



**SAPEURS
POMPIERS**
LOIRET



PLAN D'ACTIONS **VOLONTARIAT**

ÉDITION 2025

SERVICE DÉPARTEMENTAL D'INCENDIE
ET DE SECOURS DU LOIRET

PLAN D' ACTIONS *VOLONTARIAT*

Les 4 axes stratégiques

Validation par le Bureau du Conseil d'Administration en date du 1er juillet 2025,
suite à l'avis favorable du Comité Consultatif Départemental des Sapeurs-Pompiers Volontaires le 5 juin 2025.

www.sdis45.com



© UDR SDIS 45 - Christophe GARNIER

SOMMAIRE

Édito	5
Axe 1 - Promouvoir l'engagement citoyen de Sapeur-Pompier Volontaire	11
• Sensibilisation du grand public et des jeunes	12
• Renforcement des opportunités pour les jeunes	14
• Mobilisation des partenaires	15
Axe 2 - Optimiser le processus d'engagement	17
• Parcours d'intégration et accompagnement des nouvelles recrues	18
• Coordination et outils de pilotage	20
• Démarches logistiques et médicales	21
• Formation initiale et montée en compétences	22
• Simplification et valorisation des acquis	23
Axe 3 - Améliorer la disponibilité opérationnelle et la répartition de la ressource	25
Axe 4 - Valoriser et fidéliser l'engagement de nos sapeurs-pompiers volontaires	29
• Valorisation des compétences et de l'engagement	30
• Développement des parcours et accompagnement personnalisé	32
• Structuration et encadrement du volontariat	34
• Soutien logistique, social et territorial	35
• Transparence et communication interne	36
Recueil des actions	37
Pictothèque et Glossaire	38

ÉDITO

Sophie BROCAS

Préfète de la région Centre-Val-de-Loire
Préfète du Loiret



S'engager comme sapeur-pompier volontaire est un acte fort de citoyenneté. C'est choisir de mettre son temps, son énergie et ses compétences au service de l'intérêt général et de la protection de nos concitoyens. Cet engagement, librement consenti, illustre de manière exemplaire les valeurs de solidarité et de fraternité qui fondent notre République.

Le Loiret dispose d'un maillage territorial dense, rendu possible par la présence des volontaires dans chacun de nos centres d'incendie et de secours. Cette organisation garantit une réponse opérationnelle de proximité, au service de toutes les communes du département. Elle témoigne de la force d'un modèle original, reconnu en Europe et soutenu par l'État.

À travers ce plan d'actions Volontariat, le SDIS du Loiret affirme sa volonté de renforcer ce modèle en le rendant plus attractif, en adaptant les parcours de formation, en facilitant la disponibilité opérationnelle et en valorisant l'engagement de chacun. Avec près de 2000 sapeurs-pompiers volontaires, représentant 81 % de l'effectif départemental, le Loiret démontre à quel point cette ressource humaine, aux côtés de leurs collègues professionnels, est essentielle à la sécurité civile.

En tant que représentante de l'État, je veux saluer la mobilisation de toutes celles et ceux qui œuvrent pour soutenir le volontariat : élus, responsables opérationnels, employeurs partenaires et bien sûr les volontaires eux-mêmes. Leur engagement fait la fierté du département et illustre la vitalité de notre pacte républicain.

Cette démarche prospective, portée par une volonté politique claire partagée entre l'État, le Département et le SDIS, s'inscrit pleinement dans les orientations nationales de développement du volontariat et répond aux défis contemporains de recrutement et de fidélisation. Elle témoigne d'un choix de société : celui d'un territoire solidaire, attaché à ses communes et fier de ses sapeurs-pompiers volontaires.

Avec toute ma considération.



Marc GAUDET

Président du Conseil départemental du Loiret
Président du Conseil d'administration du SDIS du Loiret



Plus qu'une organisation opérationnelle, le volontariat incarne l'esprit citoyen qui fonde l'action du SDIS du Loiret. Il garantit la proximité avec la population et un maillage territorial unique, au cœur de la sécurité de nos communes. Avec plus de 81 % de l'effectif départemental composé de sapeurs-pompiers volontaires, il constitue la clé de voûte de notre dispositif de secours et de protection des populations.

À travers ce plan d'actions Volontariat, nous portons une ambition forte : renforcer l'attractivité du volontariat, améliorer les parcours d'engagement et de formation, faciliter la disponibilité opérationnelle et reconnaître pleinement l'investissement de chacune et chacun. Ces orientations concrètes visent à préserver notre modèle de sécurité civile, unique en Europe, en l'ancrant solidement dans la réalité de nos territoires. Elles renforcent la proximité dans chaque commune et adaptent notre organisation aux évolutions de la société, au plus près des besoins des Loirétains.

En tant que Président du Conseil d'administration du SDIS mais aussi Président du Conseil départemental, je mesure pleinement la responsabilité des élus : créer les conditions favorables à un volontariat solide et durable. Cela passe par un soutien affirmé, une coopération active avec les communes et les employeurs, et un accompagnement constant des femmes et des hommes qui choisissent de s'engager au service des Loirétains.

Ce plan traduit une volonté politique claire : donner un nouvel élan au volontariat. Plus qu'une feuille de route technique, il est l'expression d'un choix de société : celui d'un Loiret solidaire, attaché à ses territoires et fier de ses sapeurs-pompiers volontaires.

Avec toute ma reconnaissance et mon engagement.



**Contrôleur Général
Christophe FUCHS**

Directeur départemental des services d'incendie
et de secours du Loiret

Chef de corps départemental
des sapeurs-pompiers du Loiret



Le volontariat constitue l'un des piliers de notre modèle de sécurité civile. Dans le Loiret, il est la force vive de nos centres d'incendie et de secours et le socle de la solidarité qui nous unit au service de la population.

Conscients des défis qui s'imposent à nous – attractivité de l'engagement, disponibilité opérationnelle, fidélisation, reconnaissance des parcours – nous avons souhaité élaborer collectivement ce plan d'actions en faveur du volontariat. Il ne s'agit pas d'un document de plus, mais bien d'une feuille de route concrète, issue de nombreux échanges et d'une réflexion partagée.

Ce plan s'articule autour de quatre axes complémentaires : développer l'attractivité, optimiser le processus d'engagement et de formation, améliorer la disponibilité opérationnelle et renforcer la valorisation comme la fidélisation des sapeurs-pompiers volontaires. À travers ces orientations, l'objectif est clair : donner à chacun les meilleures conditions pour s'engager, progresser et s'épanouir dans sa mission.

Ces actions ne réussiront que si elles sont portées collectivement. Leur mise en œuvre appelle la mobilisation des chefs de centre, des encadrants, des services fonctionnels, mais aussi de chaque volontaire, acteur à part entière du changement.

Je tiens à remercier l'ensemble de celles et ceux qui ont contribué à la construction de ce plan. Je sais pouvoir compter sur votre engagement pour le faire vivre et pour renforcer notre modèle de sécurité civile, unique et reconnu.

Avec toute ma confiance et ma considération.



AXE 1

PROMOUVOIR L'ENGAGEMENT CITOYEN DE SAPEUR-POMPIER VOLONTAIRE

CONTEXTE GÉNÉRAL

L'engagement citoyen est un levier essentiel pour renforcer les effectifs et les capacités opérationnelles des centres d'incendie et de secours et plus particulièrement ceux situés dans les territoires ruraux. Dans un contexte de raréfaction des vocations et de méconnaissance des opportunités offertes par le volontariat, des actions ciblées doivent être mises en œuvre pour le valoriser.

CONSTATS PARTAGÉS

- 1.Méconnaissance de l'activité de sapeur-pompier volontaire par le grand public
- 2.Faible sensibilisation des jeunes et des employeurs sur le rôle des sapeurs-pompiers volontaires
- 3.Fermeture de nombreux CIS exclusivement composés de SPV en dehors des périodes d'intervention ou de manœuvres, limitant leur visibilité et les possibilités de prises de contact

PROPOSITIONS D'ACTIONS #AXE1A

SENSIBILISATION DU GRAND PUBLIC ET DES JEUNES

1.1 Créer un réseau d'ambassadeurs parmi nos SPV pour promouvoir leur engagement auprès de la population et des médias.

	Renforcer la proximité et la visibilité des SPV		Renforcement de l'image des SPV et leur proximité avec la population
	Faible		Dépendance à l'implication et à la motivation des ambassadeurs
	Modérée		• Organisation d'immersions aux côtés de ces ambassadeurs pour découvrir les interventions • Diffusion de témoignages sous forme de podcasts (capsule vidéo)

1.2 Organiser des campagnes de sensibilisation dans les écoles, collèges et lycées, notamment via des interventions en classe et des ateliers pratiques.

	Toucher les jeunes dès leur parcours scolaire		Permet de toucher une large audience de jeunes
	Modéré		Nécessite une forte mobilisation des ressources humaines et logistiques
	Élevée		• Création d'un jeu éducatif interactif sur le rôle des SPV, "Vis ma vie de SP" adapté aux jeunes

1.3 Créer des hubs citoyens dans les CIS à l'échelle des unités territoriales en lien avec les communes et les associations locales.

	Renforcer le lien avec la population		Renforce la visibilité locale des CIS
	Modéré		Nécessite une forte mobilisation des ressources humaines et logistiques
	Importante		• Organisation d'ateliers de sensibilisation aux risques et aux bons comportements à adopter • Promotion de l'engagement citoyen de SPV • Événements thématiques

1.4 Collaborer avec des influenceurs ou des créateurs de contenu.

	Valoriser l'activité de SPV via des plateformes modernes		Permet de toucher un public jeune et connecté
	Modéré		Les résultats dépendent de l'influence réelle des créateurs ou de la régularité à partager des contenus
	Importante		• Recenser des influenceurs parmi nos SPV pour partager leur expérience en tant que SPV • Série de courtes vidéos sur la vie d'un ou plusieurs CIS à dominante astreinte à diffuser sur les réseaux sociaux

PROPOSITIONS D'ACTIONS #AXE1B

RENFORCEMENT DES OPPORTUNITÉS POUR LES JEUNES

1.5

Structurer un programme pour les stages à destination des collégiens et des lycéens en collaboration avec les CIS en insistant sur l'activité de SPV.

	Permettre aux jeunes de découvrir l'activité de SPV		Transmission d'un message identique et garantie d'un accueil encadré des jeunes
	Modéré		Nécessite une coordination avec les établissements scolaires et de la ressource pour l'encadrement des stages
	Modérée		• Stages d'observation en milieu professionnel de 3^{ème} ou 2^{nde} encadrés par des SPV et des réservistes • Classes de cadets de la sécurité civile • Accueil des volontaires du SNU

1.6

Développer et mutualiser les sections de JSP à l'échelle départementale pour augmenter le nombre de participants.

	Former un futur vivier de SPV		Favorise l'engagement sur le long terme
	Important		Engendre des coûts de fonctionnement et d'investissement supplémentaires
	Importante		• Regroupement des sections existantes au sein d'une association départementale de JSP • Création concertée de nouvelles sections locales

PROPOSITIONS D'ACTIONS #AXE1C

MOBILISATION DES PARTENAIRES

1.7 Créer ou renforcer des partenariats avec les employeurs locaux à l'échelle de l'unité territoriale pour faire découvrir l'activité de SPV et favoriser la disponibilité.

	Pérenniser l'engagement des SPV en activité professionnelle		Améliore la disponibilité opérationnelle des SPV
	Faible		Demande un travail de proximité et de négociation important et suivi
	Importante		- Formalisation du réseau des employeurs partenaires des SP - Organisation de tables rondes avec les employeurs - Réalisation de vidéos explicatives à diffuser dans les entreprises locales - Référents "développement et promotion du volontariat" au niveau des UT

1.8 Réaliser des campagnes de promotion à l'échelon local avec l'aide des employeurs, des collectivités, des associations et des commerçants.

	Toucher des publics ciblés grâce à un dynamique de proximité et de solidarité		Visibilité accrue et renforcement de l'ancrage territorial
	Modéré		Dépendance de la mobilisation et des moyens des partenaires
	Modérée		- Sollicitation des partenaires pour s'appuyer sur leurs outils de communication (panneaux d'information, applications, bulletins, etc.) - Accompagnement des CIS pour promouvoir le volontariat sur leurs réseaux sociaux



AXE 2

OPTIMISER

LE PROCESSUS D'ENGAGEMENT

CONTEXTE GÉNÉRAL

Le parcours d'engagement des SPV au sein du SDIS du Loiret souffre d'une complexité excessive et d'un manque d'harmonisation. Entre le moment où le candidat se présente au CIS pour devenir SPV et où il sort de formation SUAP, prêt à partir en tant qu'équipier VSAV, le délai est estimé à un an. Cette durée s'explique par la multiplicité des intervenants, des pratiques hétérogènes et des freins administratifs, médicaux et logistiques. Un accompagnement structuré, des outils modernisés et une meilleure coordination interservices sont essentiels pour fluidifier ce processus et sécuriser l'engagement.

CONSTATS PARTAGÉS

1. Absence d'un cadre commun pour les entretiens et les tests d'engagement, entraînant des pratiques hétérogènes selon les UT et les CIS
2. Outils d'engagement obsolètes, formulaires redondants ou difficilement accessibles, manque de supports de présentation
3. Faible lisibilité du processus pour les candidats comme pour les chefs de centre
4. Temps d'accompagnement non valorisé et rôle de l'accompagnateur peu reconnu et cadré
5. Accès aux rendez-vous médicaux difficiles et délais d'accès aux formations initiales trop longs
6. Faible coordination interservices (santé, formation, habillage, RH)
7. La formation "Premiers Secours Citoyen" (anciennement PSC1), placée comme prérequis avant l'engagement, n'est plus adaptée à nos pratiques opérationnelles et peut être considérée comme une perte de temps à l'engagement
8. Reconnaissance des acquis antérieurs (diplômes, expériences professionnelles, formations déjà suivies) complexe

PROPOSITIONS D'ACTIONS #AXE2A

PARCOURS D'INTÉGRATION ET ACCOMPAGNEMENT DES NOUVELLES RECRUES

2.1 Fournir aux chefs de centre des outils unifiés pour piloter le parcours d'engagement.

	Donner une vision claire du processus d'engagement, alléger la charge administrative et garantir une qualité d'accueil homogène		Amélioration de la lisibilité du parcours et gain de temps pour les services contributeurs
	Faible		Risque d'obsolescence des outils sans mise à jour régulière
	Faible		• Élaboration d'un classeur numérique avec documents de référence • Fiche type d'entretien initial • Trame de suivi partagée

2.2 Faciliter l'intégration de la nouvelle recrue par des supports standardisés.

	Sécuriser l'entrée dans le volontariat et améliorer l'expérience utilisateur dès le premier contact		Rassurer le candidat dès son premier contact avec le SDIS et instaurer un climat de confiance et de clarté sur le parcours à venir
	Modéré		Nécessite un travail initial de conception et mise à jour
	Modérée		• Conception d'un livret de bienvenue "guide SPV" • Création de capsules vidéo expliquant le SDIS, les missions et les formations

2.3 Structurer l'acculturation initiale des nouvelles recrues à travers un message commun et un accompagnement collectif porté par les UT.

	Renforcer la cohérence de l'intégration des nouvelles recrues sur tout le territoire, garantir une transmission fidèle des valeurs de l'établissement et accompagner les premiers pas du SPV dans un cadre partagé		Fiabilisation du parcours d'intégration Meilleure compréhension de l'environnement du SPV dès l'entrée Renforcement de l'identité commune et du rôle structurant des UT
	Faible		Perte de souplesse locale Ecart possible entre le message institutionnel et les réalités vécues localement, pouvant générer confusion ou perte de confiance
	Modérée		• Création d'un référentiel d'accueil commun • Message institutionnel remis systématiquement à chaque nouveau SPV • Organisation de séquences d'échanges regroupant les nouvelles recrues au niveau de l'UT • Trame de présentation normalisée des valeurs et du parcours initial • Sessions de sensibilisation sur le rôle d'accompagnateur

2.4 Reconnaître et valoriser le rôle de l'accompagnateur de nouvelle recrue.

	Pérenniser une fonction-clé du parcours d'engagement et garantir un accompagnement de qualité		Fidélisation des accompagnateurs et valorisation de leur implication Structuration du réseau
	Modéré		Entraîne un coût d'indemnisation Nécessité de suivi RH
	Faible		• Mise en place d'un forfait d'indemnisation par accompagnement • Reconnaissance formelle dans l'organigramme CIS • Création d'un statut de "référént intégration"

PROPOSITIONS D'ACTIONS #AXE2B

COORDINATION ET OUTILS DE PILOTAGE

2.5 Développer une solution numérique collaborative pour le suivi du parcours individuel d'engagement.

	Assurer la coordination interservices et la traçabilité du parcours d'un candidat		Permet un suivi partagé entre les CIS et les groupements concernés Renforce l'efficacité et la transparence du processus
	Faible		Dépendance à l'outil numérique Contraintes RGPD
	Importante		- Création d'un espace collaboratif intranet sécurisé - Interface avec alertes automatiques pour les étapes clés - Gestion encadrée des données personnelles

2.6 Doter les comités de centre d'outils et de consignes pour l'instruction des engagements.

	Renforcer la capacité décisionnelle locale et harmoniser les pratiques		Appui à la décision et renforcement de la transparence Clarification du rôle des comités de centre
	Faible		Besoin d'appropriation et risque de rigidité si les consignes ne laissent pas suffisamment de marge d'adaptation aux réalités propres à chaque CIS
	Modérée		Création d'un document de conduite à tenir avec intégration de délais indicatifs pour l'étude des dossiers et la procédure à adopter en cas d'avis réservé

2.7 Formaliser l'organisation et le contenu des tests d'engagement.

	Garantir l'égalité de traitement des candidats et crédibiliser la procédure		Uniformité des épreuves à l'échelle départementale Légitimité renforcée des décisions d'aptitude pour l'engagement
	Faible		Résistance au changement local Nécessité d'un pilotage GUT
	Faible		- Élaboration d'un référentiel d'épreuves - Création d'une grille de barème sportif - Accompagnement des candidats par un cadre référent lors des tests

PROPOSITIONS D'ACTIONS #AXE2C

DÉMARCHES LOGISTIQUES ET MÉDICALES

2.8

Mutualiser et élargir les créneaux pour les rendez-vous médicaux et d'habillement en les regroupant dans un parcours coordonné.

	Simplifier et rationaliser les étapes logistiques du parcours d'intégration en tenant compte des disponibilités des recrues		Réduction du nombre de déplacements Gain de temps pour les recrues et les services Meilleure fluidité du parcours Amélioration de l'expérience utilisateur
	Faible		Contraintes organisationnelles (calendriers, ressources, coordination interservices) Besoin d'un outil de planification partagé
	Modérée		• Organisation de demi-journées "engagement" avec visite médicale + essayage habillement • Création de créneaux élargis (soirée/week-end) • Ouverture ponctuelle de lieux d'essayage ou cabinets médicaux en CIS ou UT • Calendrier partagé entre SSSM et service habillement

2.9

Faciliter l'accès aux examens médicaux complémentaires requis pour la visite d'engagement.

	Réduire les délais liés à l'obtention des examens médicaux prescrits, souvent freinés par la rareté de l'offre médicale		Parcours médical fluidifié Levée d'un point de blocage fréquent dans l'engagement SPV Meilleure attractivité du dispositif
	Important		Coût pour le SDIS si prise en charge partielle ou totale Besoin de partenariats avec les professionnels de santé
	Faible		• Délivrance directe d'ordonnances par le SSSM • Conventionnement avec des cabinets médicaux pour accès rapide aux examens (bilans biologiques, etc.) • Accompagnement des recrues dans la prise de RDV via un guichet unique médical SPV

PROPOSITIONS D'ACTIONS #AXE2D

FORMATION INITIALE ET MONTÉE EN COMPÉTENCES

2.10 Diversifier les supports pédagogiques au sein des formations en présentiel.

	Moderniser l'approche pédagogique et accroître l'engagement en formation		Meilleure prise en compte des attentes intergénérationnelles Dynamisation des contenus Valorisation des temps de face-à-face pédagogique Amélioration de la mémorisation et de l'implication
	Important		Risque de complexité dans la mise en œuvre et de surcharge logistique Besoin de formation des intervenants à de nouveaux outils pédagogiques
	Importante		• Production de vidéos courtes sur les gestes techniques • Conception de maquettes ou simulateurs • Intégration de supports interactifs

2.11 Adapter la programmation des formations aux besoins réels des territoires.

	Rendre l'offre plus réactive, ciblée et attractive pour les CIS		Renforcement de l'échelon territorial Souplesse opérationnelle
	Modéré		Risque de dispersion Pression sur les équipes pédagogiques
	Modérée		• Mutualisation inter-UT de certaines sessions • Planification à la demande

2.12 Privilégier la montée en compétence réelle et durable des apprenants SPV.

	Renforcer l'efficacité pédagogique des formations initiales en mettant l'accent sur les séquences d'apprentissage progressives plutôt que sur la recherche de performance évaluative		Meilleure consolidation des savoirs et gestes requis Développement de l'autonomie et de la confiance des apprenants Plus grande efficacité opérationnelle à moyen terme Valorisation du rôle du formateur comme accompagnateur
	Modéré		Repositionnement attendu des formateurs Besoin d'outils adaptés pour le suivi des apprentissages
	Modérée		• Renforcement des séquences formatives tout au long des modules • Mise en place de feedbacks réguliers • Dissociation plus nette entre apprentissage et évaluation certificative

PROPOSITIONS D'ACTIONS #AXE2E

SIMPLIFICATION ET VALORISATION DES ACQUIS

2.13 Faciliter la reconnaissance des diplômes et compétences antérieures.

	Optimiser l'intégration des nouvelles recrues en tenant compte des acquis		Intégration accélérée Renforcement de la motivation
	Faible		Risque de traitement inéquitable si le cadre est mal défini
	Faible		Création d'une procédure de reconnaissance avec diffusion d'un guide clair sur les équivalences SP et professionnelles

2.14 Supprimer le PSC comme condition préalable à l'engagement SPV.

	Accélérer le processus d'engagement en supprimant un prérequis qui est considéré comme un frein dans le processus		Simplifie le parcours d'intégration
	Faible		Absence d'acculturation spécifique à la posture de sauveteur isolé dès les premières phases de l'intégration
	Faible		Intégration de séquences pédagogiques sur les gestes de secours en sauveteur isolé dans les premiers modules de formation initiale



AXE 3

AMÉLIORER LA DISPONIBILITÉ OPÉRATIONNELLE ET LA RÉPARTITION DE LA RESSOURCE

CONTEXTE GÉNÉRAL

Le SDIS du Loiret, à l'instar de nombreux services d'incendie et de secours, est confronté à une diminution de la disponibilité opérationnelle des sapeurs-pompiers volontaires. Ce phénomène, alimenté par des évolutions sociales et professionnelles (multiplication des contraintes personnelles, désengagement plus précoce, attentes intergénérationnelles hétérogènes), appelle à des mesures ciblées pour fidéliser, motiver et optimiser la mobilisation des effectifs sur le territoire.

CONSTATS PARTAGÉS

- 1.Érosion de la convivialité et du lien social dans certains CIS, impactant la motivation et la fidélisation
- 2.Communication insuffisamment adaptée aux différentes générations, source d'incompréhensions et de désengagement
- 3.Difficulté à diversifier les profils recrutés et à capitaliser sur les compétences individuelles
- 4.Faible valorisation des parcours SPV en interne comme en externe
- 5.Inégalités d'accès aux spécialisations, source de démotivation pour certains SPV
- 6.Opportunités insuffisamment exploitées en matière de conventions employeurs et d'animation territoriale

#AXE3 - AMÉLIORER LA DISPONIBILITÉ OPÉRATIONNELLE ET LA RÉPARTITION DE LA RESSOURCE

3.1 Encourager l'organisation d'événements conviviaux dans les CIS.

	Recréer du lien social, favoriser l'esprit de corps, susciter l'adhésion affective à la communauté SPV		Fidélisation accrue Dynamisation des équipes Valorisation locale du volontariat
	Faible		Mobilisation ponctuelle de la ressource humaine
	Modérée		• Organisation d'événements autour du CIS (portes ouvertes, accueil des familles, etc.) • Rencontres sportives • Participation à des événements organisés localement pour valoriser le CIS (foires, salons)

3.2 Développer les manœuvres inter-centres.

	Mutualiser les compétences, encourager l'apprentissage collaboratif, renforcer la dynamique inter-CIS et maintenir l'intérêt opérationnel		Dynamisation des entraînements Enrichissement mutuel
	Faible		Coordination logistique Mobilisation inter-CIS peut être compliquée à planifier
	Modérée		• Manœuvres thématiques • Visites croisées d'établissements • Échanges inter-UT

3.3 Accompagner les chefs de centre dans l'adaptation de leur communication intergénérationnelle.

	Soutenir le management de proximité, fluidifier la communication au sein des CIS, renforcer la cohésion malgré la diversité des profils		Meilleure compréhension des attentes générationnelles Montée en compétences des encadrants Climat relationnel apaisé
	Faible		Exige une sensibilisation continue Nécessite une sensibilisation fine pour éviter les approches standardisées ou stéréotypées, et garantir une communication adaptée à la diversité réelle des profils présents dans les CIS
	Faible		• Formation des chefs de centre à la communication intergénérationnelle • Kits de communication adaptés, création de supports différenciés (infographies, courtes vidéos, guides de bonnes pratiques)

#AXE3 - AMÉLIORER LA DISPONIBILITÉ OPÉRATIONNELLE ET LA RÉPARTITION DE LA RESSOURCE

3.4 Offrir aux SPV un meilleur accès aux spécialités opérationnelles.

	Valoriser les qualités et compétences internes, diversifier l'offre d'engagement		Augmente la motivation des SPV expérimentés Développe les compétences spécifiques disponibles sur le terrain
	Modéré		Contraintes de disponibilité supplémentaires pour participer aux entraînements nécessaires au maintien de leurs compétences
	Modérée		• Organisation de journées d'immersion auprès des spécialistes lors des entraînements • Adaptation de l'offre de formation ouverte davantage aux SPV tout en garantissant une équité d'accès et une organisation compatible avec leurs disponibilités

3.5 Renforcer le déploiement de SPV relais dans les UT.

	Accroître les partenariats employeurs en garantissant une présence territoriale renforcée, porter le message institutionnel dans les entreprises		Développement des relations territoriales Meilleure visibilité du SDIS en entreprise Ambassadeurs du volontariat
	Faible		Demande de formation des relais pour savoir comment aller à la rencontre des employeurs de SPV Formalisation de la mission à encadrer
	Modérée		• Rencontres employeurs en CIS • Présentations en forums professionnels

3.6 Recruter une équipe de SPV « volants » sur les zones urbaines à forte activité.

	Garantir le POJ, soulager les CIS en tension, introduire de la flexibilité dans la couverture opérationnelle		Réponse réactive sur les secteurs en besoin Opportunité d'intégration de nouveaux SPV
	Modéré		Dialogue social avec les OS Encadrement spécifique Dispositif à structurer
	Importante		• Sélection ciblée • Accès à un planning mutualisé • Mobilité inter-CIS



AXE 4

VALORISER ET FIDÉLISER L'ENGAGEMENT DE NOS SPV

CONTEXTE GÉNÉRAL

Depuis quelques années, les CIS font face à une érosion de l'engagement volontaire. Le développement des compétences, la reconnaissance des efforts et l'accompagnement des nouvelles générations sont essentiels pour maintenir une dynamique positive et renforcer la fidélisation des SPV.

CONSTATS PARTAGÉS

1. Diminution progressive des effectifs due à des contraintes professionnelles et personnelles croissantes
2. Manque de reconnaissance sociale et institutionnelle perçu par certains SPV
3. Charge administrative croissante pour la chefferie des CIS
4. Difficulté à disposer d'une vision claire des opportunités d'évolution
5. Sentiment d'absence de connaissance des compétences extra-SP au niveau de l'état-major
6. Manque de prise en compte des besoins d'acquisitions de nouvelles compétences
7. Difficulté à maintenir les jeunes dans les CIS

PROPOSITIONS D'ACTIONS #AXE4A

VALORISATION DES COMPÉTENCES ET DE L'ENGAGEMENT

4.1

Recenser et valoriser les compétences professionnelles des SPV.

	Identifier et utiliser les compétences "cachées" des SPV pour la réalisation de travaux ou la participation à des projets		Renforce la reconnaissance interne et optimise les ressources existantes
	Faible		Nécessite un temps initial pour collecter et organiser les données
	Modérée		• Mise en place d'une plateforme interne ou un fichier partagé permettant aux SPV de déclarer leurs compétences (informatique, mécanique, audiovisuel, etc.)

4.2

Intégrer les compétences SPV dans les projets internes du SDIS.

	Reconnaître les talents des SPV pour contribuer à des initiatives du service		Augmente la motivation et l'implication des SPV dans les projets de l'établissement
	Faible		Nécessite une identification précise des projets adaptés Risque de disponibilité limitée des SPV pour participer activement en raison de leurs autres engagements
	Modérée		• Identification des SPV ayant des compétences spécifiques (juridiques, techniques, etc.) pour leur permettre d'apporter une expertise ponctuelle sur des dossiers • Formation de groupes de travail incluant pleinement les SPV pour développer ou moderniser des outils ou des processus internes • Implication des SPV dans le développement des partenariats locaux, • Facilité d'accès à l'emploi de formateur notamment sur des spécialités opérationnelles au regard de leurs compétences professionnelles.

4.3

Formaliser un processus de reconnaissance de l'engagement des SPV.

	Renforcer le sentiment d'appartenance et la motivation		Valorisation symbolique de l'engagement Renforcement de la culture organisationnelle
	Faible		Risque de perception d'inégalité si les critères ne sont pas transparents
	Modérée		• Organiser des événements symboliques (baptême de promotions des FISPV) • Médailles et autres distinctions (intégrer un représentant SPV dans la commission des récompenses) • Permettre le port des écussons du CIS en plus de celui du corps départemental • Signalement des actions valorisables (implications dans des projets, ancienneté, actées méritoires, etc.) • Communication interne et/ou externe pour mettre à l'honneur les intéressés

PROPOSITIONS D'ACTIONS #AXE4B

DÉVELOPPEMENT DES PARCOURS ET ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISÉ

4.4 Accompagner les SPV dans le développement personnalisé de leurs compétences.

	Répondre aux attentes en matière de formation des SPV pour les maintenir motivés et rendre plus performants		Améliore l'efficacité et la satisfaction des SPV
	Modéré		Requiert des moyens humains et financiers complémentaires
	Importante		• Valorisation du compte engagement citoyen • Mise en place d'un dispositif de VAE pour faire reconnaître les compétences SPV acquises dans le monde professionnel • Organisation de sessions de formation sur des compétences transversales (management intergénérationnel, communication, leadership)

4.5 Mettre en place un programme dédié à la reconversion professionnelle ou au retour à l'emploi.

	Faciliter les transitions professionnelles pour sécuriser l'engagement des SPV		Offre une sécurité aux SPV dans leur parcours professionnel
	Important		Certains SPV pourraient s'engager uniquement pour bénéficier du dispositif (consommérisme ?)
	Importante		• Offrir l'accès à des formations qui peuvent être tout aussi avantageuses dans le cadre de l'activité SPV et professionnelle (permis PL, SSIAP, PRV, BNSSA, etc.) • Création de partenariats avec des organismes de formation pour proposer des parcours certifiants adaptés aux SPV

4.6

Mettre en place un dispositif de reconnaissance simplifiée des compétences, titres et diplômes détenus à titre professionnel ou lors d'une mobilité entre SDIS et adapter les obligations de formations SPV en fonction des acquis

	Valoriser l'expérience et les compétences des SPV, éviter les redondances de formation et optimiser les parcours pédagogiques		Gain de temps pour les SPV et l'organisation Valorisation immédiate des parcours professionnels Augmentation de la motivation et du sentiment de reconnaissance
	Faible		Risque de disparité si les règles ne sont pas claires ou équitables Besoin d'un suivi rigoureux pour éviter les dérives
	Modérée		• Créer une grille d'équivalence entre les formations SP et les titres/diplômes professionnels reconnus (ex. : COD 0 pour les professionnels de la route) • Intégrer la reconnaissance des acquis dans un processus de VAE interne • Allègements de formation après validation d'un dossier de compétences

PROPOSITIONS D'ACTIONS #AXE4C

STRUCTURATION ET ENCADREMENT DU VOLONTARIAT

4.7 Créer un programme de tutorat pour accompagner les nouveaux SPV dans leurs démarches.

	Faciliter l'intégration des nouveaux SPV, renforcer leur engagement et optimiser leur fidélisation grâce à un accompagnement structuré et personnalisé		Permet de transmettre la culture de l'organisation du CIS et du SDIS Facilite les interactions humaines pour la nouvelle recrue au sein du CIS
	Faible		Manque de disponibilité, formation et motivation des tuteurs
	Importante		• Associer chaque nouvelle recrue à un SPV expérimenté pour l'aider à comprendre et naviguer dans le système administratif du SDIS • Nommer des SPV expérimentés comme mentors référents au sein du CIS en officialisant leur rôle et en leur proposant une formation au niveau départemental • Élaborer un guide pratique du volontariat combiné à un parcours d'accueil structuré • Permettre aux SPV tutorés de devenir à leur tour mentors après une période d'expérience

4.8 Créer une entité pour le suivi et la gestion des dossiers spécifiques au volontariat.

	Offrir un accompagnement adapté aux chefs de centre et aux SPV pour répondre à toutes les questions relatives au volontariat		Améliore la réactivité et l'efficacité dans le traitement des demandes spécifiques au volontariat Renforce le lien avec les SPV
	Modéré		Nécessite des ressources humaines dédiées Risque de complexification des procédures administratives si la gestion n'est pas optimisée
	Modérée		• Mettre en place un service dédié au sein du SDIS • Désignation de référents "volontariat" territoriaux • Optimiser le fonctionnement du CCDSVP par des réunions régulières ou mettre en place un comité de suivi pour remonter les problématiques et proposer des solutions avec élaboration de rapports annuels sur les évolutions et les axes d'amélioration du volontariat

PROPOSITIONS D'ACTIONS #AXE4D

SOUTIEN LOGISTIQUE, SOCIAL ET TERRITORIAL

4.9 En collaboration avec les collectivités locales, mettre en place des dispositifs concrets d'aide logistique et sociale pour alléger les contraintes des SPV.

	Lever certains freins matériels à l'engagement et renforcer leur ancrage local		Valorisation sociale et concrète de l'engagement Aide à la fidélisation sur le long terme Renforce le lien entre les SPV et leur territoire
	Modéré		Risque de disparité territoriale si certains avantages ne sont pas déployés partout Complexité des démarches administratives à mettre en œuvre avec les collectivités
	Importante		• Prioriser l'accès au logement social pour les SPV dans les communes où ils sont engagés • Généraliser la signature de conventions avec les communes pour la prise en charge des enfants lors des départs en intervention • Intégrer les SPV dans les dispositifs d'aides locales (aide à la mobilité, exonération ou réduction de taxe d'habitation, accès facilité à des équipements municipaux, chèques avantages, bourses d'emploi, etc.)

4.10 Mettre en place un plan de simplification des procédures administratives et réduire le volume des sollicitations numériques pour les chefs de centre SPV.

	Permettre aux chefs de centre de se recentrer sur leurs missions essentielles (management opérationnel, encadrement des équipes, fidélisation) en allégeant les tâches secondaires		Réduction de la charge mentale des chefs de centre SPV Amélioration de la réactivité et de la motivation Optimisation globale du fonctionnement du CIS
	Faible		Nécessite une refonte partielle de certains processus Risque de perte d'information si la simplification n'est pas bien encadrée
	Modérée à Importante		• Audit interne des tâches administratives imposées aux chefs de centre SPV (quantité, fréquence, redondances) • Mise en place d'un guichet unique numérique et ergonomique pour centraliser les demandes et procédures • Désignation de référents administratifs territoriaux pour accompagner les chefs de centre SPV • Mise à disposition de modèles, fiches pratiques ou procédures allégées spécifiques au volontariat

PROPOSITIONS D'ACTIONS #AXE4E

TRANSPARENCE ET COMMUNICATION INTERNE

4.11 Renforcer la communication interne sur les projets d'acquisition de véhicules, les plans de déploiement ainsi que les projets liés aux infrastructures afin d'informer et d'impliquer davantage les SPV.

	Valoriser les SPV en tant qu'acteurs concernés par les choix structurants du SDIS, renforcer leur sentiment d'appartenance et leur compréhension des enjeux globaux		Améliore la confiance entre les SPV et l'encadrement Donne du sens à l'engagement Facilite l'adhésion aux projets, y compris lors de décisions difficiles
	Faible		Peut susciter des incompréhensions ou critiques si les projets sont mal expliqués Nécessite une communication claire et régulière
	Modérée		• Diffuser des notes d'information régulières (mensuelles ou trimestrielles) sur les projets d'acquisition ou de glissement des matériels ou d'aménagement des CIS • Créer un espace d'information dédié sur l'intranet (suivi véhicules, projets en cours, calendrier prévisionnel) • Proposer une présentation synthétique annuelle des projets lors des réunions avec les chefs de centres • Expliquer les logiques de glissement de véhicules : critères d'affectation, arbitrages, état du parc • Mettre en place une consultation ou une phase de recueil d'avis sur certains projets locaux

- #AXE1A** 1.1 Créer un réseau d'ambassadeurs parmi nos SPV pour promouvoir leur engagement auprès de la population et des médias
- 1.2 Organiser des campagnes de sensibilisation dans les écoles, collèges et lycées, notamment via des interventions en classe et des ateliers pratiques
- 1.3 Créer des hubs citoyens dans les CIS à l'échelle des unités territoriales en lien avec les communes et les associations locales
- 1.4 Collaborer avec des influenceurs ou des créateurs de contenu
- #AXE1B** 1.5 Structurer un programme pour les stages pour les collégiens et les lycéens en collaboration avec les CIS en insistant sur l'activité de SPV
- 1.6 Développer et mutualiser les sections de JSP à l'échelle départementale pour augmenter le nombre de participants
- #AXE1C** 1.7 Créer ou renforcer des partenariats avec les employeurs locaux à l'échelle de l'unité territoriale pour faire découvrir l'activité de SPV et favoriser la disponibilité
- 1.8 Réaliser des campagnes de promotion à l'échelon local avec l'aide des employeurs, des collectivités, des associations et des commerçants
- #AXE2A** 2.1 Fournir aux chefs de centre des outils unifiés pour piloter le parcours d'engagement
- 2.2 Faciliter l'intégration de la nouvelle recrue par des supports standardisés
- 2.3 Structurer l'acculturation initiale des nouvelles recrues à travers un message commun et un accompagnement collectif porté par les UT
- 2.4 Reconnaître et valoriser le rôle de l'accompagnateur de nouvelle recrue
- #AXE2B** 2.5 Développer une solution numérique collaborative pour le suivi du parcours individuel d'engagement
- 2.6 Doter les comités de centre d'outils et de consignes pour l'instruction des engagements
- 2.7 Formaliser l'organisation et le contenu des tests d'engagement
- #AXE2C** 2.8 Mutualiser et élargir les créneaux pour les rendez-vous médicaux et d'habillement en les regroupant dans un parcours coordonné
- 2.9 Faciliter l'accès aux examens médicaux complémentaires requis pour la visite d'engagement
- #AXE2D** 2.10 Diversifier les supports pédagogiques au sein des formations en présentiel
- 2.11 Adapter la programmation des formations aux besoins réels des territoires
- 2.12 Privilégier la montée en compétence réelle et durable des apprenants SPV
- #AXE2E** 2.13 Faciliter la reconnaissance des diplômes et compétences antérieures
- 2.14 Supprimer le PSC comme condition préalable à l'engagement SPV
- #AXE3** 3.1 Encourager l'organisation d'événements conviviaux dans les CIS
- 3.2 Développer les manœuvres inter-centres
- 3.3 Accompagner les chefs de centre dans l'adaptation de leur communication intergénérationnelle
- 3.4 Offrir aux SPV un meilleur accès aux spécialités opérationnelles
- 3.5 Renforcer le déploiement de SPV relais dans les UT
- 3.6 Recruter une équipe de SPV « volants » sur les zones urbaines à forte activité
- #AXE4A** 4.1 Recenser et valoriser les compétences professionnelles des SPV
- 4.2 Intégrer les compétences SPV dans les projets internes du SDIS
- 4.3 Formaliser un processus de reconnaissance de l'engagement des SPV
- #AXE4B** 4.4 Accompagner les SPV dans le développement personnalisé de leurs compétences
- 4.5 Mettre en place un programme dédié à la reconversion professionnelle ou au retour à l'emploi
- 4.6 Mettre en place un dispositif de reconnaissance simplifiée des compétences, titres et diplômes détenus à titre professionnel ou lors d'une mobilité entre SDIS et adapter les obligations de formations SPV en fonction des acquis
- #AXE4C** 4.7 Créer un programme de tutorat pour accompagner les nouveaux SPV dans leurs démarche
- 4.8 Créer une entité pour le suivi et la gestion des dossiers spécifiques au volontariat
- #AXE4D** 4.9 En collaboration avec les collectivités locales, mettre en place des dispositifs concrets d'aide logistique et sociale pour alléger les contraintes des SPV
- 4.10 Mettre en place un plan de simplification des procédures administratives et réduire le volume des sollicitations numériques pour les chefs de centre SPV
- #AXE4E** 4.11 Renforcer la communication interne sur les projets d'acquisition de véhicules, les plans de déploiement ainsi que les projets liés aux infrastructures afin d'informer et d'impliquer davantage les SPV

PICTOTHÈQUE :

-  PRÉCONISATIONS
-  ENJEU
-  COÛT ESTIMÉ
-  CHARGE DE TRAVAIL
-  AVANTAGES
-  INCONVÉNIENTS
-  EXEMPLES D' ACTIONS CONCRÈTES

GLOSSAIRE :

BNSSA	Brevet National de Sécurité et de Sauvetage Aquatique
CIS	Centre d'Incendie et de Secours
COD 0	Sensibilisation à la conduite responsable
FISPV	Formation Initiale de Sapeur-Pompier Volontaire
GUT	Groupement des Unités Territoriales
PL	Poids Lourd
POJ	Potentiel Opérationnel Journalier
PRV	Prévention
PSC	Premiers Secours Citoyen
RGPD	Règlement Général sur la Protection des Données
SDIS	Service Départemental d'Incendie et de Secours
SNU	Service National Universel
SP	Sapeur-Pompier
SPV	Sapeur-Pompier Volontaire
SSIAP	Service de Sécurité Incendie et d'Assistance à Personnes
SSSM	Service de Santé et de Secours Médical
SUAP	Secours d'Urgence Aux Personnes
UT	Unité Territoriale
VAE	Validation des Acquis de l'Expérience
VSAV	Véhicule de Secours et d'Assistance aux Victimes

SERVICE DÉPARTEMENTAL D'INCENDIE ET DE SECOURS DU LOIRET

195, RUE DE LA GOURDONNERIE,
45404 FLEURY-LES-AUBRAIS CEDEX
TÉL : 02 38 523 523

CRÉATION ET RÉDACTION :
SERVICE COMMUNICATION SDIS45

MISE À JOUR : SEPTEMBRE 2025





SERVICE DÉPARTEMENTAL D'INCENDIE ET DE SECOURS DU LOIRET