

ENGAGÉS POUR NOS SAPEURS-POMPIERS VOLONTAIRES

24 ENGAGEMENTS POUR L'AVENIR DU VOLONTARIAT



SAPEURS-POMPIERS
DE LOIRE-ATLANTIQUE

***« La vraie générosité envers l'avenir consiste
à tout donner au présent »***

Albert Camus

ÉDITO



ASSURER AUJOURD'HUI LE VOLONTARIAT DE DEMAIN

“ Plus de 3800 hommes et femmes, sur notre territoire, ont choisi de s'engager comme **sapeurs-pompiers volontaires**. Représentant **plus de 80% de nos effectifs**, ils **constituent un maillon essentiel** de notre modèle de sécurité civile, en parfaite complémentarité avec les professionnels. Se tenant prêts à porter secours à nos concitoyens, en toutes circonstances, ils assurent parfois le dernier service de proximité dans certaines communes. Je tiens à leur exprimer, ainsi qu'à leur famille, **ma profonde reconnaissance** pour leur engagement.

Conforter et promouvoir le volontariat, dans un contexte d'accroissement constant de l'activité opérationnelle, **apparaît aujourd'hui indispensable**. Car, si nous avons la chance, dans notre département, de pouvoir compter sur un nombre constant de sapeurs-pompiers volontaires, **leur disponibilité**, en revanche, **s'érode au fil des ans**.

C'est pourquoi, j'ai demandé la rédaction d'un plan d'action départemental en faveur du volontariat, qui définisse les actions à mener pour améliorer le recrutement, la fidélisation et la reconnaissance des sapeurs-pompiers volontaires, en cohérence avec les mesures préconisées par la Mission nationale Volontariat.

Les vingt-quatre mesures présentées dans ce rapport constituent notre feuille de route jusqu'en 2021. Elles marquent le point de départ d'une dynamique à engager avec l'ensemble des acteurs du territoire -entreprises, collectivités territoriales, associations, familles-, **pour garantir la pérennité du volontariat de demain.**”

Philippe Grosvalet,
Président du Conseil d'administration
du Service départemental d'incendie
et de secours de Loire-Atlantique
Président du Conseil départemental

AU SOM MAIRE

CHAPITRE 1

LE VOLONTARIAT, UNE RESSOURCE ESSENTIELLE À PRÉSERVER

Des volontaires plus difficiles à fidéliser	06
Une réflexion collective	10
L'aboutissement du travail commun	12

CHAPITRE 2

24 ENGAGEMENTS EN FAVEUR DU VOLONTARIAT

Thème 1

Pérenniser le volontariat	14
---------------------------------	----

Thème 2

Valoriser l'engagement	20
------------------------------	----

Thème 3

Promouvoir le volontariat	22
---------------------------------	----

Calendrier prévisionnel	24
-------------------------------	----

**LE VOLONTARIAT,
UNE RESSOURCE
ESSENTIELLE
À PRÉSERVER**



Représentant **plus de 80% des sapeurs-pompiers** du SDIS 44, les volontaires constituent **un maillon clé de la sécurité civile**.

Leur présence est essentielle pour assurer la couverture opérationnelle de l'ensemble du territoire et maintenir l'équité des secours pour tous les citoyens.

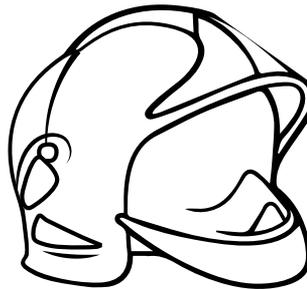
Mais, alors que **les sollicitations opérationnelles s'accroissent au fil des années**, la pérennité de cette précieuse ressource se trouve aujourd'hui remise en cause :

les volontaires s'engagent moins longtemps, sont plus difficilement mobilisables en journée et sont en quête d'un nouvel équilibre entre leur vie familiale, professionnelle et leur engagement de sapeurs-pompiers.

Des volontaires plus difficiles à fidéliser...

Aujourd'hui, **la difficulté pour les centres de secours réside** moins dans le recrutement de nouvelles recrues que dans **la fidélisation de leurs équipes**. Certains volontaires quittent les sapeurs-pompiers après une année de pratique ; d'autres ne se réengagent pas après avoir changé de travail et déménagé, contraignant certains centres à renouveler tous les ans une partie de leur effectif.

Une désaffection constatée à l'échelle nationale, qui peut s'expliquer en partie par les mutations de la société française : **nouvelles conceptions de l'engagement, accroissement des contraintes familiales et professionnelles...** Le rapport remis au ministre de l'Intérieur par la mission nationale Volontariat en mai 2018 évoque ainsi « *la volonté de beaucoup, et notamment des jeunes, de vivre leur activité volontaire ou bénévole comme un enrichissement libre, et non comme une contrainte* » et « *une jeunesse disposée à s'investir pour ses prochains, mais dont l'engagement est volatile – ce que je veux, quand je veux, où je veux.* »



3800

SAPEURS-POMPIERS VOLONTAIRES
AU SDIS 44

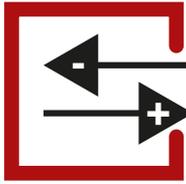


DES CENTRES D'INCENDIE
ET DE SECOURS DE LOIRE-ATLANTIQUE
SONT EXCLUSIVEMENT COMPOSÉS
DE SAPEURS-POMPIERS VOLONTAIRES

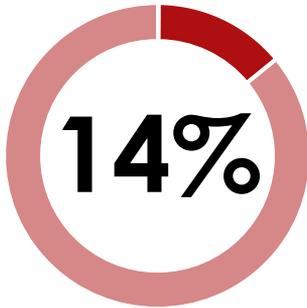


+4,2%

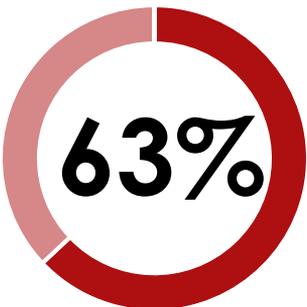
D'AUGMENTATION
DE L'ACTIVITÉ OPÉRATIONNELLE
DES SAPEURS-POMPIERS VOLONTAIRES
ENTRE 2012 ET 2017



EN 2016 ET 2017
LE NOMBRE DE CESSATION D'ACTIVITÉ
DE SAPEURS-POMPIERS VOLONTAIRES
ÉTAIT SUPÉRIEUR AU NOMBRE
D'INCORPORATIONS



DES SAPEURS-POMPIERS VOLONTAIRES
TRAVAILLENT SUR LEUR
COMMUNE DE RÉSIDENCE



EN 2018
DES SAPEURS-POMPIERS VOLONTAIRES
ONT MOINS DE 6 ANS
D'ANCIENNETÉ

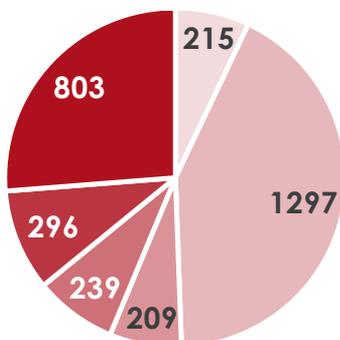
... et moins disponibles en journée

Plus difficiles à fidéliser, les volontaires sont également moins disponibles en dehors des soirs et weekends. Ainsi, en semaine, entre 7 h et 15 h, **près de la moitié des centres de secours de Loire-Atlantique ne peuvent engager un engin d'incendie** que 60% du temps.

En cause, **l'évolution des rythmes et lieux de vie** : aujourd'hui, les sapeurs-pompiers volontaires travaillent rarement dans leur commune de résidence (14% seulement pour notre département). Ils éprouvent, de ce fait, des **difficultés à rejoindre leur centre de secours dans les délais impartis**.

Par ailleurs, les employeurs consultés par le SDIS 44 ont souligné que l'évolution du temps de travail et le développement des fonctionnements en flux tendus ne favorisaient pas la disponibilité des volontaires. Dans les petites structures, en particulier, la multiplication des absences peut poser des problèmes d'organisation pour les employeurs.

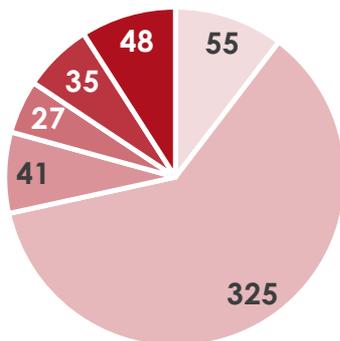
Durée moyenne d'engagement



Ancienneté
moyenne :

12 ans

- moins d'1 an
- 1 à 10 ans
- 11 à 12 ans
- 13 à 14 ans
- 15 à 17 ans
- plus de 17 ans



Ancienneté
moyenne :

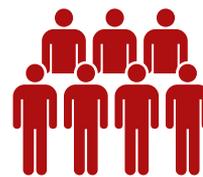
8 ans

Il faut douze ans d'ancienneté pour accéder à la fonction de chef d'agrès, qui permet d'assurer le départ des engins d'incendie. Or, en moyenne les sapeurs-pompiers volontaires mettent un terme à leur engagement avant d'assurer cette mission (8 ans pour les femmes et 12 ans pour les hommes).



Quel avenir pour le volontariat ? Une réflexion collective

Face au manque de disponibilité et aux difficultés de fidélisation des sapeurs-pompiers volontaires, le SDIS 44 a choisi de rechercher des solutions concrètes pour assurer l'avenir du volontariat. Sous l'impulsion du Bureau du Volontariat, trente-trois chefs de centres et adjoints, issus de l'ensemble des Groupements territoriaux du SDIS 44 et représentatifs de la diversité du territoire, ont ainsi œuvré, de janvier à avril 2018, à l'élaboration d'un plan d'action.



33

CHEFS ET ADJOINTS
DE CENTRES VOLONTAIRES

4

MOIS DE RÉFLEXIONS

24

PROPOSITIONS



Composition du groupe de travail

- **Capitaine Eitzixu Pouliquen**, chef du Bureau du Volontariat (pilote)
- **Lieutenant Emmanuel Paillusson**, adjoint au chef de centre d'Abbaretz (GT de Blain)
- **Lieutenant Marc Julienne**, chef du centre d'Héric (GT de Blain)
- **Lieutenant Christophe Leduc**, chef du centre de Les Touches (GT de Blain)
- **Lieutenant Florent Mary**, chef du centre de Saffré (GT de Blain)
- **Capitaine Pascal Boucard**, chef du centre de Machecoul (GT de Bourgneuf-en-Retz)
- **Adjudant-chef Silvain Houllier**, centre de Pornic (GT de Bourgneuf-en-Retz)
- **Capitaine Philippe Durand**, adjoint au chef de centre de Saint-Brévin (GT de Bourgneuf-en-Retz)
- **Lieutenant Olivier Baril**, chef du centre de Saint-Etienne-de-Mer-Morte (GT de Bourgneuf-en-Retz)
- **Capitaine Laurent Tenaud**, chef du centre de Saint-Philbert-de-Grandlieu (GT de Bourgneuf-en-Retz)
- **Lieutenant Cédric Moreau**, chef du centre d'Aigrefeuille-sur-Maine (GT de Nantes)
- **Lieutenant David Deroche**, chef du centre de Bouguenais (GT de Nantes)
- **Lieutenant Frédéric Chauvet**, chef du centre de Brains (GT de Nantes)
- **Lieutenant Philippe Hervochon**, chef du centre de Le Loroux-Bottereau (GT de Nantes)
- **Lieutenant Dominique Jolly**, chef du centre de Le Pellerin (GT de Nantes)
- **Lieutenant Alexandre Corbe**, centre de Rezé (GT de Nantes)
- **Lieutenant William Jaquet**, centre de Saint-Herblain (GT de Nantes)
- **Adjudant-chef Sébastien Romien**, chef du centre de Saint-Julien-de-Concelles (GT de Nantes)
- **Capitaine Didier Brindejone**, chef du centre de Vertou (GT de Nantes)
- **Lieutenant Anne-Sophie Grégoire**, chef du centre d'Ancenis (GT de Riaillé)
- **Lieutenant Peggy Leseault**, chef du centre de Joué-sur-Erdre (GT de Riaillé)
- **Lieutenant Frédéric Hervé**, chef du centre de Mésanger (GT de Riaillé)
- **Capitaine Philippe Ripaud**, centre de Moisdon-la-Rivière (GT de Riaillé)
- **Lieutenant Christophe Mathis**, chef du centre de Saint-Julien-de-Vouvantes (GT de Riaillé)
- **Lieutenant Jérôme Gérard**, chef du centre de Sion-les-Mines (GT de Riaillé)
- **Lieutenant Régis Bihan**, chef du centre de Campbon (GT de Saint-Nazaire)
- **Adjudant-chef Jean-Yves Caux**, centre de La Baule-Guérande (GT de Saint-Nazaire)
- **Lieutenant Martial Joulain**, adjoint au chef de centre de Le Pouliguen (GT de Saint-Nazaire)
- **Lieutenant Marc Foucault**, chef du centre de Pornichet (GT de Saint-Nazaire)
- **Adjudant Antoine Léobon**, centre de Pornichet (GT de Saint-Nazaire)
- **Lieutenant Pascal Allaire**, chef du centre de Saint-Lyphard (GT de Saint-Nazaire)
- **Lieutenant Olivier Decevre**, centre de Saint-Nazaire (GT de Saint-Nazaire)
- **Adjudant-chef Sébastien Klein**, adjoint au chef du centre de Savenay (GT de Saint-Nazaire)
- **Capitaine Laurent Denoual**, chef du centre de Trignac (GT de Saint-Nazaire)

L'aboutissement du travail commun :

24 actions en faveur du volontariat

Le travail réalisé par les trente-trois chefs de centre et adjoints a permis d'élaborer un plan d'action départemental comprenant **vingt-quatre engagements** en faveur du volontariat, répondant à trois grands objectifs :

- **pérenniser** le volontariat
- **valoriser** l'engagement volontaire
- **assurer sa promotion** auprès des différents publics.

Ce plan départemental s'inscrit dans la réflexion menée à l'échelle de l'Hexagone, notamment par la Mission nationale Volontariat, chargée par le ministre de l'Intérieur de la rédaction d'un rapport⁽¹⁾, dont les mesures ont été rendues publiques lors du congrès national de 2018.

Un certain nombre de propositions du SDIS 44 en faveur du volontariat rejoignent ainsi les préconisations de la Mission nationale, et des mesures du Plan pour diversifier les recrutements, publié en novembre 2016 par la Direction générale de la sécurité civile et de la gestion des crises.

(1) <https://www.interieur.gouv.fr/Espace-presse/Les-communiqués/Congre-s-national-des-sapeurs-pompiers-de-Bourg-en-Bresse>

24 ENGAGEMENTS

EN FAVEUR DU VOLONTARIAT

THÈME 1 :

Pérenniser le volontariat

THÈME 2 :

Valoriser l'engagement

THÈME 3 :

Promouvoir le volontariat

THÈME 1 : PÉRENNISER LE VOLONTARIAT

► FACILITER L'ÉQUILIBRE : VOLONTARIAT / VIE PROFESSIONNELLE / VIE FAMILIALE



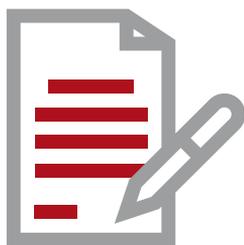
1. DÉVELOPPER LES CONVENTIONS POUR L'ACCUEIL DES ENFANTS

Ce conventionnement permet aux sapeurs-pompiers de confier leurs enfants au restaurant scolaire ou à l'accueil périscolaire en cas d'appel sur une intervention, les frais étant pris en charge par la commune ou l'intercommunalité.

De telles conventions permettent d'accroître la disponibilité opérationnelle sur le temps du déjeuner et lors de la sortie de l'école, soit un gain de quatre heures de disponibilité par sapeur-pompier et par jour.

► Réalisation 2019

2. INFORMER LES EMPLOYEURS DE L'ENGAGEMENT ET DU CONVENTIONNEMENT



Les sapeurs-pompiers volontaires n'informent pas systématiquement leur employeur de leur engagement, par peur d'être pénalisés ou par méconnaissance des possibilités de conventionnement.

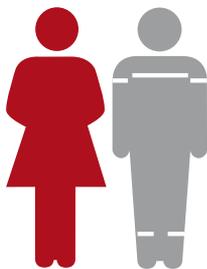
La signature d'une convention **offre la possibilité à l'employeur d'établir un seuil maximum d'absences pour intervention ou formation.** Cet accord permet de rendre compatible les contraintes professionnelles et la disponibilité opérationnelle du salarié et ainsi limiter l'impact sur son temps personnel.

► Réalisation 2019



©SDIS44

Signature de convention pour l'accueil des enfants à Joué-sur-Erdre



3. TÉMOIGNER DE LA RECONNAISSANCE AU CONJOINT

Pour un engagement à long terme pleinement mesuré, **le soutien de la famille est essentiel**. C'est pourquoi, une attention particulière doit être portée à l'information du conjoint du futur sapeur-pompier volontaire, par exemple en **le conviant à l'entretien présentant les modalités de l'engagement**, ainsi qu'aux temps de rencontres et festivités organisées par le centre de secours.

Un groupe de travail sera chargé de formuler des propositions concrètes d'expression de la reconnaissance du SDIS vis-à-vis du conjoint du sapeur-pompier volontaire.

► Réalisation 2021

► OPTIMISER LES TEMPS DE FORMATIONS



4. FAVORISER LA RÉUSSITE AUX STAGES GRÂCE À UN TUTORAT

En bénéficiant de l'accompagnement d'un parrain, les sapeurs-pompiers volontaires **pourraient mieux se préparer aux stages et ainsi favoriser la réussite.**

► Réalisation 2019



5. DÉVELOPPER LA FORMATION À DISTANCE

Toutes les possibilités de **formation à distance seront explorées** pour l'acquisition des modules théoriques afin de **favoriser la disponibilité** des sapeurs-pompiers volontaires pour les modules pratiques.

► Réalisation 2020



6. ADAPTER LES SESSIONS DE FORMATION AUX DISPONIBILITÉS DES SAPEURS-POMPIERS VOLONTAIRES

La formation initiale obligatoire de 30 jours, sous forme de modules de 1 à 5 jours consécutifs, à réaliser sur un à trois ans maximum peut constituer un frein à l'engagement volontaire pour un salarié sans convention de disponibilité, ne disposant que de cinq semaines de congés payés.

► Réalisation 2021

Un travail sera mené conjointement par le Bureau du Volontariat et les équipes en charge de la formation pour les engagements cités ci-dessus.

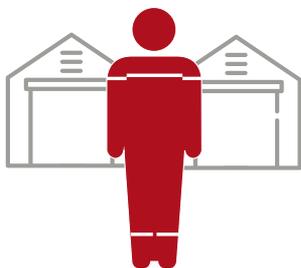
► DÉVELOPPER LE POTENTIEL DE DISPONIBILITÉ



7. CONVENTIONNER LES SAPEURS-POMPIERS VOLONTAIRES EMPLOYÉS AU SEIN DES COLLECTIVITÉS

La signature d'une **convention de disponibilité opérationnelle** avec les sapeurs-pompiers volontaires employés de collectivités, **faciliterait leur départ en intervention.**

► Réalisation 2019



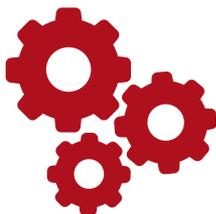
8. INFORMER LES CHEFS DE CENTRE DES DOUBLES-APPARTENANCES POTENTIELLES

Afin de favoriser leur disponibilité en journée, les sapeurs-pompiers volontaires **peuvent bénéficier**, en plus de l'affectation au centre près de leur domicile, **d'une affectation au centre près de leur lieu de travail.** Aujourd'hui, une quarantaine de sapeurs-pompiers volontaires bénéficient de cette double appartenance ; soixante autres volontaires pourraient en bénéficier.

► Réalisation 2019



La convention avec la société SOLFAB bénéficie à deux sapeurs-pompiers de Saffré et de Blain. Elle leur permet d'intervenir également depuis leur lieu de travail à Héric.



9. RECENSER ET PARTAGER LES MODÈLES DE FONCTIONNEMENT OPÉRATIONNEL

Afin de favoriser les échanges entre chefs de centre et de partager les bonnes pratiques, **une boîte à idées va être proposée.**

► Réalisation 2020



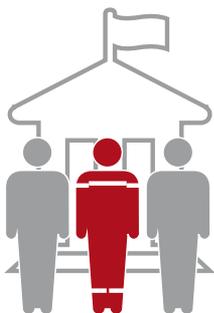
10. FACILITER L'ACCÈS DES SAPEURS-POMPIERS VOLONTAIRES AU LOGEMENT OU À LA PROPRIÉTÉ

La capacité de chaque sapeur-pompier volontaire à rejoindre son centre en moins de six minutes conditionne son engagement.

Or, dans certains secteurs du département, les coûts des loyers ou du foncier ne permettent pas aux volontaires de se loger à proximité de leur centre.

Il conviendrait donc de considérer l'engagement de sapeur-pompier volontaire comme critère d'accès au logement social aux alentours des centres d'incendie et de secours.

► Réalisation 2020



11. FAVORISER L'EMPLOI DES SAPEURS-POMPIERS VOLONTAIRES DANS CHAQUE COMMUNE, SIÈGE DE CIS

Aujourd'hui, 15 communes sièges de centres de secours ne comptent pas de sapeurs-pompiers volontaires parmi leurs effectifs.

Une démarche de sensibilisation va être engagée afin de favoriser le recrutement de sapeurs-pompiers volontaires au sein des communes concernées.

► Réalisation 2020

► AMÉLIORER L'INTÉGRATION DES JEUNES SAPEURS-POMPIERS



12. ÉTABLIR LES RÈGLES DE RECRUTEMENT CONCERTÉES ENTRE ÉCOLES DE JEUNES SAPEURS-POMPIERS ET CHEFS DE CENTRE

Les Écoles recrutent et forment de jeunes sapeurs-pompiers dans la perspective de leur futur engagement de sapeurs-pompiers volontaires.

Pour mieux répondre aux besoins des centres de secours, il conviendrait d'**adapter le nombre d'élèves accueillis dans ces écoles aux effectifs nécessaires dans les centres.**

► Réalisation 2019



13. FAVORISER L'HARMONISATION DU FONCTIONNEMENT DES ÉCOLES

L'**harmonisation du socle de connaissance facilitera l'apprentissage** des futurs sapeurs-pompiers volontaires.

► Réalisation 2021

Un travail concerté entre le Bureau du Volontariat et l'Union départementale sera mené.

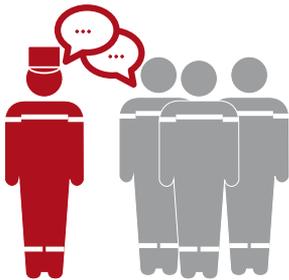


Remise des diplômes du
Brevet de Jeune Sapeur-Pompier

THÈME 2 :

VALORISER L'ENGAGEMENT

► VALORISER L'ENGAGEMENT DES SAPEURS-POMPIERS VOLONTAIRES AU SEIN DU SDIS



14. ACCENTUER LES CONTACTS ENTRE LA HIÉRARCHIE ET LES CENTRES

La présence des chefs de groupement ou directeurs auprès des équipes, notamment lors de manœuvres ou de rendez-vous dédiés, **constitue une pratique positive qu'il convient d'accentuer.**

► Réalisation 2019



15. RECONNAÎTRE ET METTRE À PROFIT LES COMPÉTENCES

La valorisation des compétences (managériales, techniques, sportives...) des sapeurs-pompiers volontaires **bénéficierait à l'ensemble du centre de secours et au-delà.**

► Réalisation 2020



16. DÉFINIR DES CRITÈRES ET DES MARQUES DE RECONNAISSANCE

Le développement de marques de reconnaissance **permettra de valoriser l'engagement** des sapeurs-pompiers volontaires, **de créer une émulation et de les fidéliser.** Un groupe de travail sera mis en place sur ce sujet.

► Réalisation 2021

► VALORISER L'ENGAGEMENT DES SAPEURS-POMPIERS VOLONTAIRES EN DEHORS DU SDIS



17. DÉVELOPPER LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE (VAE)

Les sapeurs-pompiers volontaires acquièrent, au cours de leur formation et de leur expérience sur le terrain, un certain nombre de compétences managériales et techniques. **La reconnaissance de ces compétences, à travers la Validation des Acquis de l'Expérience, est de nature à ouvrir de nouvelles perspectives professionnelles.**

► Réalisation 2019

► VALORISER L'ENGAGEMENT DES EMPLOYEURS



18. DÉVELOPPER LE MÉCÉNAT

Afin de favoriser la disponibilité des sapeurs-pompiers volontaires, **le SDIS 44 s'attachera à informer les employeurs des avantages du mécénat** : pour l'administration fiscale, le temps accordé par l'entreprise au sapeur-pompier volontaire conventionné est assimilable à un don et est déductible des impôts sous certaines conditions.

► Réalisation 2019



19. DÉCERNER UN LABEL DÉPARTEMENTAL

La création et l'attribution d'**un label** départemental **valorisera l'engagement des employeurs conventionnés.**

► Réalisation 2019



20. CRÉER DU LIEN AVEC LES EMPLOYEURS

Afin de fidéliser les employeurs de sapeurs-pompiers volontaires, **le SDIS définira et proposera des prestations en contrepartie de leur engagement.**

► Réalisation 2020

THÈME 3 :

PROMOUVOIR LE VOLONTARIAT

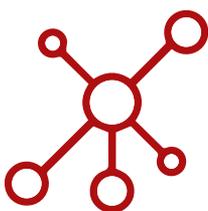
► PROMOUVOIR LE VOLONTARIAT AUPRÈS DES EMPLOYEURS



21. CRÉER UNE COMMUNICATION SPÉCIFIQUE À CHAQUE TYPOLOGIE D'EMPLOYEURS

Des supports adaptés aux employeurs publics et privés **seront conçus et diffusés** afin d'expliquer les conditions de l'engagement volontaire et de présenter les contreparties proposées.

► Réalisation 2019



22. COMMUNIQUER AU SEIN DES RÉSEAUX EMPLOYEURS

Le développement de relations de proximité au sein des réseaux employeurs **favorisera la promotion du volontariat et des possibilités de conventions.** La priorité sera donnée aux secteurs où la disponibilité opérationnelle est en difficulté.

► Réalisation 2020

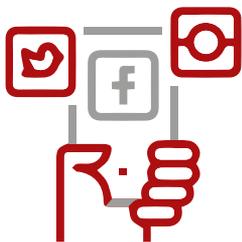


La convention de formation conclue avec les Chantiers de l'Atlantique bénéficie à dix-sept sapeurs-pompiers.



©Frédéric Léguillier

► PROMOUVOIR LE VOLONTARIAT AUPRÈS DU GRAND PUBLIC



23. SENSIBILISER LES RECRUES POTENTIELLES EN CRÉANT UNE COMMUNICATION ADAPTÉE À LA PLURALITÉ DES PUBLICS ET À LEUR DIVERSITÉ

Des **supports de communication ciblés seront créés** afin de favoriser la diversité du recrutement.

Des **partenariats seront mis en place avec les associations et les réseaux correspondants** : agriculteurs, artisans, femmes, jeunes, quartiers...

► Réalisation 2020

► PARTAGER LES PRATIQUES



24. RECENSER PUIS COMMUNIQUER LES ACTIONS RÉALISÉES PAR LES CENTRES

La création d'**une boîte à idées favorisera le partage des succès.**

► Réalisation 2020

CALENDRIER PRÉVISIONNEL

2019-2020-2021



2019
Développer
les conventions pour
l'accueil des enfants
(Engagement n°1)



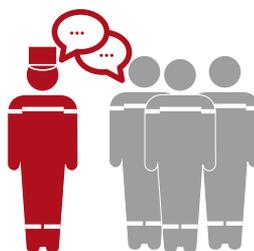
2019
Informers les employeurs
de l'engagement et
du conventionnement
(Engagement n°2)



2019
Favoriser
la réussite aux
stages grâce
à un tutorat
(Engagement n°4)



2019
Etablir les règles
de recrutement
concertées entre
Écoles de JSP
et chefs de centre
(Engagement n°12)



2019
Accentuer les contacts
entre la hiérarchie
et les centres
(Engagement n°14)



2019
Développer
la Validation
des Acquis de
l'Expérience (VAE)
(Engagement n°17)



2019
Conventionner
les SPV employés
au sein des collectivités
(Engagement n°7)



2019
Informers les chefs de centre
des doubles-appartenances
potentielles
(Engagement n°8)



2019
Développer
le mécénat
(Engagement n°18)



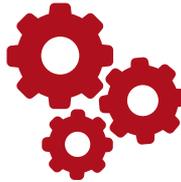
2019
Décerner un label
départemental
(Engagement n°19)



2019
Créer une communication
spécifique à chaque
typologie d'employeurs
(Engagement n°21)



2020
Développer
la formation à distance
(Engagement n°5)



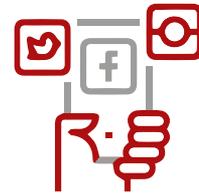
2020
Recenser et partager
les modèles de fonctionnement
opérationnel
(Engagement n°9)



2020
Faciliter l'accès des SPV
au logement ou à la propriété
(Engagement n°10)



2020
Recenser puis communiquer
les actions réalisées
par les centres
(Engagement n°24)



2020
Sensibiliser les recrues potentielles
en créant une communication
adaptée à la pluralité des publics
et à leur diversité
(Engagement n°23)



2021
Témoigner
de la reconnaissance
au conjoint
(Engagement n°3)



2021
Adapter les sessions
de formation aux
disponibilités des SPV
(Engagement n°6)



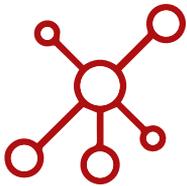
2020

Favoriser l'emploi des SPV
dans chaque commune,
siège de CIS
(Engagement n°11)



2020

Reconnaître et mettre
à profit les compétences
(Engagement n°15)



2020

Communiquer au sein
des réseaux employeurs
(Engagement n°22)



2020

Créer du lien
avec les employeurs
(Engagement n°20)



2021

Favoriser l'harmonisation
du fonctionnement
des écoles
(Engagement n°13)



2021

Définir des critères et des marques
de reconnaissance
(Engagement n°16)



Service départemental d'incendie et de secours de Loire-Atlantique

ZAC de Gesvrine | 12, rue Arago BP 4309 | 44243 La Chapelle-sur-Erdre Cedex

☎ 02 28 09 81 00 | 🌐 www.sdis44.fr | 📘 @SDIS44 officiel | 📺 @SDIS44