

« **Le Service Territorial d'Incendie et de Secours de la Martinique (STIS-972)** »

Éléments de correction

Relevé des compétences évaluées dans le sujet

Première partie

Tâches du référentiel de certification abordées :

3.1.1 Valorisation de la marque employeur

3.1.2 Contribution aux modes et processus de recrutement à l'ère du digital

3.2.1 Participation à l'analyse des conditions de travail et à la prévention des situations à risques

3.2.3 Accompagnement des actions liées à l'égalité, la diversité et au vivre ensemble au travail

3.4.1 Suivi et analyse des indicateurs sociaux

Deuxième partie

Tâches du référentiel de certification abordées :

3.1.1 Valorisation de la marque employeur

3.1.2 Contribution aux modes et processus de recrutement à l'ère du digital

3.2.1 Participation à l'analyse des conditions de travail et à la prévention des situations à risques

3.2.3 Accompagnement des actions liées à l'égalité, la diversité et au vivre ensemble au travail

1^{ère} Partie : Diagnostic et proposition de solutions

1 ^{ère} PARTIE	40 points
<p>Production d'écrits professionnels adaptés aux destinataires tant par leur contenu que par leur présentation :</p> <p>Présentation :</p> <ul style="list-style-type: none"> - introduction (présentation de la situation, de la problématique, annonce du plan) - rapport structuré et complet, - conclusion (mise en évidence d'un ou deux axes prioritaires et/ou de grandes échéances à respecter) - respect des règles de la communication écrite et de la langue française 	5 points
<p>Éléments de contenu :</p> <p>Diagnostic :</p> <ul style="list-style-type: none"> - comportant des éléments de constats, une analyse complète des causes et des conséquences, <p style="text-align: right;">10 points</p> <ul style="list-style-type: none"> - adossée à une analyse complète et pertinente des données chiffrées du sujet : <i>répartition et évolution des effectifs par âge et par sexe, ancienneté moyenne des SPV en activité et des SPV partis, % d'augmentation des interventions.</i> <p style="text-align: right;">8 points</p> <ul style="list-style-type: none"> - permettant de repérer la compréhension globale des enjeux du sujet : contexte sociétal difficile, contexte social et humain contraignant (<i>vieillesse des effectifs SPV, manque de parité hommes/femmes, difficultés à fidéliser les SPV, surcharge de travail</i>), <i>conséquences organisationnelles et coût des recrutements.</i> <p style="text-align: right;">5 points</p>	
<p>Proposition de solutions justifiées et en relation avec le diagnostic :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Critères spécifiques au domaine d'activités : Actions proposées favorisant l'attractivité, l'intégration, l'implication et la coopération avec les parties prenantes, internes et externes (collaborateurs, clients, fournisseurs, actionnaires, État, société, etc.). <ul style="list-style-type: none"> o Valoriser la marque employeur et favoriser l'attractivité de l'organisation : <i>solution visant à améliorer l'attractivité de l'entité par la valorisation de sa marque employeur, notamment auprès des femmes et la construction de son identité numérique, dans le but de rendre plus efficace son processus de recrutement (recherche de candidats aux concours) ; d'impliquer ses personnels dans la valorisation de son image externe, afin de les motiver et de les fidéliser.</i> <ul style="list-style-type: none"> - Critères spécifiques au domaine d'activités : Principaux risques professionnels (physiques et psychosociaux) repérés. Mesures d'égalité professionnelle proposées. Accompagnement d'une politique et de mesures en faveur de la gestion des diversités au sein du personnel de l'entité. Problématiques inhérentes à l'hygiène, la santé et la sécurité au travail prises en compte. <ul style="list-style-type: none"> o Mettre en place d'outils de suivi et de prévention des risques professionnels : <i>solution visant à la mise en place et au déploiement d'un SIRH performant ; à la mise en œuvre d'outils d'évaluation des risques professionnels permettant de recenser les risques et d'évaluer le ressenti des personnels, afin de rendre plus efficace sa politique RH de prévention des risques professionnels.</i> <ul style="list-style-type: none"> - Critères spécifiques au domaine d'activités : Procédures légales respectées. Textes réglementaires et normes conventionnelles pertinents recherchés et exploités. <ul style="list-style-type: none"> o Favoriser la négociation avec les employeurs afin d'augmenter le nombre de conventions de disponibilité signées : <i>solution visant à la mise en place d'une stratégie de négociation avec les employeurs afin d'accroître les partenariats, favorables à la fidélisation des SPV et à une meilleure conciliation entre vie professionnelle et missions de sapeur-pompier : état des lieux (enquête), actions visant à favoriser la signature de partenariats.</i> <ul style="list-style-type: none"> - Critères spécifiques au domaine d'activités : Démarche d'appréciation des compétences préparée et suivie à l'aide des outils spécialisés disponibles dans l'entité. Plan de formation formalisé, mis en œuvre et suivi en tenant compte des orientations de l'entité. <ul style="list-style-type: none"> o Accompagner les sapeurs-pompiers volontaires dans l'évolution de leur parcours dans le métier : <i>solution visant à améliorer la visibilité de la montée en grade dans le statut de SPV, outils</i> 	12 points

2^{ème} Partie : Proposition et mise en œuvre de solutions

2^{ème} PARTIE	40 points
Question 1 – Déterminez le contenu de la rubrique « Quels sont les avantages de la convention de disponibilité pour mon entreprise ? » qui sera disponible sur le futur site Internet du STIS-972.	20 points
Critères spécifiques au domaine d'activité : Actions proposées favorisant l'attractivité, l'intégration, l'implication et la coopération avec les parties prenantes, internes et externes. - Onglet sur le site Internet du STIS-972 - Repérage des avantages de la convention de disponibilité pour l'employeur	15 points
Critères en termes de production et de gestion de l'information : Gestion de l'information organisée et structurée - Production d'écrits professionnels adaptés aux destinataires tant par leur contenu que par leur présentation - Présentation des avantages en différentes rubriques - Justification des choix opérés	5 points
Question 2 – Proposez un plan d'action de valorisation des missions des SPV auprès des jeunes.	20 points
Critères spécifiques au domaine d'activité : Actions proposées favorisant l'attractivité, l'intégration, l'implication et la coopération avec les parties prenantes, internes et externes. - Pertinence des actions proposées au regard du diagnostic et des besoins de l'entité - Clarté et qualité du plan d'actions présenté : besoins / actions / objectifs - Mise en avant d'actions visant à promouvoir le métier auprès des filles	15 points
Critères en termes de communication : Outils et méthodes de gestion des ressources humaines mobilisés et adaptés aux situations. - Qualité de l'argumentation pour justifier les actions proposées au regard du diagnostic	5 points
TOTAL GENERAL	80 points

« Le Service Territorial d'Incendie et de Secours de la Martinique » : Éléments de corrigé.

1^{ère} Partie : DIAGNOSTIC OPÉRATIONNEL

Introduction du rapport :

L'organisation est confrontée à une hausse de son activité dans un contexte de vieillissement de ses effectifs de sapeurs-pompiers professionnels et une diminution de ses effectifs de sapeurs-pompiers volontaires.

Chargé d'une mission de service d'utilité publique et de la sécurité de la population, la fidélisation de ses sapeurs-pompiers volontaires est au cœur de son Plan d'action 2023/2025 en matière de gestion des ressources humaines, dans le but de se constituer un vivier susceptible de renouveler les effectifs de sapeurs-pompiers professionnels dans les années à venir. Comment attirer et fidéliser les SPV qui cumulent activité professionnelle et engagement au sein des centres d'incendie et de secours et susciter de nouvelles vocations chez les jeunes ?

L'objectif de ce rapport sera de présenter, dans un premier temps, le diagnostic relatif à la gestion et au management des ressources humaines du STIS-972, visant à analyser et identifier les éléments expliquant la baisse des effectifs de sapeurs-pompiers volontaires. Dans un deuxième temps, nous proposerons des solutions adaptées à mettre en œuvre.

I/ Diagnostic relatif à la gestion et au management des ressources humaines

1. Les constats

a. L'augmentation du nombre d'interventions

Le STIS-972 doit faire face à un accroissement des demandes de secours : le nombre de ses interventions a augmenté de 4,78 %, passant de 30 285 en 2021 à 31 733 en 2022.

b. La baisse des effectifs de SPV entre 2020 et 2022

	2020	2021	2022	Taux d'évolution
Effectifs SPV	1 260	1 245	1 220	-3,17%
Effectif des hommes	973	962	944	-2,98%
Effectif des femmes	287	283	276	-3,83%

Les effectifs ont globalement diminué de 3,2 % depuis 2020. Cette baisse semble plus marquée pour les femmes (- 3,8 %). Dans un contexte d'augmentation du nombre d'interventions, la baisse des effectifs est inquiétante.

c. La répartition inégale des effectifs de SPV selon le sexe et l'âge entre 2017 et 2022

	2017			2022				Taux d'évolution par sexe		Taux d'évolution global 2017/2022
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	% de femmes	Hommes	Femmes	
16 à 24 ans	76	15	91	68	12	80	15,00%	-10,53%	-20,00%	-12,09%
25 à 29 ans	140	30	170	127	27	154	17,53%	-9,29%	-10,00%	-9,41%
30 à 34 ans	160	50	210	151	47	198	23,74%	-5,63%	-6,00%	-5,71%
35 à 39 ans	150	34	184	143	32	175	18,29%	-4,67%	-5,88%	-4,89%
40 à 44 ans	99	46	145	97	45	142	31,69%	-2,02%	-2,17%	-2,07%
45 à 49 ans	140	47	187	138	47	185	25,41%	-1,43%	0,00%	-1,07%
50 à 54 ans	99	32	131	98	31	129	24,03%	-1,01%	-3,13%	-1,53%
55 à 59 ans	80	20	100	80	20	100	20,00%	0,00%	0,00%	0,00%
60 ans et plus	42	15	57	42	15	57	26,32%	0,00%	0,00%	0,00%
Total	986	289	1275	944	276	1220	22,62%	-4,26%	-4,50%	-4,31%

En 2017, le STIS-972 compte 1 275 sapeurs-pompiers volontaires et 1220 en 2022 soit une baisse de 4,31 % des effectifs.

En 2022, le STIS-972 compte 944 hommes et 276 femmes. L'effectif féminin ne représente que 22,62 % de l'effectif global, caractérisant ainsi un manque de parité dans la répartition des effectifs : les femmes sont sous-représentées dans le corps des SPV.

Ce manque de parité est particulièrement marqué dans les classes d'âges les plus jeunes, où leur part est inférieure à 20 % : les femmes ne représentent que 15 % des effectifs de 16 à 24 ans ; 17,5 % des effectifs de 25 à 29 ans ; et 18,29 % des effectifs âgés de 35 à 39 ans.

d. Le vieillissement des effectifs de SPV en 2022

Classes d'âges	Effectif	%
Moins de 30 ans	234	19,18%
Entre 30 et 40 ans	373	30,57%
Entre 40 et 50 ans et plus	613	50,25%
Total	1220	100,00%

En 2022, on constate un vieillissement des effectifs des sapeurs-pompiers volontaires : la classe d'âge des moins de 30 ans représente 19,18 % de l'effectif total ; celle entre 30 et 40 ans représente 30,57 % de l'effectif ; celle entre 40 ans et 50 ans et plus représente un peu plus de la moitié de l'effectif (50,25 %).

Cette tendance se confirme aussi bien pour les effectifs masculins que féminins.

e. La diminution de l'ancienneté des SPV depuis 2020

	2020	2021	2022	Évolution 2020/2022 en nombre d'années	Taux d'évolution 2020/2022
Ancienneté moyenne des SPV en activité	5,9	5,4	4,2	-1,7	-28,81%

Un autre constat s'avère inquiétant car l'ancienneté moyenne des SPV en activité a tendance à diminuer : -1,7 an (environ 20 mois) entre 2020 et 2022. Cette tendance montre que le STIS-972 a des difficultés à fidéliser ses sapeurs-pompiers volontaires.

2. Les causes et les conséquences

A. Causes

➤ Les conditions d'engagement des sapeurs-pompiers volontaires

- Les conditions d'engagement strictes et sélectives : les critères d'aptitudes physiques et sportives
- L'activité de sapeur-pompier volontaire repose sur le volontariat et le bénévolat, avec une indemnisation horaire peu incitative ;
- La disponibilité : concilier vie professionnelle/ou études et vie de famille avec les missions de sapeur-pompier.

➤ Les conditions d'exercice des missions de secours

- La disponibilité le soir, la nuit, les week-ends et les jours fériés.
- Les risques professionnels : fatigue, stress, agressions en recrudescence.

➤ Les conventions de mobilité

La disponibilité du SPV est organisée dans une convention avec son employeur. Trop d'employeurs refusent encore de signer la convention, par manque d'informations sur les avantages qu'ils peuvent en tirer.

➤ L'absence d'outils digitaux pour la recherche de candidats aux concours

L'organisation ne dispose pas d'un site internet et les campagnes de recrutement sont diffusées sur des sites institutionnels. Ce mode de sourcing est peu adapté à une cible jeune, habituée d'internet et des réseaux sociaux. Il s'adapte essentiellement à des personnes ayant déjà une connaissance précise de leur orientation vers le métier de sapeur-pompier.

➤ Difficulté à fidéliser les JSP

Part des JSP dans la population âgée de 16 à 18 ans	- 3 %
Anciens JSP devenus SPV	- 1 %

On constate un manque de fidélisation des Jeunes sapeurs-pompiers (JSP) qui représentent un vivier intéressant pour le renouvellement naturel des effectifs des sapeurs-pompiers professionnels et volontaires.

En effet, les jeunes de 16 à 18 ans sont moins intéressés par le métier de sapeur-pompier puisque leur part dans l'effectif des JSP a diminué de 3 % sur les trois dernières années. L'engagement en tant que JSP nécessite de leur part une disponibilité les mercredis et/ou les samedis.

Le STIS-972 rencontre des difficultés à les intégrer dans le corps des sapeurs-pompiers : la part des anciens JSP dans l'effectif des SPV est en diminution de 1%.

B. Conséquences

- Conséquences organisationnelles : préjudice au fonctionnement du STIS. L'organisation risque de perdre en compétences : les départs à la retraite des sapeurs-pompiers professionnels ne pourront pas être éventuellement remplacés par des sapeurs-pompiers volontaires expérimentés qui seraient intéressés par poursuivre une carrière professionnelle au sein du corps.
- Conséquences sociétales : La mise en péril de la politique de sécurité civile, vitale pour les populations : la formation des sapeurs-pompiers est très spécifique et continue (formation initiale de 1 à 3 ans). Les missions des sapeurs-pompiers sont primordiales pour les populations et vise à la prévention des risques et à la protection des biens et des personnes.
- Conséquences économiques : coût de recrutement et de formation initiale des SPV du fait du turn-over.
- Conséquences sociales : dégradation des conditions de travail des SPV en activité (surcharge de travail par manque d'effectifs suffisants, démotivation, aggravation des risques psychosociaux) ; dévalorisation de la marque employeur.

II/ Propositions et mise en œuvre de solutions

1. Valoriser la marque employeur et favoriser l'attractivité du métier, notamment auprès des femmes

Comme le montre le diagnostic, l'organisation souffre d'un manque d'attractivité, notamment auprès des jeunes et des femmes, qui peut être traité par la valorisation de sa marque employeur. L'organisation doit mettre en place un groupe de travail qui visera à valoriser son identité, particulièrement numérique, afin de gagner en visibilité et en notoriété.

Dotée de valeurs fortes comme le sens du devoir, le bien d'autrui et la protection des populations, le STIS-972 pourrait gagner en attractivité lors de la phase de sourcing :

- Créer un site internet avec des contenus variés et ciblés, notamment un espace « carrière », permettant une diffusion plus large de ses valeurs, ses missions, ses activités, ses avis de concours.
- Investir les réseaux sociaux par le biais de sapeurs-pompiers ambassadeurs, afin de se rapprocher d'un public jeune et très présent sur les médias sociaux : Instagram, Tik-Tok, Twitter.
- Être davantage présent sur les lieux où se trouvent les potentiels candidats au recrutement, tels que les établissements du secondaire, l'université, les salons de l'emploi, l'organisation impliquera ses personnels dans la valorisation de sa marque employeur, ce qui est source de motivation, et rendra son processus de recrutement plus efficace.
- Recueillir des témoignages de SPV femmes et les diffuser sur le futur site Internet et sur les réseaux sociaux afin de valoriser le métier auprès des femmes et les faire

intervenir lors des déplacements pour montrer aux jeunes filles que le métier est accessible pour celles-ci.

2. Mettre en place des outils de suivi et de prévention des risques professionnels et du bien-être

Les risques, physiques et psychosociaux, augmentent avec l'accroissement de l'activité dans un contexte de baisse des effectifs. Pour suivre et prévenir ces risques, il est possible de :

- Créer et mettre en œuvre un outil d'évaluation, de suivi et de prévention des risques professionnels (tableau de bord). Il pourrait s'appuyer sur la mise en place et le déploiement d'un SIRH performant, afin de pouvoir consulter et faire circuler plus aisément les informations concernant les risques professionnels.
- Se doter d'outils d'évaluation du bien-être des personnels (enquêtes), permettant d'évaluer en continu le ressenti des sapeurs-pompiers.
- Développer les formations sur les risques professionnels.

3. Favoriser la négociation avec les employeurs afin d'augmenter le nombre de conventions de disponibilité signées

Le partenariat avec les employeurs constitue un appui important de l'engagement et de la fidélisation des sapeurs-pompiers volontaires : les conventions signées avec les employeurs favorisent la disponibilité des SPV ayant une activité professionnelle.

Le fait de pouvoir mieux gérer son temps et de maintenir son salaire et ses avantages sociaux au sein de son entreprise, tout en se dévouant à sa mission de sapeur-pompier, sera source de confiance et de motivation.

- Faire un état des lieux de l'existant en réalisant une enquête auprès des entreprises déjà signataires : s'appuyer sur les points de satisfaction des entités déjà signataires d'une convention avec le STIS-972 favorisera la pertinence des actions et des moyens mis en place dans le cadre de cette stratégie.
- Mettre en valeur les avantages de la convention (principe de subrogation, possibilité d'inscrire les formations du SPV au plan de formation, obtenir des réductions d'impôts, valoriser une image d'entreprise citoyenne) en créant des supports de communication à l'attention des organisations qui ne sont pas encore signataires.
- Former des SPV ambassadeurs sur la négociation afin de promouvoir les conventions auprès de ces organisations.
- Publier des témoignages d'employeurs déjà signataires de la convention.
- Organiser des rencontres avec des représentants d'employeurs.

4. Accompagner les SPV dans l'évolution de leur parcours dans le métier

Il s'agit d'assurer un minimum de visibilité pour envisager différentes hypothèses d'évolution professionnelle des sapeurs-pompiers.

Cela permettrait de fluidifier le parcours professionnalisant du sapeur-pompier volontaire, dans le but de l'inciter à s'investir pleinement dans le corps.

- Aider les SPV à préparer des concours pour devenir sapeurs-pompiers professionnels car cela pourrait augmenter le vivier de SPV.

- Favoriser la montée en grade par la mise en place de formations spécifiques ou la validation des acquis de l'expérience (VAE) et permettre aux SPV d'avoir une meilleure indemnisation lors de leurs missions.

-

Conclusion du rapport

Le STIS-972 doit rapidement mettre en place des solutions afin d'améliorer sa performance organisationnelle et sociale et répondre ainsi à la problématique de fidélisation des sapeurs-pompiers volontaires.

Au regard de sa mission primordiale de sécurité civile et dans le respect de ses valeurs de solidarité et de protection des biens et des personnes, l'organisation doit prioriser dans son Plan d'actions 2023/2025 la(les) mesure(s) suivante(s) :

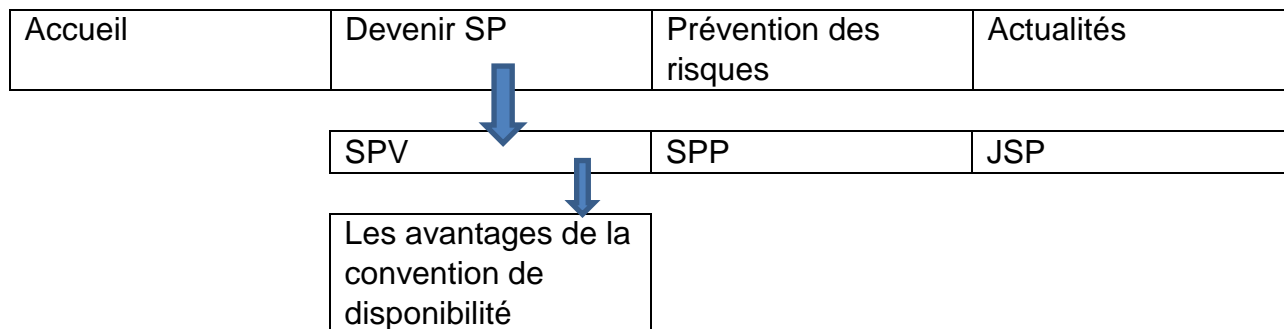
- Valoriser sa marque employeur et son attractivité auprès des candidats potentiels aux concours, particulièrement les jeunes.
- Et/ou toute autre solution pertinente.

2^{ème} Partie : PROPOSITION ET MISE EN ŒUVRE DE SOLUTIONS

1) La communication auprès des employeurs de SPV

- a. Déterminez le contenu de la rubrique « Quels sont les avantages de la convention de disponibilité pour mon entreprise ? » qui sera disponible sur le futur site Internet du STIS-972

Outil préconisé : un document écrit présentant aux employeurs les avantages de la convention de disponibilité signée avec le STIS-972. Ce document sera diffusé sur le futur site Internet du STIS-972.



Vous êtes employeur d'un Sapeur-pompier volontaire ? Quels sont vos avantages ?

Le métier de SPV repose sur le bénévolat, il n'est pas exercé à titre professionnel. Les SPV ne sont pas rémunérés mais indemnisés. Ils combinent donc leur activité professionnelle et le métier de SPV. C'est une chance d'avoir au sein de votre organisation un SPV !

Que pouvez-vous en retirer ?

- ✓ Une image positive
- ✓ Un avantage financier
- ✓ Des compétences supplémentaires
- ✓ Une flexibilité pour les autorisations d'absences
- ✓ ...

Modèle de convention
de disponibilité

Pour plus d'informations, [contactez-nous](#)

Attentes :

- Sur le fond :

Le candidat doit :

- prévoir un titre accrocheur accompagné d'une introduction

- présenter les différents avantages : par exemple financier, apport de compétences (sécurité), image pour l'employeur, anticipation des absences pour formation, disponibilité concertée, etc.
- indiquer un contact vers la DRH du STIS,
- éventuellement offrir la possibilité de télécharger un modèle de base de convention de disponibilité

- Sur la forme :

- structuration des avantages dans différentes rubriques
- rédaction des avantages dans un registre de langage adapté à la cible

b. Justifiez les choix opérés pour rendre cet outil de communication efficace

- Production d'écrits professionnels adaptés aux destinataires tant par leur contenu que par leur présentation

2) La valorisation de l'engagement des SPV

a. Proposez un plan d'action de valorisation des missions des SPV auprès des jeunes

Outil préconisé : un plan d'action adapté à la cible (des jeunes de 11 à 18 ans et plus particulièrement les filles)

Exemples de proposition de corrigé :

Plan d'action pour valoriser les missions des SPV

Actions	Priorité			Responsable	Cible	Période	Moyens mobilisés	Commentaires
	1	2	3					
Actions évènementielles								
<ul style="list-style-type: none"> • Intervenir dans les classes • Inviter des classes pour des visites de la caserne • Proposer des immersions • Organiser une journée portes-ouvertes • Participer à des salons et forums lycéens et étudiants <p>...</p>								
Actions de communication								
<ul style="list-style-type: none"> • Mettre à jour l'infographie en intégrant une figure féminine • Alimenter le site internet avec des témoignages et des vidéos de femmes et de JSP • Développer la communication sur les réseaux sociaux <p>...</p>								

Légende : 1) action urgente 2) action assez urgente 3) action peu urgente

Autre proposition :

PLAN D'ACTION DE VALORISATION DES MISSIONS DES SPV
Axes prioritaires : <ul style="list-style-type: none">- Susciter de nouvelles vocations- Favoriser la parité
Cibles : <ul style="list-style-type: none">- Les jeunes scolarisés<ul style="list-style-type: none">➤ Intervenir dans les classes➤ Inviter des classes pour des visites de la caserne➤ Proposer des immersions➤ Organiser une journée portes-ouvertes➤ ...- Les jeunes de 11 à 18 ans<ul style="list-style-type: none">➤ Mettre à jour l'infographie en intégrant une figure féminine➤ Alimenter le site internet avec des témoignages et des vidéos de femmes et de JSP➤ Développer la communication sur les réseaux sociaux (Instagram, Tik-Tok, Snapchat...)➤ ...

• Sur le fond :

- Un titre significatif
- Pertinence des actions proposées au regard du diagnostic et des besoins de l'entité (certaines actions doivent viser à promouvoir le métier auprès des filles)
- Clarté et qualité du plan d'action présenté : pour chaque action proposée, expliquer sa mise en œuvre, les objectifs...

• Sur la forme :

- L'outil proposé doit être formalisé de manière professionnelle
- Toute présentation cohérente avec la demande sera acceptée, telle que la présentation sous la forme d'un tableau et/ou d'une note argumentée et structurée au supérieur hiérarchique.

b. Justifier les actions proposées dans ce plan d'action

Qualité de l'argumentation pour justifier les actions proposées au regard du diagnostic (faire connaître les différents métiers des SP, toucher un public jeune pour susciter de nouvelles vocations, toucher un public féminin...).