

EMETTEURS :
VERONIQUE FOUQUIER ET LAATITIA
CHARTRAIN, COANIMATRICES DU GT
DIVERSITE/MIXITE

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

COMPTE RENDU DE REUNION

Groupe de travail Mixité-Diversité
19-20/11/2021

I. ARBITRAGES SOLLICITÉS :

Demande d'avis sur la feuille de route proposée par le GT

II. MEMBRES PRÉSENTS

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

Olivier ARNAUDIN : Président de l'UDSP34 et Responsable du Développement du Volontariat au SDIS 34 ;

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

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

III. MEMBRES ABSENTS OU EXCUSÉS

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

I. ORDRE DU JOUR COMPLET

JEUDI 19/11

14h00 à 15h00 :

Présentation du programme du séminaire

Reprise du bilan de la réunion précédente, du 13/03/20 à TOULOUSE;

Réalisation d'un Brainstorming, en vue de définir notre feuille de route en priorisant les actions Mixité-Diversité.

15h à 16h45:

Intervention de Morgane CASSET (experte juridique) au sujet de la diversité et de l'égalité au sein de la Fonction Publique, et du CDT Loïc BLANCHE (auteur du Mémoire FAE Chef de groupement) sur la féminisation des effectifs sapeurs-pompiers, pour obtenir leur éclairage sur le sujet de la mixité-diversité et bénéficier de leur retour d'expérience.

VENDREDI 20/11

8h15 à 8h30

Retour sur les apports de la veille : bilan de la journée ;

Présentation des sous-groupes de travail : dénomination et composition des équipes ;

8h30 à 9h00

Sollicitation de Céline GUILBERT afin de débattre sur le projet des nouvelles épreuves sportives aux concours, et réalisation d'une compilation des avis collectés, en vue du CE ;

9h00 à 10h00

Partage des thématiques à aborder et travail en sous-groupe ;

10h00 à 11h30

Restitution des groupes et définition de la prochaine rencontre.

II. SUJET 1 À L'ORDRE DU JOUR (LA COMMUNICATION)

Contexte : Le manque de mixité et de diversité chez les sapeurs-pompiers est un état de fait, appuyé par les statistiques nationales, publiées par la DGSCGC. Les préjugés et la méconnaissance des activités de sapeur-pompier expliquent en partie ces chiffres excessivement bas. De plus, en interne les cadres dirigeants restent frileux à intégrer ces candidats « hors-norme ». La communication est donc un bon levier pour valoriser la place des profils sous-représentés au sein de la profession, et les convaincre de nous rejoindre.

Problématique : A l'heure actuelle, les actions de communication sur la féminisation et la diversification des effectifs chez les sapeurs-pompiers, sont encore timides, et concernent essentiellement deux échelons (départemental et local), de manière ponctuelle et disparate.

Avancées : Le plan d'action national lancé en 2016 a permis de soulever la problématique du manque de communication en interne, et au profit de la population, impliquant une trop faible représentation des femmes chez les sapeurs-pompiers et proposer ainsi des actions en faveur de la féminisation.

Relevé de décisions

- Dresser un état des lieux national fédéral des actions de communication sur le sujet mixité/diversité (actions, bonnes pratiques, intentions en cours, erreurs à éviter) ;
- Entreprendre une action nationale → auprès de la DG et du politique (contourner éventuellement les blocages de l'administration → stratégie descendante pour partir du politique vers l'administration) :
- Sensibiliser les DDSIS mais aussi les présidents de SDIS → faire travailler les DDSIS sur le sujet sans leur apporter les éléments préparés, de manière à les impliquer pour susciter l'adhésion (commission fédérale DDSIS).
- Développer la communication lycée/postbac (forum d'orientation) face à la méconnaissance du métier.
 - Force d'un pilotage/impulsion au niveau national (à l'instar de l'Armée) ;
- Envisager des partenariats :
 - Avec une association nationale pour investissement QPV et QRR → parler de diversification plutôt que de diversité (ne pas stigmatiser et éviter l'association diversité/QPV).
 - Avec l'Association des Départements de France ;
 - Investir stratégiquement le Service national universel (SNU) ;
- Utiliser l'image et la notion de « Force de secours » pour intégrer la mixité et la diversité, dans la communication. Enjeu du spot national ;
- Prendre en compte l'importance du « langage pompier » dans la communication afin de ne pas incriminer ou stigmatiser l'institution. Communiquer autour de la diversité de l'ensemble des missions de sapeur-pompier,
 - Enjeu du sens (« métier qui fait sens »), notion d'engagement (valeur sociétale d'utilité),
 - Métier de la réponse à l'urgence, de l'efficacité (premiers acteurs présents lors d'une situation d'urgence),
 - Servir la population (métier du « lien », du dévouement),
 - Valoriser la notion de « Corps » (peu mise en avant, peu identifiable dans la communication pompiers). Mettre en avant son caractère élitiste (abordé comme le fait de rejoindre une communauté et non d'accéder à l'inaccessible) ;
 - Mise en avant des valeurs communes, des devises,
 - Notion d'exemplarité = argument stratégique en faveur de la féminisation et de la diversification (non stigmatisant et fait écho aux valeurs pompier).
- Varier les supports de communication :

- Bande-dessinée
- Séries TV
- Livrets
- Clips vidéos et réseaux sociaux
- Mettre en place des binômes H/F dans la communication (afin de ne pas incriminer/stigmatiser/crisper les interlocuteurs → favorise l'acceptabilité et la réception du message délivré.

III. SUJET 2 À L'ORDRE DU JOUR (RECRUTEMENT - ACCUEIL)

Contexte : Les statistiques démontrent que les recrutements sont défavorables aux minorités, et manquent de représentativité de la population française. A titre d'exemple, en 2019, la part des femmes est de seulement 5% au sein de la catégorie des sapeurs-pompiers professionnels.

Problématique : La volonté de recruter des profils « extra »-« ordinaires » dépend aujourd'hui de la gouvernance de chaque SDIS, autrement dit de la politique et des priorités qu'elle s'est fixées au sein du département. De plus, sans mesures incitatives et sans réelle volonté politique, le recrutement et l'accueil des personnels minoritaires, notamment féminins, est laissée à la libre appréciation et au bon vouloir des unités territoriales. Quand bien même ces individus sont recrutés, ils ne sont pas toujours bien accompagnés et intégrés aux structures qui les accueillent.

Avancées : Le plan d'action national lancé en 2016 a permis de soulever la problématique du manque d'ouverture des SDIS aux recrutements des femmes dans nos structures, et proposer des actions en faveur de la féminisation au sein de la profession.

Relevé de décisions

- Fixer un minimum de 30% de présence féminine dans les effectifs des membres du jury, et atteindre la parité sur l'ensemble du jury ;
- Etablir un quota de 25% de candidates admises aux concours d'officiers de sapeurs-pompiers professionnels externe/interne et sur les examens professionnels ;
- Ouvrir une Classe Préparatoire Intégrée (CPI) à l'ENSOSP pour favoriser la diversité. Le rapport du conseiller d'État Olivier ROUSSEL souligne en février 2017 que 47 % des candidat(e)s issu(e)s des classes préparatoires intégrées (CPI) réussissent un concours de la Fonction Publique. Cette proposition vise à créer un choc de recrutement en élargissant le vivier des talents et à diminuer la représentation des genres profondément déséquilibrée et contrastée.
- Recruter des sapeurs-pompiers issus d'horizons différents au sein de la garde au drapeau des SDIS.

IV. SUJET 3 À L'ORDRE DU JOUR (PREVENTION - FORMATION)

Contexte : L'arrivée de certaines populations, encore sous-représentées aujourd'hui, n'est pas admise par l'ensemble des sapeurs-pompiers, qui n'ont pas été préparés à cette évolution, et expriment encore certains freins. Or la diversité est source de richesse, en plus de répondre au besoin d'égalité, principe républicain.

Problématique : Beaucoup de comportements réfractaires (des mots aux gestes) pourraient être évités à travers une vraie politique préventive, associée aux actions de communication. De plus, sans stigmatiser ces catégories marginales de personnel, trop peu de formations sont dispensées afin d'informer et éduquer les personnels à leur intégration et leur considération en unité.

Avancées : Des formations à destination des cadres ont été organisées dans certains départements, mais aucune action forte et encore moins nationale de recensée.

Relevé de décisions

- Sensibiliser, former et éduquer les différents acteurs à la nécessité d'ouverture des Services d'incendie et de secours, notamment par la diversité et la mixité ;
- Etablir plusieurs niveaux de formation, avec des objectifs adaptés aux différents publics. Des outils et des référentiels de formation, en complément d'experts dans le domaine, seront mis à disposition des utilisateurs.
- Le premier niveau à sensibiliser concerne la gouvernance des SDIS, en leur proposant des éléments factuels (bénéfices, enjeux, impacts,..) ;
- Créer un centre de secours virtuel 2.0, dans le cadre de la formation initiale des chefs de centre et des managers territoriaux. Trois objectifs qui prennent en compte la mixité-diversité : améliorer le management des chefs, gérer le quotidien d'un centre de secours composé de parcours professionnels diversifiés afin de repérer et prévenir les situations de tension, et enfin développer leurs compétences et leur ouverture d'esprit, lors des phases de candidature et de recrutement.
- Prévenir les écarts de comportement et les manques de savoir-être dans les domaines de la diversité et de la mixité ;
- Prendre en compte l'expérience et le ressenti des individus issus de la diversité et de la mixité, et leur proposer un accompagnement ;
- Mettre à disposition des chefferies des outils règlementaires, afin d'harmoniser les discours et prendre des mesures, en cas de manquement du personnel.

V. DATE ET PERSPECTIVES POUR LES PROCHAINES RÉUNIONS

La prochaine rencontre prendra la forme d'une nouvelle visio-conférence, étendue sur deux jours, à raison de trois créneaux de 2h :

- Jeudi 14 Janvier 2021 : de 13h30 à 15h30
- Vendredi 15 Janvier 2021 : de 8h à 10h puis de 13h30 à 15h30.