

Rapport sur la féminisation des effectifs de sapeurs-pompiers

02/2020



UNION DÉPARTEMENTALE
SAPEURS ■ POMPIERS
AIN

1ère partie
Etat des lieux

SOMMAIRE

Introduction	Page 2
Présentation du groupe projet	Page 3
Données statistiques	Page 4
Paroles de dames	Page 5
Pertinence du sujet	Page 6
Les forces en présence	Page 7
Avant l'engagement	Page 10
L'engagement féminin	Page 11
L'avancement	Page 15
Les difficultés les plus citées	Page 16
Synthèse	Page 17

01 Introduction

C'est à la fin de l'année 2019 que, conjointement, le Directeur départemental des Services d'incendie et de secours (SDIS) de l'Ain, le Colonel hors classe Hugues DEREGNAUCOURT et le Président de l'Union départementale des sapeurs-pompiers (UDSP), le Lieutenant-colonel Denis GILIBERT, ont pris l'initiative de créer un groupe projet sur la féminisation des effectifs de sapeurs-pompiers et de confier respectivement le pilotage de ce projet au Commandant Sébastien GOBERT et au Lieutenant David MACRI.

L'importance de ce sujet s'est vue officialisée par son inscription au Plan d'actions prioritaires pour l'année 2021.

Il serait légitime de s'interroger sur la pertinence de ce projet en 2020 alors que, pour la plupart des sapeurs-pompiers, la féminisation des effectifs de sapeurs-pompiers semble être un non-sujet.

En effet, 44 ans après la publication du décret du 25 octobre 1976 autorisant les femmes à devenir sapeur-pompier, on pourrait être tenté de se dire qu'il n'y a plus de débat, notamment lorsque les chiffres affichent un score d'environ 44 000 sapeurs-pompiers féminins sur le plan national.

Toutefois, force est de constater que tout ne semble pas si rose, que des difficultés existent, difficultés auxquelles il est parfois simple de répondre à condition d'en prendre conscience et de les regarder objectivement.

C'est tout l'objet de cette première partie qui se propose de faire un état des lieux de l'organisation du SDIS de l'Ain sur la féminisation des effectifs de sapeurs-pompiers tout en prenant en compte sa spécificité. En effet, dès que l'on aborde ce sujet, la subjectivité de chacun et les considérations personnelles ont tendance à prendre le pas sur le mesurable et sur la situation réelle.

Par conséquent, deux études parallèles ont été menées :

- l'une portant sur les données chiffrées, factuelles et concrètes,
- l'autre sur les ressentis et impressions des personnes ayant bien voulu collaborer à notre étude.

De cette manière, et même si le contexte sanitaire de l'année 2020 nous aura restreint dans notre champ d'investigations, nous pensons aujourd'hui pouvoir transcrire une photographie fidèle à la réalité.

02

Présentation du groupe projet

Pilote de projet

Lieutenant-colonel Nicolas VENAILLE

Chefs de projet

Commandant Sébastien GOBERT
Lieutenant David MACRI
Caporale-cheffe Emilie DEBIAS
Sergente-cheffe Christine MELLET

Participant

Capitaine Charlotte DUROUSSET
Lieutenante Ludivine CASTILLO
Lieutenante Patricia DUBOIS
Lieutenante Stéphanie FERRIER
Adjudante-cheffe Karine DUVERGER
Adjudante-cheffe Marion PATRU
Caporale Cécile PIART
Caporale Sirine HADEF

CAFÉ - DÉBAT

Consultées

278 réponses au sondage
Chefs de service
Chefs de centre
Chefs de groupement

BENCH-MARKING

SONDAGES



200 AVENUE DU CAPITAINE DHONNE - CS 80033 - 01000 BOURG EN BRESSE

T: 04 37 62 15 00 - E : accueil.em@sdis01.fr



03

Paroles de dames

Etre pompier n'empêche pas de conserver sa féminité

J'ai envie de croire qu'on a réussi parce qu'on travaille

Je ne suis pas le fruit d'un quota.

Attention à ne pas desservir la cause féminine en voulant la mettre en valeur

Parler de "cul" fait partie de la vie de la caserne.

L'effet vieillesse est encore plus à prendre en compte pour une femme dans la gestion des fins de carrière

On n'a pas le droit de refuser des femmes pour des questions de vestiaires

Certains pensent que nous sommes là pour faire de la communication

Halte à la tricorne !

La discrimination positive ça nous suit durant toute notre carrière

Vive le SDIS 01

L'engagement différencié, ce n'est pas que pour les femmes

La femme est l'avenir de l'homme pompier

On est bien au final. C'est pour cela que nous ne voulons pas forcément ouvrir le débat de la féminisation.

Même grade, même fonction

Le poids du matériel n'est pas une question de sexe mais de force. Bien au contraire nous sommes obligées de réfléchir pour nous servir du matériel plutôt que de forcer comme des bourrins.

Il faut accompagner les femmes dans l'acceptation des remarques et, en parallèle, demander aux hommes de modifier leur comportement.

Fière d'être pompier

04

Pertinence du sujet

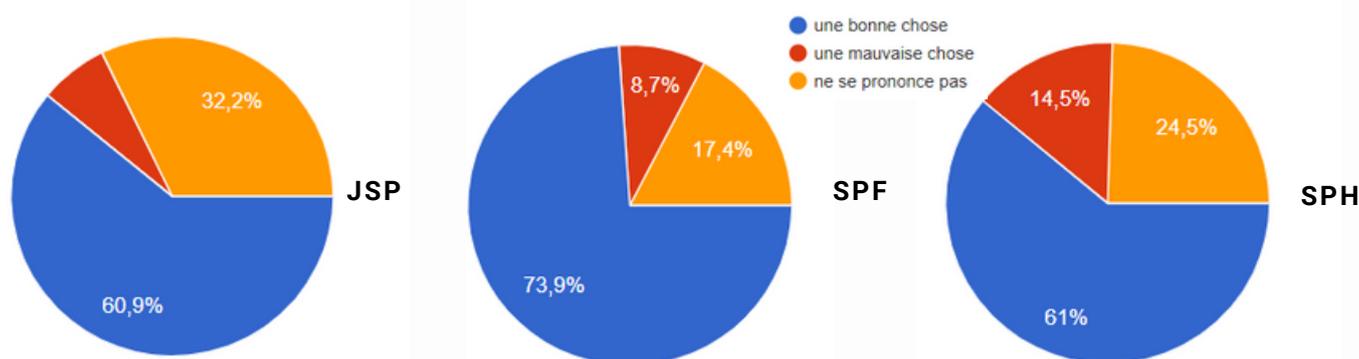
LES POURS

Parce qu'il y en a besoin
Désacraliser l'image du SP
Pour mieux accompagner
Sujet d'actualité et de société
Trop de stéréotypes

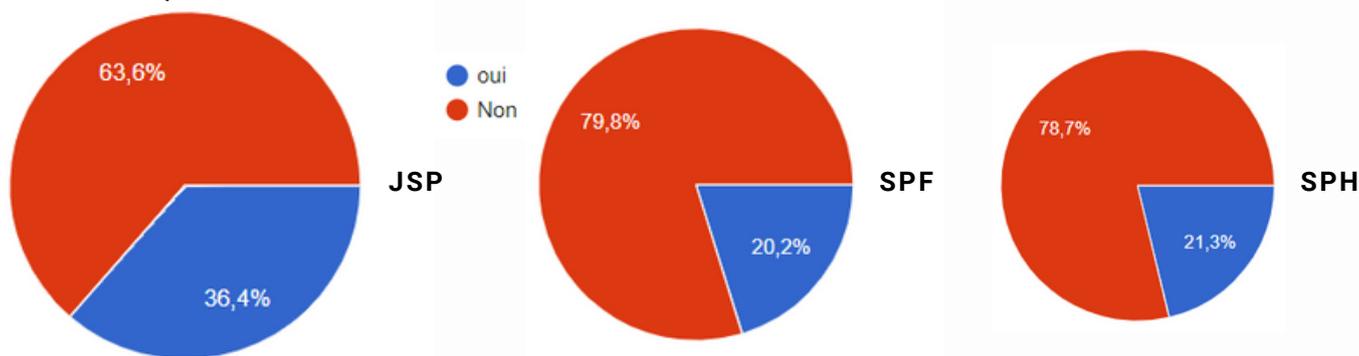
LES CONTRES

La question semble « dévalorisante »
C'est un non-sujet
Creuse les différences et les à priori
Risque de desservir les femmes

LES MESURES EN FAVEUR DE LA FÉMINISATION DES EFFECTIFS DE SAPEURS-POMPIERS VOUS SEMBLANT-ELLES ÊTRE ?



LES MESURES DE RENFORCEMENT DES EFFECTIFS DE SAPEUR-POMPIER FÉMININ, SE FONT-ELLES AU DÉTRIMENT DE LA COMPÉTENCE ?



Éléments de lecture

Le sujet de la féminisation des effectifs de sapeurs-pompiers est un sujet sensible qu'il faut traiter avec prudence pour ne pas desservir la cause que l'on voudrait défendre.

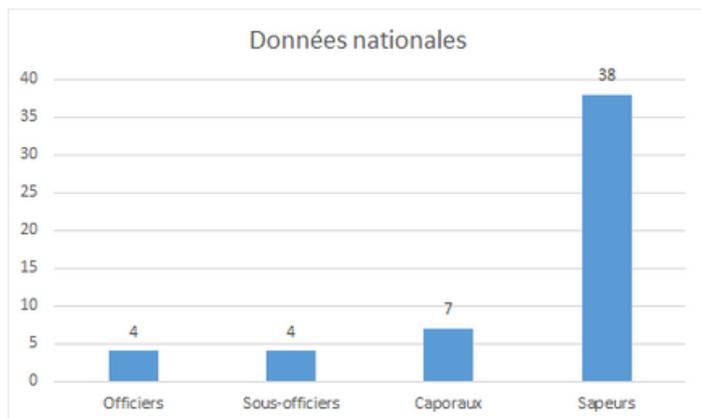
Toutefois, il est nécessaire de l'étudier au regard de sa légitimité qui ne fait aucun doute.

05

Les forces en présence

COMPARATIF SDIS DE L'AIN / DONNÉES NATIONALES AU 01/01/2020

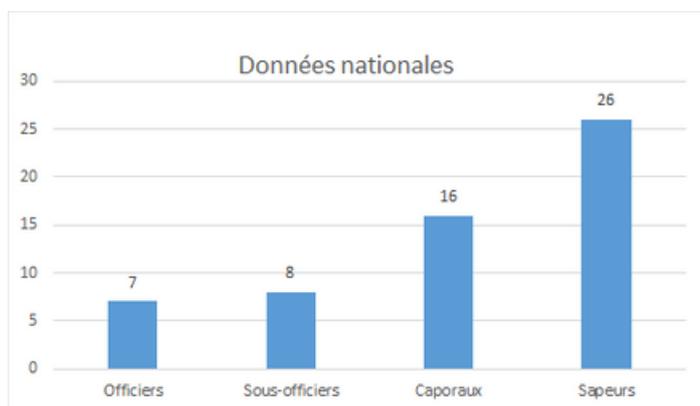
SPP féminins hors SSSM (en %)



Taux de féminisation SPP : 13,25%

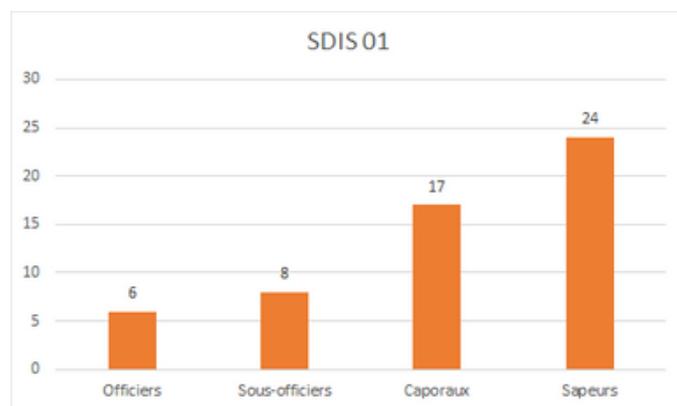


Taux de féminisation SPP : 5,5%



Taux de féminisation SPV : 14,25%

Taux de féminisation total : 13,75%



Taux de féminisation SPV : 13,75%

Taux de féminisation total : 9,6%

Éléments de lecture

Le taux de féminisation des effectifs de SP au SDIS 01 se situe dans la moyenne nationale chez les SPV. A l'inverse, ce chiffre chute fortement chez les SPP du fait de l'absence de personnel du grade de sapeur chez les SPP. Par conséquent, comme TALLEYRAND, nous pouvons dire " *Quand je me regarde, je me désole. Quand je me compare, je me console.* "

Précisions

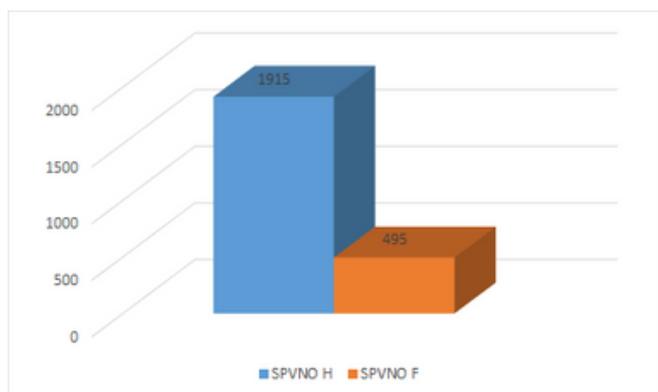
Les effectifs du SSSM ont été volontairement exclus de cette étude.

06

Les forces en présence

ZOOM SUR LE SDIS DE L'AIN (HORS SSSM) AU 01/01/2020

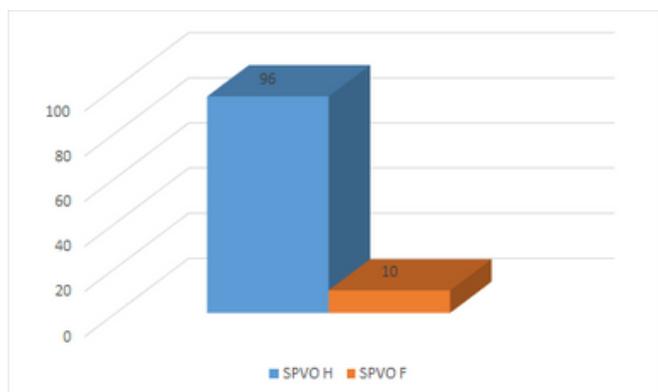
SPV non officiers



SPP non officiers



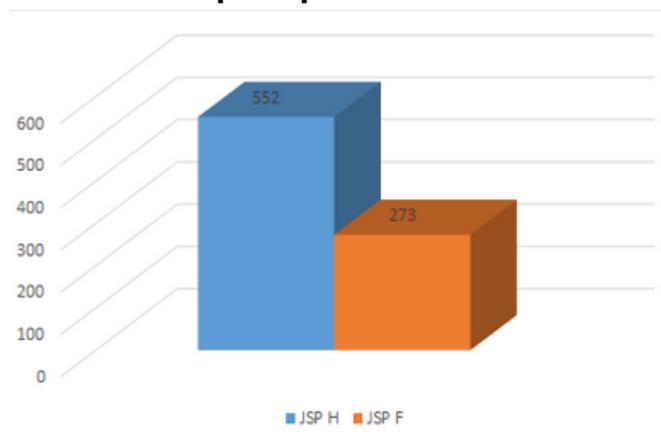
SPV officiers



SPP officiers



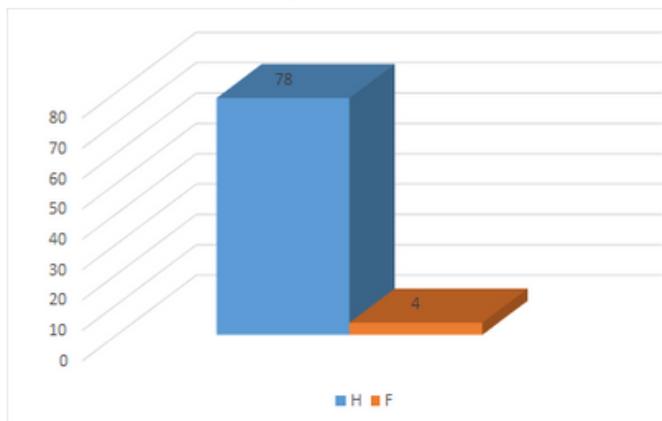
**JSP
corps départemental**



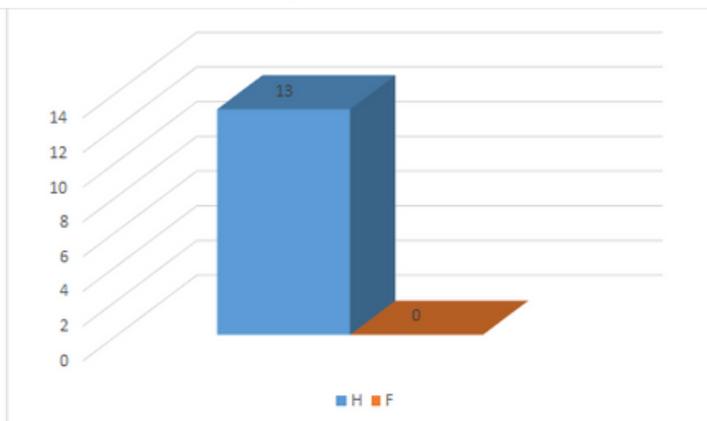
06

Les forces en présence

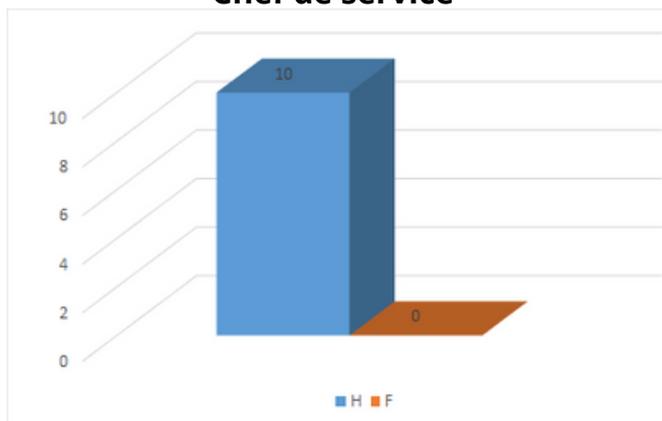
Chef de CIS et adjoint SPV



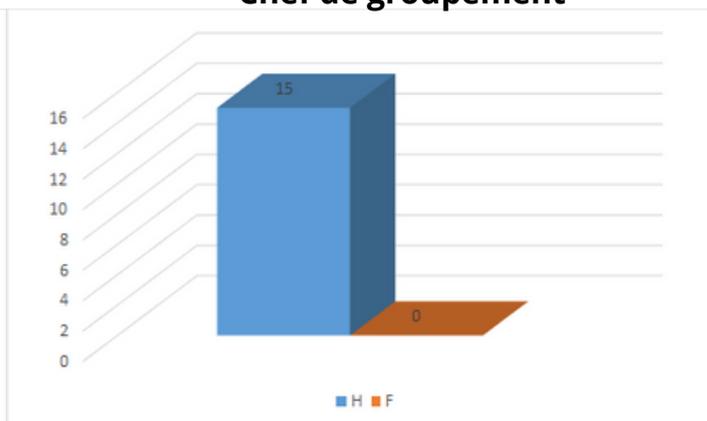
Chef de CIS et adjoint SPP



**SPP
Chef de service**



**SPP
Chef de groupement**



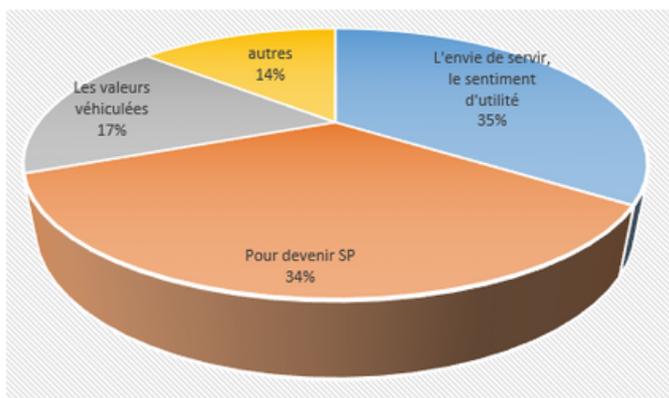
**Taux de féminisation des SPV
Animateur de JSP**

**Taux de féminisation des SPV
Formateur non SAP**

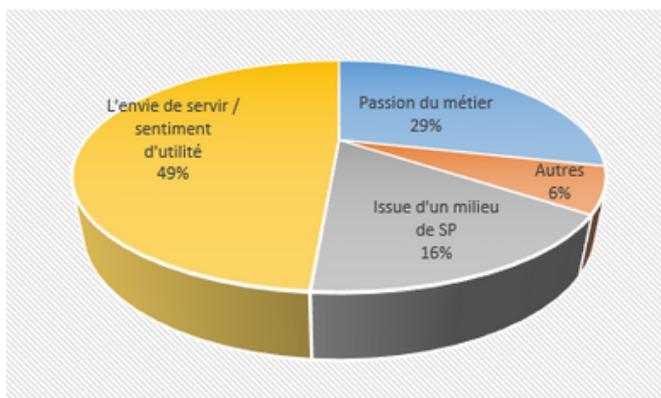
07

Avant l'engagement

LES RAISONS PRINCIPALES DE L'ENGAGEMENT FÉMININ

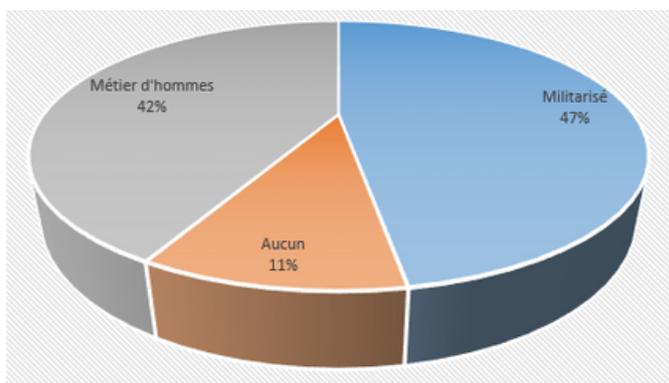


JSP

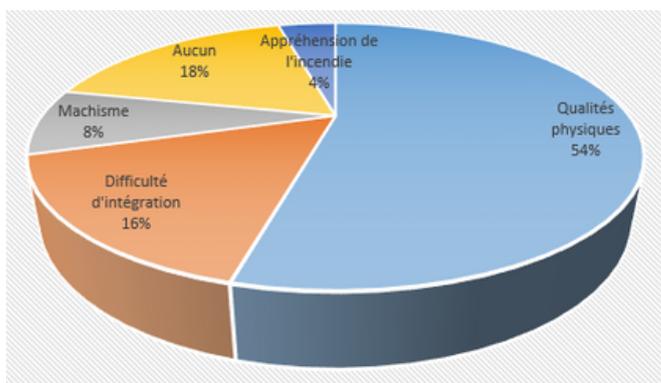


SPF

LES PRINCIPALES PEURS AVANT L'ENGAGEMENT

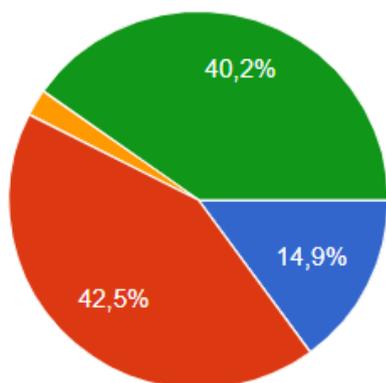


JSP



SPF

NATURE DE LA MISSION MOTIVANT L'ENGAGEMENT



JSP-SPF

- incendie
- SUAP
- opérations diverses
- les trois

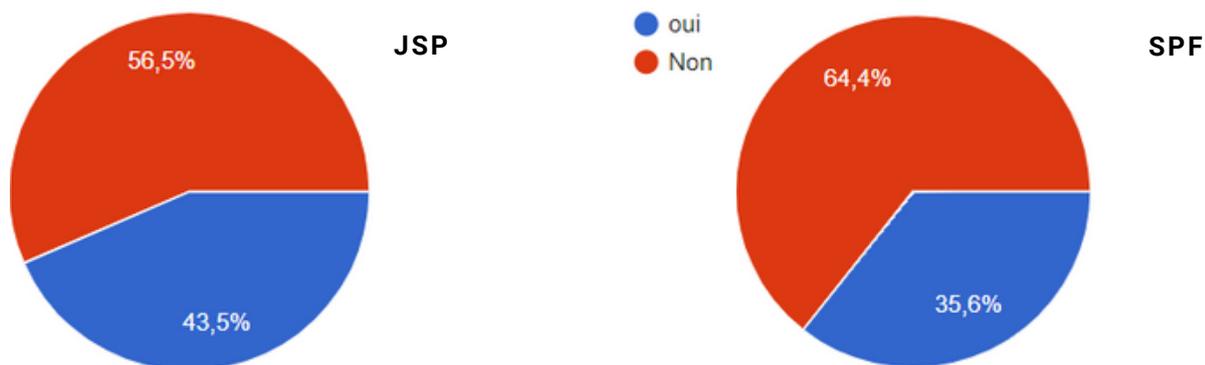
Éléments de lecture

Risque de perte des effectifs qui ne souhaitent pas réaliser toutes les missions avant l'engagement et pendant l'engagement (susceptible de s'appliquer également aux hommes)

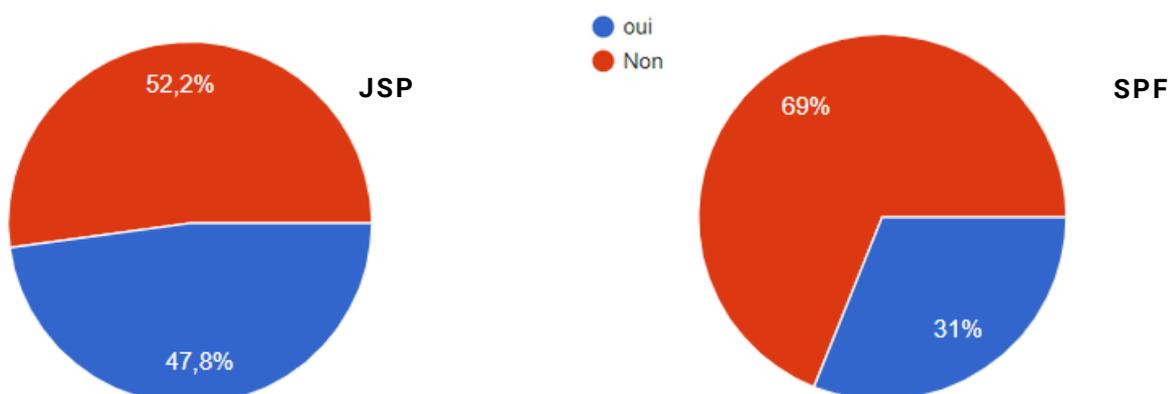
07

Avant l'engagement

ISSUES D'UN MILIEU DE SP



CONNAISSEZ-VOUS DES FEMMES QUI AURAIENT VOULU DEVENIR SP ?

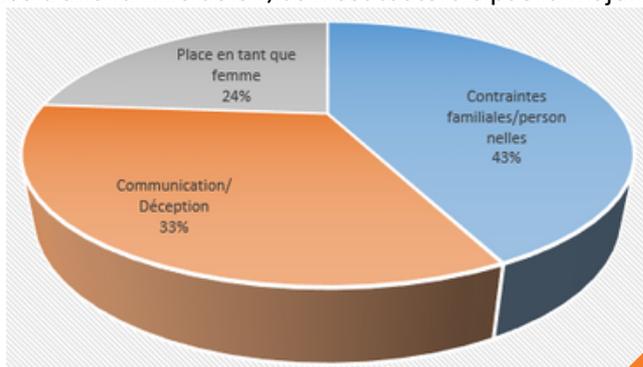


Éléments de lecture

Les femmes constituent un réservoir insuffisamment exploré. Elles restent trop nombreuses à ne pas franchir le seuil de la porte car les préjugés restent importants (Tu seras maîtresse ma fille / Tu seras pompier mon fils). Les valeurs positives véhiculées par l'image des SP et leur utilité sociale ne se suffisent pas à elles-mêmes pour recruter davantage.

Même si beaucoup de SP féminins sont issues d'une famille de SP, ce n'est toutefois pas la majorité.

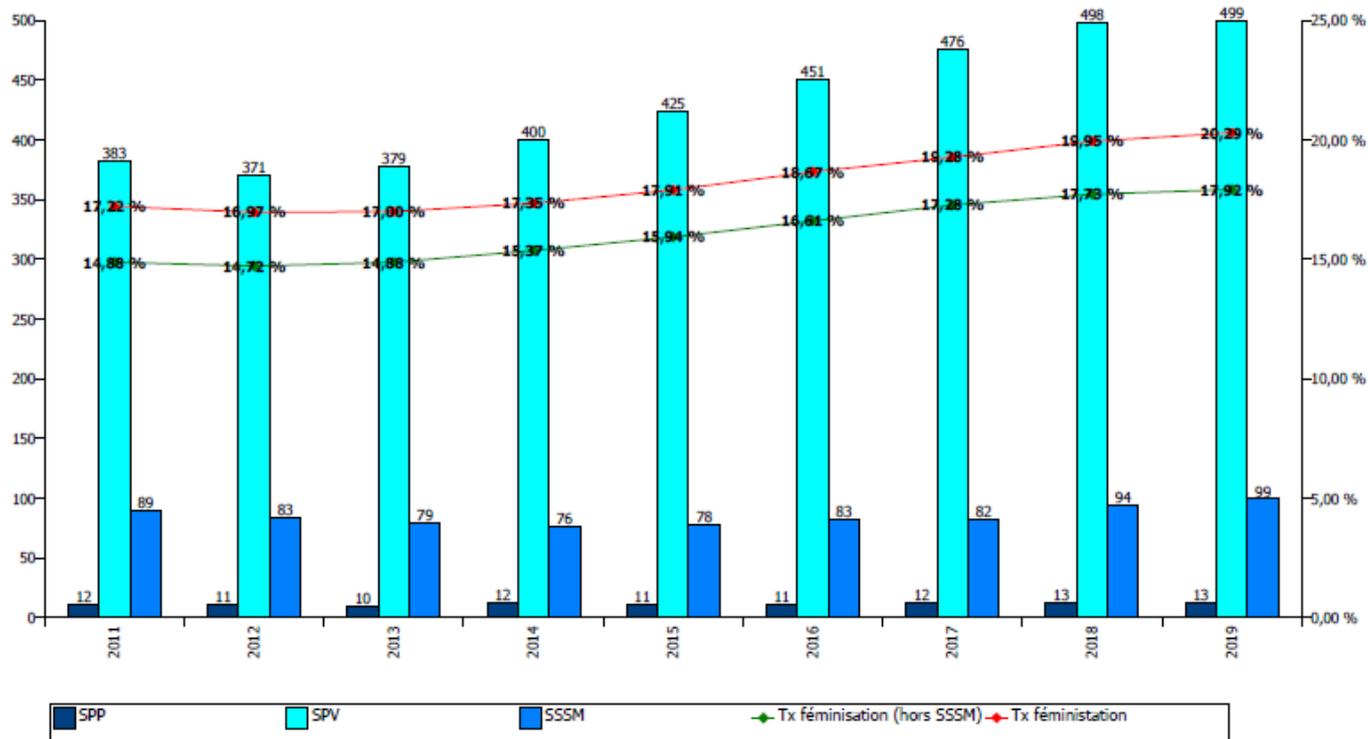
Les raisons de la diminution des effectifs féminins entre JSP et SPVF



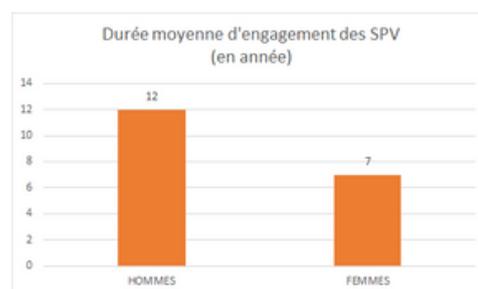
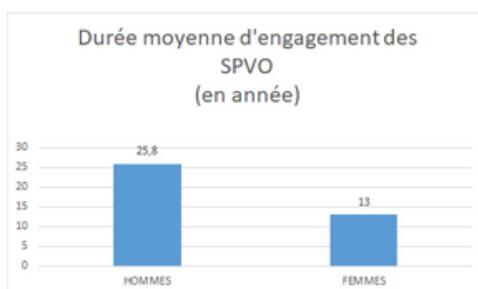
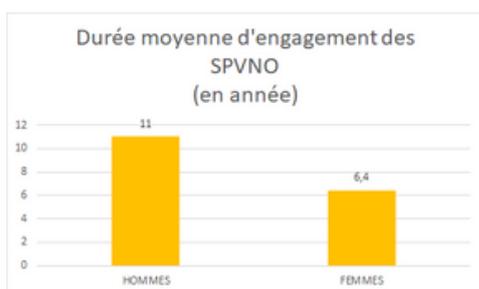
08

L'engagement féminin

Taux d'engagement au 01/01/2020



Durée d'engagement au 01/01/2020



Éléments de lecture

Bien que légère, la courbe de l'engagement du personnel féminin chez les sapeurs-pompiers suit une augmentation constante. A l'inverse, c'est dans la durée de l'engagement que des différences notables se font ressentir et que des pistes d'amélioration doivent être recherchées.

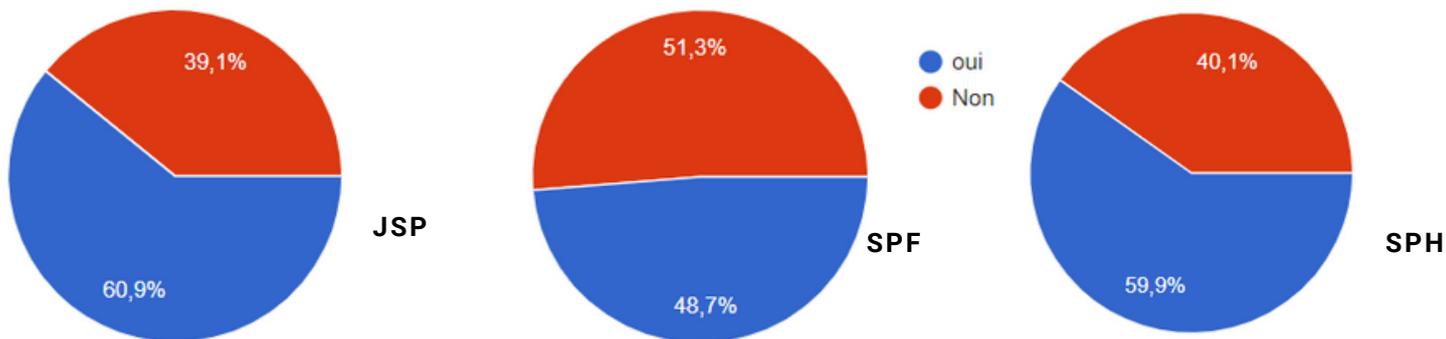
Précisions

Il est constaté les mêmes tendances dans les CPINI.

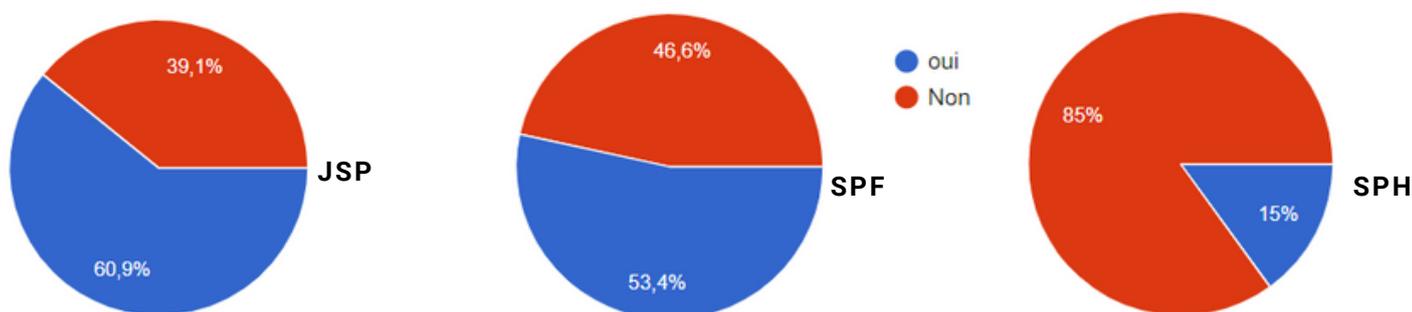
08

L'engagement féminin

L'ÉTABLISSEMENT PREND-IL ASSEZ EN COMPTE LES SPÉCIFICITÉS FÉMININES ?



LES FEMMES DOIVENT-ELLES TOUJOURS EN FAIRE PLUS CHEZ LES SP ?

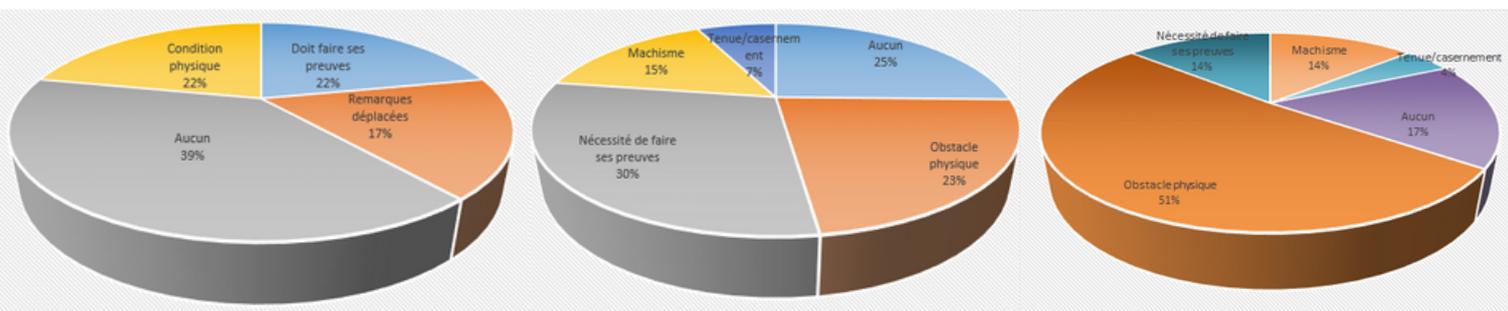


LES PRINCIPALES DIFFICULTÉS RENCONTRÉES AU QUOTIDIEN

JSP

SPF

SPH



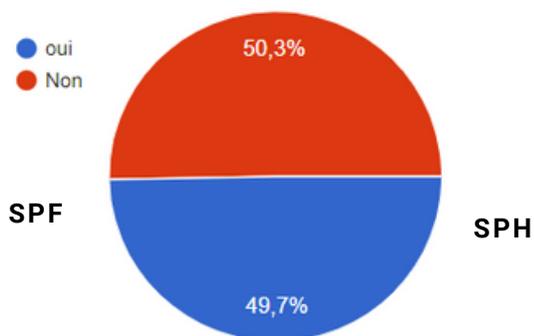
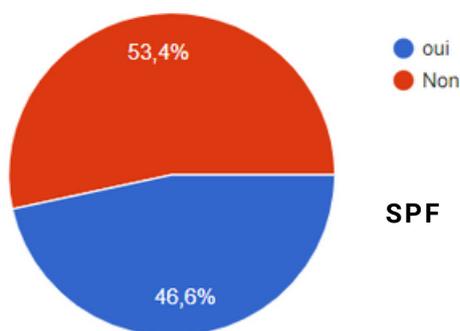
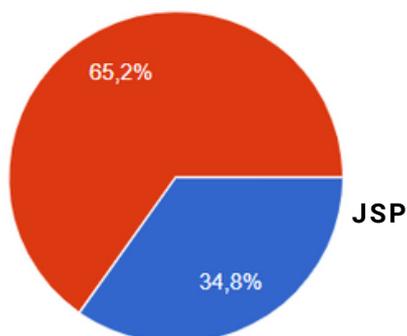
08

L'engagement féminin

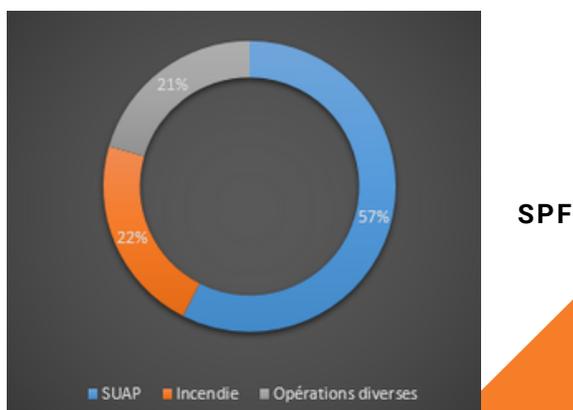
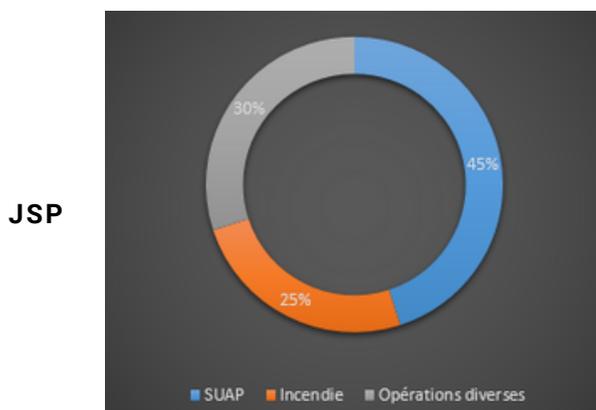
UN FPT EXCLUSIVEMENT FÉMININ C'EST :



POUR OU CONTRE L'ENGAGEMENT DIFFÉRENCIÉ ?



SI OUI, LES MISSIONS PRÉFÉRÉES



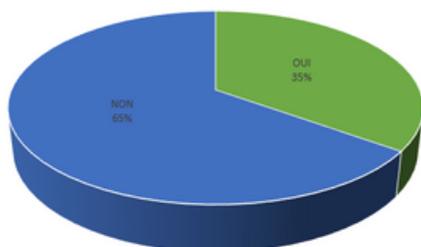
08

L'engagement féminin

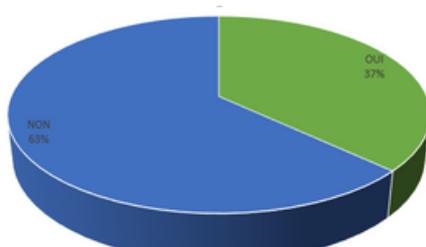
DÉVIANCES

SUBIES

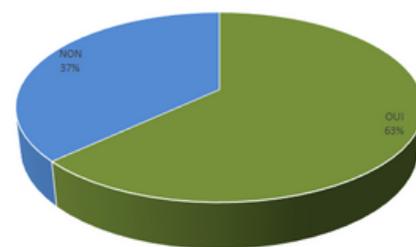
OBSERVÉES



JSP



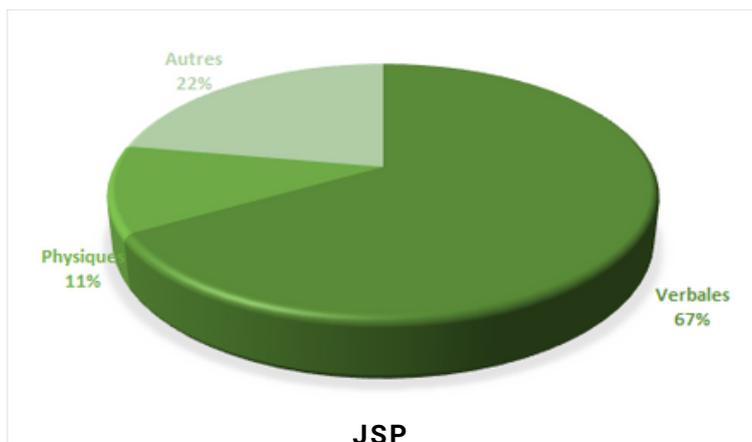
SPF



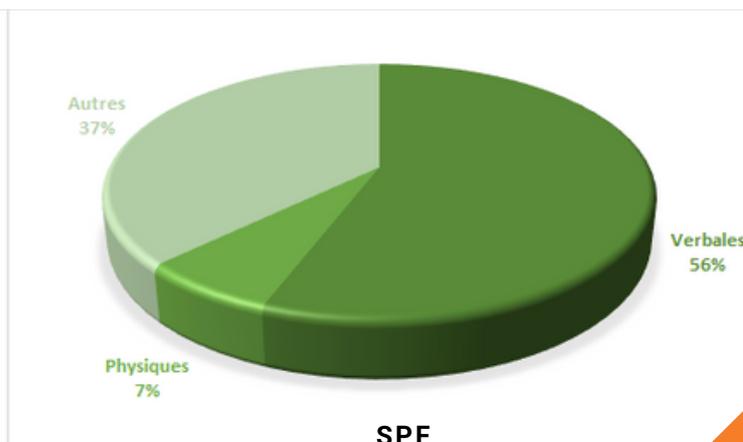
SPM

26% DES HOMMES INTERROGÉS RECONNAISSENT AVOIR COMMIS INVOLONTAIREMENT DES COMPORTEMENTS DÉPLACÉS

NATURE DES DÉVIANCES

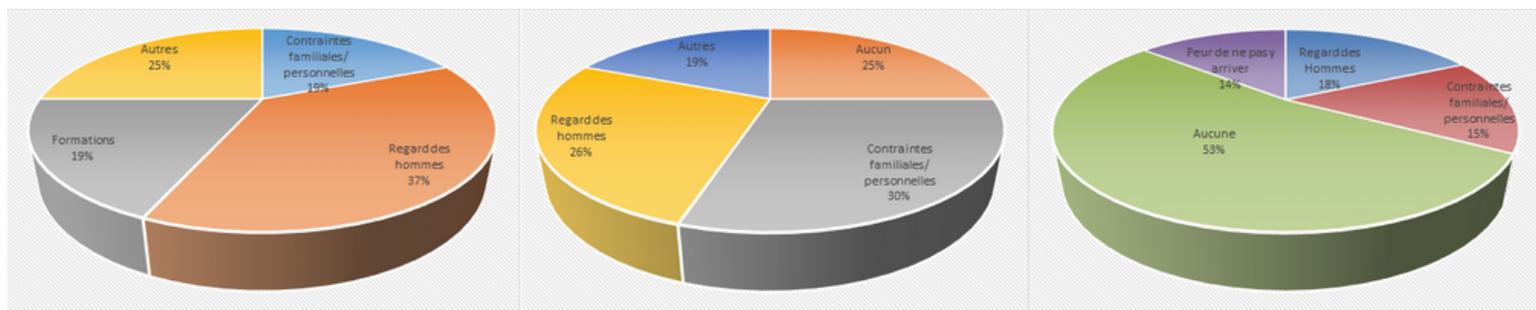


JSP



SPF

LES OBSTACLES À L'AVANCEMENT FÉMININ

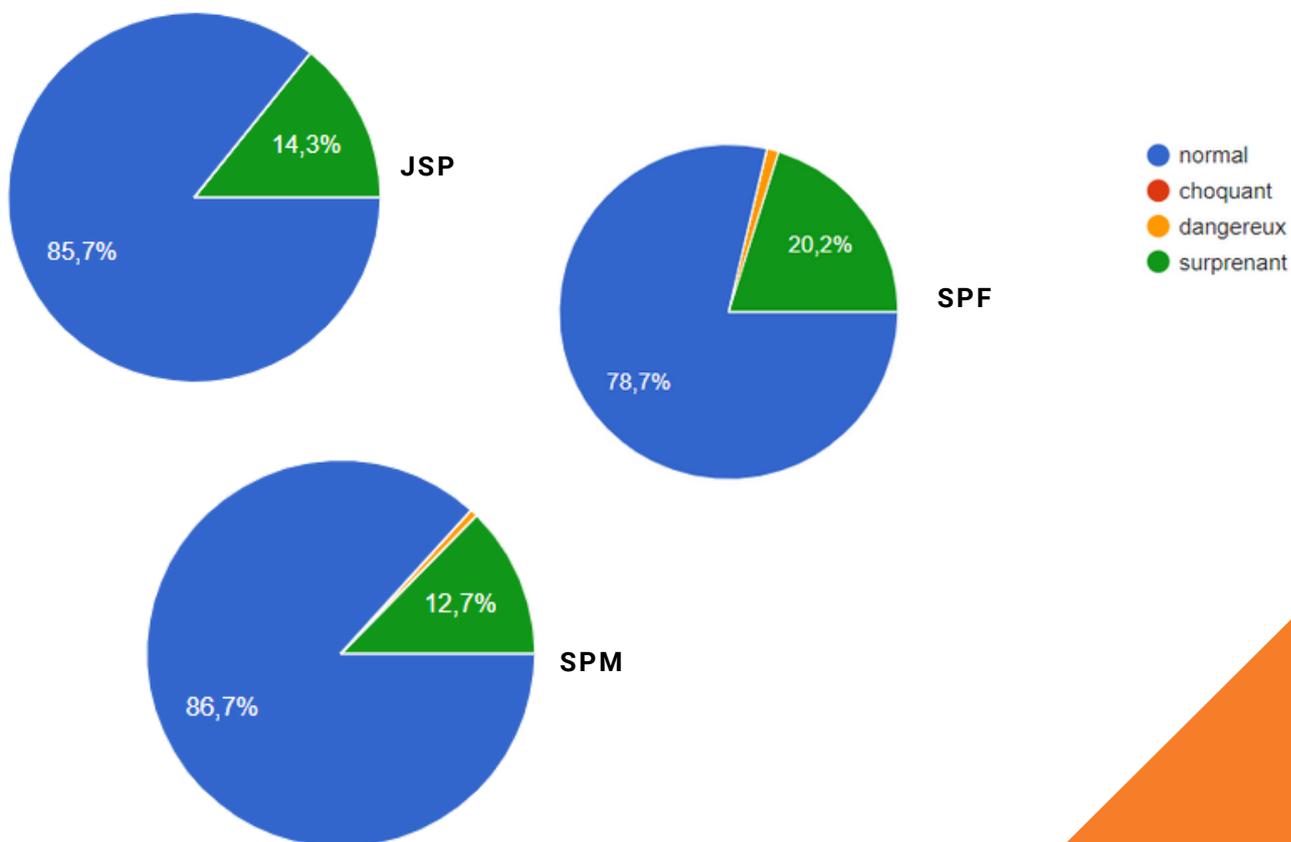


JSP

SPF

SPM

DANS UN FPT, UNE FEMME CHEF D'AGRÈS AVEC 5 ÉQUIPIERS HOMMES, C'EST :



10

Les difficultés les plus citées

CASERNEMENT

Absence de vestiaires / de douches et/ou de toilettes toutefois compensés par des aménagements locaux dans certains CIS

HABILLEMENTS

Pas de tailles adaptées à la morphologie féminine

MATÉRIELS

Souvent trop lourd et/ou trop haut

PROCÉDURES ET/OU RÉGLEMENTS

Aucune disposition spécifique pour le personnel féminin à l'exception des dispositions réglementaires

FORMATION

Pas de séquence sur la différence / la diversité / l'acceptation / la tolérance

RELATIONS HUMAINES

Comportements parfois déviants (conscients ou inconscients) de collègues et de supérieurs

ORGANISATION

Représentation féminine insuffisante dans les instances (Comité de centre / jury / commissions de recrutement / Groupe de travail)

11

Conclusion

L'affirmation selon laquelle il est possible de faire dire aux chiffres ce que l'on veut bien leur faire dire se vérifie particulièrement sur le sujet de la féminisation des effectifs de sapeurs-pompiers. C'est une des raisons pour lesquelles le groupe projet s'est autocensuré dans ses interprétations afin d'éviter le risque d'être perçu comme orienté.

Toutefois, un certain nombre de conclusion peuvent objectivement être mises en lumière suite à ce travail d'analyse.

La première est que le SDIS n'a pas à rougir de l'accueil réservé aux femmes sapeurs-pompiers au sein de son organisation. À aucun moment il n'est souligné une culture d'établissement reposant sur un quelconque machisme ou autre misogynie. Les comportements déviants, lorsqu'ils existent, sont les seuls faits d'individus dont l'éducation et le rapport aux femmes sont à revoir.

La seconde est que dans un monde où rien n'est parfait, il est toujours possible de s'améliorer. Le SDIS de l'Ain ne faisant pas exception à la règle, c'est principalement envers le personnel féminin déjà recruté qu'il est nécessaire de concentrer les efforts, notamment pour l'encourager à faire une plus longue carrière. De la sorte, le sentiment d'appartenance sera favorisé, les postes d'encadrement leur seront plus accessibles et les encouragements faits aux éventuelles nouvelles recrues deviendront naturels.

La communication doit par conséquent être adaptée au public ciblé et donc s'adresser prioritairement aux forces en présence.

Les solutions envisagées devront alors impliquer la population des sapeurs-pompiers dans son ensemble : hommes, femmes, jeunes, moins jeunes, gradés ou hommes du rang pour se confondre avec les valeurs qui fondent l'identité du SDIS.

Une prise de conscience collective est nécessaire pour réussir cette entreprise et ainsi faire en sorte que chaque femme puisse s'épanouir au sein des sapeurs-pompiers sans peur du jugement, sans crainte des regards et en pleine exploitation de ses compétences.

C'est le défi que se lance le groupe projet dans la seconde partie de son travail consistant à proposer des solutions pragmatiques, consensuelles et porteuses d'une posture inclusive.

Les sapeurs-pompiers du SDIS de l'Ain, et c'est une autre conclusion de notre analyse, sont prêts à adhérer à cette démarche.