

# **Plan d'action national 2025-2028 « Égalité 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 Égalité  
professionnelle F-H  
**2024-2027**

En 2023, on compte environ 21% de femmes chez les SP civils (SSSM inclus) ; parmi elles, il y a 6% de SPP et 24% de SPV

## 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 « Égalité 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 « Égalité 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 « Égalité 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 « Égalité 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

- Enquête 2024 « Égalité professionnelle dans les SDIS »

## **INCITER - Axe 1 du plan d'action « Égalité 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 « Égalité 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 prédéfinis 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 « Égalité professionnelle dans les SDIS »



## **INTEGRER - Axe 2 du plan d'action « Égalité 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
- Égalité 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 « Égalité professionnelle dans les SDIS »

## INTEGRER - Axe 2 du plan d'action « Égalité 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 « Égalité professionnelle dans les SDIS »

## INTEGRER - Axe 2 du plan d'action « Égalité 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 « Égalité professionnelle dans les SDIS »

## **ACCOMPAGNER - Axe 3 du plan d'action « Égalité 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 « Égalité professionnelle dans les SDIS »

## **ACCOMPAGNER - Axe 3 du plan d'action « Égalité 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 « Égalité 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 « Égalité professionnelle dans les SDIS »



## ACCOMPAGNER - Axe 3 du plan d'action « Égalité 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



**MINISTÈRE  
DE L'INTÉRIEUR**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**Direction générale  
de la Sécurité civile  
et de la gestion des crises**

## Questions / Réponses