

Plan d'action national 2025-2028

« Egalité professionnelle dans les SIS »



Mission « égalité – diversité » de la Sécurité civile : dates et chiffres clés

Contexte :

2020

Une mission *Égalité professionnelle* est confiée à la SDDRH par le DGSCGC

2021

Création de la mission Égalité des chances-Diversité

2023

Les deux missions sont réunies en une unique mission

Historique :

Plan d'action DGSCGC de **2016** Féminisation des effectifs de la Sécurité civile

Instruction ministérielle du **22 août 2019** : mesures en faveur des femmes au sein des SDIS

Loi MATRAS du **25 novembre 2021**

Plan d'action ministériel Egalité professionnelle F-H **2024-2027**

Méthodologie de travail adoptée par la DGSCGC

Groupe de travail national

2023

Installation du GT par la DGSCGC en septembre 2023, qui s'est réuni 6 fois, rassemblant des représentants de SIS, de l'ANDSIS, de la FNSPF et de la centrale

21
SIS

Des représentants de 21 SDIS ont participé activement à l'élaboration de ce plan d'action national

73
mesures

Ce plan s'articule autour de 3 axes qui propose un total de 73 mesures

Enquête 2024 « Egalité professionnelle dans les SDIS »

96
SDIS

96 SDIS ont répondu à cette enquête lancée en juin 2024

4
Thèmes

1. Plan d'action départemental égalité ♀ / ♂
2. Recrutement
3. Intégration et parcours
4. Comportements sexistes et violences sexuelles

52%

52% des SDIS souhaitent un appui de la DGSCGC pour élaborer leur plan d'action départemental

Architecture globale du plan d'action « Egalité professionnelle dans les SIS »

INCITER

Recrutement et suivi
de formation des
jeunes

Communication
nationale

Communication locale

INTEGRER

Accueil en unité
opérationnelle

Management inclusif

Conciliation des temps
de vies

Lutte contre les VSS et
les discriminations

ACCOMPAGNER

Fonction d'accompagnement
managérial

Communication interne sur les
postes

Détection et valorisation des
talents

Soutien lors des mobilités
professionnelles



INCITER - Axe 1 du plan d'action « Egalité professionnelle dans les SIS »

Rendre le recrutement et le suivi de formation des jeunes plus qualitatifs

1. Suivi des JSP

- Meilleur suivi des filles
- Diriger Cadets vers JSP
- Suivi des engagements JSP vers SPV
- Lien entre le JSP et son futur centre d'affectation
- Associations sportives ou culturelles à forte fréquentation féminine

2. Suivi des jeunes en SNU ou service civique

- Journées d'accueil
- Système de parrainage
- Formation initiale adaptée
- Organisation d'ateliers thématiques

3. Connaissance des flux de recrutement

- Traçabilité de toutes les candidatures
- Remontée statistiques des résultats des concours

70% des brevetés JSP sont des garçons
- INFOSDIS, 2023



INCITER - Axe 1 du plan d'action « Egalité professionnelle dans les SIS »

Communiquer à l'échelle nationale

1. Informer les jeunes sur le métier de SP et les carrières

- Orientation dès collège, lycées et universités
- Présentation des conditions de recrutement et d'aptitude physique
- Catalogue ONISEP
- Documentaires avec femmes SP

2. Campagnes de communication nationale

- Avec visuel MIXTE
- Définir valeurs du métier pour un recrutement efficace
- Renouveler sur les RS la campagne nationale sur le volontariat de 2021

3. Valoriser l'image du SP au féminin auprès du grand public

- Parité dans les actions de communication
- Communiquer sur les RS le quotidien des femmes
- Encourager les maisons des production de documentaire à la parité
- Mettre à l'honneur les femmes lors du défilé du 14 juillet

La méconnaissance du métier est l'une des premières raisons (80%) du manque de candidatures féminines SPP/SPV



INCITER - Axe 1 du plan d'action « Egalité professionnelle dans les SIS »

Communiquer à l'échelle locale

1. Communication de proximité

- Equipes « ambassadeurs(drices) » du volontariat en appui au chef de centre
- Intervention aux forums des métiers et salons professionnels
- Message personnalisé selon le niveau de qualification
- Communiquer sur l'engagement différencié

2. Supports de communication inclusifs

- Malette de communication multisupports de la DGSCGC
- Visuels de femmes dans les spécialités opérationnelles
- Valoriser les initiatives de création numérique qui font la promotion de l'égalité F/H



INTEGRER - Axe 2 du plan d'action « Egalité professionnelle dans les SIS »

Offrir un accueil inclusif pour les femmes en unité opérationnelle

1. Qualité du recrutement

- Au moins une femme dans les jury de recrutement
- Période de découverte avant l'engagement
- Période d'intégration : marraine/parrain, livret d'accueil, ...
- Ne pas assigner des formations ou un cursus prédefinis basés sur des stéréotypes de genre

2. Adaptation de l'environnement technique et logistique

- Dans les centres, aménager les vestiaires, dortoirs, sanitaires, ...
- Prévoir la possibilité de moduler les surfaces selon l'évolution de l'effectif
- Adapter les équipements
- Poursuivre la configuration des EPI au sein des référentiels techniques pour qu'ils correspondent aux morphologies féminines

60% des SDIS n'offrent pas d'accueil spécifique pour les femmes

- Enquête 2024 « Egalité professionnelle dans les SDIS »

INTEGRER - Axe 2 du plan d'action « Egalité professionnelle dans les SIS »

Adopter un management inclusif pour les femmes

1. Respect du principe d'égalité de traitement

- Formation et sensibilisation de l'encadrement supérieur
- Intégration dans les évaluations annuelles des encadrants
- Plan d'action sur l'égalité professionnelle au sein du SIS
- Protocole d'accompagnement pendant la grossesse
- Fonds FSE et FEP
- Egalité d'accès aux spécialités

2. Gestion des personnels en arrêt temporaire ou définitif d'activité

- Maintenir un contact régulier
- Entretiens pour cerner les motivations du départ

60% des SDIS n'ont pas de plan d'action départemental

- Enquête 2024 « Egalité professionnelle dans les SDIS »

INTEGRER - Axe 2 du plan d'action « Egalité professionnelle dans les SIS »

Concilier la vie professionnelle avec la vie personnelle et familiale au quotidien

- Souplesse du régime d'activité
- Charte de conciliation vie personnelle et vie professionnelle
- Représentations liées au temps de travail
- Conciergeries
- Conventions de type MAMHIQUE, partenariat avec MAM, berceau dans des crèches partenaires
- Cartographie des solutions de garde par secteur géographique
- Attribution de logements sociaux aux SPV
- Information sur les possibilités existantes et les aides sociales

Les problèmes de conciliation vie pro-vie perso sont le premier motif (87%) de cessation d'activité des femmes SPV

- Enquête 2024 « Egalité professionnelle dans les SDIS »



INTEGRER - Axe 2 du plan d'action « Egalité professionnelle dans les SIS »

Lutter contre les violences sexuelles, les agissements sexistes et les discriminations

- Référents mixité et lutte contre les discriminations
- Animation du réseau des référents
- Dispositif de signalement: délai de traitement raisonnable, mesures conservatoires, accompagnement. Ne doit pas s'appuyer exclusivement sur la chaîne hiérarchique.
- Animer les journées nationales et internationales
- Informer et sensibiliser sur les bonnes pratiques et les comportements à proscrire

282 signalements de VSS enregistrés en 2023

- Enquête 2024 « Egalité professionnelle dans les SDIS »



ACCOMPAGNER - Axe 3 du plan d'action « Egalité professionnelle dans les SIS »

Développer la fonction d'accompagnement managérial

- GPEEC
- Attractivité du cursus de sous-officier, officier ou cadre
- Indicateur de suivi départemental et national sur l'accès des femmes aux responsabilités
- Attractivité des ESD
- Professionnaliser la pratique de l'entretien annuel d'évaluation professionnelle

Aucune femme au concours de colonel (sessions 2023 et 2024)

-données ENSOSP

Développer la communication interne sur les postes, les métiers, parcours, dispositifs

- Améliorer la diffusion de l'information
- Dispositifs d'accompagnement à l'évolution professionnelle
- Cycle ARIANE de l'IHEMI

90% des SDIS n'ont pas communiqué pour inciter les femmes à candidater aux concours

- Enquête 2024 « Egalité professionnelle dans les SDIS »



ACCOMPAGNER - Axe 3 du plan d'action « Egalité professionnelle dans les SIS »

Développer la détection et la valorisation des talents

- Identifier un vivier d'agents ayant les aptitudes pour l'accès aux fonctions d'encadrement
- Inscription au cycle ARIANE des potentiels féminins

17% des SDIS ont un dispositif d'identification des potentiels
- Enquête 2024 « Egalité professionnelle dans les SDIS »

Accompagner les agents dans leurs souhaits d'évolution professionnelle

- Programme les Talentueuses de l'INSP
- Coaching pour la préparation au concours
- Individualiser les parcours: vision horizontale de l'évolution de la carrière

86% des SDIS ne proposent pas d'accompagnement spécifique pour les femmes
- Enquête 2024 « Egalité professionnelle dans les SDIS »

ACCOMPAGNER - Axe 3 du plan d'action « Egalité professionnelle dans les SIS »

Apporter du soutien lors des mobilités dont les formations professionnelles

- Réfléchir à la fréquence des mobilités
- Allonger les délais de prévenance
- Garde et scolarisation d'enfants à proximité de l'ENSOSP pour les parents de familles monoparentales



Questions / Réponses