



# **PENSER LE VOLONTARIAT AU XXI<sup>ème</sup> SIECLE**

Plan de développement  
et de fidélisation  
du volontariat

2019-2021

## PENSER LE VOLONTARIAT AU XXI<sup>ème</sup> SIECLE



**Le mot de Monsieur Florian BOUQUET,  
président du conseil départemental,  
président du conseil d'administration du SDIS.**

Les sapeurs-pompiers volontaires représentent la première ressource d'intervention du SDIS, en pleine complémentarité avec les sapeurs-pompiers professionnels. Cette combinaison des forces est une arme redoutablement efficace pour aussi bien lutter contre les risques quotidiens que pour faire face aux évènements majeurs. Premiers vigiles aux avant-postes, les sapeurs-pompiers volontaires sont mis à contribution dans tous les domaines, de l'incendie aux secours d'urgence aux personnes. C'est sans doute dans ce dernier champ que le volontariat a démontré toute sa puissance. A l'évidence ce modèle de sécurité civile nous est précieux. Bien que la structure professionnelle ait été toujours plus mobilisée, jamais le SDIS n'aurait pu absorber l'augmentation vertigineuse (+ 50 %) des sollicitations que nous avons connue en dix ans, sans la forte implication du volontariat.

Pourtant le volontariat reste fragile et requiert l'attention de tous, l'Etat, les élus locaux, l'encadrement des SDIS et la Société elle-même dans toutes ses composantes.

Rappelons que toute personne, qu'elle soit ou non en activité et quelle que soit son activité professionnelle, peut devenir sapeur-pompier volontaire, sous réserve de satisfaire aux conditions d'engagement. L'activité de sapeur-pompier volontaire, qui repose sur le volontariat et le bénévolat, n'est pas exercée à titre professionnel mais dans des conditions qui lui sont propres. Ainsi, le sapeur-pompier volontaire prend librement l'engagement de se mettre au service de la communauté. Il exerce les mêmes activités que les sapeurs-pompiers professionnels. Il contribue alors directement, en fonction de sa disponibilité, aux missions de sécurité civile de toute nature confiées au service départemental d'incendie et de secours.

Les fragilités du volontariat sont parfois difficiles à cerner, néanmoins, les constats sont précis : recul lent mais constant du nombre d'engagements et récurrence de la difficulté à poursuivre son engagement dans la durée. Les plans d'actions nationaux et leurs déclinaisons locales se succèdent sans inverser profondément ces tendances négatives.

En 2018, sur commande du ministre de l'intérieur, une mission intitulée « *volontariat sapeurs-pompiers, #tousvolontaires* » a élaboré un rapport fourni. De ce rapport a découlé fin 2018 le plan d'action national 2019-2021 « *consolider le modèle altruiste, diversifier leur recrutement* ».

En 2014, le SDIS a adopté un plan départemental de promotion et de fidélisation du volontariat « *agir ensemble pour la promotion du volontariat* ». Il est temps de relancer notre propre dynamique et en écho au plan national, je souhaite résolument qu'ici dans le Territoire-de-Belfort, et ensemble pompiers et élus, nous pensions le volontariat du XXI<sup>ème</sup> siècle.



**Le mot de Madame Marie-Hélène IVOL,  
Deuxième vice-présidente du conseil d'administration du SDIS,  
chargée de la politique de sensibilisation et d'éducation de la  
population aux risques, du développement du volontariat et de la  
féminisation des sapeurs-pompiers  
Présidente du comité consultatif départemental des sapeurs-  
pompiers volontaires**

Les difficultés de disponibilité opérationnelle des sapeurs-pompiers volontaires, dans un contexte de sollicitations toujours plus nombreuses, obligent à réfléchir à des profils de recrutement plus diversifiés et notamment à une place plus grande à laisser aux femmes, qui ne représentent aujourd'hui qu'environ 15 % des effectifs.

Les femmes sont officiellement reconnues dans l'exercice des activités de sapeurs-pompiers depuis maintenant plus de quarante ans. Toutes celles qui, nombreuses, exercent aujourd'hui au sein des corps de sapeurs-pompiers ont déjà démontré que les femmes ont toute leur place dans l'engagement opérationnel des services d'incendie et de secours, quelque soit la mission. Viser à l'augmentation de la proportion de femmes dans les effectifs de sapeurs-pompiers constitue l'ouverture d'un vivier de recrutement beaucoup plus large. D'autre part, augmenter le recrutement des femmes permet une source d'amélioration de la disponibilité et donc de la fiabilité opérationnelle. Enfin, elle est une opportunité certaine de modernisation du service d'incendie et de secours.

La féminisation apparaît ainsi comme l'un des enjeux majeurs du volontariat aujourd'hui. Il n'est évidemment pas le seul. Le service d'incendie et de secours est et doit rester toujours plus en symbiose avec la société. Poursuivre et développer encore plus toutes les actions qui rapprochent les habitants des préoccupations opérationnelles du SDIS contribuent très clairement à mobiliser davantage les citoyens/citoyennes dans leur implication ultime à travers l'engagement de sapeurs-pompiers volontaires.

Telles sont les ambitions que je souhaite porter avec l'ensemble des équipes.

## BILAN DU PLAN VOLONTARIAT 2014

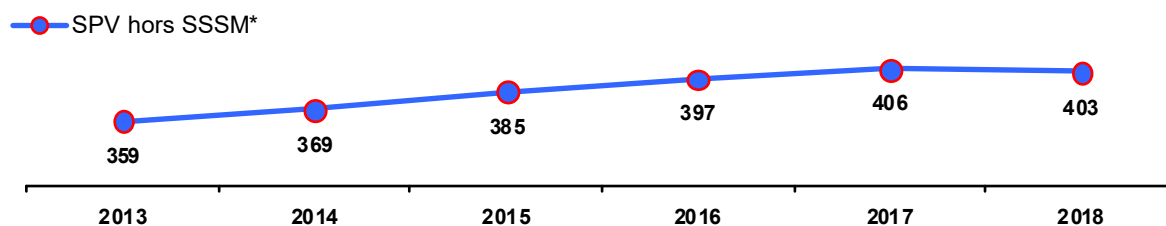
Le premier plan « *volontariat* » ayant pour objectif de proposer des mesures destinées à améliorer le développement du volontariat dans le département a été validé le 9 mars 2009. Un second plan de « *promotion et de fidélisation du volontariat* » lui a succédé à compter du 20 mars 2014.

Le plan 2014 était articulé autour des cinq axes suivants :

- Axe 1 : décliner localement le plan d'action national pour les sapeurs-pompiers volontaires du 11 octobre 2013 ;
- Axe 2 : valoriser auprès des sapeurs-pompiers volontaires l'ensemble des actions du SDIS qui concourent à motiver le sapeur-pompier volontaire dans la poursuite de son engagement ;
- Axe 3 : conserver un niveau de sollicitation satisfaisant pour les sapeurs-pompiers volontaires et en adéquation avec les nécessités du service ;
- Axe 4 : promouvoir les jeunes sapeurs-pompiers ;
- Axe 5 : comprendre et corriger les éléments de démotivation des sapeurs-pompiers volontaires.

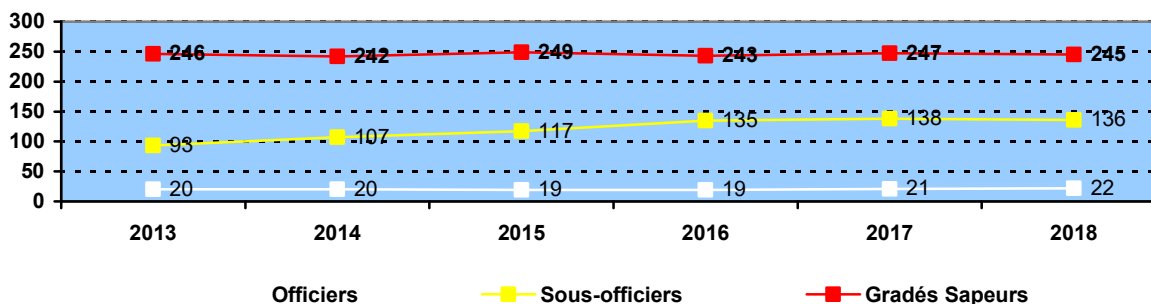
Les résultats escomptés sont diversement atteints. Il est heureux de constater de nets progrès sur plusieurs points (axes 2, 3, et 4) mais il convient de relever la persistance de difficultés déjà identifiées il y a cinq ans (axe 5).

L'effectif hors SSSM a globalement progressé. Il faut néanmoins pondérer ce résultat brut en tenant compte des contrats particuliers tels que ceux mis en place pour la surveillance de baignade au Malsaucy dont les effets attendus, tels le prolongement d'engagement au sein d'un centre de secours, restent modestes.

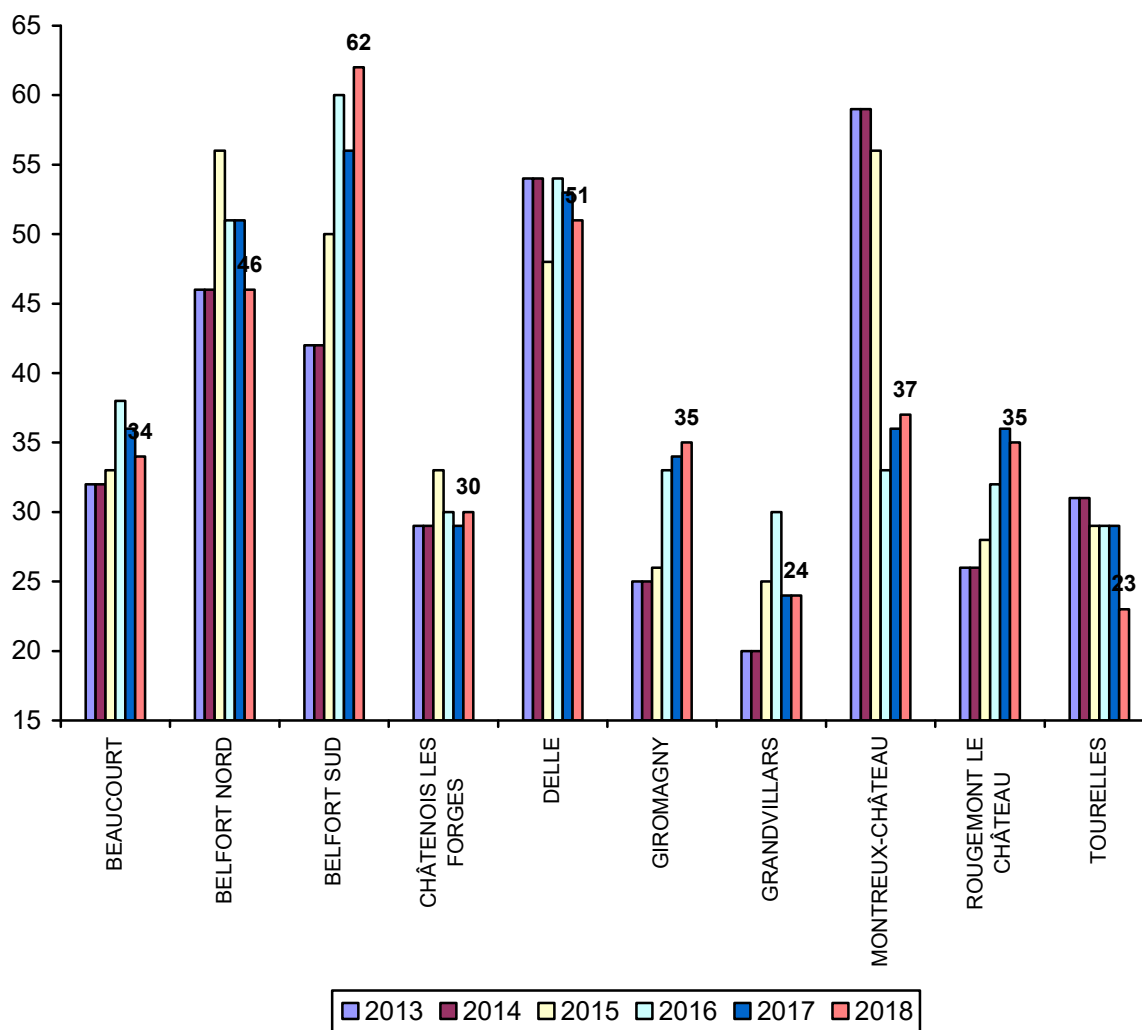


\* dont les apprentis, services civiques, surveillants de baignades et réservistes

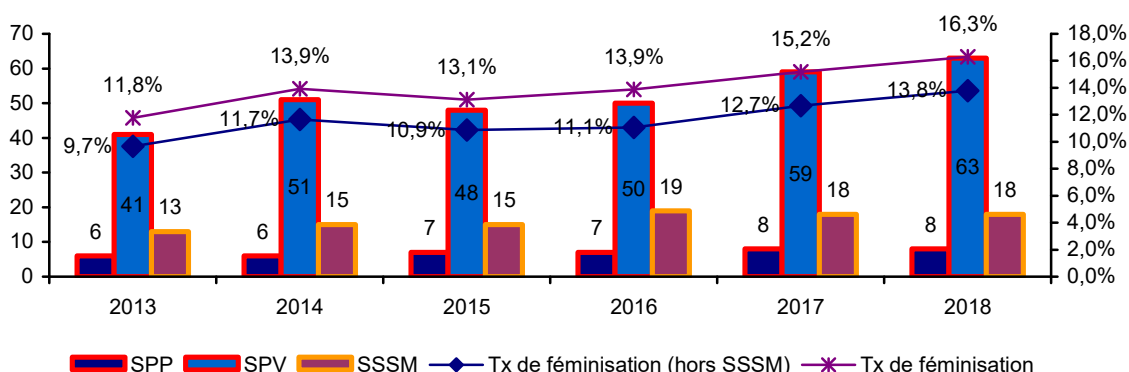
La réforme de la formation (2013) en lien avec les nouvelles concordances grades et activités opérationnelles apparaît désormais clairement dans le repyramidage des effectifs avec une augmentation des sous-officiers. Le grade de sergent correspondant aux activités de chef d'agrès une équipe et donc en particulier de chef d'agrès VSAV, est désormais le grade pivot dans la carrière du sapeur-pompier volontaire, offrant la possibilité de commandement des opérations simples de secours à personne et ouvrant la voie vers les grades supérieurs et le commandement sur incendie. Le grade de sergent est accessible au plus tôt après six ans d'ancienneté soit après le premier renouvellement d'engagement qui est quinquennal. L'accès au grade de sergent mériterait certainement d'être davantage posé comme perspective naturelle lors du premier renouvellement d'engagement pour tout sapeur-pompier volontaire, dans une approche prévisionnelle des effectifs et compétences.



L'approche centre par centre révèle des évolutions sur la période assez disparates, démontrant l'existence de dynamiques particulières et propres à chaque centre. Ce constat pose la question de la pertinence des actions pensées au niveau départemental lors de leur transposition à l'échelle locale.



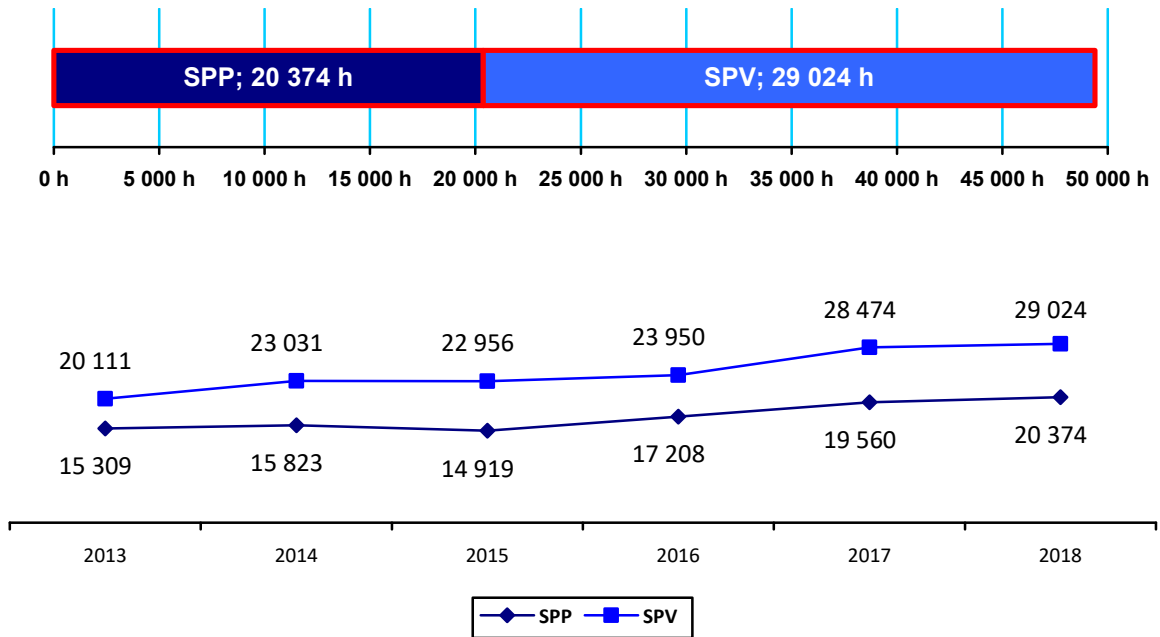
### Sapeurs-pompiers féminins



La féminisation des effectifs a sensiblement progressé tout en restant à un taux relativement bas, bien que conforme à la moyenne nationale. A peine un pompier sur 7 est une femme. Les femmes sont encore très rares dans l'encadrement, démontrant que la plupart ont un engagement très récent. Il y a là assurément un axe de progrès notable mais aussi de réelles perspectives de développement.

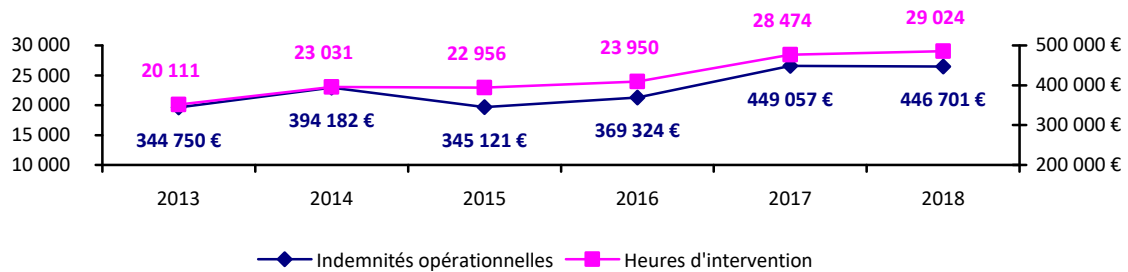
Au-delà des effectifs totaux, il convient de mesurer le rendu des engagements à travers les activités réalisées.

**Répartition par statut de la charge opérationnelle en 2018**

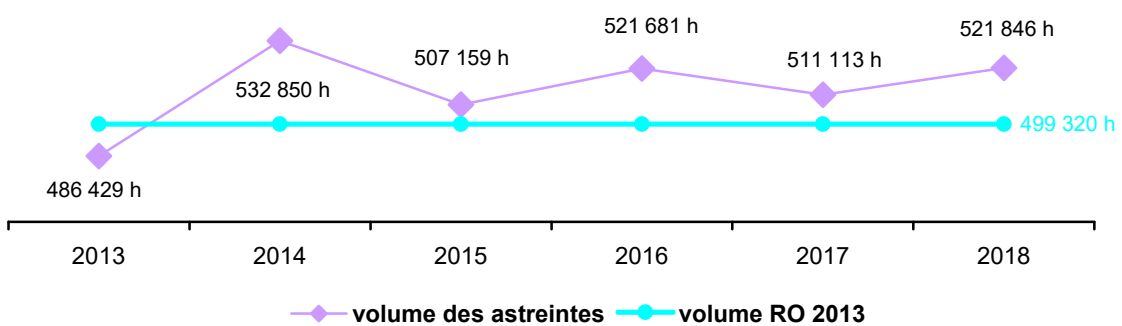


L'évolution de l'activité opérationnelle calculée en heures terrain est significative sur 5 ans (+39,5%). Elle est encore plus conséquente (+44%) pour les seuls volontaires. Ces indicateurs rapportés à des effectifs en stagnation démontrent une évolution très forte de la sollicitation individuelle des sapeurs-pompiers volontaires.

**Evolution des indemnités opérationnelles des SPV**



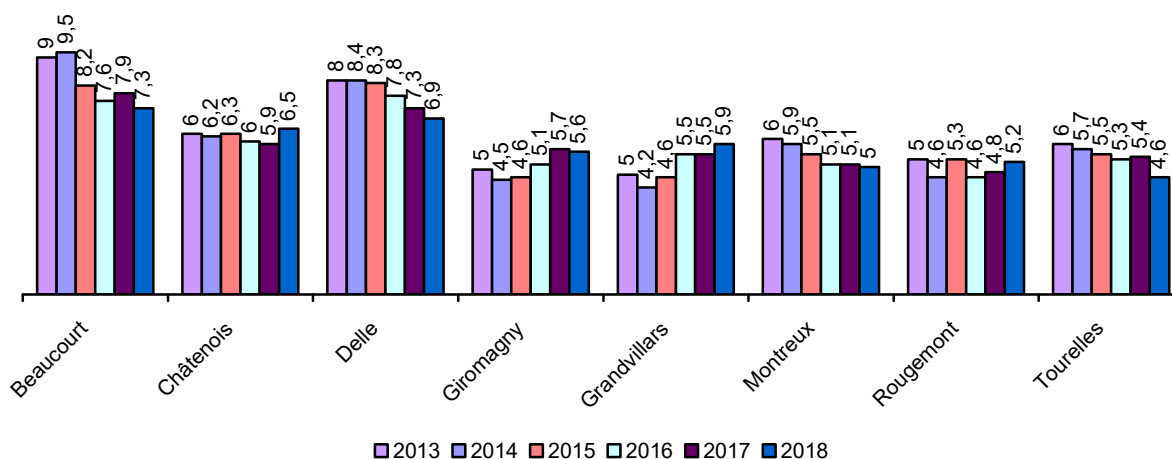
**Evolution du volume global des astreintes**



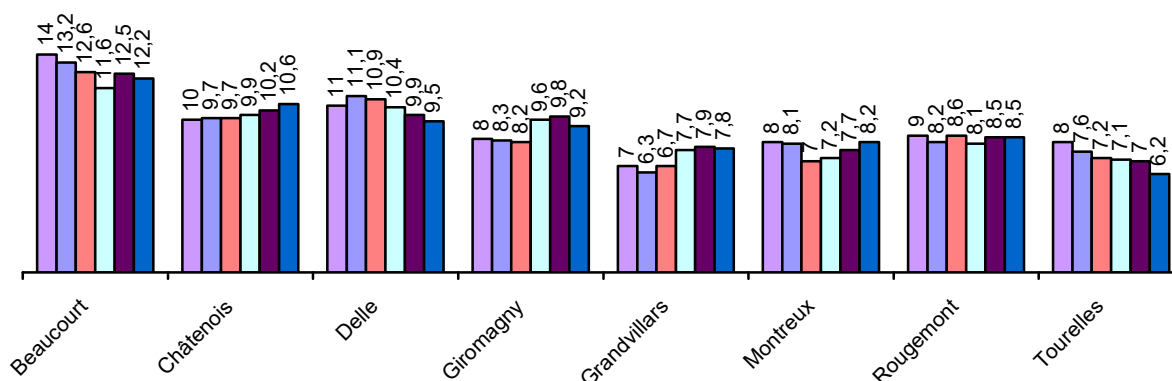
La disponibilité des sapeurs-pompiers volontaires se mesure au travers des astreintes réalisées dans le cadre fixé par le service. Si le volume global est stable et oscille selon les années entre 510 000 heures et 530 000 heures, il faut relever une lente érosion des effectifs moyens comptés sur des tranches de 12 heures, en particulier sur la tranche diurne. Ces moyennes corroborent le ressenti

général de périodes de plus en plus fréquentes d'indisponibilité totale ou partielle des CS volontaires sur certaines tranches horaires en cœur de journée.

#### Effectif d'astreinte JOUR



#### Effectif d'astreinte NUIT



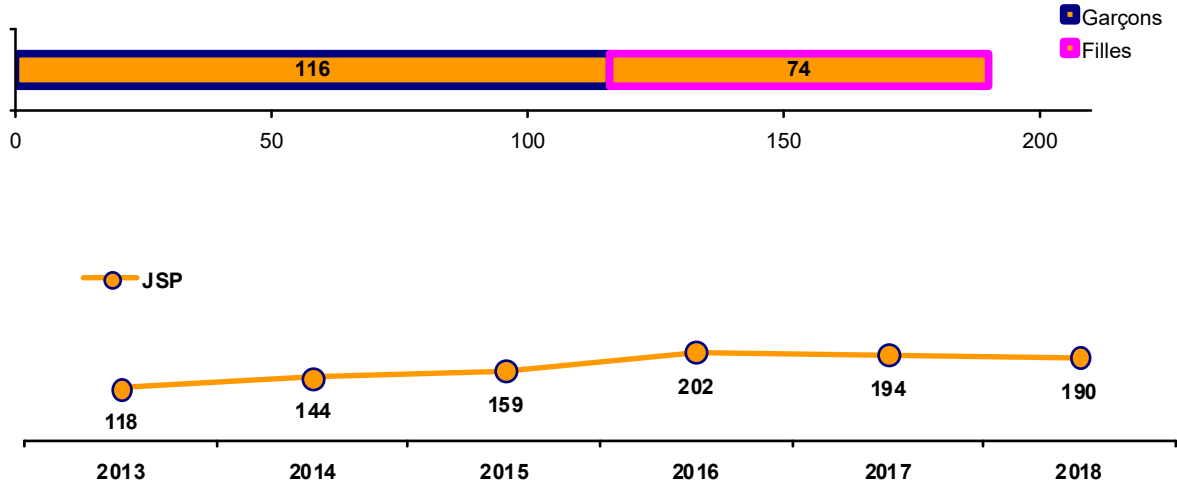
L'une des réponses aux difficultés de disponibilité fréquemment avancée est le conventionnement avec l'employeur. L'effet sur la disponibilité opérationnelle est réel dès lors que l'emploi est à proximité du CS. La commune de Grandvillars à ce titre est exemplaire. Néanmoins, pour la majorité des 31 sapeurs-pompiers volontaires conventionnés au 31/12/2018, l'intérêt n'est pas opérationnel et porte essentiellement pour des disponibilités en temps de formation.

#### Conventionnement avec les employeurs

Labels employeur privé		Labels employeur public		Toutes conventions	
Nombre	SPV concernés	Nombre	SPV concernés	Nombre	SPV concernés
1	7	4	13	<b>24</b>	<b>31</b>

L'un des axes forts du plan 2014 a été le soutien et le développement des sections de jeunes sapeurs-pompiers, première source du volontariat. Les efforts et initiatives ont permis d'atteindre un nouveau seuil entre 190 et 200. L'objectif est dorénavant de tenir ce cap dans un contexte de disponibilité des encadrants bénévoles de plus en plus en souffrance.

JSP au 31 décembre 2018



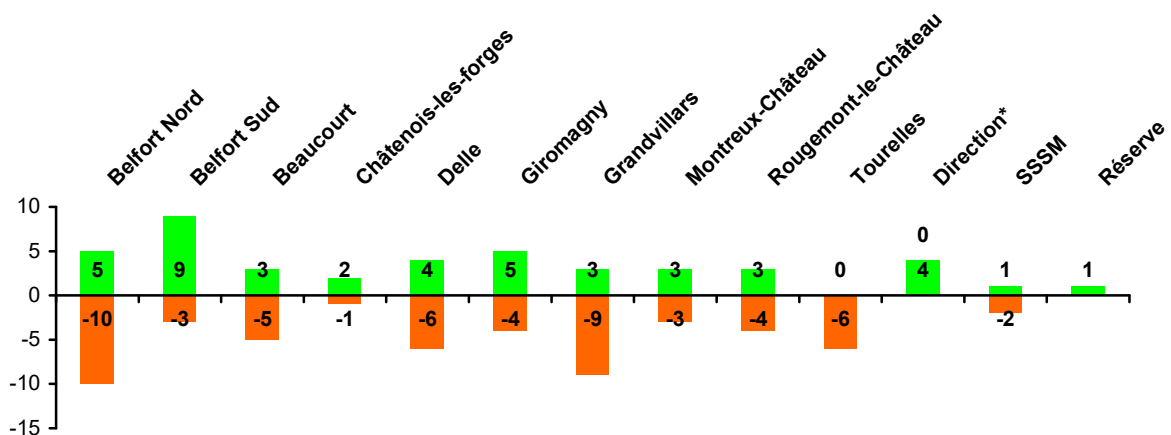
La priorité du plan 2014 était la fidélisation. Le turnover, ou flux entrées / sorties, des sapeurs-pompiers volontaires est un bon indicateur de la fidélisation ainsi que la durée moyenne d'engagement. La durée moyenne est de 12,11 ans en 2018. Elle était de 12,40 en 2013.

**Turnover** des SPV (flux entrées/ sorties)

Année	Entrées	Sorties	Solde	Turnover
2009	38	-37	+1	19,74 %
2010	33	-61	-28	25,54 %
2011	59	-33	+26	24,60 %
2012	41	-45	-4	22,00 %
2013	39	-43	-4	21,19 %
2014	54	-44	+10	24,75 %
2015	42	-24	+18	16,02 %
2016	55	-39	+16	23,68 %
2017	54	-46	+8	21,98 %
2018	37	-39	-2	18,86 %

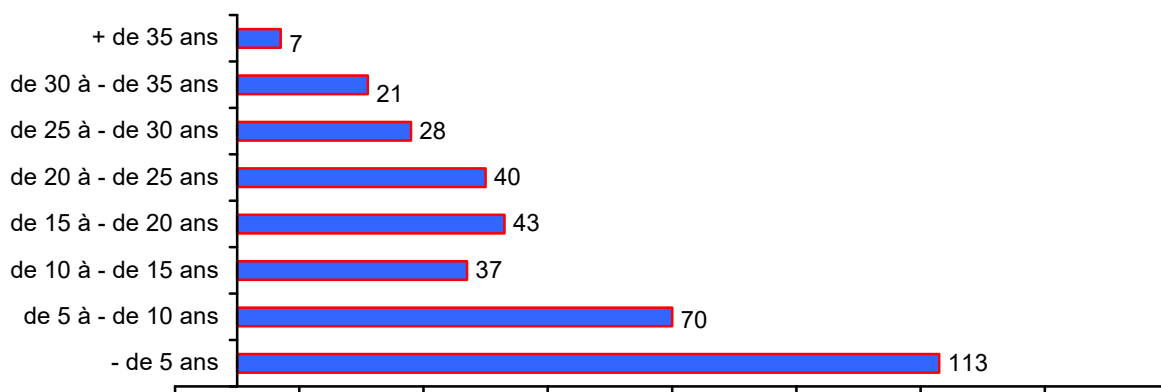
Turnover = E+S/ effectif total

Evolution "entrées/sorties" par centre sur 2018

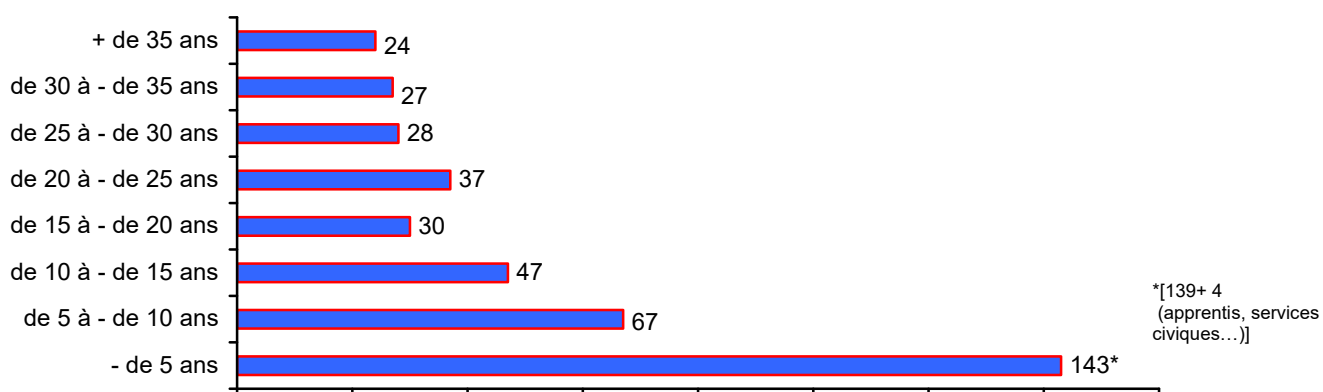




### Répartition par durée d'engagement des sapeurs-pompiers volontaires (hors SSSM) 2013



### Répartition par durée d'engagement des sapeurs-pompiers volontaires (hors SSSM) 2018



A l'analyse des données, force est de constater que le plan 2014 n'a pas eu d'effet positif global sur la fidélisation.

En conclusion et à première vue, il peut-être tiré de ces résultats sur cinq ans, un bilan assez mitigé du plan de fidélisation et de développement du volontariat 2014. Il pourrait dès lors être hâtivement déduit une certaine inutilité à l'ensemble des mesures engagées qui pourtant a requis beaucoup d'énergie et de moyens. Néanmoins, il faut aussi prendre en considération une approche non mesurable qui serait d'évaluer quel serait aujourd'hui l'état général du volontariat si les mesures d'accompagnement n'avaient pas été prises. Il est très probable qu'une dégradation serait marquée. En cela, il convient avec conviction de poursuivre et même relancer les efforts pour une pérennisation du volontariat, socle majeur de l'organisation de la distribution des secours dans le département.

## UNE VISION STRATEGIQUE POUR LE VOLONTARIAT

En déclinaison du plan national et en écho au bilan des actions menées localement depuis plus de 10 ans à travers notamment le plan 2009 et le plan 2014, il convient de poser une vision stratégique claire pour le volontariat.

Considérant que le volontariat est une ressource majeure et déterminante pour la bonne distribution des secours mais qu'il souffre de difficultés et faiblesses récurrentes, il s'agit d'identifier des axes prioritaires d'efforts et d'accompagnement. Afin de concentrer les actions et d'en donner une parfaite visibilité, le choix d'un nombre limité d'objectifs s'impose.

C'est ainsi que le plan de développement et de fidélisation du volontariat 2019 – 2021 vise à penser le volontariat du XXI<sup>ème</sup> siècle en s'appuyant sur trois objectifs.

Le premier s'accorde à identifier et poursuivre voire intensifier les actions qui donnent de bons résultats.

Le second objectif trace un virage marqué. Pour la première fois dans son histoire, le SDIS 90 s'engage pleinement dans une politique de féminisation de ses effectifs. Il s'agit d'atteindre le seuil de 20 % de femmes au sein des équipes, hors SSSM. Ces 20 % de femmes pourraient simplement se traduire par la recherche d'une hausse des effectifs d'environ 50 sapeurs-pompiers volontaires dont 40 femmes.

L'atteinte de ces deux objectifs implique une communication adaptée à la société d'aujourd'hui. Développer un arsenal moderne, efficace et multiforme de communication en faveur de la promotion et du développement du volontariat constitue ainsi le troisième et dernier objectif.

### **Objectif 1 : Poursuivre les actions pertinentes déjà engagées et conformes au plan national**

Le SDIS dispose dans ses effectifs d'une ressource professionnelle dédiée à temps partiel au suivi du plan de développement du volontariat, en la personne d'un sous-officier. Profitant de son prochain départ en retraite, il est proposé en première mesure d'accompagnement du présent plan de confier cette mission à un officier de sapeurs-pompiers professionnels, toujours en étroite relation avec l'officier volontaire, désigné conseiller technique du DDSIS pour le volontariat.

En relation avec le CCDSPV, ces deux officiers procéderont au recensement et au suivi des actions. La démarche doit permettre de s'assurer que les dispositifs mis en place et qui sont efficaces ne soient pas délaissés. La politique en faveur des jeunes sapeurs-pompiers en est le meilleur exemple. Il conviendra également de renforcer les mesures qui aujourd'hui sont jugées pertinentes, mises en œuvre mais de façon insuffisante. Tel est le cas par exemple du tutorat d'intégration. Tel est aussi le cas des efforts pour une plus grande fluidité du parcours initial de l'engagement jusqu'à la fin de la période probatoire. Le constat est clair, le parcours initial de l'engagement, incluant notamment la formation initiale et l'intégration dans les équipes de garde une fois formé, reste une étape difficile à franchir pour de multiples raisons et doit faire l'objet de davantage d'actions.

### **Objectif 2 : Engager une politique résolue en faveur de la féminisation des effectifs**

Disposer de **100 femmes sapeurs-pompiers volontaires** d'ici à fin 2021. Cela correspond à **40 femmes de plus** qu'aujourd'hui, niveau permettant d'atteindre **20 % de femmes** sapeurs-pompiers hors SSSM.

Ces femmes supplémentaires sont l'essentiel de l'augmentation de l'effectif à atteindre pour pouvoir garantir une disponibilité opérationnelle plus sereine et donc conforter le haut niveau de réponse opérationnelle du SDIS.

Atteindre cet objectif ambitieux repose sur une hausse des vocations à susciter au sein de la population d'une part mais également et peut-être surtout sur la capacité du SDIS à fidéliser ses recrues.

La manière d'y parvenir s'appuiera sur la déclinaison poussée du plan national de féminisation ainsi que sur les conclusions de la mission d'enquête menée en interne en mai - juin 2019 sur les

motivations des femmes à être ou ne pas être, ou encore à rester ou ne plus rester sapeur-pompier au sein du SDIS 90.

Des indicateurs comme le taux d'abandon sur les toutes premières années d'engagement ou encore la non poursuite du cycle JSP (jeune sapeur-pompier) par un engagement laissent entrevoir une marge importante de progression sur la capacité du SDIS à conserver les femmes qui pourtant ont franchi le premier obstacle de l'engagement. Deux types d'actions semblent dès lors à développer en interne : premièrement celles visant à l'accompagnement des jeunes recrues et deuxièmement celles destinées à faire évoluer progressivement et positivement la perception des femmes au sein du corps départemental de sapeurs-pompiers encore emprunte d'un certain nombre de préjugés.

<b>Objectif 3 : Renouveler et moderniser les outils de communication du SDIS destinés à promouvoir le volontariat</b>
---

Les outils de communication du SDIS 90 aujourd'hui restent fortement ancrés dans le schéma conçu en 2009 lors du premier plan de développement du volontariat. A l'ère du numérique et des réseaux sociaux, il convient à l'évidence de revoir totalement cette approche dans une vision moderne, évolutive et multiforme.

Sans négliger l'arsenal traditionnel de communication qu'il faut renouveler, il s'agit de développer de nouveaux outils adaptés aux publics visés : les jeunes femmes et les jeunes hommes mais aussi des femmes et des hommes plus installés dans la vie active et sensibles à l'engagement citoyen pour une société plus solidaire et plus résiliente.

La communication interne entretient l'esprit de corps et contribue au bien être du sapeur-pompier volontaire dans son engagement. Elle doit ainsi rester un axe majeur d'efforts pour contribuer à la fidélisation du volontariat.

Les collectivités territoriales sont, ensemble, le premier employeur de sapeurs-pompiers volontaires. Ancrés sur leur propre bassin de risques, ces sapeurs-pompiers volontaires – agents publics territoriaux présentent une disponibilité opérationnelle toute particulière. Une communication adaptée, et de manière plus générale des relations spécifiques, sont à développer en direction des élus et des cadres dirigeants de ces collectivités.



Le plan de développement et de fidélisation du volontariat 2019-2021 porte une ambition : penser le volontariat au XXI<sup>ème</sup> siècle. Cette ambition repose sur la déclinaison de trois objectifs : poursuivre les actions déjà engagées, marquer un nouveau virage dans la féminisation et adapter la communication du SDIS. Il reste à décliner ces objectifs en actions planifiées, à les mettre en œuvre puis à en mesurer les résultats. A cette fin, l'officier chargé de la mise en œuvre du plan présentera un bilan d'étape et de suivi à chaque réunion du comité consultatif départemental des sapeurs-pompiers volontaires (CCDSPV), lequel se réunit au moins deux fois par an. Ce suivi doit permettre le cas échéant d'ajuster objectifs et plan d'actions. Sera portée une attention particulière aux évolutions nationales, notamment celles issues de la mise en œuvre du plan national en cours de déclinaison.

Penser le volontariat du XXII<sup>ème</sup> siècle, c'est penser aux femmes et aux hommes de la société d'aujourd'hui, pour cultiver les solidarités de demain.

A l'instar du message porté par les membres de la mission nationale volontariat, *#tousvolontaires*, conduite entre décembre 2017 et avril 2018, une conclusion s'impose : Erigeons le développement du volontariat de sapeurs-pompiers au rang de **politique publique départementale**, portée et partagée par le conseil d'administration du SDIS dans son ensemble et au-delà par toutes les collectivités locales qu'il représente : Département, établissements publics de coopération intercommunale et bien sûr communes. Les élus locaux qui les incarnent, maires, conseillers communautaires ou conseillers départementaux, sont, au contact direct de la population et des pompiers volontaires, les porteurs de cette ambition. En cela ils sont soutenus par les parlementaires et le représentant de l'Etat dans le département.

A Belfort, le 19 juin 2019

Signé : Marie-Hélène IVOL  
Deuxième vice-présidente du conseil  
d'administration du SDIS, chargée de la politique  
de sensibilisation et d'éducation de la population  
aux risques, du développement du volontariat et  
de la féminisation des sapeurs-pompiers