

# Mission volontariat

un élan nouveau pour  
les sapeurs-pompiers

## Présentation des résultats de l'enquête menée entre décembre 2017 et mars 2018

Le 4 décembre 2017, M. Gérard COLLOMB, ministre d'État, ministre de l'intérieur, nous a confié une mission de réflexion chargée de proposer des solutions concrètes et ambitieuses pour favoriser le recrutement de sapeur-pompier volontaire, leur fidélisation et la reconnaissance de leur engagement citoyen. C'est dans ce cadre que cette enquête a été menée auprès des acteurs concernés et du grand public afin de percevoir l'attractivité des missions des sapeurs-pompiers volontaires.

Catherine TROENDLE, Eric FAURE, Fabien MATRAS, Olivier RICHEFOU et Pierre BRAJEUX,  
Membres de la mission sur le volontariat de sapeurs-pompiers

### Le profil des 23.773 répondants

75 % des répondants ont entre 25 et 54 ans

Le taux de féminisation des répondants est légèrement supérieur à celui des SPV (17 %)

|   |      |
|---|------|
| SPV   | 45 % |
| Salarié du secteur privé ou indépendant   | 15 % |
| Titulaire ou contractuel de la fonction publique  | 11 % |
| Professionnel de santé en exercice hospitalier ou libéral   | 4 %  |
| À la fois SPP et SPV  | 4 %  |
| SPP   | 3 %  |
| Chef d'entreprise   | 2 %  |
| Professionnel de la sécurité privée   | 2 %  |
| Élu local ou national   | 2 %  |
| Autres (PATS, JSP, ASP, SP militaire, volontaire du service civique, retraité, demandeur d'emploi, etc) | 12 % |

La grande majorité des répondants sont des sapeurs-pompiers

### Et leur perception du volontariat

95,9% des répondants savent que 78% des sapeurs-pompiers sont des sapeurs-pompiers volontaires

*Ce très fort pourcentage doit être interprété au regard de la surreprésentation des sapeurs-pompiers et des professionnels de la sécurité ou de la santé parmi les répondants*

95,1 % des répondants ont une image positive du volontariat de sapeurs-pompiers

La majorité des répondants est admirative des compétences (59,3 %) et de l'engagement (82,5 %) des sapeurs-pompiers

Pour favoriser le recrutement de sapeur-pompier volontaire,

- **55,3 %** des répondants pensent qu'il faut aller davantage au contact des publics potentiels (écoles, salons de l'emploi, chambres des métiers, Pôle emploi, etc.)
- **55,1 %** qu'il faut mieux informer le grand public sur leurs missions et modalités de recrutement, notamment dans le cadre de la promotion de la formation aux gestes qui sauvent
- **46,6 %** qu'il faut promouvoir l'engagement comme sapeur-pompier volontaire dans le futur service national universel obligatoire
- **31,6 %** qu'il faut permettre plus largement de ne pas s'engager immédiatement pour l'intégralité des missions (ex. spécialisation sur le secours d'urgence aux personnes plutôt que sur l'incendie, etc.)
- **18,2 %** qu'il faut ouvrir davantage le recrutement en élargissant l'éventail des compétences et expertises disponibles, quitte à ne les solliciter que ponctuellement

**26,3 %** des répondants trouvent insatisfaisant le manque de représentativité de la société dans son ensemble (féminisation, diversité des territoires et des catégories sociales, etc.) parmi les sapeurs-pompiers volontaires

**82,3 %** des répondants sont insatisfaits des campagnes de communication visant à promouvoir le volontariat, celles-ci ne bénéficiant pas du même portage politique national que la promotion des réserves opérationnelles des forces armées ou de la gendarmerie et de la police nationales

La grande majorité des répondants pensent que de plus grandes facilités accordées en termes de retraite (**85,7 %**) et de vie quotidienne (**64,9 %**) doivent être plébiscitées

**92,1 %** des répondants sont favorables au développement et au renforcement des équivalences entre les formations de sapeur-pompier et les diplômes existants

La moitié des répondants est favorable à une prise en compte du statut de sapeur-pompier volontaire dans le recrutement ou le déroulement de carrière des titulaires et contractuels de la fonction publique, notamment par :

**94 %** des répondants estiment pertinent que les sapeurs-pompiers volontaires bénéficient des mêmes avantages que ceux accordés aux réservistes de la Garde nationale

**84,5 %** des répondants font part de leur intérêt pour le volontariat de sapeur-pompier

*Cependant, il convient de rappeler que plus de 80 % des répondants sont déjà sapeur-pompier, de tout statut*

- Priorité en cas de mobilité géographique (**53,1 %**)
- Majoration de points aux concours (**48,6 %**)
- Priorité en cas de mobilité statutaire (**45,2 %**)

La conciliation avec la vie familiale et professionnelle et le sentiment d'être trop âgé ou en insuffisante condition physique sont les 2 premières raisons réduisant l'intérêt pour devenir sapeur-pompier volontaire

## Ce que pensent les employeurs du secteur privé

**46,9 %** des répondants employeurs du secteur privé compte au moins un.e sapeur-pompier volontaire parmi son personnel

*Ce chiffre est à lire à la lumière du fait que les employeurs ayant répondu ont en grande partie probablement eu connaissance de l'enquête parce qu'ils s'intéressent déjà à la sécurité civile, aux secours et à l'engagement citoyen*

Près des 2/3 des répondants seraient favorables à l'embauche de sapeur-pompier volontaire. **64,8 %** n'y verrais que des avantages, **19,6 %** y est défavorable à cause du fonctionnement propre de l'entreprise et **15,5 %** y est défavorable du point de vue financier

**90 %** des répondants employeurs privés ne connaissent pas ou méconnaissent le label "employeur partenaire des sapeurs-pompiers" délivré par le ministère de l'intérieur aux employeurs de sapeurs-pompiers volontaires

Ils estiment :

- Pour **82,2 %** d'entre eux que c'est un avantage pour l'entreprise (valeurs ; compétences en matière de sécurité incendie, secourisme, SST ; diffusion d'une culture de sécurité, etc.)
- Pour **24,1%** que c'est un inconvénient, car ses absences handicapent notre entreprise
- Pour **19,9 %** que c'est un inconvénient du point de vue financier

**34,6 %** d'entre eux pensent que le label "employeur partenaire des sapeurs-pompiers" de règle pas la question de la désorganisation de l'entreprises, et donc de la faicilité à libérer le salarié

**26,4 %** pensent que le label n'apporte pas d'avantage concret

**19,3 %** pensent que le label propose une compensation financière insuffisante

**93 %** des répondants employeurs du secteur privé ne connaissent pas le mécanisme de réduction d'impôt au titre du mécénat  
**24,2 %** d'entre eux se disent potentiellement intéressés

Les répondants employeurs du secteur privé trouvent que le mécanisme de réduction d'impôt au titre du mécénat n'est pas assez attractif. Ils pensent à **40,7 %** qu'il ne propose pas de compensation financière suffisante et, pour **23,1 %** d'entre eux, qu'il est trop complexe ou méconnu

Les répondants employeurs du secteur privé préfèrent privilégier des compensations directes comme les avantages fiscaux (pour **50,1 %** d'entre eux), la prise en charge par le SDIS de la protection sociale en cas d'accident ou maladie en service (**47,1 %**) ou la création d'un dispositif de congé spécifique en cas de crise majeure (**47,5 %**)

Parmi les dispositifs fiscaux et financiers, la réduction des cotisations sociales apparaît comme le plus efficace

## Ce que pensent les employeurs du secteur public

**53,3 %** des répondants employeurs du secteur public compte au moins un.e sapeur-pompier volontaire parmi ses agents

*Ce chiffre est à lire à la lumière du fait que les employeurs ayant répondu ont en grande partie probablement eu connaissance de l'enquête parce qu'ils s'intéressent déjà à la sécurité civile, aux secours et à l'engagement citoyen*

Les répondants employeurs du secteur public portent un regard plus positif sur les sapeurs-pompiers volontaires que les employeurs privés. **84 %** d'entre eux pensent que c'est un avantage pour l'administration (valeurs ; compétences en matière de sécurité incendie, secourisme, SST ; diffusion d'une culture de sécurité, etc.) et **26 %** que c'est un inconvénient

**73,5 %** des répondants employeurs du secteur public ne verraient que des avantages à avoir un sapeur-pompier volontaire dans leurs effectifs contre **29,5 %** qui y restent défavorables

**80 %** des répondants employeurs du secteur public ne connaissent pas ou méconnaissent le label « employeur partenaire des sapeurs-pompiers »

Les répondants employeurs du secteur public seraient inciter à recruter un.e sapeur-pompier volontaire s'ils bénéficiaient d'avantages fiscaux ou financiers pour **48,2 %** d'entre eux, d'un dispositif de congé spécifique en cas de crise majeur pour **46,8 %** et de convention avec le SDIS sur ces modalités pour les **44 %** restants

Comme pour les répondants du secteur privé, la réduction des cotisations sociales apparaît comme le dispositif fiscal et financier le plus efficace pour le recrutement de sapeur-pompier volontaire

Pour **38,6 %** des employeurs du secteur public, la libération des sapeurs-pompiers volontaires et sa compensation sont perçues comme des dispositifs prioritaires à mettre en place pour augmenter le recrutement

## Ce que pensent les sapeurs-pompiers

La durée d'engagement moyenne d'un sapeurs-pompier volontaire est de 11 ans et 8 mois

**81,1 %** des répondants estiment que les sapeurs-pompiers volontaires sont bien intégrés au sein des SIS

**30 %** des répondants attendent une plus grande reconnaissance de leur hiérarchie et autant pensent que l'attribution de décorations (ordres nationaux, médaille de la sécurité intérieure) sont des signes de reconnaissance qui doivent être renforcés

Près de **90 %** des répondants sont favorables à l'harmonisation de l'indemnité pour les astreintes à domicile

Les **2/3** des répondants estiment que leur engagement est reconnu dans leur travail et **81,1 %** d'entre eux accordent de l'importance à la reconnaissance de leurs formations et compétences de SPV dans leur travail

La majorité des répondants sapeur-pompiers volontaires parlent du caractère profondément altruiste et républicain de leur engagement

Environ **1/3** des sapeurs-pompiers volontaires ne renouvelle pas son engagement à bout des **5 premières années**. En cause :

- la difficulté de conciliation de leurs temps de vie pour **82 %** d'entre eux
- un temps de volume de formations trop élevées et/ou mal organisés pour **47,8 %**
- un manque de reconnaissance de la part de la hiérarchie (**38,2 %**) et de la société (**22,1 %**)

Pour faire face à la crise de disponibilité, **56,1 %** des répondants sont opposés à la création d'un statut intermédiaire de sapeur-pompier à temps partiel (part time), entre les sapeurs-pompiers professionnels et les sapeurs-pompiers volontaires

Pour les autres, **11,9 %** pensent qu'ils sont insuffisamment reconnus par les sapeurs-pompiers professionnels et **10,7 %** estiment que leurs compétences ne sont pas assez prises en compte et valorisées

Près de **60 %** des répondants souhaitent une revalorisation des indemnités horaires et/ou de la NPFR ainsi qu'un soutien à la conciliation des temps de vie (souplesse d'organisation, notamment entre l'astreinte et la garde postée, aide aux modes de garde des enfants, outils de programmation des agendas, etc.)

Les répondants sapeurs-pompiers expriment un fort souhait de voir leur engagement valorisé dans le calcul de leurs droits à la retraite

Près de **90 %** des répondants sont favorables à l'harmonisation de l'indemnité pour les astreintes à domicile

L'influence du volontariat de sapeurs-pompiers sur l'embauche ne semble pas mesurable mais semble davantage valorisé au moment de l'embauche dans le secteur public

Les sapeurs-pompiers volontaires ne se cachent plus de leur engagement auprès de leur employeur ; la crainte d'une discrimination semble s'être éloignée