



Service Départemental d'incendie et de Secours
de Meurthe-et-Moselle

2025-2027

PLAN D' ACTIONS VOLONTARIAT



3 GRANDS AXES

16 OBJECTIFS

106 ACTIONS





Le volontariat est au cœur de notre modèle de sécurité civile et incarne un engagement citoyen fort et indispensable à la couverture opérationnelle du département de Meurthe-et-Moselle. Face aux enjeux de fidélisation et de disponibilité, notre responsabilité est de continuer d'agir en faveur de la promotion et de la fidélisation du volontariat.

Ainsi, ce plan traduit une volonté politique claire de notre établissement pour garantir, dans la durée, un service public de secours efficace et de proximité sur l'ensemble de la Meurthe-et-Moselle.

Bernard Bertelle, président du conseil d'administration du SDIS 54



Ce plan d'actions volontariat est le fruit d'un travail collectif, fondé sur l'écoute des territoires et sur une analyse partagée des défis actuels. Il engage l'établissement dans une stratégie structurée et ambitieuse pour consolider la ressource humaine que représentent nos sapeurs-pompiers volontaires.

Notre engagement est de créer les conditions favorables à un volontariat durable, attractif et pleinement reconnu.

Colonel hc Jean-Philippe Gueugneau, directeur départemental des Services d'Incendie et de Secours de Meurthe-et-Moselle, chef de corps



Quelques chiffres des effectifs (chiffres au 01/01/2025)

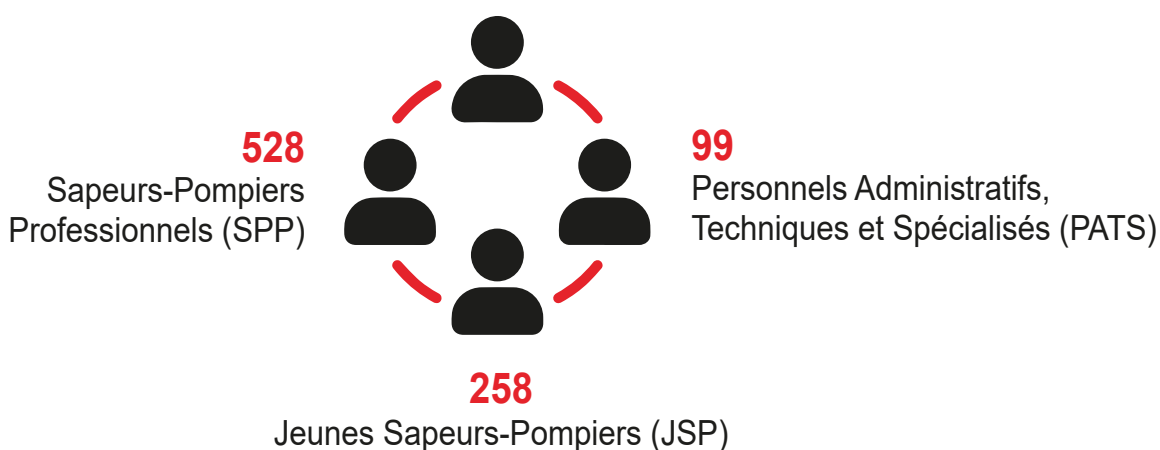
1 889 Sapeurs-Pompiers Volontaires (SPV) dont **20 %** de femmes

Moyenne d'âge : **34 ans**

Volontaires ayant un **double statut** : 149 SPP, 13 PATS, 4 ESC* et 1 JSP

Sur les 68 centres du département : **54** sont uniquement composés de SPV

En 2024, le taux de durée d'engagement des SPV sur intervention s'élevait à **54,2%**



Préambule



Une dynamique collective pour fidéliser et développer le volontariat

Les sapeurs-pompiers volontaires jouent un rôle important dans notre modèle de sécurité civile en assurant une aide précieuse et complémentaire à notre maillage territorial.

Malgré un plan national pour le volontariat (2019-2021), notre SDIS n'échappe pas aux difficultés que rencontrent la plupart des SDIS ; c'est à dire une ressource de SPV fragile et un engagement qui a évolué face aux évolutions sociétales depuis la sortie de la crise sanitaire. Ainsi, l'effectif de sapeurs-pompiers volontaires est de 1 889 SPV au 01/01/2025.

Le plan d'actions volontariat qui s'est construit collectivement à partir des territoires a été présenté en fin d'année au Comité Consultatif Départemental des Sapeurs-Pompiers Volontaires (CCDSPV), puis validé par le conseil d'administration le 20 décembre 2024. Il comprend 3 axes stratégiques, 31 objectifs et 106 actions. Il a pour objectif de redonner une dynamique d'engagement et de fidélisation pour conforter notre ressource de sapeurs-pompiers volontaires et continuer à garantir une réponse opérationnelle de proximité la plus efficace possible.

Aussi, ce document de quelques pages a pour but de présenter l'ensemble des actions qui seront mises en œuvre avec méthodologie durant les 3 prochaines années.

PAGE 03 - Préambule

PAGE 04 - Sommaire

PAGE 05

AXE 1 - Renforcer le volontariat dans les CIS du département

- 1.1 Formaliser et afficher la nouvelle politique départementale du développement et du management du volontariat
- 1.2 Atteindre les effectifs cibles dans les CIS
- 1.3 Considérer le sous-emploi des SPV comme un facteur de démotivation important : Optimiser l'engagement prompt secours et des centres à potentiel opérationnel journalier à 4 sur l'ensemble du département
- 1.4 Faire de la jeunesse un vivier permanent et une force pour le SDIS

PAGE 09

AXE 2 - Améliorer nos capacités de communication

- 2.1 Renforcer et diversifier les supports de communication
- 2.2 Adapter la stratégie de communication pour l'orienter davantage vers le développement du volontariat et en mesurer son efficacité
- 2.3 Développer et fidéliser les liens avec les employeurs privés et publics
- 2.4 Promouvoir les activités du SDIS et de l'engagement de sapeurs-pompiers volontaires

PAGE 12

AXE 3 - Encourager une nouvelle culture managériale du volontariat

- 3.1 Créer une architecture documentaire propre au management du volontariat sur le portail Intranet
- 3.2 Mettre à jour les documents structurants
- 3.3 Rendre l'engagement souple et adaptable aux profils de chacun
- 3.4 Adapter le management à la spécificité du volontariat
- 3.5 Conforter le lien fédérateur entre les amicales et les CIS du département
- 3.6 Faire de l'intégration un enjeu majeur de recrutement
- 3.7 Faciliter les process et démarches de recrutement
- 3.8 Poursuivre le développement de la culture de la santé sécurité au sein des CIS

PAGE 14 - Conclusion

4 OBJECTIFS

15 SOUS-OBJECTIFS

RENFORCER

LE VOLONTARIAT DANS LES CIS DU DÉPARTEMENT



OBJECTIF 1 - Formaliser et afficher la nouvelle politique départementale du développement et du management du volontariat

OBJECTIF 2 - Atteindre les effectifs cibles dans les CIS

1.2.1 Concentrer les efforts sur les centres en difficultés

OBJECTIF 3 - Considérer le sous-emploi des SPV comme un facteur de démotivation important : Optimiser l'engagement prompt secours et des centres à potentiel opérationnel journalier à 4 sur l'ensemble du département

1.3.1 Considérer l'engagement opérationnel comme facteur de motivation

1.3.2 Fidéliser l'engagement des sapeurs-pompiers volontaires

1.3.3 Capitaliser les compétences en donnant des perspectives aux SPV rencontrant des difficultés dans leur parcours ou emplois

1.3.4 Encourager les collectivités territoriales à recruter des employés SPV permettant de développer le potentiel opérationnel journalier

1.3.5 Explorer les nouvelles ressources (de nouveaux viviers) pour susciter de nouvelles vocations

OBJECTIF 4 - Faire de la jeunesse un vivier permanent et une force pour le SDIS

1.4.1 Encourager le développement de la filière des Jeunes Sapeurs-Pompiers sur le département afin de doubler le recrutement

1.4.2 Permettre la création de cadets de la sécurité civile dans les territoires en vue de créer des vocations dès l'âge de 16 ans

1.4.3 Développer les valeurs de citoyenneté et d'engagement en pérennisant le recrutement d'Engagés de Service Civique (ESC)

1.4.4 Développer les valeurs de citoyenneté et d'engagement en étudiant la possibilité d'intégrer le SDIS au Service National Universel (SNU)

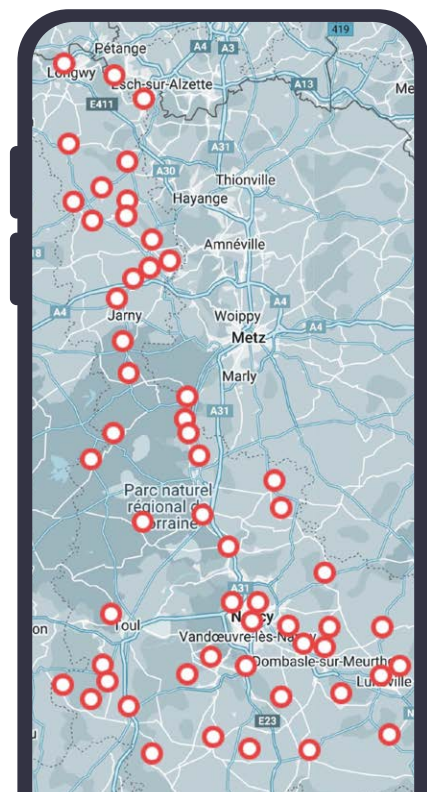
1.4.5 Développer et organiser l'accueil par les groupements et l'État-Major de stagiaires notamment pour les classes de 3ème, seconde ou bac pro

1.4.6 Attirer les étudiants en lien avec l'université de Lorraine pour s'engager comme SPV

1.4.7 Cibler la participation du SDIS vers des forums d'orientation ou métiers les plus porteurs pour le développement du volontariat

1.4.8 Professionnaliser le développement du volontariat : intégrer dans l'organigramme du SDIS une branche dédiée au développement du volontariat

1.4.9 Se rapprocher de l'université de Lorraine ou de l'ICN pour effectuer des partenariats sur la recherche d'innovations humaines, sociales et technologiques pour continuer à améliorer nos pratiques



LES 43 ACTIONS DE L'AXE 1

RENFORCER LE VOLONTARIAT DANS LES CIS DU DÉPARTEMENT

OBJECTIF 2

» 1.2.1 Concentrer les efforts sur les centres en difficulté

01. Réaliser un plan individualisé au travers d'un diagnostic objectif s'appuyant sur un état des lieux précis
02. Accompagner les manageurs pour mettre en œuvre le plan d'accompagnement

OBJECTIF 3

» 1.3.1 Considérer l'engagement opérationnel comme facteur de motivation

01. Redéfinir les contours de l'astreinte/garde en définissant les bonnes pratiques afin d'aider les centres à mieux organiser la permanence opérationnelle et à mutualiser la ressource disponible dans les bassins
02. Permettre d'alerter les SPV disponibles dans leur centre isolément au profit du véhicule d'un centre voisin (SPV alertés sur des multi-centres)
03. Permettre l'engagement de SP isolés pour les missions de Secours et Soins d'Urgence à Personne (SSUAP) avec détresse vitale
04. Vérifier et modifier les secteurs prompt secours pour favoriser un engagement au plus juste
05. Permettre le déclenchement en renfort systématiquement des personnels le plus proche en adaptant l'algorithme ARTEMIS (complément d'engin, renfort CA, renfort spé)
06. Revoir les natures d'interventions qui justifient l'engagement de l'Infirmier Sapeur-Pompier (ISP) de proximité
07. Intégrer le prompt secours dans l'inter SGO (système d'alerte) avec le SDIS 57 afin de permettre l'engagement des CIS de proximité par le SDIS 57
08. Rechercher des natures d'interventions susceptibles de faire l'objet d'un engagement autonome au départ à l'image des CIS de proximité engagés désormais seuls pour les relevages simples
09. Systématiser la validation des modules de Formation de Maintien des Acquis (FMA) lors des manœuvres départementales ou inter-centres et lors d'interventions spécialisées spécifiques
10. Intégrer l'objectif de remplacement progressif des Fourgons d'Intervention Léger (FIL) par des engins plus adaptés du type Véhicules de Première Intervention (VPI 4,5T)

» 1.3.2 Fidéliser l'engagement des sapeurs-pompiers volontaires

01. Se renseigner systématiquement lors du recrutement pour toute possibilité de signature d'une convention employeur ou garderie
02. Systématiser l'envoi d'un courrier dématérialisé de recrutement lors de la phase finale de l'engagement d'un nouveau SPV (signé par le DDSIS)
03. Systématiser l'envoi d'un courrier de remerciements pour un SPV avec un engagement SPV > 15 ans signé du DDSIS et PCASDIS
04. Présenter un tableau de bord à chaque CCDSPV avec le bilan des effectifs départementaux des SPV
05. Créer un réseau avec les bailleurs sociaux et les maires pour développer l'accès au logement social pour les SPV identifiés
06. Développer le COWORKING pour les SPV agents du SDIS 54 (multi-centres) ou agents extérieurs au SDIS pour améliorer la disponibilité
07. Améliorer l'accompagnement des sapeurs pompiers accidentés
08. S'assurer de la prise en compte des dépenses liées aux insignes d'appartenance aux différentes spécialités lors de la préparation budgétaire

» 1.3.3 Capitaliser les compétences en donnant des perspectives aux SPV rencontrant des difficultés dans leurs parcours ou emplois

01. Permettre aux SPV en restriction d'aptitude de participer aux activités fonctionnelles, logistiques du SDIS ou intergénérationnelles dans un cadre défini (Nb H, Années limitées). Dresser un inventaire de nos besoins et arrêter les missions
02. Proposer un parcours qualifiant qui offre des perspectives aux chefs de centre exerçant depuis plusieurs années des fonctions managériales

LES 43 ACTIONS DE L'AXE 1

RENFORCER LE VOLONTARIAT DANS LES CIS DU DÉPARTEMENT

» 1.3.4 Encourager les collectivités territoriales à recruter des employés SPV permettant de développer le POJ en journée

01. Présenter aux personnels administratifs et techniques qui intègrent le SDIS l'engagement de sapeur-pompier volontaire sur le département
02. Faire connaître les compétences de nos SPV auprès des collectivités et diffuser leurs offres d'emploi en interne
03. Systématiser la prise en charge des accidents pour les communes de moins de 10 000 habitants

» 1.3.5 Explorer les nouvelles ressources (de nouveaux viviers) pour susciter de nouvelles vocations

01. Adapter le périmètre des zones de recrutement
02. Permettre le recrutement exceptionnel de futurs SPV employés par une collectivité ou une entreprise se trouvant hors zone de recrutement
03. Présenter le volontariat aux entreprises privées ou collectivités territoriales en les invitant dans nos locaux (GQS ou autres)
04. Développer par bassin des 1/2 journées d'immersion pour découvrir le monde des SPV

OBJECTIF 4

» 1.4.1 Encourager le développement de la filière des Jeunes Sapeurs-Pompiers (JSP) sur le département afin de doubler le recrutement

01. Conforter le contrat d'objectifs avec l'Union Départementale des Sapeurs-Pompiers (UDSP) pour augmenter le nombre de sections de JSP (au minimum 1 section par bassin)
02. Valoriser le travail des animateurs JSP par une indemnisation (complète ou partielle)
03. Etudier une prise en charge des frais de déplacement pour les animateurs en lien avec l'UDSP
04. Incrémenter un forfait d'heures semestriel d'encadrement d'animateur JSP au compteur d'activité SPV
05. Remettre en place la prise en compte des FMFA pour les animateurs qui auront participé à l'enseignement des JSP sur le même thème
06. Permettre et organiser l'accès au CFSP et à son matériel aux différentes sections de JSP du département
07. Mettre à jour la procédure de recrutement des JSP pour conforter l'intégration dans le centre (100% des JSP4 recrutés dans le mois suivant l'obtention du brevet)
08. Favoriser l'affectation des VTP au plus proche des centres qui ont une section de JSP
09. Finaliser les lots matériels JSP
10. Prioriser les animateurs JSP pour les formations de spécialité dans le domaine de la formation

» 1.4.8 Professionnaliser le développement du volontariat : Intégrer dans l'organigramme du SDIS une branche dédiée au développement du volontariat

01. Ajouter un adjoint développement du volontariat au sein du BDSPV à temps plein
02. Créer au niveau des groupements territoriaux des postes de SPP chargés de planifier et d'organiser le développement du volontariat et de la citoyenneté sur les territoires (Renforcer et créer des postes dans chacun des groupements)
03. Mettre à jour l'organisation type des centres afin de rajouter un 6ème domaine réservé au développement du volontariat
04. Flécher le second poste d'adjoint dans les centres comme chargé notamment du développement du volontariat (OGRH pour les centres mixtes et 2ème adjoint dans les autres CIS)

FAIRE DE LA JEUNESSE UN VIVIER PERMANENT ET UNE FORCE POUR LE SDIS 54



4 OBJECTIFS

38 ACTIONS

AMÉLIORER

NOS CAPACITÉS DE COMMUNICATION

AXE
2

OBJECTIF 1

Renforcer et diversifier les supports de communication

OBJECTIF 2

Adapter la stratégie de communication pour l'orienter davantage vers le développement du volontariat et en mesurer son efficacité

OBJECTIF 3

Développer et fidéliser les liens avec les employeurs privés et publics

OBJECTIF 4

Promouvoir les activités du SDIS 54 et de l'engagement de sapeurs-pompiers volontaires



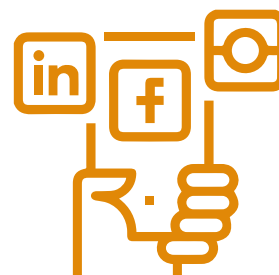
LES 38 ACTIONS DE L'AXE 2

AMÉLIORER NOS CAPACITÉS DE COMMUNICATION



OBJECTIF 1

01. Actualiser le slogan accrocheur pour le recrutement de SPV
02. Mettre à jour nos supports papiers (flyer, affiches) et banderoles sur le recrutement
03. Créer des flyers qui détaillent tous les métiers du SDIS (SPP-PATS-SPV)
04. Créer un support synthétique pour les employeurs sur les avantages et contraintes d'avoir un SPV (avantages employeurs, Ztaux et heures de sollicitation, avantage pour les étudiants et formation Sauveteur Secouriste du Travail (SST))
05. Renouveler le kit de communication des groupements territoriaux
06. Doter progressivement l'ensemble des centres d'un kakémono, de flyers, d'affiches et d'une banderole
07. Installer dans tous les centres un tableau d'affichage à l'extérieur en indiquant les infos recrutement et les coordonnées des contacts
08. Elaborer des vidéos courtes pour présenter le parcours d'engagement et les avantages de s'engager (les tests sportifs, les missions de secours, le parcours de formation, l'indemnisation, la Nouvelle Prestation de Fidélisation et de Reconnaissance (NPFR), les actions sociales des amicales)
09. Elaborer des podcasts pour présenter le parcours d'engagement
10. Créer un véhicule de communication pour la promotion de l'engagement citoyen
11. Reconstruire la page volontariat du site du SDIS54
12. Afficher sur les véhicules navettes, véhicules de liaison ou de transport, un flocage relatif au recrutement
13. Favoriser les bonnes pratiques en créant une boîte à idée sur le site intranet relative à la promotion du volontariat
14. Déployer au maximum la fierté d'appartenance au corps départemental avec la marque « Sapeurs-pompiers de Meurthe-et-Moselle »
15. Expérimenter la réalité virtuelle comme un outil de communication au recrutement



OBJECTIF 2

01. Intégrer dans l'organigramme du SDIS un groupe de communication spécifique au volontariat
02. Autoriser l'usage local des réseaux sociaux en les cadrant afin d'élargir leur type de réseaux sociaux et le volume de communication
03. Organiser la communication sur l'ensemble des réseaux ou autres vecteurs en direction du grand public
04. Former nos managers à communiquer dans les médias locaux de tout ordre
05. Faire du SPV un ambassadeur du recrutement (via un QR code ou lien à transmettre)
06. Mesurer l'efficacité de nos actions de communication en faveur du recrutement de SPV

LES 38 ACTIONS DE L'AXE 2

AMÉLIORER NOS CAPACITÉS DE COMMUNICATION



OBJECTIF 3

01. Développer des liens avec les chambres consulaires, ADMR et ADM
02. Mener une campagne de sensibilisation dirigée vers l'ensemble des communes du département où le SDIS peut recruter (mettre des flyers et affiches dans toutes les mairies, sur toutes les applis et proposition de réunion dans toutes les communes)
03. Présenter aux élus (puis à chaque renouvellement) et à leur Direction Général des Services (DGS) les avantages à recruter un SPV et à le conventionner
04. Mettre des flyers, affiches, panneau à message variable ou autres applis dans les mairies concernées
05. Organiser une cérémonie de remise de trophée pour mettre à l'honneur des employeurs publics et privés (suivant des indicateurs d'utilisation de la convention ou du nombre de SPV dans l'entreprise)
06. Créer un club employeur et le valoriser sur le site internet SDIS 54 et LinkedIn
07. Cibler et démarcher les entreprises qui ont un potentiel de SPV disponibles en journée
08. Envoyer un courrier à un employeur non conventionné lorsqu'un nouveau SPV est recruté au sein du SDIS 54
09. Systématiser l'envoi d'un courrier de remerciements aux employeurs qui ont signé une nouvelle convention
10. Systématiser l'envoi d'un bilan annuel récapitulant les missions opérationnelles ou formations de son employé

OBJECTIF 4

01. Organiser des opérations de communication coups de poing dans les bassins pour promouvoir l'engagement (Développer et accentuer notre visibilité)
02. Etablir un réseau d'employeurs pouvant proposer des stages et/ou alternances à nos jeunes SPV
03. Initier des rencontres avec les élus dans les CIS, Groupements ou Etat-Major pour présenter les différents services du SDIS et l'activité de sapeurs-pompiers
04. Permettre aux entreprises privées ou collectivités territoriales d'utiliser les infrastructures du SDIS54 afin de faire connaître notre institution et l'engagement de SPV
05. Créer des partenariats avec certaines équipes sportives départementales, régionales, nationales ou entreprises privées afin de promouvoir et faire parler davantage de l'engagement SPV
06. Travailler avec certains influenceurs sur les médias sociaux pour faire connaître le SDIS et l'activité de sapeurs-pompiers
07. Mener une campagne de communication en direction des familles de JSP pour susciter des engagements de SPV

8 OBJECTIFS

26 ACTIONS

ENCOURAGER

UNE NOUVELLE CULTURE MANAGÉRIALE DU VOLONTARIAT



OBJECTIF 1

Créer une architecture documentaire propre au management du volontariat sur le portail Intranet

OBJECTIF 2

Mettre à jour les documents structurants

OBJECTIF 3

Rendre l'engagement souple et adaptable aux profils de chacun

OBJECTIF 4

Adapter le management à la spécificité du volontariat

OBJECTIF 5

Conforter le lien fédérateur entre les amicales et les CIS du département

OBJECTIF 6

Faire de l'intégration un enjeu majeur du recrutement

OBJECTIF 7

Faciliter les process et démarches de recrutement

OBJECTIF 8

Poursuivre le développement de la culture de la santé sécurité au sein des CIS

LES 26 ACTIONS DE L'AXE 3

ENCOURAGER UNE NOUVELLE CULTURE MANAGÉRIALE DU VOLONTARIAT



OBJECTIF 3

01. Promouvoir le recrutement différencié suivant les missions opérationnelles du centre et suivant le profils des SPV
02. Sensibiliser les chefs de centre et adjoints à diversifier les modes d'engagement notamment SSUAP

OBJECTIF 6

01. Mieux prendre en compte les compétences individuelles du SPV avant formation (validation des acquis de l'expérience (VAE))
02. Redéfinir et accompagner la mise en place du tutorat
03. Redévelopper la préformation en centre pour les différents modules de la formation initiale
04. Revoir la mise en oeuvre de la 1/2 journée d'intégration comme le début du process d'intégration tutoré
05. S'appuyer sur les compétences personnelles ou professionnelles des SPV pour les mettre à profit du corps départemental (Conforter un outil informatique pour mieux connaître les compétences des SPV en dehors des fonctions opérationnelles)



OBJECTIF 4

01. Former les chefs de centre et adjoints sur les nouvelles approches managériales (générations X, Y, Z, alpha) et sur la gestion de conflits
02. Former les personnels sapeurs-pompiers dès le grade de sergent au management du volontariat et à la politique départementale
03. Définir la formation managériale à la prise de fonctions de chefs de centre et adjoints (rôle managérial, fonctionnement du SDIS et des services, lien avec l'amicale et UDSP)
04. Conforter un management déléгатif et participatif dans la gestion des CIS en s'appuyant sur l'organisation type des centres
05. Poursuivre l'accompagnement des chefs et adjoints par une FMPA annuelle associant l'ensemble des groupements fonctionnels (Chef de centre ou Adjoints)
06. Mettre à disposition des chefs de centre des indicateurs RH leur permettant de suivre et de piloter leurs ressources humaines et leur présenter
07. Développer une participation nationale à une veille technologique et expérimentale (intégrer des structures dédiées à l'expérimentation ex : Lab secours, atrakisis)
08. Recontacter les anciens SPV qui ont souhaité mettre un terme à leur engagement

OBJECTIF 7

01. Dématérialiser le dossier de recrutement des SPV (intégrer une nomenclature des compétences individuelles)
02. Créer un livret informatique d'accueil départemental informatisé avec un volet propre à chaque CIS (KIT du nouvel arrivant)
03. Elaborer un tableau de bord pour suivre l'accompagnement dans l'intégration des recrues et des acquisitions de compétences et mesurer l'efficacité du processus d'intégration



OBJECTIF 5

01. Renforcer les liens entre les amicales et les CIS au travers d'une convention cadre d'objectifs et de moyens en lien avec l'UDSP54
02. S'assurer de l'adhésion des nouveaux arrivants à l'amicale et au réseau de l'UDSP dès la 1ère année de l'engagement
03. Favoriser le lien avec les familles à la vie du CIS au travers des amicales

OBJECTIF 8

01. Renforcer le rôle du CCDSPV dans les analyses accidents concernant les SPV
02. Présenter en CCDSPV, une fois par an, un bilan de l'accidentologie des SPV avec proposition de plan d'actions si nécessaire
03. Réaliser des visites de centre hors gardes casernées avec une délégation du CCDSPV
04. Mettre en place des relais locaux pour développer la sécurité dans tous les CIS en astreinte
05. Effectuer un suivi des SPV en arrêt suite à un accident en service avec si besoin un accompagnement du Service de Santé et de Secours Médical (SSSM)

CONCLUSION



*Une **politique départementale** du développement et du management du volontariat qui formalise les lignes directrices des prochaines années afin de :*



Considérer l'activité opérationnelle comme la première source de motivation



Professionaliser les actions de développement du volontariat

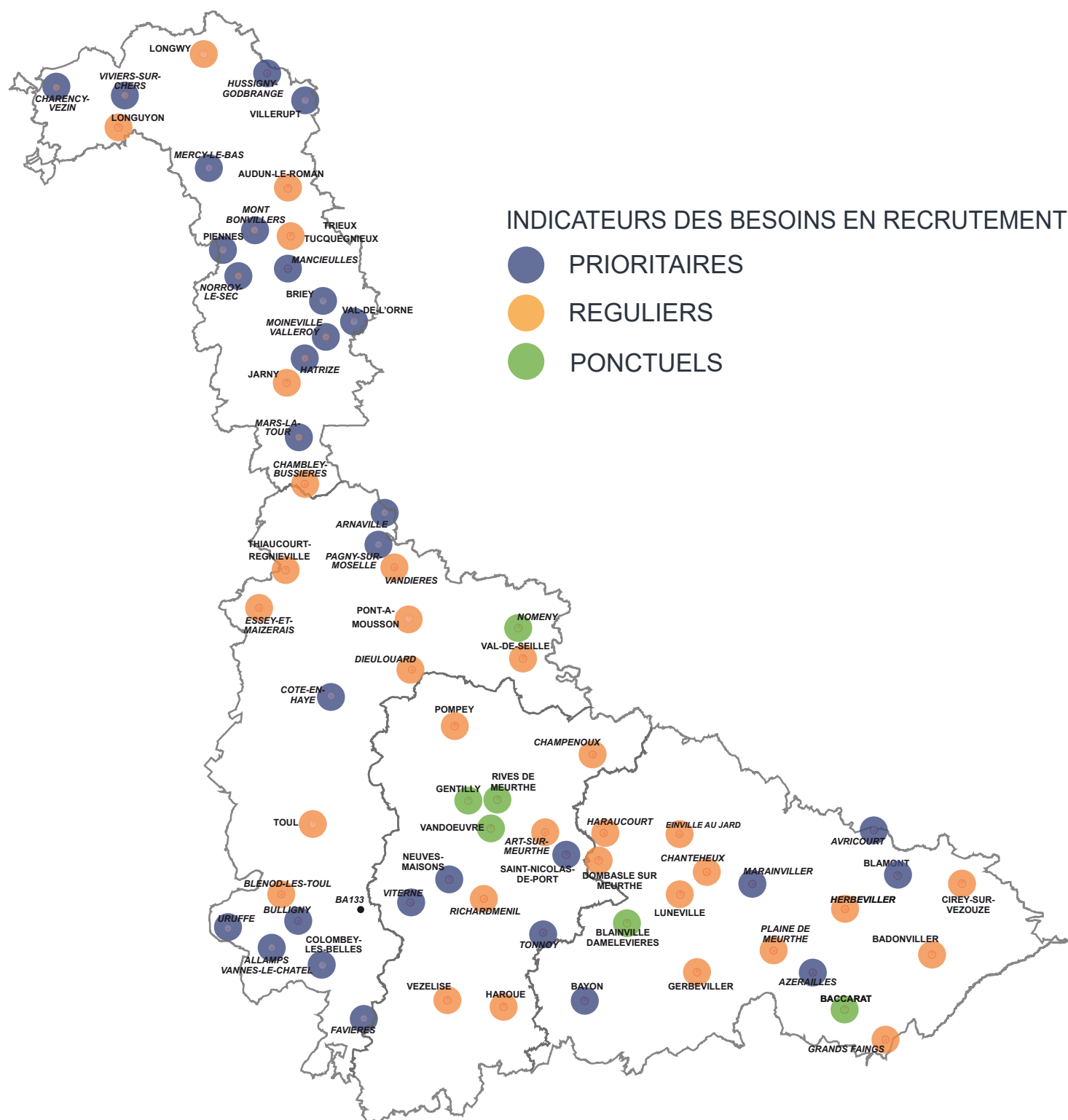


Développer une communication structurée et ciblée



Déployer une formation managériale départementale spécifique au volontariat à partir de la fonction de chef d'agrès un engin

Baromètre du recrutement de sapeurs-pompiers volontaires en Meurthe-et-moselle





Service Départemental d'incendie et de Secours de Meurthe-et-Moselle
46 rue du 8 mai 1945 - Quartier Kléber
54270 Essey-Lès-Nancy



www.sdis54.fr