

SITE INTERNET DU SDIS 67
ACCÈS RÉSERVÉ AUX ÉLUS
ET AUX PARTENAIRES

À compter du mois d'octobre, les élus et les partenaires du SDIS 67 ont leur accès réservé sur le site Internet.

En plus des rubriques accessibles à tous dans la partie grand public, cet espace permet d'obtenir des informations et des documents plus ciblés.

Revue de presse quotidienne

Annuaire et trombinoscope

Statistiques opérationnelles

Documents de communication : magazine, bilan d'activité

Suivi de la démarche Ambition volontariat

Galerie photos : manoeuvres, cérémonies

La lettre aux élus

▢ **Les publics concernés**

Les personnes concernées par cet accès réservé sont :

- ✓ Les membres du conseil d'administration (élus et experts)
- ✓ Les maires
- ✓ Les conseillers généraux, sénateurs et députés
- ✓ Le corps préfectoral (préfet, directeur de cabinet, secrétaire général, sous-préfets)
- ✓ Les partenaires (conseil général du Bas-Rhin, association des maires du Bas-Rhin, UDSP 67, ADJSP 67, SDIS 68, base hélicoptère, sapeurs-pompiers de Kehl)

VOTRE CONTACT AU SDIS 67

Estelle Straub
Webmestre
Cellule communication

03 90 20 70 48
communication@sdis67.com

@ Pour se connecter...

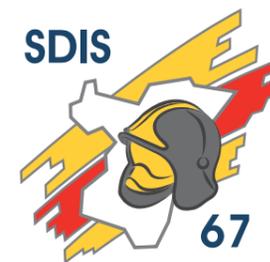
L'accès se fait via **un identifiant et un mot de passe** qui vous sont transmis avec le courrier d'accompagnement de la présente *Lettre aux Élus*.

Les maires disposent d'un accès personnalisé (code INSEE et mot de passe) par commune. Cette personnalisation devrait permettre, à terme, de mettre en ligne des informations ciblées pour chaque commune.

Service départemental d'incendie et de secours du Bas-Rhin
Le Prisme - 2 route de Paris - 67087 Strasbourg cedex 2
Tél. 03 90 20 70 00 - Fax 03 90 20 70 29
sdis67@sdis67.com
www.sdis67.com

Directeur de la publication : Guy-Dominique Kennel
Responsable de la rédaction : colonel Alain Gaudon
Conception : cellule communication du SDIS 67
Crédits photos : SDIS 67
Impression : Action Repro Couleurs
ISSN : 1778-9656

LA LETTRE AUX ÉLUS



Service départemental d'incendie et de secours du Bas-Rhin



En 2010, je vous avais annoncé le lancement de la démarche Ambition volontariat dans le département. Cette large consultation nous a permis, après plusieurs mois d'enquête, d'entretiens et la tenue des ateliers territoriaux, d'obtenir une photographie du volontariat dans le Bas-Rhin et de dégager des pistes de réflexion en vue d'établir un plan d'action. Ce nouveau numéro de *La Lettre aux élus* vous présente une synthèse du rapport élaboré par l'université de Strasbourg, qui a mené la consultation en tant que partenaire du SDIS 67.

Dans la continuité de ces résultats, quatre groupes de travail viennent d'être constitués. Ils sont composés respectivement des managers (chefs d'unité territoriale, de section...) et des encadrants (officiers, sous-officiers...) de proximité, de membres du service de santé et de secours médical et de l'association départementale des jeunes sapeurs-pompiers. Leur mission est de proposer des objectifs à atteindre sur la base des pistes tracées lors des ateliers territoriaux et de les soumettre au « groupe projet ». Ce dernier, constitué en grande partie de l'État-major du SDIS 67 et d'un officier SPV chargé de la dynamique du volontariat, examinera ces propositions afin d'établir le plan d'action qui sera soumis au comité de pilotage dans lequel siègent les décideurs politiques ainsi que les représentants de l'UDSP⁽¹⁾ et de l'ADJSP⁽²⁾.

Dans les semaines à venir, vous pourrez suivre l'avancée du projet sur le site Internet du SDIS 67 qui vous consacre désormais un espace réservé. Dès à présent, vous pouvez consulter la synthèse complète du rapport de l'université dans la rubrique Enquête volontariat.

Bonne lecture.

Guy-Dominique Kennel
Président du conseil d'administration

(1) Union Départementale des Sapeurs-Pompiers
(2) Association Départementale des Jeunes Sapeurs-Pompiers

AMBITION VOLONTARIAT : UNE DÉMARCHÉ PARTAGÉE DANS LE BAS-RHIN

EXTRAITS DU RAPPORT DE L'UNIVERSITÉ DE STRASBOURG

L'étude, menée par l'UFR de sciences sociales de l'université de Strasbourg, a été organisée en 3 phases :

- **Phase 1 - l'enquête en ligne** : elle a permis de recueillir 2099 questionnaires complets ce qui correspond à un taux de réponse de 35 % de la population des SPV.
- **Phase 2 - les entretiens et la boîte à idées** : 30 entretiens réalisés et 125 messages postés traités.
- **Phase 3 - les ateliers de restitution** : rédaction sous la forme de tableaux « problèmes/propositions d'actions » pour chaque thématique (engagement/désengagement, gouvernance/management et formation).

L'ENGAGEMENT ET LE RAPPORT AU VOLONTARIAT

▢ **L'engagement**

Plusieurs types d'engagement peuvent être dégagés de l'enquête quantitative et des entretiens.

◦ **L'influence de l'entourage**

Avoir un membre de la famille dans le corps des sapeurs-pompiers apparaît comme la première raison citée par la moitié des SPV interrogés dans l'enquête en ligne. L'engagement stimulé par des amis est décrit aussi dans les entretiens et c'est la troisième raison invoquée dans l'enquête quantitative (27 %). Dans les entretiens, peu de volontaires sont entrés sans connaître au moins une personne étant elle-même SPV.

◦ **L'engagement par choix personnel**

L'engagement personnel cité par 34 % des SPV interrogés apparaît comme la deuxième raison de l'engagement. Certaines personnes se déclarent « naturellement » enclines à porter secours aux autres et vivent leur engagement comme une sorte de vocation qui se serait imposée à elles dès leur plus jeune âge, les appelant à « aider les gens », pouvoir « se rendre utile », apporter quelque chose à la population.

◦ **Les autres raisons de l'engagement**

On constate que l'engagement est une décision capitale, qui est motivée par plusieurs facteurs émanant soit de l'environnement, soit d'une décision personnelle. De manière générale, l'engagement se manifeste comme le fruit d'une démarche désintéressée, d'un appel venu de leur entourage ou encore d'une « vocation », toujours au service d'un « idéal ».

□ Le rapport au volontariat

Le « bon pompier », entre idéal et réalité

Dans cette conception idéale, le don de soi prime, notamment sous la forme du don de son temps : le « bon pompier » est celui qui se montre disponible, qui ne compte pas son temps pour aider les autres.

S'il importe alors aux SPV de « s'engager sans compter », cela n'est possible que tant que ce qui a été reçu peut être rendu sous la forme d'actions conformes à l'idéal, tant que le SPV se voit confirmé dans son statut, tant que les formes de reconnaissance implicitement attendues de l'engagement – reconnaissance sociale, professionnelle, amicale, conviviale, locale – sont préservées. Dès lors, quand « le compte n'y est plus », le risque de désengagement pointe...

Au-delà de la confrontation de l'idéal à la réalité, on observe que de véritables obstacles à l'engagement sont évoqués par les SPV.

De manière globale, on constate que ces obstacles portent tout d'abord sur les difficultés à dégager la disponibilité temporelle, notamment pour se former. Les formations pour devenir sapeur-pompier volontaire et rester opérationnel sont lourdes et demandent du temps.

ORGANISATION INTERNE, GOUVERNANCE ET MANAGEMENT

□ Relations des sections entre elles et avec leurs centres de secours

Les tensions issues de la confrontation des échelles territoriales – « commune » versus « regroupement » – trouvent leurs sources à travers deux aspects : d'une part, la distance croissante entre les objectifs de la mission des SPV avant la départementalisation et ceux d'aujourd'hui, d'autre part, la structuration des moyens ou modalités d'accomplissement de cette mission selon des règles administratives là où prévalait avant tout la réponse à des problèmes ponctuels.

Il n'en reste pas moins qu'au travers des propos relevés, on constate l'indéniable apport de la départementalisation en termes d'harmonisation, de développement et de valorisation des compétences des SPV. Toutefois, malgré des remarques positives, certains milieux semblent toujours ne pas voir d'un bon œil les évolutions liées à celle-ci. Les logiques « locales » et « territoriales » propres continuent alors à prévaloir : « on se réserve pour la section », donc pour la commune.

□ Le management

Les entretiens, particulièrement ceux effectués auprès des jeunes, soulignent la nécessité d'une réflexion indispensable autour des relations entre personnes ; et si la hiérarchie est acceptée, la demande porte plutôt sur le besoin d'être consultés avant certaines décisions qui affectent l'ensemble des SPV. Ils sont demandeurs d'un « degré de liberté » vis-à-vis de la hiérarchie.

La question des capacités des officiers en termes de pratique de management se pose donc bien, car il arrive

que des officiers n'aient pas les qualités et les outils pour résoudre des tensions organisationnelles et relationnelles et n'aient parfois même pas conscience de ces tensions.

□ La gestion des gardes et astreintes

Près des 3/4 des SPV interrogés font des astreintes et un peu moins de la moitié assurent des gardes. La première raison invoquée pour ne pas faire d'astreintes est le manque de temps ou de disponibilité (23 % de ceux qui ne font pas d'astreintes), sans référence au travail ou à la famille mais il est probable que ce soient ces engagements qui les rendent indisponibles. Pour 16,3 %, l'éloignement de leur domicile ne leur permet pas d'arriver à temps au centre de secours.

En ce qui concerne les gardes, le manque de temps et de disponibilité est la première raison invoquée (11 %). On pourrait rajouter ceux qui mentionnent leur travail qui se fait en journée (8,2 %). Peu mentionnent la famille et quand ils le font, c'est en raison d'enfants en bas-âge dans leur foyer. Si on somme ces 3 raisons, c'est 40,7 % des sapeurs-pompiers qui ne peuvent faire de garde pour des raisons familiales ou professionnelles.

DE LA FORMATION AUX COMPÉTENCES VISÉES



Les sapeurs-pompiers volontaires en manoeuvre.

Les SPV sont bien conscients qu'ils font partie d'une institution qui a un rôle à jouer dans la société. Cette dernière leur impose un haut niveau de compétence et de professionnalisme et les charge en même temps, symboliquement, d'une nouvelle responsabilité : responsabilité de se former, de par leur responsabilité-même vis-à-vis des victimes.

Pourtant, la formation est directement mise en lien avec son futur bénéficiaire ; il sert en effet peu de se former, si l'on ne peut pratiquer les gestes enseignés. Dès lors, les SPV appartenant à des petites sections, dont les faibles moyens et la géographie enclavée ne permettent pas de décaler régulièrement, sont directement concernés et donc fragilisés.

VOTRE CONTACT AU SDIS 67

Martine Loquet-Behr
Chargée de mission - Affaires réservées
et coordination des actions de pilotage

03 90 20 70 04
martine.loquet-behr@sdis67.com

ENJEUX ET PERSPECTIVES

□ L'engagement

L'âge est un critère discriminant dans la carrière d'un SPV. Le parcours du sapeur-pompier volontaire s'inscrit dans une trajectoire et ses envies, ses missions, son rôle, évoluent au fur et à mesure qu'il avance dans la carrière et en âge.

Avant 30 ans, leurs aspirations sont relativement homogènes. L'enthousiasme porté aux différentes activités témoigne d'un engagement fort et d'un souci d'évolution.

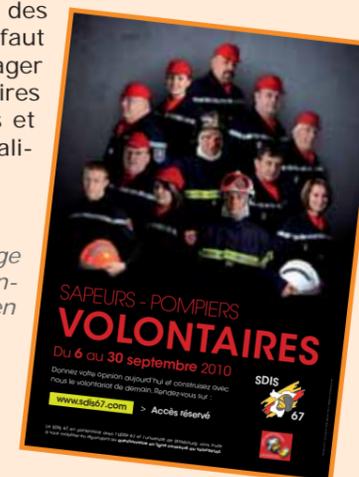
À partir de 30 ans, la population se scinde en deux sous-groupes distincts : ceux qui continuent dans cette activité parce qu'ils ont évolué au sein de la hiérarchie et s'impliquent fortement dans la structure. On peut penser aussi que leur métier leur laisse plus de disponibilités pour ces activités.

Concernant le 2^e groupe, on peut avancer plusieurs hypothèses : soit par défaut d'évolution au sein de la structure, soit parce que leur vie professionnelle est plus exigeante. Ils se désengagent de leurs activités (astreintes et gardes) et assurent un service minimal. Cependant, en remarquant le nombre important de cette classe, il est important de retenir ces SPV au sein de la structure. En effet, s'ils n'en sont pas les éléments moteurs, ils accomplissent des tâches indispensables au bon fonctionnement du SDIS 67.

On voit ici la pertinence des solutions qui proviennent des ateliers tendant à adapter le service de ces SPV à leurs contraintes familiales et professionnelles pour les garder au sein de l'institution.

De manière générale, certaines situations complexes, ou certains moments dans la vie des SPV peuvent conduire à des désengagements. La première contrainte pour eux, comme pour l'organisation, étant la disponibilité, celle-ci correspond à des temps et des lieux qu'il faut savoir intégrer et aménager dans le suivi des volontaires pour limiter les ruptures et envisager d'autres modalités d'investissement.

Campagne d'affichage organisée lors du lancement de l'enquête en ligne.



Retrouvez la synthèse du rapport «Ambition volontariat» de l'université de Strasbourg sur le site Internet du SDIS 67 : www.sdis67.com
Rubrique «Enquête volontariat».

□ Les nouvelles recrues

Les jeunes sapeurs-pompiers sont organisés en association. De nombreuses activités visent à occuper les jeunes durant leur temps libre : les JSP recrutent alors dans le même vivier que le football par exemple.

Avec le nombre de sections JSP présentes sur le territoire, de nombreux jeunes sapeurs ont pu fréquenter leurs rangs et constituent selon les dires de chacun de « bonnes recrues ».



Informar la population est une nécessité afin de créer des vocations et susciter des engagements.

□ L'accès au terrain des nouvelles recrues

Le délai permettant de suivre la formation de base peut s'étendre sur plusieurs mois, selon les « urgences » des chefs de section notamment.

Personne ne remet en cause l'instauration des formations. Néanmoins, les sapeurs confirmés regrettent que les jeunes n'aient pas accès à une « formation sur le tas » qu'ils ont eux-mêmes pu connaître et qui leur a notamment permis d'accéder au terrain plus rapidement.

Cette protection, sous forme de parrainage par un ancien prenant un jeune « sous son aile » est remise en cause par les limites juridiques.

□ Les aspirations d'évolution

Dans la plupart des cas, les SPV sont motivés pour progresser dans l'échelle et attendent les opportunités de postes au sein de leur unité territoriale. C'est alors souvent plus pour des raisons de besoins des unités territoriales que de demandes de la part des SPV que l'évolution dans la hiérarchie est ralentie, voire bloquée.

Bien que l'ascension soit désirable par beaucoup puisqu'elle permet un investissement supérieur et une prise de responsabilité dans le circuit de décisions, celle-ci n'est, cependant, pas un choix pour tous. Une montée en grade signifie en effet s'éloigner du terrain pour lequel ils se sont initialement engagés.