



**MINISTÈRE
DE L'INTÉRIEUR**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

PLAN D'ACTIONS 2025-2028

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
dans les services d'incendie et de secours



**SÉCURITÉ CIVILE
& GESTION DES CRISES**

PLAN D' ACTIONS 2025-2028

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
dans les services d'incendie et de secours



ÉDITO



Julien Marion, directeur
général de la Sécurité civile
et de la gestion des crises

Huit ans se sont écoulés depuis la parution du plan d'actions de 2016 pour diversifier les recrutements chez les sapeurs-pompiers et son volet d'actions en faveur des femmes.

L'engagement de la DGSCGC dans les politiques d'égalité et de diversité ne date pas d'hier. Nous savons que les enjeux de mixité sont très importants pour l'avenir de la Sécurité civile.

Les chiffres sont là : la part des femmes progresse mais lentement, passant en 2016 de 15,6 % en taux global, c'est-à-dire en incluant le service de santé et de secours médical, à 21,64 % fin 2023. Petit à petit, les femmes sapeurs-pompiers s'installent dans le paysage des services d'incendie et de secours, même si cela est plus significatif chez les sapeurs-pompiers volontaires que chez les sapeurs-pompiers professionnelles. Les emplois supérieurs de direction se féminisent et comptent aujourd'hui 5 femmes.

Nous nous réjouissons que la présence des femmes au sein de sapeurs-pompiers soit plus visible, mais elle est encore trop faible pour être à l'image de la population à laquelle elle porte secours.

Beaucoup de travail a déjà été conduit depuis plusieurs années en faveur de la féminisation des effectifs. Les infrastructures d'accueil s'adaptent progressivement lorsque cela est possible, ainsi la part des CIS sans femme diminue.

Entre temps, le corpus législatif a évolué : la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 a instauré les dispositifs de recueil des signalements et les plans pluriannuels pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les services, la loi MATRAS du 25 novembre 2021 a imposé la nomination d'un référent mixité-lutte contre les discriminations dans chaque service d'incendie et de secours.

Aujourd'hui, dans les services des ressources humaines des services d'incendie et de secours, l'égalité professionnelle est une politique à part entière et des moyens sont dédiés à une meilleure intégration des effectifs féminins : management, égalité de traitement, plan pluriannuel sur l'égalité professionnelle, dispositifs de recueil des signalements des situations de harcèlement et des discriminations sont les outils les plus utilisés.

La Sécurité civile anime le réseau des référents mixité lutte contre les discriminations, et partage les bonnes pratiques ; sur ce terrain un groupe de travail composé de représentants des SIS et de la DGSCGC a été installé fin 2023 afin d'apporter un soutien aux SIS dans l'élaboration d'un plan d'actions pluriannuel pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Si les 22 mesures du volet actions en faveur des femmes du plan d'actions de 2016 pour diversifier les recrutements chez les sapeurs-pompiers conjuguées avec celles de la circulaire ministérielle du 22 août 2019 sur les mesures en faveur des femmes dans les SIS conservent toute leur pertinence, nous avons voulu leur donner une nouvelle dynamique et les compléter en définissant trois étapes pour une plus grande présence féminine dans les SIS : INCITER, INTÉGRER puis ACCOMPAGNER.

Ce plan est le fruit d'une réflexion commune entre l'administration centrale et les services opérationnels de terrain afin de mettre à leur disposition des outils qu'ils pourront s'approprier et développer dans chaque service départemental d'incendie et de secours. Il s'inscrit dans l'esprit du plan d'action ministériel 2025-2027 pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la diversité.

Je souhaite qu'il vous apporte tout l'appui nécessaire afin de renouveler votre engagement dans l'avenir de la Sécurité civile : la promotion d'une plus grande mixité des effectifs dans les services d'incendie et de secours.

Julien Marion

SOMMAIRE

INCITER

	4
Axe 1 Rendre le recrutement et le suivi de la formation des jeunes plus qualitatifs	5
Axe 2 Communiquer à l'échelle nationale.....	6
Axe 3 Communiquer à l'échelle locale	7

INTÉGRER

	8
Axe 1 Offrir un accueil inclusif pour les femmes en unité opérationnelle	9
Axe 2 Adopter un management inclusif pour les femmes.....	10
Axe 3 Concilier la vie professionnelle avec la vie personnelle et familiale au quotidien	11
Axe 4 Lutter contre les violences sexuelles et agissements sexistes et contre les discriminations.....	12

ACCOMPAGNER

	14
Axe 1 Développer la fonction d'accompagnement managérial	15
Axe 2 Développer la communication interne sur les postes, les métiers, parcours, dispositifs.....	15
Axe 3 Développer la détection et la valorisation des talents.....	16
Axe 4 Accompagner les agents dans leurs souhaits d'évolution professionnelle.....	16
Axe 5 Apporter un soutien pour un meilleur équilibre entre la vie professionnelle, personnelle et familiale lors des mobilités dont les formations professionnelles.....	16

AUTRES TÉMOIGNAGES

	18
--	----

INCITER



L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les SDIS n'est pas une option, c'est une exigence à mon sens !

Fille d'éleveurs, cadre bancaire, maman de deux enfants, élue maire en milieu rural (en 2014) à 29 ans, dans un département d'un million et demi d'habitants. Je deviens PCA en 2017.

Dans un monde quasi exclusivement masculin, j'ai dû prouver ma bonne volonté à œuvrer dans l'intérêt général avec la sensation de devoir en permanence faire ses preuves, que ce soit par rapport à l'âge, aux compétences ou au genre bien sûr.

Je me suis évertuée à instaurer un climat de confiance, par l'écoute active de l'ensemble de mes interlocuteurs qu'ils soient sapeur-pompier en centre d'incendie, personnels administratifs, membre de la direction, du corps préfectoral, de la trésorerie, élus et financeurs, associations, entreprises... mais aussi en instaurant un dialogue social franc et fréquent.

Fédérer, convaincre, promettre, ajuster, collaborer, défendre, négocier,... en formant un « trinôme parfait » avec le DDSIS et le DDA.

Le projet en collaboration avec notre préfète et notre lieutenant-colonelle, de proposer un plan de féminisation du Sdis77 en 2017, a été une réelle opportunité de démontrer l'intérêt de développer notre responsabilité sociétale malgré une part marginale des effectifs féminins (13 %). Les objectifs sont divers : inciter, intégrer et accompagner durablement les femmes dans tous les parcours, et à tous les niveaux. Pour cela, il nous appartient de faire évoluer les représentations, de lever les freins et de créer les conditions d'un engagement ouvert à toutes et à tous. Ce qui sous-entend de mettre fin à une image dépassée de la femme.

Je me suis également beaucoup appuyée sur la confiance de Jean-Jacques Barbaux qui me nomme en 2017 avec ces mots lorsque j'évoque mes doutes à remplir les fonctions : « une jeune femme à la tête d'un des plus grand Sdis, voilà une image moderne nécessaire à nos territoires ». En tant que Présidente du CASDIS 77, je porte l'ambition d'un service public où chaque femme trouve pleinement sa place, sa voie, sa légitimité ! À l'image de Rosa Bonheur ou George Sand, qui sont des femmes très inspirantes pour leur ténacité, et leur envie de casser les codes.

En résumé je ne me décrirais pas comme une « féministe engagée » mais comme une « femme élue engagée » dans la féminisation, dans une corporation où la chaîne humaine est cruciale.

Isoline Garreau,
présidente du Conseil d'administration
du SDIS de Seine-et-Marne



INCITER

Axe 1

RENDRE LE RECRUTEMENT ET LE SUIVI DE LA FORMATION DES JEUNES PLUS QUALITATIFS

➤ Les SIS en lien avec l'UDSP ou l'ADJSP s'impliqueront davantage dans le dispositif JSP qui constitue un vivier important de futurs SPV et SPP :

- mise en place d'un suivi individualisé des jeunes filles JSP afin d'obtenir une hausse annuelle de 20 % de femmes chez les SPV ;
- inciter les jeunes en classe de cadets à s'inscrire en formation JSP : au moyen d'une plaquette d'information ergonomique et ludique, et d'activités avec les JSP ;
- plus globalement, les SIS se rapprocheront des collègues, pour faire connaître le milieu de SP et la formation au brevet de JSP aux élèves en classes de 5^{ème} et 4^{ème} ;
- les SIS s'impliqueront plus dans l'organisation de la filière JSP : veiller à la sécurisation de l'encadrement juridique, en prenant toutes les diligences nécessaires pour l'accueil de mineurs, notamment disposer d'une convention qui précise les engagements et responsabilités de chaque partie : SIS et/ou UDSP ou ADJSP (compétences pédagogiques et moralité des formateurs) ;
- renforcer le suivi des engagements JSP : une fiche en début d'engagement en JSP1 pour connaître les motivations du JSP, évaluer son aptitude médicale ; suivi individualisé des JSP4 dans la poursuite de l'activité comme sapeur-pompier (SPV, SPP), notamment ceux à potentiel élevé ; instituer un questionnaire de fin d'engagement JSP4 ;
- établir un lien précoce entre le JSP et son futur centre d'affectation. Développer les échanges et le parrainage de chaque JSP par un personnel volontaire. Intégrer les JSP dans la base de données RH ;
- axer les actions de recrutement et de promotion sur les associations sportives ou culturelles à forte fréquentation féminine. Identifier les partenariats possibles entre ces associations et le SIS.

➤ Les SIS apporteront le même suivi qualitatif aux jeunes recrutés en SNU et en service civique :

- organiser des journées dédiées à l'accueil des jeunes, incluant une présentation détaillée des missions, des valeurs du corps, des règles de sécurité et de secours, ainsi qu'une visite des locaux ;
- mettre en place un système de parrainage associant chaque jeune en service civique à un SP expérimenté pour l'accompagner tout au long de sa mission ;
- proposer aux jeunes en service civique une formation initiale adaptée, permettant aux jeunes d'acquérir rapidement les compétences de base nécessaires à leur mission ;

PLAN D' ACTIONS 2025-2028

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
dans les services d'incendie et de secours

- présenter les différentes voies d'évolution possibles au sein des SIS pour encourager l'engagement à long terme ;
- organiser des ateliers sur des thèmes variés (premiers secours, prévention des risques, communication, travail en équipe) pour approfondir les connaissances et les compétences.

➤ Améliorer la connaissance sur les flux de recrutement :

- assurer la traçabilité de toutes les candidatures, afin de comprendre les raisons de celles qui n'ont pas abouti à un engagement ;
- assurer une remontée statistique des résultats genrés des concours au niveau national.

INCITER

Axe 2

COMMUNIQUER À L'ÉCHELLE NATIONALE

➤ Informer les jeunes en collège et lycée et les étudiants sur le métier et les carrières chez les sapeurs-pompiers :

- renforcer l'attractivité du métier à travers l'orientation des jeunes au sortir des cursus scolaire et universitaire : image, présentation des carrières possibles pour les femmes comme pour les hommes, notamment les concours externes et les conditions de recrutement et d'aptitude physique ; les étudiants doivent pouvoir se projeter concrètement dans un avenir professionnel attractif (catalogue ONISEP) ;
- diffuser des documentaires montrant des femmes SP dans les collèges, lycées, universités et écoles.

➤ Engager une campagne de communication nationale valorisant la mixité :

- campagne de communication sur les recrutements : importance de la communication visuelle MIXTE. Définir les valeurs du métier pour un recrutement efficace ;
- renouveler sur les réseaux sociaux la campagne nationale sur le volontariat de 2021.

➤ Valoriser l'image du sapeur-pompier au féminin auprès du grand public :

- respecter la parité dans toutes les actions de communication des SIS : par exemple, mettre en place un binôme femme/homme porte-parole des SP, encourager les services à recruter des officiers ou sous-officiers femmes chargées de la communication, inciter les SIS à décliner les supports de communication intégrant systématiquement la présence visuelle de femmes ;

PLAN D' ACTIONS 2025-2028

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
dans les services d'incendie et de secours



- communiquer à travers des stories Instagram, Youtube sur le quotidien des sapeurs-pompiers mettant en valeur des femmes sapeurs-pompiers ;
- lorsque les maisons de production se déplacent dans les SIS pour réaliser un documentaire, les encourager ou les inciter à montrer de la parité dans leurs images ;
- mettre à l'honneur les femmes lors du défilé du 14 juillet sur les Champs-Élysées en augmentant significativement leur nombre (femme porte-drapeau, rangs féminins).

INCITER

Axe 3

COMMUNIQUER À L'ÉCHELLE LOCALE

➤ Renforcer la communication de proximité à travers des actions ciblées :

- constituer des équipes « ambassadeurs(drices) » du volontariat. Ces équipes mixtes seront composées dans chaque secteur et interviendront en appui des chefs de centre pour les aider dans leurs démarches de communication (stands, forum des associations...) ;
- intervenir lors de forums des métiers dans les lycées et dans les universités cibles et lors de forums et salons professionnels. Personnaliser le recrutement selon le niveau de qualification du public. Y mettre en valeur des parcours de femmes SPP et SPV, présenter les SIS, l'organisation de la sécurité civile à travers tous ses métiers. Mettre en exergue les concours et voies d'accès ;
- engagement différencié : mieux faire connaître et valoriser la possibilité réglementaire de ne pas être sapeur-pompier volontaire toutes missions et laisser le libre choix du développement des compétences pour les SIS qui le proposent.

➤ Développer des outils et supports de communication inclusifs :

- une mallette de communication comprenant plaquettes, flyers, affiches, images... avec iconographie et charte graphique, sera réalisée par la DGSCGC, à destination de tous les SIS qui se l'approprient, l'utiliseront et l'adapteront selon leurs besoins ;
- communiquer avec des visuels intégrant des femmes dans les spécialités opérationnelles (feu de forêt, grimp, plongée, risque chimique...) ;
- encourager, valoriser, favoriser toute initiative de création numérique (blog, chaîne YouTube, vidéos, audio, pages sur les réseaux sociaux...) faisant la promotion de l'égalité femme/homme chez les sapeurs-pompiers. L'image des SP sur les réseaux sociaux doit être mixte.

INTÉGRER



“ Si de réelles avancées ont été entreprises de manière plus ou moins uniforme sur le territoire en matière d'intégration, c'est à dire de réunir les conditions facilitantes en vue d'établir une approche égalitaire pour adapter l'accueil des femmes dans le milieu professionnel, plusieurs actions méritent encore d'être consolidées et traduites par des mesures concrètes et adaptées à la situation.

Si l'adaptation des infrastructures immobilières ou des EPI et le travail sur l'ergonomie ont largement contribué à ce constat d'amélioration, la prochaine étape doit permettre de basculer vers une démarche totalement intégrée et transversale, qui nécessite de mobiliser et fédérer l'ensemble des acteurs, chacun à son niveau.

À l'instar d'une équipe sportive, il convient de dépasser la somme des entreprises ou actions individuelles pour donner sens au collectif. En cela, le développement d'une culture de l'égalité et de la mixité par un management inclusif et une mobilisation/sensibilisation de la chaîne hiérarchique seront un gage de réussite et constitueront un axe fort pour éviter l'écueil du fatalisme et un signe de modernité par ailleurs. Le premier contact qui laisse toujours la première impression se doit être particulièrement soigné et attentif, y compris dans la phase pré-recrutement traduisant une volonté d'ouverture et de bienveillance. La prise en compte dans le quotidien des mesures visant à concilier vie professionnelle/vie personnelle sera un facteur facilitant. Enfin, l'amplification de l'adaptation des équipements (immobiliers ou techniques), des doctrines opérationnelles, devra être recherchée en faisant certainement preuve d'innovation pour traduire concrètement dans toutes les composantes du parcours opérationnel cette culture de la mixité.

”
Éric Candas,
directeur départemental
des services d'incendie et de secours
de l'Ille-et-Vilaine



INTÉGRER

Axe 1

OFFRIR UN ACCUEIL INCLUSIF POUR LES FEMMES EN UNITÉ OPÉRATIONNELLE

➤ Agir sur la qualité du recrutement :

- désigner au moins une femme sapeur-pompier au sein de chaque jury de recrutement dans les CIS et centres de validation de formation ;
- mettre en place une période de découverte de la réalité du métier de SP avant l'engagement dans les casernes pour les SPV ;
- mettre en place une période d'intégration : la réussite de l'accueil des nouveaux arrivants en centre de secours impose la désignation systématique d'une marraine ou d'un parrain à même d'accompagner au quotidien la nouvelle recrue et sa famille. À cet égard une fiche de missions type sera élaborée pour décrire le rôle de cette marraine ou de ce parrain. Chaque nouvelle recrue, femme et homme, recevra un livret d'accueil ;
- ne pas assigner des formations ou un cursus prédéfinis basés sur des stéréotypes de genre.

➤ Poursuivre l'adaptation de l'environnement technique et logistique aux femmes :

- adapter et aménager dans toute la mesure des possibilités immobilières les centres de secours avec des vestiaires, des dortoirs et des sanitaires femmes/hommes séparés, sous un délai de 5 ans au travers d'un plan de réhabilitation spécifique délibéré dans chaque SIS. Chaque département doit faire un état des lieux des besoins en aménagements pour favoriser un meilleur accueil des personnels féminins ;
- prévoir des crédits nécessaires pour ces aménagements afin qu'ils soient inscrits dans le budget du SIS sur les travaux à engager ;
- prévoir lors des projets de nouvelles constructions ou de restructurations importantes, la possibilité de moduler les surfaces en fonction des évolutions des effectifs Femmes/Hommes. Ces surfaces peuvent être rendues modulables par des cloisons plus légères pour permettre une adaptation possible et rapide des locaux selon le recrutement ;
- poursuivre l'adaptation des équipements (petits matériels, aménagements des engins de lutte contre l'incendie) afin de répondre à la mixité des personnels dans l'utilisation aisée des agrès au cours des missions de secours ;
- poursuivre la configuration des EPI au sein des référentiels techniques, en lien avec le groupe technique national féminisation et les confectionneurs, afin qu'ils correspondent à la morphologie des personnels féminins.



INTÉGRER

Axe 2

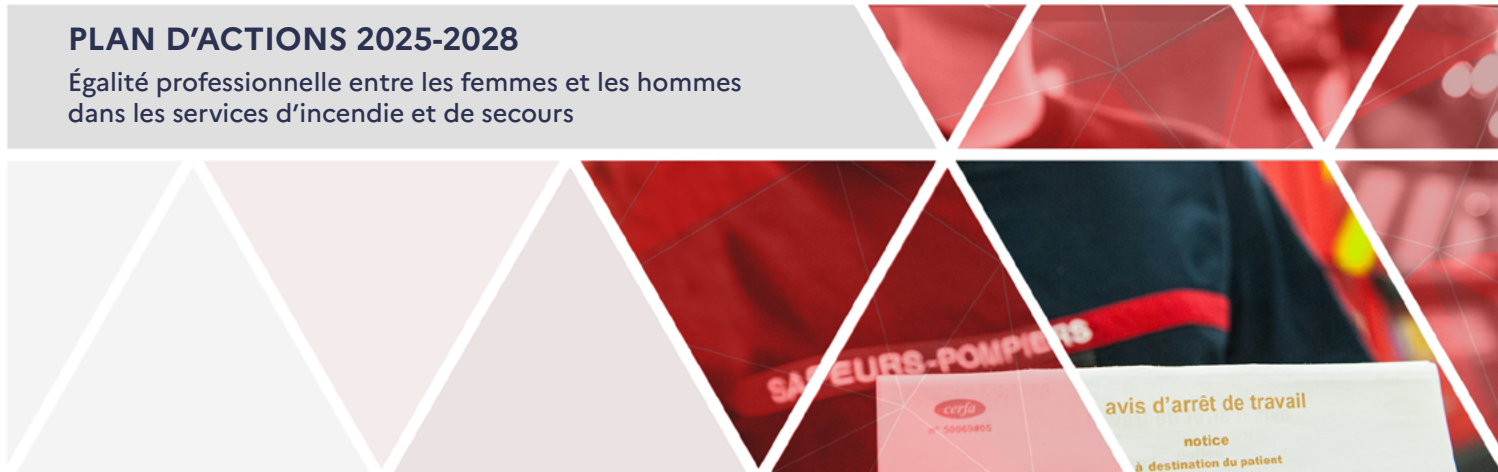
ADOPTER UN MANAGEMENT INCLUSIF POUR LES FEMMES



La promotion d'une culture de l'égalité professionnelle par l'encadrement.

Garantir aux femmes le principe d'égalité de traitement tout au long de la carrière :

- les directeurs et directeurs adjoints, les chefs de centre et tous les cadres, officiers, sous-officiers et caporaux, sont les garants de la bonne intégration des effectifs féminins. Ils doivent pour cela intervenir immédiatement et avec fermeté lors de toute atteinte à la dignité humaine sur leur personnel, et bénéficier à ce titre d'une sensibilisation et d'une formation spécifique ;
- l'encadrement supérieur (en premier lieu les chefs de centre et responsables des centres de formation) devra avoir suivi une formation sur l'égalité professionnelle, l'apport de la mixité et de la diversité dans les performances des organisations, et de la mixité intergénérationnelle dans le métier. Cette formation doit aussi permettre à l'encadrement d'identifier et de qualifier un fait de violence sexuelle et sexiste ou discriminatoire ;
- intégrer les thématiques de l'égalité professionnelle dans le cadre de l'évaluation annuelle des encadrants. Les former à évaluer les possibilités d'évolution professionnelle de leurs agents, et à proposer des dispositifs d'accompagnement (concours, accès aux spécialités...) ;
- établir un plan d'actions sur l'égalité professionnelle au sein du SIS incluant les dispositifs réglementaires (dispositif de signalement, calcul de l'index égalité professionnelle,...) et en informer les organisations syndicales : opérations de sensibilisation des personnels sur l'égalité professionnelle, diffusion de supports de communication dédiés à l'égalité professionnelle dans les établissements (SIS, CIS) qui seront intégrés dans le livret d'accueil des nouvelles recrues. Formaliser ce plan d'actions départemental devant trois instances : le conseil d'administration du SIS, le comité consultatif départemental des sapeurs-pompiers volontaires et le comité social territorial ;
- mettre en place pour les femmes un protocole d'accompagnement pendant la grossesse qui inclut une ré-athlétisation post-natale ;
- aborder les thématiques d'égalité professionnelle et de diversité dans les instances des ressources humaines et les comités de direction. L'encadrement veillera dès que cela est possible, à garantir la présence de sapeurs-pompiers féminins dans les comités de centre et au sein du comité consultatif départemental des sapeurs-pompiers volontaires ;
- solliciter les fonds FSE (fonds social européen) et/ou FEP (fonds pour l'égalité professionnelle) pour financer des actions locales de sensibilisation et de formation ;
- prévoir un point sur la politique d'égalité professionnelle dans l'évaluation périodique du SIS par l'inspection générale de la Sécurité civile (IGSC) ;
- faire respecter à compétences égales l'égalité de l'accès aux spécialités. Établir un état des lieux genré de l'accès aux spécialités (statistiques).



➤ Gestion des personnels en arrêt temporaire ou définitif d'activité :

- en cas d'arrêt temporaire d'activité (maladie, grossesse, blessure), veiller à maintenir un lien et un contact régulier avec le ou la femme sapeur-pompier pour faciliter son retour au service (entretiens de départ, de suivi et de retour) ;
- mettre en place des entretiens permettant de mieux cerner les motivations du départ des femmes sapeurs-pompiers volontaires et mesurer la durée moyenne d'engagement des femmes par rapport à celle des hommes.

INTÉGRER

Axe 3

CONCILIER LA VIE PROFESSIONNELLE AVEC LA VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE AU QUOTIDIEN

- développer autant que possible une souplesse organisationnelle pour favoriser l'équilibre des temps de vie : inciter les SIS à rédiger une charte de la conciliation vie personnelle et vie professionnelle contenant de bonnes pratiques (planification des horaires de réunion sur des créneaux plus propices à l'équilibre des temps de vie, calendrier des congés dont le congé parental et le congé paternité ...). Encourager, valoriser et favoriser toute initiative ou solution permettant d'accroître la souplesse du régime d'activité (astreinte/garde) lié à l'engagement opérationnel ;
- travailler sur les représentations liées au temps de travail (notamment rompre avec le présentisme,...) ;
- créer des conciergeries facilitant l'accès aux services de la vie quotidienne ;
- étendre autant que possible la signature de conventions de type MAMHIQUE qui permet des gardes d'enfants en horaires atypiques. Etudier la possibilité de partenariat entre des assistantes maternelles regroupées en maison d'assistantes maternelles (M.A.M) basé sur la mise à disposition gratuite de locaux contre des plages de garde aux horaires adaptés. Négocier avec les organismes en charge de l'accueil des enfants, des facilités à l'égard des sapeurs-pompiers (tarifs préférentiels, priorité dans l'étude des dossiers). Réserver à l'année un berceau dans des crèches partenaires ;
- réaliser une cartographie par secteur géographique du département des différentes solutions de garde d'enfants existantes ;
- mettre en œuvre les dispositions du décret 2023-220 qui permet l'attribution de logements sociaux au SPV à proximité des CIS ;
- mieux informer les agents sur les possibilités existantes et les aides sociales auxquelles ils peuvent prétendre (conservation de la totalité de leurs droits à avancement en cas de congé parental, prestation de soutien en cas d'absence prolongée du domicile, organisation d'événements dédiés aux conjoints et aux enfants,...).



INTÉGRER

Axe 4

LUTTER CONTRE LES VIOLENCES SEXUELLES ET AGISSEMENTS SEXISTES ET CONTRE LES DISCRIMINATIONS

- nommer un référent mixité-lutte contre les discriminations en respectant :
 - modalités de nomination, lettre de mission, visibilité, moyens suffisants, temps dédié minimum de 10%, budget, formation, sensibilisation, et reconnaissance de son investissement ;
 - missions du référent (cf décret déc 2022-1522) : informer et conseiller les agents, diversifier les vecteurs des actions de sensibilisation et de formation, effectuer un état des lieux...
- animation du réseau des référents : séminaire des référents mixité-lutte contre les discriminations organisé chaque année par la DGSCGC, espace collaboratif, groupes de travail ;
- installer un dispositif de signalement en interne et/ou conclure une convention pour bénéficier d'un dispositif extérieur au service. Traitement de signalements : délai de traitement raisonnable, mesures conservatoires, au besoin mise en œuvre de l'article 40 CPP, accompagnement du signalant tout au long de la procédure. Cette procédure de signalement ne doit pas s'appuyer exclusivement sur la chaîne hiérarchique ;
- animer les journées nationales et internationales dédiées aux thématiques de l'égalité professionnelle : journée nationale de lutte contre le sexisme (25 janvier), journée internationale des droits des femmes (8 mars), journée internationale de lutte contre les LGBT + Phobies (17 mai), journée internationale de l'élimination de la violence à l'égard des femmes (25 novembre) ;
- informer et sensibiliser les personnels sur les bonnes pratiques et les comportements à proscrire :
 - sensibiliser obligatoirement dès les premières séquences de la formation initiale à tous les niveaux de responsabilité (dont ENSOSP) et en formation continue pour tous les personnels en poste : séminaires, formations, conférences théâtralisées, affiches Chéreau du MIOM...
 - étudier localement les possibilités de mutualiser les formations avec les autres périmètres du MIOM (préfectures, PN, GN) et avec (le) la déléguée régionale aux droits des femmes.
 - ajouter dans la charte des sapeurs-pompiers volontaires, le respect des valeurs d'égalité professionnelle vis-à-vis de leurs collègues.

PLAN D' ACTIONS 2025-2028

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
dans les services d'incendie et de secours

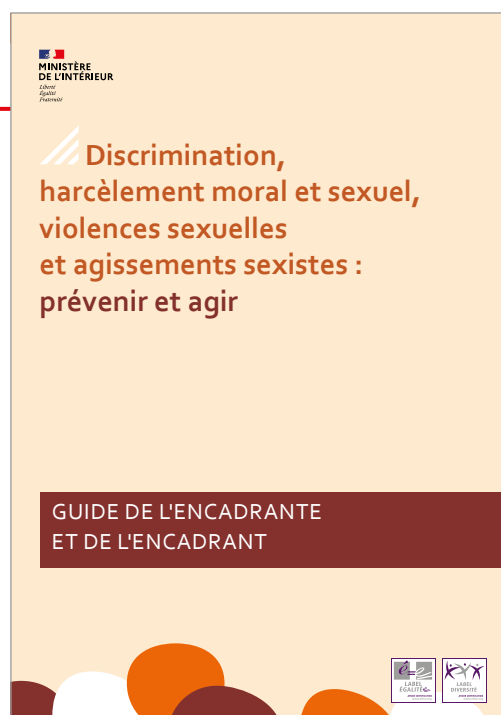
➤ impliquer l'encadrement sur cette thématique par la large diffusion des ressources suivantes :

le guide de l'encadrant et de l'encadrante

du Secrétariat général du ministère de l'Intérieur
et des Outre-mer

qui permet d'identifier et qualifier un fait
de violence sexiste et sexuelle et conjugale et
qui contient la trame commune des sanctions
pénales encourues par les auteurs.

Porter le baromètre des violences sexuelles
et sexistes à la connaissance des services.



Le mémento de l'enquête administrative

de l'Inspection générale de la Sécurité civile

qui contient les outils à mettre en œuvre
(suspension, sanction administrative, ...).

ACCOMPAGNER



“ La Sécurité civile est riche de sa diversité de profils : sapeurs-pompiers-professionnels et volontaires-, sapeurs-sauveteurs, bénévoles, démineurs, pilotes et personnels navigants, personnels administratifs et techniques. Cette diversité lui permet de porter secours au quotidien et de protéger nos concitoyens lorsque surviennent les crises.

Cette richesse, il faut l'entretenir au sein même des SDIS, continuer à attirer des vocations, de sapeurs-pompiers professionnels et de volontaires, pour que nous restions performants. Évidemment, pour relever ce défi, les femmes ont toute leur place dans les services d'incendie et de secours et nous avons besoin d'elles : comment se priver de la moitié de la population ?

Pour cela, il faut continuer à rendre l'engagement féminin possible et à donner envie aux femmes de s'engager : reconnaître l'apport de chacun, développer la mixité des centres de secours, lutter contre les stéréotypes de genre, être intransigeant face aux discriminations et aux comportements sexistes.

Beaucoup de progrès ont été faits mais nous devons encore collectivement, chacun à notre place, rendre l'engagement des femmes naturel dans les services d'incendie et de secours.



Tiphaine Pinault,
directrice des sapeurs-pompiers
à la direction générale de la Sécurité civile
et de la gestion des crises



ACCOMPAGNER

Axe 1

DÉVELOPPER LA FONCTION D'ACCOMPAGNEMENT MANAGÉRIAL

- mettre en place une gestion prévisionnelle des emplois et des carrières (GPEEC) avec les managers ;
- diversifier les parcours dans le cadre de la réforme de l'encadrement supérieur :
 - rendre attractif et réalisable le cursus de sous-officier, officier ou cadre pour les femmes ;
 - instaurer un indicateur de suivi départemental et national du nombre de femmes accédant à des responsabilités de sous-officier, d'officier, de chef de centre ou de membre d'une équipe de direction ;
 - renforcer l'attractivité des emplois de l'encadrement supérieur : faire connaître les différentes voies d'accès possibles aux grades supérieurs, métiers et parcours professionnels pour faciliter la projection sur les postes à responsabilité ;
 - professionnaliser la pratique de l'entretien annuel d'évaluation professionnelle pour aller vers une meilleure exploitation des résultats. Former les managers à l'objectivation, la formalisation de l'évaluation : fixation d'objectifs, identification des besoins en compétences et des moyens pour accompagner leur développement (formation). Intégrer une logique de parcours.

ACCOMPAGNER

Axe 2

DÉVELOPPER LA COMMUNICATION INTERNE SUR LES POSTES, LES MÉTIERS, PARCOURS, DISPOSITIFS

- s'assurer de la bonne diffusion de l'information : liste des postes vacants, fiches de poste, accès aux grades et emplois, calendrier des concours, accès aux spécialités ;
- mettre en place des dispositifs d'accompagnement à l'évolution professionnelle (mentorat, coaching, conseil en évolution professionnelle, etc...) ;
- un retour d'expérience des femmes qui ont suivi le cycle ARIANE de l'IHEMI sera organisé dans le service pour partager leurs conseils ;
- réfléchir à la création d'une formation similaire au cycle ARIANE à l'ENSOSP.



ACCOMPAGNER

Axe 3

DÉVELOPPER LA DÉTECTION ET LA VALORISATION DES TALENTS

- les encadrants des SIS identifieront un vivier des agents ayant des aptitudes pour accéder à des fonctions d'encadrement de tous grades, en neutralisant les biais de genre ;
- le DDSIS proposera l'inscription au cycle ARIANE de l'IHEMI des potentiels féminins, dans le cadre de la démarche pilotée au niveau de la DGSCGC par le conseiller ESD.

ACCOMPAGNER

Axe 4

ACCOMPAGNER LES AGENTS DANS LEURS SOUHAITS D'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

- proposer le programme les Talentueuses de l'INSP aux femmes qui souhaitent prétendre à un emploi fonctionnel de direction (ESD) ;
- mettre en place un coaching pour mieux coordonner la préparation au concours et la gestion de la mobilité ;
- individualiser les parcours en intégrant une vision plus horizontale de l'évolution de carrière. Mieux prendre en compte les cycles de vie des femmes et ne pas pénaliser les refus de poste.

ACCOMPAGNER

Axe 5

APPORTER UN SOUTIEN POUR UN MEILLEUR ÉQUILIBRE ENTRE LA VIE PROFESSIONNELLE, PERSONNELLE ET FAMILIALE LORS DES MOBILITÉS DONT LES FORMATIONS PROFESSIONNELLES

- apporter un appui pour une meilleure conciliation vie professionnelle-vie personnelle dans les périodes de formation en école, au moment de l'accès aux missions fonctionnelles, et réponses aux contraintes liées à la mobilité :
 - porter une réflexion sur la fréquence des mobilités et allonger les délais de prévenance ;
 - réfléchir avec l'ENSOSP à la possibilité de garde d'enfant et de scolarisation des enfants près d'Aix-en-Provence pendant les formations longues des élèves en situation monoparentale.

PLAN D' ACTIONS 2025-2028

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
dans les services d'incendie et de secours



AUTRES TÉMOIGNAGES



Si les mesures d'intégration, qu'elles soient organisationnelles ou managériales s'avèrent nécessaires, une réelle ambition ne peut produire d'effet que si elle est renforcée par une volonté collective et partagée d'accompagnement.

C'est au travers de toute la chaîne décisionnelle et managériale des services d'incendie et de secours que peut s'opérer un changement profond des mentalités. Les pratiques managériales doivent ainsi évoluer pour rendre attractif et réalisable le parcours vers les postes à responsabilité et pour mesurer les bénéfices des actions mises en œuvre.

La communication interne et externe s'avère également être un levier d'attractivité et d'incitation. La mise en lumière de parcours remarquables, de profils atypiques ou encore de filières d'excellence doit permettre d'initier un changement de paradigme propice à l'éclosion et à la reconnaissance de talents féminins.

Enfin, l'évolution professionnelle des personnels féminins doit également être accompagnée à travers des mesures spécifiques, permettant de mieux conjuguer cycle de vie des femmes et déroulement de carrière, que ce soit lors des périodes de formation ou lors des mobilités. Cet accompagnement doit permettre aux femmes de prendre conscience de leurs capacités et leur offrir les conditions pour exprimer pleinement leur potentiel.

Inciter, intégrer, accompagner, tels sont les trois axes de ce plan ambitieux pour une plus grande égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les services d'incendie et de secours.



Nicolas Marillet,
directeur départemental
des services d'incendie et de secours
de la Haute-Savoie

PLAN D' ACTIONS 2025-2028

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
dans les services d'incendie et de secours

SAPEURS-POMPIERS



Les compétences n'ont pas de genre.

En qualité de préfète de département, je veux pouvoir compter sur des effectifs de SDIS possédant les compétences et aptitudes requises pour lutter contre les incendies, gérer les risques, porter secours aux personnes, travailler en équipe. Compétences et aptitudes qui s'acquièrent par la formation et la pratique, que l'on soit une femme ou un homme.

Ainsi que l'a si bien décrit la neurobiologiste Catherine Vidal dans ses travaux, le cerveau est plastique et il y a autant (voire plus) de différences entre deux cerveaux de femmes (ou d'hommes) qu'entre le cerveau d'une femme et celui d'un homme. Ce sont les apprentissages réguliers qui favorisent le développement de telles ou telles compétences ou aptitudes.

Bien sûr être pompière ou pompier requière de la force et de la résistance physique et c'est une objection souvent formulée pour justifier que de telles fonctions ne sont pas faites pour les femmes. Je dirais qu'il existe de nombreux domaines professionnels dans lesquels les femmes sont surreprésentées et qui pourtant nécessitent force et résistance physiques, je pense par exemple aux métiers de la santé ou du soin.

Enfin, je veux également pouvoir compter sur un SDIS qui soit le reflet de la société dans laquelle il intervient : c'est un facteur clé de confiance et d'empathie. La société est composée de femmes et d'hommes, il me paraît ainsi essentiel que les SDIS puissent avancer sur les questions d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Pour pouvoir le faire, comme je le dis souvent, il est impératif de « chausser les lunettes de l'égalité pro ». Chausser les lunettes de l'égalité pro c'est bien sûr établir un diagnostic des écarts et proposer des mesures correctrices. C'est aussi mettre en œuvre la circulaire Premier ministre du 11 mars 1986 relative à la féminisation des noms de métier, fonction, grade ou titre... reprise par celle du 8 mars 1998. Pompières, lieutenantes, officières, donc.

Je ne peux que saluer l'élaboration de ce plan d'action national qui permettra aux SDIS de relever ce défi majeur. Les femmes en France représentent 51,6 % de la population. Ne pas les recruter c'est se priver de compétences. Leur permettre d'exercer tous leurs droits est un enjeu de démocratie.

Sophie Elizéon,
préfète de l'Ardèche

PLAN D' ACTIONS 2025-2028

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
dans les services d'incendie et de secours



“ Inciter est la première phase d'un processus de recrutement durable, en imprimant dans les esprits la notion de « c'est possible » et en donnant « envie d'agir ». Cela passe par l'émission de messages réalistes, objectifs et informatifs sur l'engagement en tant que sapeur-pompier professionnel ou volontaire ainsi que sur leurs missions, selon une approche globale de déconstruction des stéréotypes. Il s'agit de positionner les femmes comme légitimes et les amener à considérer leur engagement en qualité de sapeur-pompier, comme simple, accessible et même naturel.

Ce socle fondé sur la légitimité, ainsi qu'un environnement inclusif et attractif, doit s'appuyer sur l'expression d'une vision positive du positionnement des femmes dans les effectifs, tout en éclairant le champ des missions dévolues aux sapeurs-pompiers, dont l'image renvoyée peut être potentiellement inhibitrice de la volonté d'engagement.

La féminisation est un enjeu sociétal dont l'ancrage au sein des SIS dépasse le concept idéologique pour contribuer à une ressource humaine renforcée, diversifiée et enrichie. Elle repose sur des objectifs affirmés, une stratégie partagée et déclinée, une adhésion collective. En traduisant ces objectifs en actions et en postures, au quotidien et à toutes les échelles qu'elles soient individuelles ou collectives, les femmes se verront alors incitées à rejoindre notre institution, qui elle sera prête alors à les y accueillir.

Laurent Chavillon,
directeur départemental
des services d'incendie et de secours
du Val-d'Oise

PLAN D' ACTIONS 2025-2028

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
dans les services d'incendie et de secours

