated with age, the design of tools, and the organization of work. *Work*. 41. Pp.127-141. DOI 10.3233/WOR-2012-1278
- Cau-Bareille, D. (2016). Les enseignantes et enseignants sont-ils égaux face aux contraintes organisationnelles au sein des établissements du second degré ? *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé* [En ligne], Vol. 18, n°2, 31 p., URL : <http://journals.openedition.org/pistes/4831>
- Chatigny, C. et Riel J. (2014). La santé et la sécurité des élèves en centre de formation professionnelle : approche, représentations, et genre. *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé* [En ligne], Vol. 16, n°4, 34 p., URL : <http://journals.openedition.org/pistes/4402>.
- Couvreur, N., Bruyninckx, M. & Hennixdal, G. (2005). Les femmes et le métier de sapeur-pompier en Province de Hainault. *Actes du Colloque Sophia : "Savoirs de genre : quel genre de savoir ?"*. Bruxelles, 20-21 octobre, pp. 40-50.
- Clot, Y., & Faïta, D. (2000). Genres et styles en analyse du travail : Concepts et méthodes, *Travailler*, n°4, pp. 7-42.
- Clot, Y. & Simonet, P. (2015). Pouvoirs d'agir et marges de manœuvre. *Le travail humain*, vol. 78, n°1, pp. 31-52.
- Daniellou, F. (2020). Covid-19 : Miser sur davantage de démocratie dans l'entreprise. *Santé et travail*, Avril 2020.

- Dauphin, S. (2008). Apports et limites de l'approche intégrée de l'égalité en France. In : Santé, Société et Solidarité, n°1 « De l'égalité de droit à l'égalité de fait : Françaises et Québécoises entre législation et réalité », pp. 165-170.
- Delaporte, S. (2013). Grossesse et Sport : des recommandations de la littérature à l'analyse de leur pertinence par enquête qualitative auprès de femmes en âge de procréer et de médecins généralistes. Thèse de médecine générale soutenue à l'université de Lorraine, Nancy, 189 p.
- Doctobre, J. (2015). Dynamique des cultures professionnelles des sapeurs-pompiers français : sociogenèse du modèle mythifié du sapeur-pompier "héros sportif", 1818-1966". Thèse de sociologie soutenue à Université de Lille 1, Français. 300 p.
- Douesnard, J. & Saint-Arnaud, L. (2011). Le travail des pompiers : un métier au service de l'autre. *Travailler*, Vol 26, n°2, pp. 35-53.
- Epiphane, D. (2016). Les femmes dans les filières et les métiers « masculins » : des paroles et des actes. *Travail, genre et sociétés*, Vol 36, n°2, pp.161-166.
- Esquivié, D. (2002). Quel soutien aux femmes en opérations extérieures ? *Les Champs de Mars*, vol. 11, n° 1, pp. 193-204.
- Estryn-Béhar, M., Amar, É. & Choudat, D. (2013). Les arrêts maladie ordinaire pendant la grossesse : une analyse à l'AP-HP de 2005 à 2008 montre leur importance majeure pour les métiers pénibles. *Recherche en soins infirmiers*, Vol 113, n°2, pp. 51-60.
- Falzon, P. (2013). Pour une ergonomie constructive. Dans Pierre Falzon, *Ergonomie constructive*. PUF, pp.1-16.
- Francequin, G. (2008). Les femmes en uniforme. Dans : G. Francequin, *Le vêtement de travail, une deuxième peau*, Erès, pp. 51-59.
- Gasparo (de), C. (2003). Harcèlement moral et sexuel : une approche sociologique, *Cahiers du Genre*, Vol. 35, n° 2, pp. 165-187.
- Godelier, M. (2005). Femmes, sexe ou genre ? Dans Margaret Maruani éd., *Femmes, genre et sociétés : L'état des savoirs*, La Découverte, Paris, pp. 13-20.
- Hirata, H. & Molinier, P. (2012). Les ambiguïtés du care. *Travailler*, 28(2), 9-13. DOI :10.3917/trav.028.0009.
- Hubault, F. (2009). L'approche ergonomique des questions santé / travail. *Mouvements*, 58(2), pp. 97-102.
- Hulett, D., Bendick, M., Thomas, S.Y, Moccio, F. (2008). A National Card on Women in Firefighting. *IAWFES*. p.12.
- Jahnke, S.A., Poston, W., Jitnarin, N., Haddock, C.K. (2018). Maternal and Child Health Among Female Firefighters in the U.S. *Maternal and Child Health journal*, Vol; 22, n°6, pp. 922-931.
- Junter, A. (2004). L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : une exigence politique au cœur du droit du travail. *Travail, genre et sociétés*, Vol. 12, n°2, pp. 191-202.
- Kanzari, R. (2008). Les Sapeurs-pompiers, une identité temporelle de métier, Thèse de Sociologie soutenue à l'Université Toulouse le Mirail (Toulouse II), 357 p.
- Lallement, M. (2000). En poste à temps partiel. *Travail, genre et sociétés*, Vol 4, n°2, pp. 135-155.
- Le Tiec, L. (2016). Les arbitres féminines sur la touche ? Conditions d'entrées et de déroulement de carrières des femmes arbitres de football. *Marché et organisations*, Vol 27, n°3, pp 131-148.
- Loriol, M., Caroly, S., Boussard, V. (2006). Collectif de travail et règles de métiers : Coopération entre jeunes et anciens, hommes et femmes dans les brigades de Police-secours. *Laboréal*, Vol II, n°2, 15 p.
- Löwy, I. & Rouch, H. (2003). Genèse et développement du genre : les sciences et les origines de la distinction entre sexe et genre. *Cahiers du Genre*, Vol 34, n°1, pp. 5-16.
- Malet, D. et Benckroun, T-H. (2012) Comprendre la manutention de patient pour la valoriser : une voie de construction de la santé des soignants, Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé, vol 14, n°1, p. 16. URL : <http://journals.openedition.org/pistes/834>.
- Mar Maira Vidal (del), M. (2017). La segregación horizontal por género y sus consecuencias en la ocupación masculinizada de mecánico/a en el subsector de reparación de vehículos en España », *Laboréal*, Vol 13, n°1, 23 p., URL : <http://journals.openedition.org/laboréal/1796>.]
- Marchand, M. (2015). Psychologue en caserne : Créer les conditions propices à la prise en charge psychologique des pompiers. *Perspectives Psy*, vol. 54(2), pp 167-174.
- Maureira, F. (2015). Favoriser la construction d'un collectif apprenant : les conditions organisationnelles du développement des compétences d'un collectif éphémère. Thèse d'ergonomie soutenue au Conservatoire national des arts et métiers, Paris, 299 p.

- Mc Diarmid, M.A., Lees, P.S.J., Agnew, J., Midzenski, M., Duffy, R. (1991). Reproductive Hazards of Fire Fighting II. Chemical Hazards. *American journal of Industrial Médecine*.19. pp.447-472
- Messing, K., Doniol-Shaw, G., Haëntjens, C. (1993). Sugar and spice and everything nice: Health effects of the sexual division of Labor among train cleaners. *International Journal of Health Services*. Vol. 23, n°1, pp. 133-146.
- Messing, K. (1999). La pertinence de tenir compte du sexe des "opérateurs" dans les études ergonomiques : Bilan de recherches. Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé, Vol 1-n°1, 19 p., <http://journals.openedition.org/pistes/3840>.
- Messing, K. (1999) La reconnaissance du caractère professionnel des lésions psychologiques des femmes. Dans "Comprendre le travail des femmes pour le transformer", sous dir. K. Messing. *BTS*, Confédération européenne des syndicats. Bruxelles. P.134-136. ISBN 2-930003-33-2
- Messing, K. (2014). Genre, sexe et exigences physiques des emplois. Faut-il choisir entre égalité et santé ? *Raison présente*, Vol. 190, n°2, pp. 31-41. doi :10.3917/rpre.190.0031.
- Messing, K. (2004). ISO, ISOTTE : les normes ont-elles un genre ? In P. Rey, E. Ollagnier, V. Gonik, & D. Ramaciotti (Eds.), *Ergonomie et normalisation*, XXXIX^e congrès de la SELF Octarès, Toulouse, pp. 37-47.
- Messing, K. & Chatigny, C. (2004). Travail et genre. Dans : Pierre Falzon : *Ergonomie*, Presses Universitaire de France, pp. 301-316.
- Messing, K., Seifert, A. & Couture, V. (2006). Les femmes dans les métiers non-traditionnels : le général, le particulier et l'ergonomie. *Travailler*, Vol. 15, n°1, pp. 131-147.
- Molinier, P. (1999) Prévenir la violence : l'invisibilité du travail des femmes. *Travailler*, vol.3, pp. 73-86.
- Montmollin (de), M. (1997). Vocabulaire de l'ergonomie. 2^{ème} édition. Sous la direction de M. de Montmollin. *Collection travail et activité humaine*. Octarès. 287p.
- Orly, P., Vidal-Gomel, C. (2011) Conception de formation professionnelle continue : tensions croisées et apports de la didactique professionnelles et des pratiques d'ingénierie. *Activités* (en ligne), 8-2. DOI : 10.4000/activites.2604.
- Pastré, P. (2011). Chapitre 5. La conceptualisation dans l'action : un cadre théorique pour la didactique professionnelle. Dans : P. Pastré, *La didactique professionnelle : Approche anthropologique du développement chez les adultes* (pp.149-181). Paris cedex 14, France : Presses Universitaires de France.
- Pastré, P. (2011). Chapitre 8. Des dispositifs d'apprentissage construits sur des situations. Dans : P. Pastré, *La didactique professionnelle: Approche anthropologique du développement chez les adultes* (pp. 255-299). Paris cedex 14, France : Presses Universitaires de France.
- Pastré, P., Mayen, P. et Vergnaud, G. (2006). La didactique professionnelle. *Revue française de pédagogie* [En ligne], 154, pp. 144-198.
- Petit, J. & Coutarel, F. (2013). L'intervention comme dynamique de développement conjoint des acteurs et de l'organisation. Dans : Pierre Falzon : *Ergonomie constructive*, Presses Universitaires de France, pp. 131-146.
- Pezé, M.(2012). Mort subite au travail : la part des femmes. In "*Violences sur le corps de la femme. Aspects juridiques, culturels et éthiques*", sous la direction de Hervé, C., Stanton-Jean, M., Ribau-Bajon, C., Ed. Dalloz, pp. 145-150
- Pfefferkorn, R. (2006). Des femmes chez les sapeurs-pompiers. *Cahiers du Genre*, Vol 40, n°1, pp.203-230.
- Picq, F. (2000). Journée internationale des femmes : à la poursuite d'un mythe. *Travail, genre et sociétés*, vol 3, n°1, pp. 161-168.
- Plamondon, A., Denis, D., Larivière, C., Delisle, A., Gagnon, D., Saint-Vincent, M., Nastasia, L. (2014). Biomechanics and Ergonomics in Women Material Handlers. *Studies and Research Projects*.Report R-808.IRSST. Québec. ISBN: 978-2-89631-709-7
- Prévost, J. & Messing, K. (2001). Stratégies de conciliation d'un horaire de travail variable avec des responsabilités familiales. *Le travail humain*, vol. 64, n°2, pp. 119-143.
- Vogel, L. (2003) La santé des femmes au travail en Europe. *BTS. ETUI*. Bruxelles, 388 p., ISBN 2-930003-48-0
- Pruvost, G. (2008). Le cas de la féminisation de la Police nationale. *Idées économiques et sociales*, 153(3), pp. 9-19.
- Ravet, H. (2016). Cheffes d'orchestre, le temps des pionnières n'est pas révolu ! *Travail, genre et sociétés*, Vol. 35, n°1, pp. 107-125.
- Rice, J.A., Tamme, S. (2020). The rise of Women Firefighters. *Florida Firefighter*, pp. 22-23.
- Rogalski, J. (2016). Niveaux de représentation opérative du risque dans la gestion d'environnement dynamique (feux de forêt). *Bulletin de psychologie*, Vol 546, n°6, pp 479-484.
- Ruellan, D. (2016). Reportères de guerre. *Travail, genre et sociétés*, Vol 36, n°2, pp. 61-78.

- Sarlet, M. & Dardenne, B. (2012). Le sexisme bienveillant comme processus de maintien des inégalités sociales entre les genres. *L'Année psychologique*, Vol. 112, n°3, pp. 435-463. Doi :10.4074/S0003503312003053.
- Soares, A. (1996). Nouvelles technologies : nouvelles qualifications ? Le cas des caissières de supermarché. *Recherches féministes*, 9 (1), pp. 37-56.
- Scheller, L., Cunha, L., Nogueira, S. & Lacomblez, M. (2013). Le temps des conductrices de bus en France et au Portugal. *Travail, genre et sociétés*, Vol 29, n°1, pp. 69-86.
- Sorin, K. (2002). Femmes en armes, une place introuvable : Le cas de la féminisation de l'armée française. *Les Champs de Mars*, Vol 11, n°1, pp.185-191.
- Teiger, C. (2002). Origines et évolution de la formation à la prévention des risques « gestes et postures » en France. *Relations industrielles*, vol 57, n°3, pp. 431-462.
- Teiger, C. (2006). « Les femmes aussi ont un cerveau ! » Le travail des femmes en ergonomie : réflexions sur quelques paradoxes. *Travailler*, Vol 15, n°1, pp. 71-130.
- Trancart, D., Georges, N. & Méda, D. (2009). 2. Horaires de travail des couples, satisfaction et conciliation entre vie professionnelle et vie familiale. Dans : Ariane Pailhé éd., *Entre famille et travail : Des arrangements de couple aux pratiques des employeurs* (pp. 55-78). Paris : La Découverte
- Toulgoat, M. (2002). Les femmes militaires : une reconnaissance à conquérir au quotidien. *Les Champs de Mars*, Vol 11, n°1, pp. 205-215.
- Vidal-Gomel, C., Delgoulet, C. et Geoffroy, C. (2014). Compétences collectives et formation à la conduite d'engins de secours dans un contexte de spécialisation des sapeurs-pompiers en France. *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé* [En ligne], Vol 16, n°4, 27 p. URL : <http://journals.openedition.org/pistes/4289>.
- Vidal-Gomel, C., Delgoulet, C. et Gébaï, D. (2012). Specialisation and training for fire-fighters driving heavy rescue vehicles: consequences for the development of operators? *Work*, 41 pp.5177-5183. DOI : 10.3233/WOR-2012-0806-5177.
- Vigarelo, G. (2013) La virilité et ses « crises ». *Travail, genre et sociétés*. Vol. 1, n°29, pp.153-160. DOI 10.3917/tgs.029.0153.
- Weill-Fassina, A. & Pastré, P. (2004). 13. Les compétences professionnelles et leur développement. Dans : Pierre Falzon éd., *Ergonomie* (pp. 213-231). Paris cedex 14, France : Presses Universitaires de France. doi : 10.3917/puf.falzo.2004.01.0213.

ANNEXES

Annexe n°1- note ministérielle du 22 août 2019 NOR : INTE1921754C



MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR

Le Ministre

Paris, le 22 AOUT 2019

Le ministre de l'intérieur

à

Messieurs les directeurs départementaux des services d'incendie et de secours
sous-couvert de Mesdames et Messieurs les préfets

NOR : INTE1921754C

Objet : Mesures en faveur des femmes au sein des services d'incendie et de secours

Réf. : - Plan d'action 2019-2021 pour les sapeurs-pompiers volontaires -
Mesure n° 1 ;
- Circulaire NOR : CPAF1805157C du 9 mars 2018 relative à la lutte
contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique.

L'égalité entre les femmes et les hommes a été déclarée grande cause du quinquennat du Président de la République.

Les femmes représentent aujourd'hui 16 % des effectifs de sapeurs-pompiers au sein des services d'incendie et de secours (S.D.I.S.), contre 28 % dans la police nationale, 23 % dans l'armée de l'air, 18 % dans la gendarmerie, 14 % dans la marine nationale et 10 % dans l'armée de terre. Cela étant, il convient d'observer que la majorité des femmes sapeurs-pompiers sont affectées dans des unités opérationnelles comparativement à ces autres corps.

Dans ce contexte général, la première mesure du plan d'action 2019-2021 pour le volontariat vise à « favoriser l'accueil des effectifs féminins ».

Cette mesure, concernant tant les sapeurs-pompiers professionnels que volontaires, s'inscrit ainsi dans la continuité du plan d'action en faveur des femmes élaboré en 2016.

Dans ce cadre, un bilan de la mise en œuvre du plan de 2016, qui comprenait 22 actions, a été diligenté auprès des services d'incendie et de secours, par la direction générale de la sécurité civile et de la gestion des crises.

ADRESSE POSTALE : PLACE BEAUVAU 75800 PARIS CEDEX 08 – STANDARD 01 49 27 49 27 – 01 40 07 60 60
ADRESSE INTERNET : www.intérieur.gouv.fr

- 2 -

Il ressort de ce bilan, présenté au comité de pilotage du plan volontariat mis en place au sein du Conseil national des sapeurs-pompiers volontaires, que la totalité des services d'incendie et de secours se sont engagés dans une dynamique en faveur des femmes.

En particulier, des évolutions notables ont été relevées en matière d'effectif féminin (5 % de hausse entre 2016 et 2018, soit 36 822 en 2016 contre 38 865 en 2018), d'adaptation à la mixité des locaux, d'accueil périscolaire des enfants de sapeurs-pompiers en cas d'intervention, et de communication axée sur l'engagement des femmes.

Pour autant, des efforts importants restent à accomplir pour pérenniser les acquis et mettre en œuvre l'intégralité des actions de 2016.

Aussi, je souhaite que les déclinaisons de ces actions soient poursuivies au sein des services d'incendie et de secours.

1. Formaliser un plan départemental en faveur des femmes

Pour les départements ne l'ayant pas déjà fait, il apparaît nécessaire qu'un plan départemental en faveur des femmes soit formalisé et présenté au conseil d'administration du S.D.I.S. Cette formalisation permet en effet à l'ensemble des agents des services d'incendie et de secours, ainsi qu'aux élus, de partager les objectifs fixés en faveur des femmes.

Par ailleurs, et au travers d'indicateurs départementaux, ce plan présente l'avantage de constituer un instrument de suivi de l'état d'avancement des objectifs fixés et de valorisation locale des résultats obtenus.

Désormais considéré comme un dossier primordial des services d'incendie et de secours, et conformément à la mesure n° 35 du plan 2019-2021 pour le volontariat, les actions en faveur des femmes ont d'ores et déjà été intégrées dans les items d'évaluation quinquennale des services d'incendie et de secours réalisée par l'Inspection générale de la sécurité civile.

En outre, et en application de la mesure n° 37 du plan précité, un rapport annuel sur les actions en faveur des femmes au sein des services d'incendie et de secours sera présenté au Conseil national des sapeurs-pompiers volontaires et à la Conférence nationale des services d'incendie et de secours.

2. Renforcer les capacités et le processus d'accueil des recrues

2.1 Poursuivre l'adaptation des locaux et des équipements à la mixité femme/homme

La capacité et la qualité d'accueil bâtementaire des femmes constituent un enjeu déterminant dans leur intégration et la pérennisation de leur engagement. Dans ce sens, et si la plupart des casernements disposent de vestiaires et de sanitaires femmes

et hommes aujourd'hui séparés, il convient d'avoir pour ambition une adaptation totale des locaux à la mixité.

Dans la continuité, la mise à disposition d'équipements plus légers et plus ergonomiques limite la portée du critère de la force physique et recentre l'attention sur l'efficacité et la sécurité des techniques opérationnelles, tant pour les femmes que pour les hommes. Aussi, l'acquisition de matériels et l'aménagement des coffres des engins d'incendie et de secours doivent-ils être adaptés à la mixité en intégrant dans les cahiers des clauses particulières des caractéristiques propres à cette finalité (poids, maniabilité, manœuvrabilité, accessibilité, etc.). Par ailleurs, il est nécessaire que les équipements de protection individuelle soient adaptés à la morphologie de leur utilisateur.

2.2 Consolider le processus d'accueil des recrues

Le processus d'accueil des femmes en particulier constitue un autre enjeu du bon déroulement de leur engagement.

Aussi, la mise en place d'un dispositif de pré-engagement peut constituer un atout pour de potentielles recrues féminines désireuses de découvrir progressivement l'environnement des sapeurs-pompiers. Ce dispositif peut notamment proposer des mises en situation physique préalablement au recrutement afin de démontrer leur accessibilité aux femmes.

A la suite de l'engagement, la désignation systématique d'une marraine ou d'un parrain disposé à exercer cette mission apparaît par ailleurs essentielle pour accompagner au quotidien les nouvelles recrues. A cet égard, la réalisation d'une fiche missions type marraine ou parrain permet de formaliser les attendus de cet accompagnement, mais aussi de valoriser cette fonction.

En outre, une information et une sensibilisation des recrues concernant les bonnes pratiques, les contraintes et les comportements à proscrire permettent de mieux concilier leur engagement avec leur vie familiale. A cet égard, des journées d'accueil des recrues et de leur famille peuvent utilement être instituées.

S'agissant des jeunes femmes intégrées dans les sections de jeunes sapeurs-pompiers, il convient de mettre en place un suivi individualisé visant à soutenir leur parcours jusqu'à l'obtention du brevet et à les accompagner par la suite dans leur démarche d'engagement volontaire ou professionnel.

3. Promouvoir l'accès des femmes à des responsabilités particulières

Seuls 4 % et 3 % respectivement des officiers et sous-officiers professionnels sont des femmes, et 7 % et 8 % des officiers et sous-officiers volontaires (hors service de santé et de secours médical).

Ces chiffres, ressortant des indicateurs nationaux mis en place par la direction générale de la sécurité civile et de la gestion des crises et renseignés par les services d'incendie et de secours, appellent un suivi et des mesures locales significatives.

A cette fin, il est nécessaire que des objectifs d'accès des femmes à des responsabilités particulières soient définis, assortis d'indicateurs locaux et de processus d'accompagnement personnalisés.

Dans ce cadre, des mécanismes de détection précoce des personnels féminins susceptibles d'exercer des responsabilités particulières, à plus ou moins brève échéance, peuvent être mis en place. En complément, des formations destinées à consolider et développer leur potentiel peuvent permettre de soutenir cette démarche.

Par ailleurs, et conformément au décret n° 2013-908 du 10 octobre 2013 relatif aux modalités de désignation des membres des jurys et des comités de sélection pour le recrutement et la promotion des fonctionnaires relevant de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière, vous veillerez à ce que les jurys de concours, examens ou sélections respectent une proportion minimale de 40 % de personnes de chaque sexe justifiant des compétences nécessaires. Dans le cas de jurys ou de comités de sélection composés de trois personnes, il sera au moins procédé à la nomination d'une personne de chaque sexe.

Dans la continuité, lorsque des comités de centre ou inter-centres sont institués, tel que le prévoit l'article R. 723-74 du code de la sécurité intérieure, leur composition doit comprendre des femmes dès lors que cela est possible.

En outre et suivant la même logique ayant procédé à la féminisation des grades, les avis de vacances doivent recourir à des formules telles que « le candidat ou la candidate » afin de ne pas marquer de préférence de genre.

4. Améliorer la conciliation entre l'engagement et la vie familiale

4.1 Encourager, valoriser et favoriser au maximum toutes les solutions d'accueil périscolaire des enfants

Les difficultés rencontrées dans les possibilités d'accueil périscolaire des enfants peuvent constituer un frein à la féminisation des engagements de sapeur-pompier. Aussi, l'élargissement des capacités d'accueil aux horaires les plus critiques apparaît essentiel pour faciliter l'engagement des parents et élargir les actuels viviers de recrutement.

Aussi, il convient d'encourager, valoriser et favoriser au maximum toutes les solutions d'accueil périscolaire des enfants.

Ces solutions peuvent être constituées par des partenariats conclus avec des personnes publiques (communes, conseil départemental, etc.) ou des organismes privés (établissements scolaires privés, relais privés d'assistantes maternelles, etc.).

Les dispositifs mis en place peuvent porter tout à la fois sur l'accueil périscolaire (garderie, cantine) et les crèches, et peuvent concerner tant les temps de présence au centre d'incendie et de secours, que les astreintes et les interventions.

4.2 En cas de suspension d'activité, veiller à maintenir un lien et un contact régulier

Le management implique une communication régulière qui doit aussi concerner les périodes de suspension d'activité.

A cet égard, l'encadrement doit s'attacher à prendre contact avec les intéressées afin de maintenir un lien avec les services d'incendie et de secours. A la reprise d'activité, un entretien de retour doit par ailleurs être mis en place afin de faciliter la réintégration.

S'agissant de la situation des femmes ayant déclaré un état de grossesse, il convient d'y accorder une attention toute particulière.

En premier lieu, cette situation ne doit en aucun cas conduire à une suspension d'office. Une telle mesure serait contraire à l'article 7 de l'arrêté du 6 mai 2000 modifié fixant les conditions d'aptitude médicale des sapeurs-pompiers professionnels et volontaires, prévoyant uniquement que « l'état de grossesse est une cause d'inaptitude opérationnelle temporaire aux fonctions de sapeur-pompier » et que « le sapeur-pompier concerné ne doit pas effectuer pendant cette période de missions opérationnelles ».

En second lieu et par conséquent, cette situation doit faire l'objet de proposition d'activité non opérationnelle afin de permettre une poursuite de l'engagement et faciliter le retour à l'activité opérationnelle.

A cet égard, peuvent être proposées durant cette période de grossesse, des formations de maintien des acquis, ainsi que des fonctions non opérationnelles de formation, de logistique, de gestion des ressources humaines, de développement du volontariat, d'encadrement, de chargée de mission, etc.

4.3 Mettre en place des entretiens permettant de cerner les motivations de départ des femmes

Afin de pérenniser l'engagement des femmes en particulier, il est nécessaire de mettre en place des entretiens permettant de mieux cerner les motivations de leur départ, que celui-ci soit une suspension, une disponibilité, ou une démission.

L'identification de ces motifs est déterminante pour prendre des mesures d'ajustement organisationnel afin de remédier dans toute la mesure du possible à ces départs.

5. Lutter contre les violences sexuelles et sexistes

Les situations de harcèlement sexuel sont en large part sous-déclarées et donc peu traitées. Ainsi, 20 % des femmes actives disent avoir été confrontées à une

situation de harcèlement sexuel au cours de leur vie professionnelle et près de 30 % des victimes n'en parlent à personne¹.

Aussi et au titre de l'exemplarité, les services publics et en particulier les services d'incendie et de secours ont un rôle déterminant à jouer pour faire évoluer les mentalités et garantir à leurs agents la mise en œuvre de toute mesure nécessaire à la prévention, au traitement et à la condamnation des actes de violences sur le lieu de service.

Aussi, je vous demande de veiller à la mise en œuvre de la circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique.

Une attention particulière devra être portée sur le déploiement d'un plan de formation à la prévention et à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, et la mise en place de dispositifs d'information et de communication internes sur la prévention et le traitement de ces situations (affiches « Zéro tolérance en matière de violences sexuelles et sexistes », rappel du numéro vert 3919 « Violences femmes info », livrets d'accueil ou d'intégration indiquant la procédure à suivre pour les victimes de tels actes ou ceux qui en ont connaissance).

Par ailleurs, il est nécessaire de définir et de mettre en place un dispositif de signalement (cellule d'écoute ou dispositif équivalent) et de traitement des violences sur le lieu de service, ainsi qu'un circuit RH de prise en charge permettant d'accompagner les victimes (fiche de signalement accessible à l'ensemble des agents, enquête interne, mesure de protection et d'accompagnement des victimes, etc.).

En outre, les services d'incendie et de secours se doivent d'être exemplaires dans la sanction des violences sexuelles et sexistes. Pour rappel, les mesures administratives applicables, qui peuvent être prises, sont les suivantes :

- mesure de suspension de l'auteur présumé des faits ;
- sanctions disciplinaires proportionnées à la gravité des faits pouvant aller jusqu'à la révocation ou la résiliation.

6. Développer une communication faisant la promotion de l'égalité femme/homme chez les sapeurs-pompiers

Il s'agit, d'une part, de décliner des supports de communication intégrant systématiquement la présence visuelle de femmes et de valoriser les initiatives faisant la promotion de l'égalité femme/homme chez les sapeurs-pompiers.

Il s'agit, d'autre part, de mettre à l'honneur les femmes dans les cérémonies et manifestations organisées par les services d'incendie et de secours ou auxquelles elles participent (femmes porte-drapeau, rangs féminins, etc.).

1 Enquête Défenseur des droits 2014.

Il est essentiel que ces mesures en faveur des femmes soient mises en place afin que nous puissions ensemble développer et pérenniser leur engagement au sein des services d'incendie et de secours.

Je vous remercie de votre engagement.



Christophe CASTANER

MINISTÈRE DE L'INTERIEUR

Décret n° 76-1007 du 25 octobre 1976 modifiant le décret n° 53-170 du 7 mars 1953 portant règlement d'administration publique pour l'organisation des corps de sapeurs-pompiers et statut des sapeurs-pompiers communaux.

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre d'Etat, ministre de l'intérieur,
Vu le code de l'administration communale, notamment son article 439 ;

Vu la loi n° 65-550 du 9 juillet 1965 relative au recrutement en vue de l'accomplissement du service national ;

Vu le décret n° 53-170 du 7 mars 1953 modifié portant règlement d'administration publique pour l'organisation des corps de sapeurs-pompiers et statut des sapeurs-pompiers communaux ;

Vu le décret modifié n° 59-310 du 14 février 1959 relatif aux conditions d'aptitude physique pour l'admission aux emplois publics ;

Vu l'avis du conseil supérieur de la protection civile (commission paritaire de la protection contre l'incendie) en date du 8 juillet 1975 ;

Vu l'article 21, avant-dernier alinéa, du décret n° 63-766 du 30 juillet 1963 ;

Le Conseil d'Etat (section de l'intérieur) entendu,

Décète :

Art. 1^{er}. — Il est ajouté à l'article 9 du décret susvisé du 7 mars 1953 un premier alinéa ainsi conçu :

« Art. 9. — Les corps des sapeurs-pompiers communaux peuvent être composés de personnels tant masculins que féminins. Ces personnels sont recrutés et remplissent leurs fonctions dans les conditions prévues au présent décret. »

Art. 2. — A l'article 13 du décret susvisé du 7 mars 1953, le mot « hommes » est remplacé par le mot « sapeurs-pompiers ».

Art. 3. — L'article 46 du décret susvisé du 7 mars 1953 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. 46. — Le service de santé et de secours médical est assuré dans chaque centre de secours par un médecin au moins.

« Il peut être assuré dans chaque corps de première intervention par un médecin.

« Les médecins de sapeurs-pompiers sont recrutés en qualité de médecin capitaine stagiaire.

« Les médecins assistent avec voix consultative, aux séances du conseil d'administration.

« Des pharmaciens peuvent être appelés à faire partie du service de santé et de secours médical ; la nomination d'un pharmacien peut intervenir dans chaque centre de secours.

« Le pharmacien supplée le médecin du centre de secours dans l'exercice de ses fonctions n'ayant pas un caractère strictement médical ; il fait partie du personnel volontaire d'instruction et d'intervention en cas de sinistre important.

« Les pharmaciens de sapeurs-pompiers sont recrutés en qualité de pharmacien capitaine stagiaire.

« La durée du stage des médecins et des pharmaciens est d'un an. »

Art. 4. — L'article 47 du décret susvisé du 7 mars 1953 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. 47. — Les médecins et pharmaciens titulaires d'un grade supérieur à celui de capitaine dans les réserves de l'armée peuvent être nommés au même grade dans les corps de sapeurs-pompiers quel que soit l'effectif du corps. »

Art. 5. — L'article 54 du décret susvisé du 7 mars 1953 est complété par l'alinéa suivant :

« Art. 54. —

« Les titulaires d'un des diplômes exigés des candidats à l'emploi d'officier professionnel par l'article 101 bis peuvent être nommés capitaines volontaires à l'issue d'un stage d'un an. »

Art. 6. — L'article 55 du décret susvisé du 7 mars 1953 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. 55. — La limite d'âge est fixée à soixante ans et les fonctions de tout officier parvenu à cet âge cessent d'office.

« Toutefois, une prolongation d'activité d'une durée de deux ans maximum peut être accordée par le préfet si l'intéressé en fait la demande expresse par la voie hiérarchique, avant d'avoir atteint la limite d'âge de son corps. La demande doit être assortie d'un certificat délivré par un médecin du service de santé des corps de sapeurs-pompiers attestant l'aptitude physique à l'exercice des fonctions. »

Art. 7. — Le premier alinéa de l'article 61 du décret susvisé du 7 mars 1953 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. 61. — Nul ne peut être admis à contracter l'engagement prévu à l'article 59 s'il n'est de bonne moralité, s'il ne jouit de ses droits civiques et s'il n'est âgé de seize ans au moins. »

Art. 8. — L'article 64 du décret susvisé du 7 mars 1953 est complété par l'alinéa suivant :

« Art. 64. —

« Toutefois, une prolongation d'activité d'une durée maximum de deux ans peut être accordée par le maire selon les mêmes modalités que celles qui sont prévues à l'article 55 pour les officiers. »

Art. 9. — Le 4^e de l'article 97 du décret susvisé du 7 mars 1953 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. 97. —

« 4^e Si, conformément aux dispositions du décret susvisé du 14 février 1959 modifié, il n'est reconnu soit indemne, soit définitivement guéri de toute maladie ou infirmité incompatible avec l'exercice de l'emploi postulé. »

Art. 10. — L'article 98 du décret susvisé du 7 mars 1953 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. 98. — Pour être nommé sapeur-pompier professionnel non officier, il faut être âgé de dix-huit ans au moins et de vingt-cinq ans au plus. Pour être nommé officier de sapeurs-pompiers professionnels, il faut être âgé de vingt ans au moins et de trente ans au plus.

« Toutefois, les limites d'âge supérieures résultant du premier alinéa du présent article sont reculées :

« 1^o De cinq ans au plus, par application des dispositions qui permettent de reculer les limites d'âge pour le recrutement des fonctionnaires de l'Etat ;

« 2^o Dans la même limite de cinq ans au plus, de la durée des services accomplis à partir de l'âge de dix-huit ans en qualité soit de sapeur-pompier volontaire, soit d'agent titulaire ou auxiliaire de l'Etat ou d'une collectivité publique ;

« 3^o Dans la limite de dix ans au plus, par application des dispositions de l'article 31 de la loi susvisée du 9 juillet 1965, relative au recrutement en vue de l'accomplissement du service national ;

« Les dispositions du 1^o et du 2^o ci-dessus ne peuvent se combiner que dans la limite de cinq ans au plus.

« La combinaison des dispositions du 3^o ci-dessus avec le 1^o, avec le 2^o, ou à la fois avec le 1^o et le 2^o ne peut se faire que dans la limite de dix ans au plus. »

Art. 11. — L'article 99 du décret susvisé du 7 mars 1953 est complété par l'alinéa suivant :

« Lorsqu'un sapeur-pompier professionnel non officier est proposé pour la titularisation, le conseil d'administration est appelé à donner un avis sur cette proposition. »

Art. 12. — A l'article 102, 1^{er} alinéa, du décret susvisé du 7 mars 1953, après les mots « l'indemnité de résidence » sont ajoutés les mots « ainsi que, le cas échéant » (le reste sans changement).

Art. 13. — Les deux premiers alinéas de l'article 116 du décret susvisé du 7 mars 1953 sont remplacés par les dispositions suivantes :

« Art. 116. — Dans la limite des postes disponibles, les capitaines sont choisis parmi les lieutenants titulaires d'une licence ou d'un diplôme universitaire de technologie justifiant de trois ans d'ancienneté dans leur grade, soit parmi les autres lieutenants comptant quatre années d'ancienneté dans leur grade.

« Les candidats doivent être titulaires du brevet de prévention contre l'incendie et du brevet de capitaine professionnel délivré par le ministre de l'intérieur après inscription sur une liste d'aptitude à l'issue de stages au centre national d'instruction de la protection civile ou dans un centre régional d'instruction. »

Annexe n°3- Barèmes hommes et femmes des épreuves physiques et sportives du concours de sapeur-pompier professionnel non-officier

Nous précisons qu'une proposition de nouvelles épreuves est en cours de validation. D'après nos informations, le barème devrait conserver son caractère sexué.

Note	Natation 50m nage libre		Luc Léger		Souplesse (cm)		Gainage	Membres supérieurs		Killy	Note
	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme		Homme	Femme		
20	25s	32s	14P	12P30sec	47	51	4 min00s	74s	71s	4min00s	20
19	26s	33s	13P45sec	12P15sec	46	50	3min55sec	71s	68s	3min55sec	19
18	27s	34s	13P30sec	12P	45	49	3min50sec	68s	65s	3min50sec	18
17	28s	36s	13P15sec	11P45sec	44	48	3min45sec	65s	62s	3min45sec	17
16	29s	38s	13P	11P30sec	43	47	3min40sec	62s	59s	3min40sec	16
15	30s	40s	12P45sec	11P15sec	42	46	3min35sec	59s	56s	3min35sec	15
14	32s	42s	12P30sec	11P	40	44	3min30sec	56s	53s	3min30sec	14
13	34s	44s	12P15sec	10P45sec	38	42	3min25sec	53s	50s	3min25sec	13
12	36s	46s	12P	10P30sec	36	40	3min20sec	50s	47s	3min20sec	12
11	38s	48s	11P30sec	10P	34	38	3min10sec	47s	44s	3min10sec	11
10	40s	50s	11P	9P30sec	32	36	3min00sec	44s	41s	3min00sec	10
9	42s	52s	10P30sec	9P	30	34	2min50sec	40s	37s	2min50sec	9
8	44s	54s	10P	8P30sec	28	32	2min40sec	36s	33s	2min40sec	8
7	46s	56s	9P30sec	8P	26	30	2min30sec	32s	29s	2min30sec	7
6	48s	58s	9P	7P30sec	24	28	2min10sec	28s	25s	2min10sec	6
5	50s	60s	8P30sec	7P	22	26	2min00sec	24s	21s	2min00sec	5
4	52s	62s	8P	6P30sec	20	24	1min50sec	20s	17s	1min50sec	4
3	54s	64s	7P30sec	6P	18	22	1min40sec	16s	13s	1min40sec	3
2	56s	66s	7P	5P30sec	16	20	1min30sec	12s	09s	1min30sec	2
1	58s	68s	6P30sec	5P	14	18	1min20sec	08s	05s	1min20sec	1
0	60s	70s	6P	4P30sec	12	16	1min10sec	04s	01s	1min10sec	0

LES COMBATTANTES



Nos consultantes Sapeurs Pompiers Professionnelles du SDIS 31

PITCH

Il faut un courage hors norme pour devenir pompier : sauver des vies au risque d’y perdre la sienne.

Il en faut encore plus aux femmes qui doivent batailler pour s’intégrer à un Corps très jaloux de son image de virilité.

Cinq combattantes vont tenter de prouver, chacune à leur manière, que les femmes sont à la hauteur de ce double défi ...

Margaux (22 ans). Nouvelle recrue. Le dépassement physique est son principal objectif.

Louise (23 ans). Nouvelle recrue. Son altruisme, le don de soi, le militantisme social ont motivé son engagement.

Samia (32 ans). Sergente. Elle a grandi dans la Cité, connaît l'hostilité des jeunes envers l'Etat. Elle cherche à réconcilier la Cité avec la Caserne.

Emilie (40 ans). Chef de Garde. Elle veut imposer des équipes mixtes dans la Caserne.

Mme Letourneur (65 ans). Présidente du Conseil d'Administration du Service Départemental d'Incendie et de Secours. Politique, elle défend le droit et la place des femmes contre les conservateurs dans l'Institution.

3 générations de femmes qui vont s'entraider

Il n'y a que 4% de Femmes chez les Sapeurs Pompiers Professionnels. Une seule femme, la Caporale Chef Myriam, est entrée dans Notre Dame...

A l'origine de ce projet, il y a une interrogation. Père de quatre filles, j'ai toujours été sensible aux épreuves qu'elles devraient affronter si elles choisissaient un milieu professionnel outrageusement dominé par les hommes, si ce choix donnait un sens à leur vie ! Le cas des Femmes Sapeurs Pompiers Professionnelles (SPP) m'a paru exemplaire. J'ai enquêté, interviewé de nombreuses femmes SPP. Puis, invité par le SDIS de Haute Garonne, j'ai pu, en immersion quelques semaines, rencontrer et accompagner les femmes SPP. J'ai été bluffé par leur courage, parfois bouleversé par les humiliations que certaines avaient dû subir... Je suis intervenu lors de la journée des Droits de la Femme SPP.



Les interventions exceptionnelles des Sapeurs Pompiers alimentent l'image de « Surhomme » auprès de l'opinion (grands incendies de Notre Dame, Rue Erlanger ...)

Pourtant, aujourd'hui 90 % des interventions relèvent du secours à la personne (SAP), particulièrement dans les milieux défavorisés (le « 18 » est un service gratuit). Dans un contexte où les services publics se raréfient, où les agressions contre les pompiers se multiplient, leur devise « Courage et Dévouement » garde tout son sens. Les Pompiers du SAP sauvent des vies tous les jours. 8 minutes pour intervenir où au-delà de la compétence, il y a plus besoin désormais de psychologie que de force.

Cette transformation profonde du métier résonne avec la volonté politique de **féménisation** de l'Institution. Mais les freins que proposent une 'société d'hommes virils' restent un véritable obstacle. De nombreuses femmes et hommes se battent de l'intérieur pour dépasser ce plafond de verre. Au travers d'une série résolument positive nous souhaitons appuyer leur démarche.

