

Audit sur le départ des sapeurs-pompiers volontaires au sein du SDIS 04

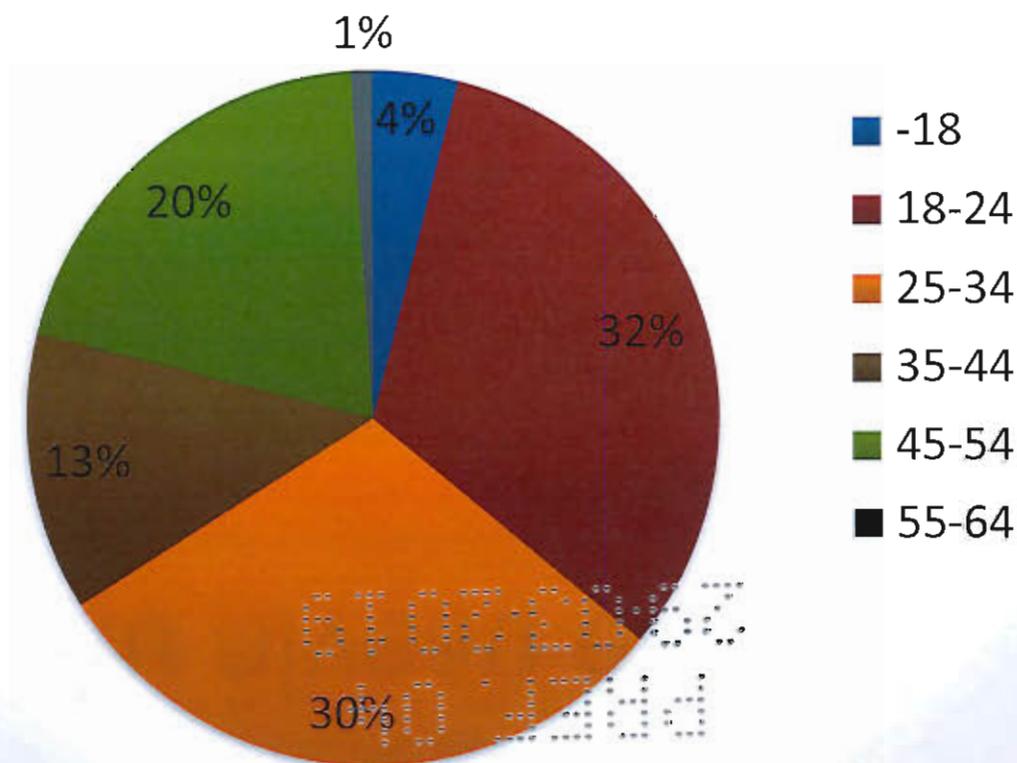
61022082
40 1344

Présentation de l'audit

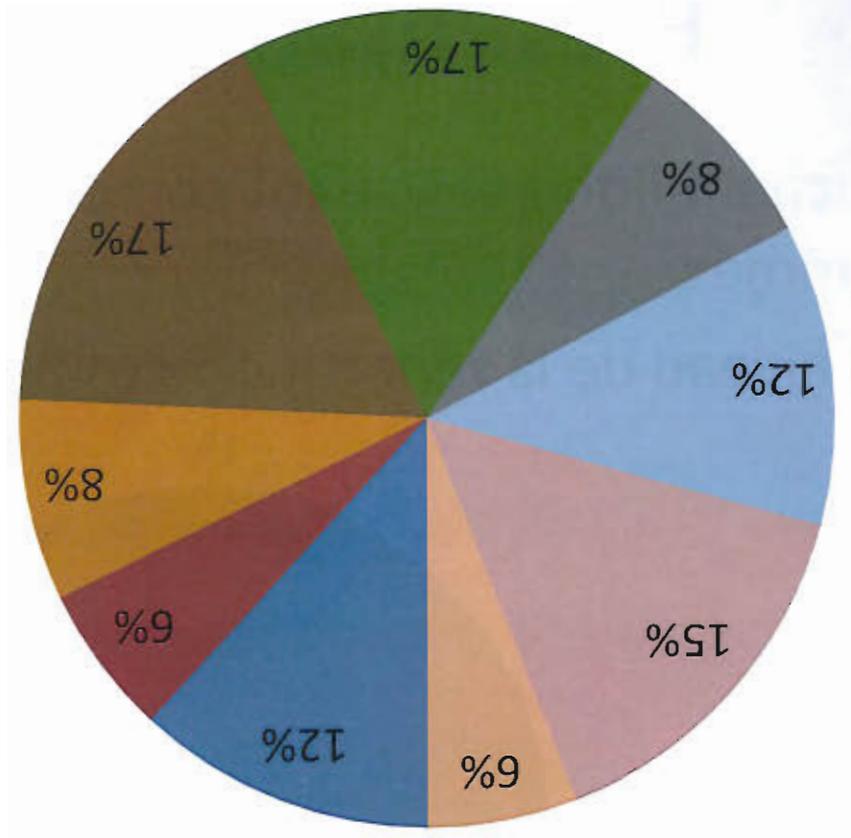
- Nombre de personnes contactées : 52 (base de données de 75 personnes). 45 démissionnaires, 22 radiés, 6 mutations, 2 cas particuliers.
- Durée moyenne de l'entretien : 13 minutes.
- Questions permettant d'établir leurs profils sociologiques, mais aussi de comprendre plus précisément les raisons de leurs départs en 'profondeur'.
- Aucun cas de harcèlement n'a été décelé.
- Pour rappel, une démission coûte au SDIS 1318€*Nombre d'année(s) d'engagement.

Présentation de l'échantillon

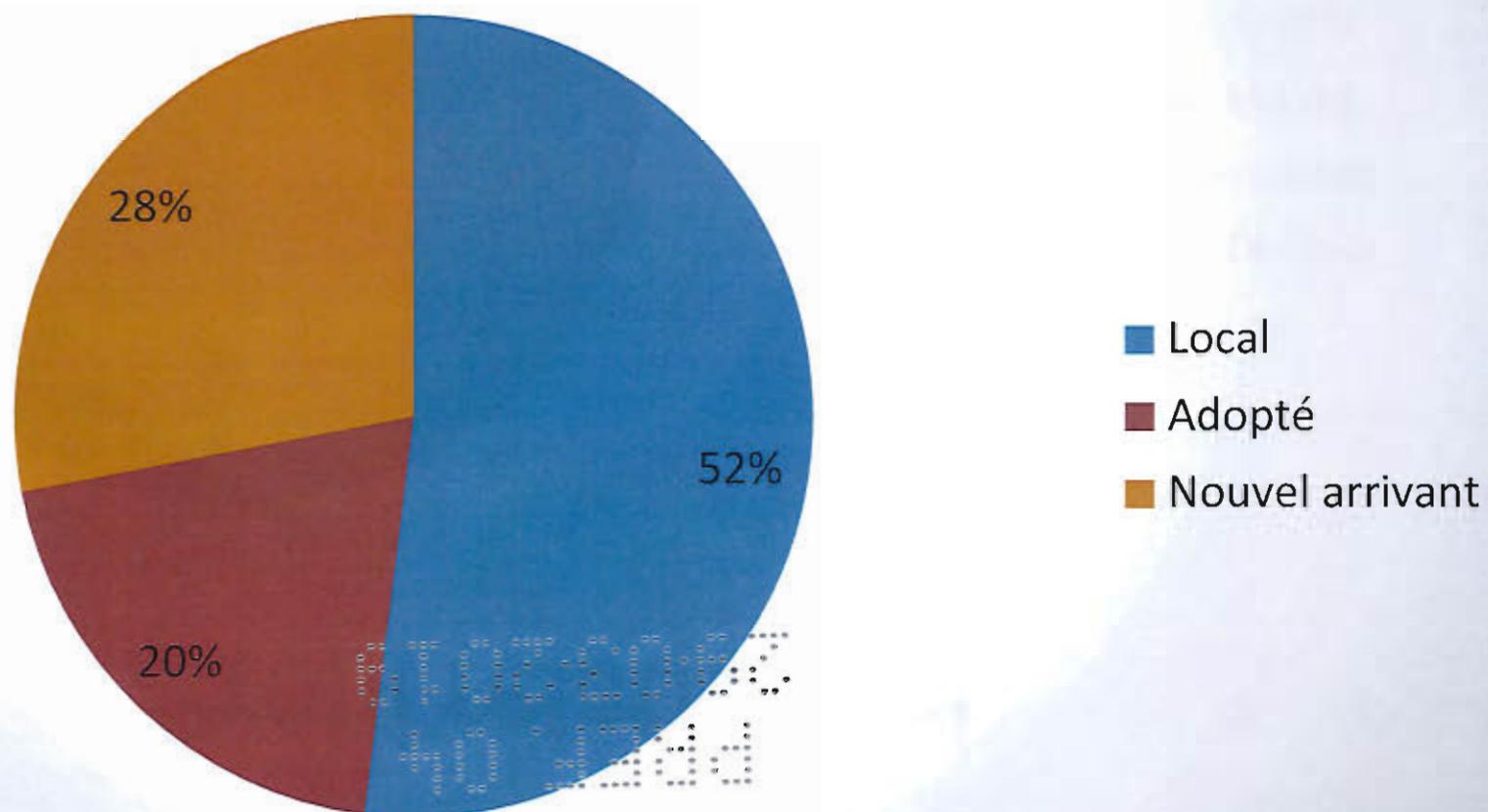
- L' échantillon analysé est composé de 23 femmes et 52 hommes
- Au niveau de la répartition des âges (ans) :



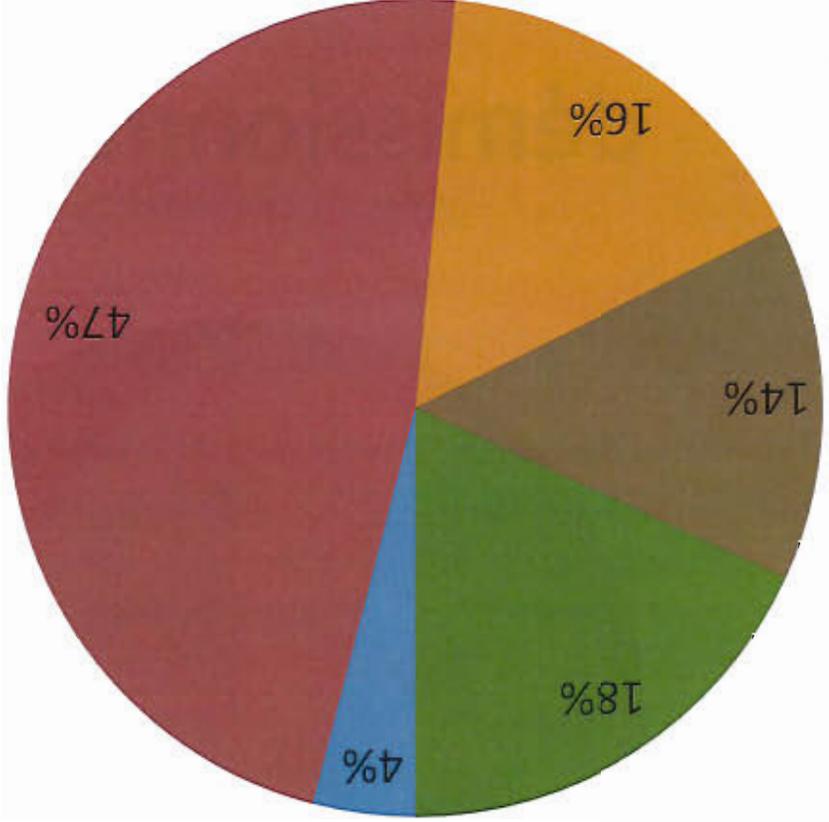
Au niveau emploi!



Profil résidentiel des SPV démissionnaires/radiés

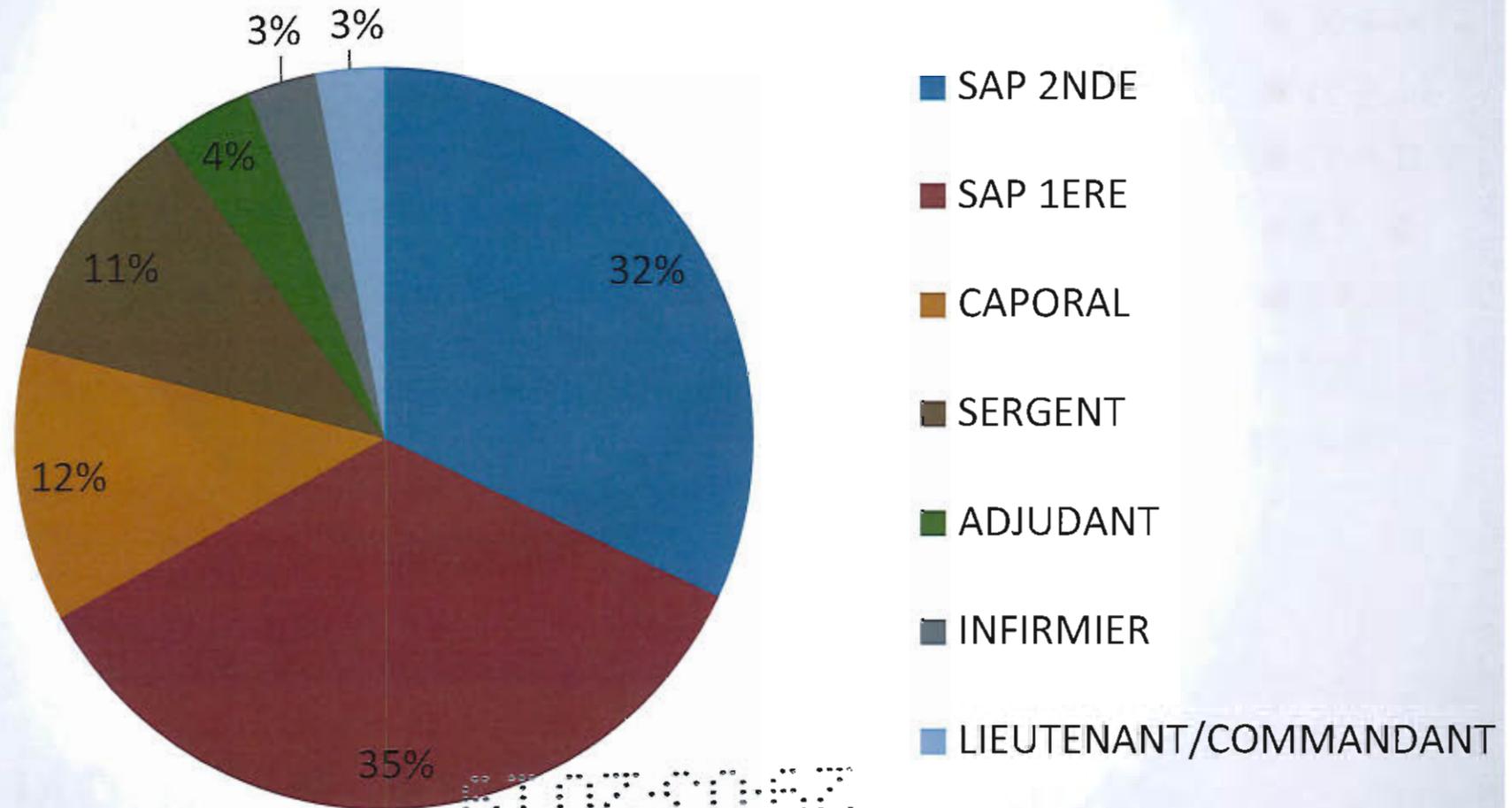


Profil relationnel

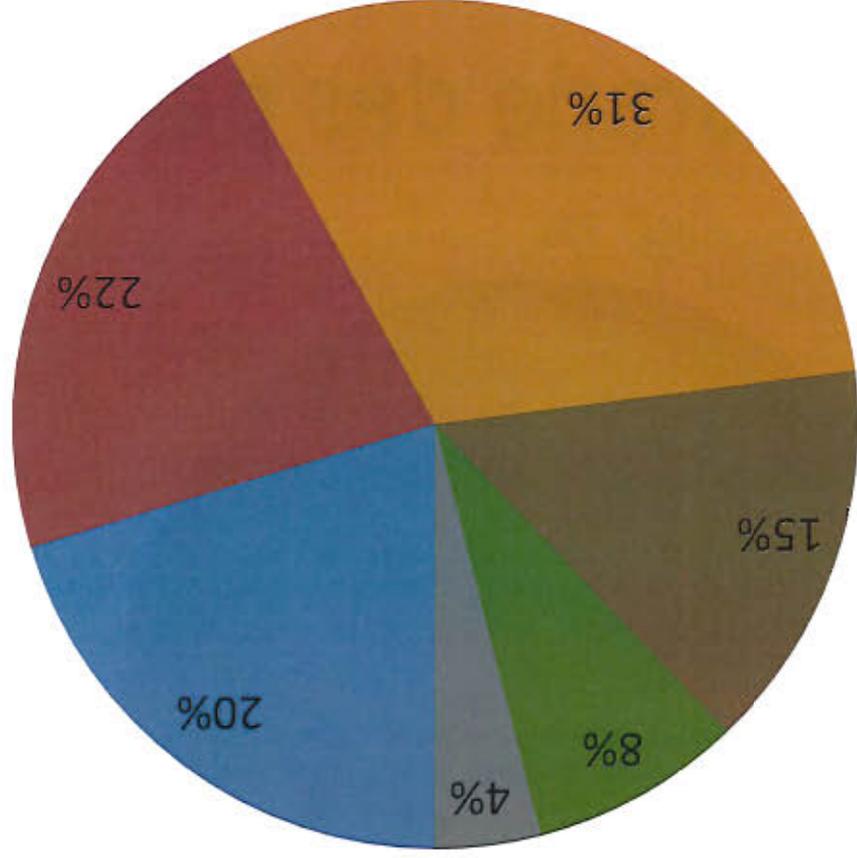


- Célibataire avec enfant
- Célibataire sans enfant
- En couple sans enfant
- En couple avec enfant
- Marié avec enfant

Grade des personnels

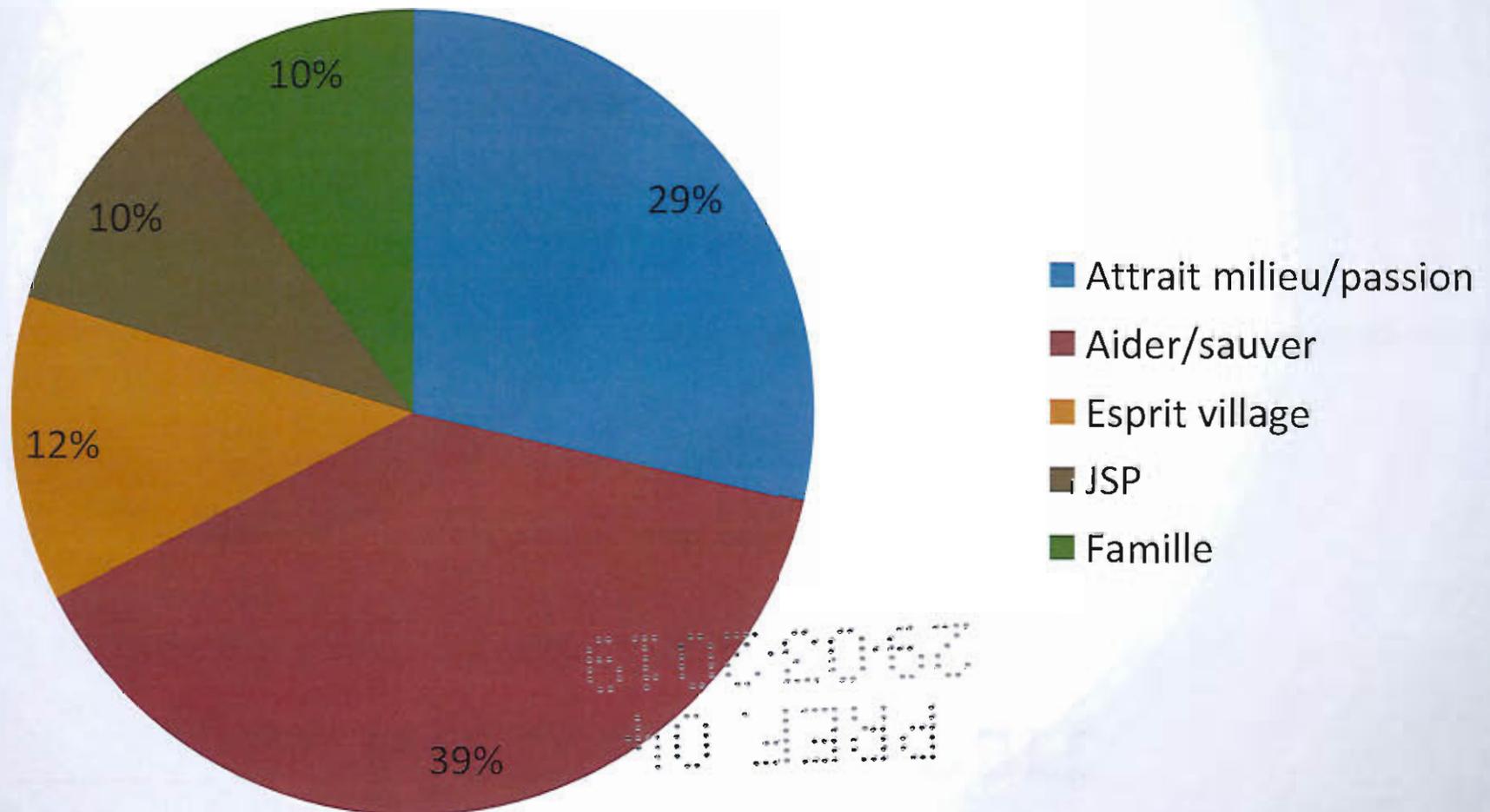


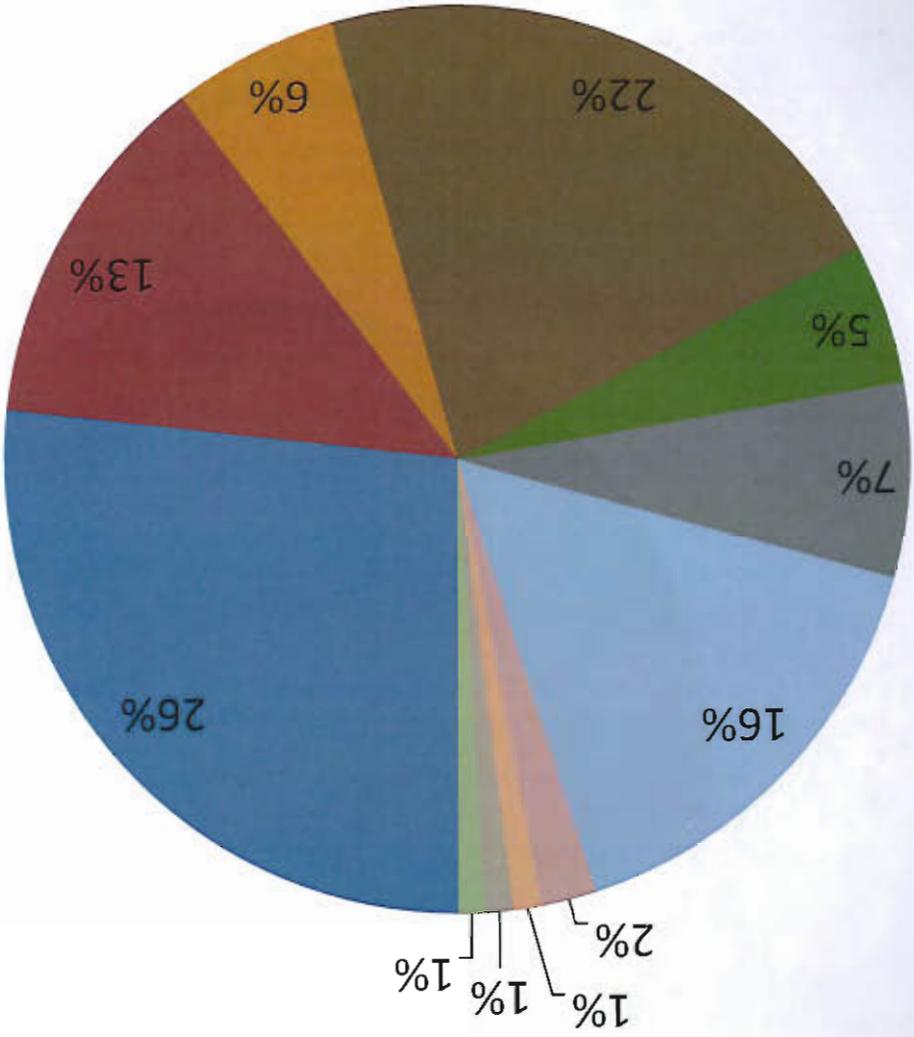
Nombre d'années de carrière



- 20 et +
 - 16 à 20
 - 11 à 15
 - 6 à 10
 - 2 à 5
 - 0 à 1
- (En ans)

Motivations à l'engagement

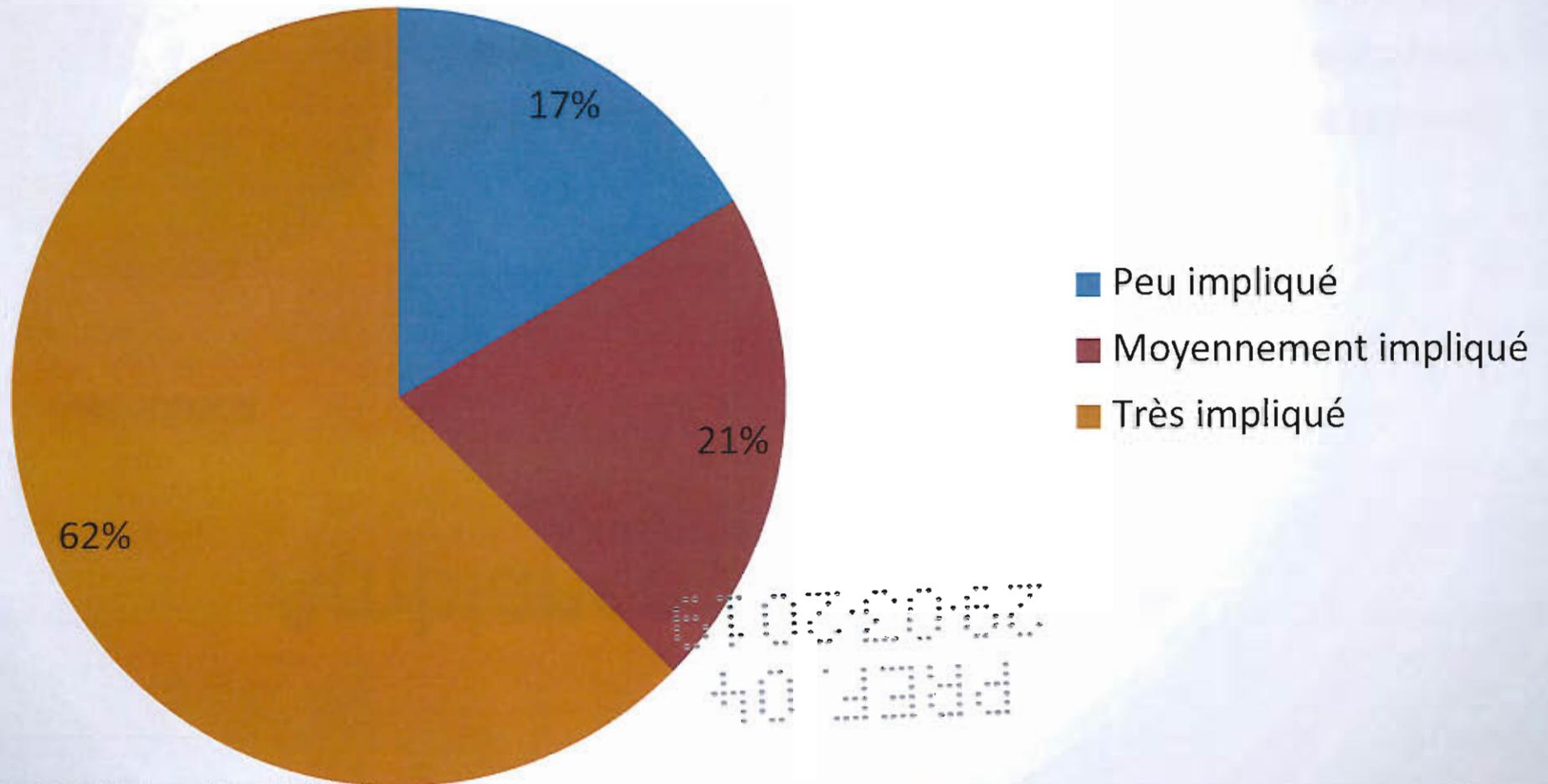




Motifs de départ

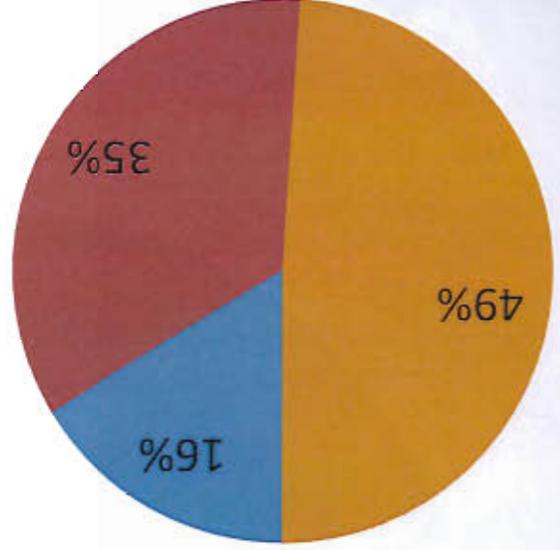
- Contrainte(s) pro
- Contrainte(s) perso
- Aspect financier
- Management (compréhension/écoute/accompagnement)
- Contrainte(s) physique/santé
- Pression excessive
- Ambiance/Intégration/Mentalité
- Faute
- Manque de reconnaissance
- Manque de professionnalisme
- Métier

Quel type de pompier étiez-vous?



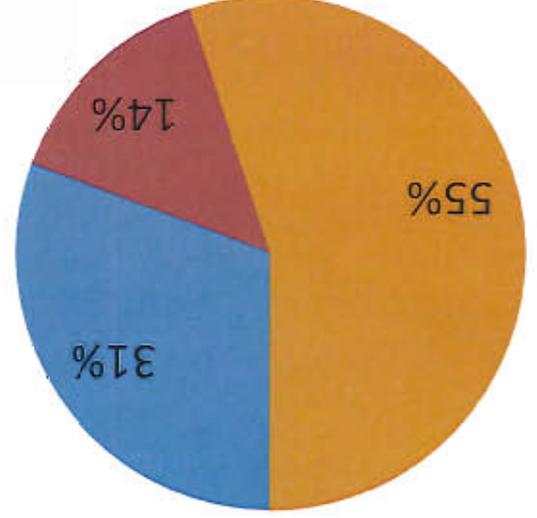
Ambiance / Mentalité

Ambiance



■ Bonne
■ Moyenne
■ Mauvaise

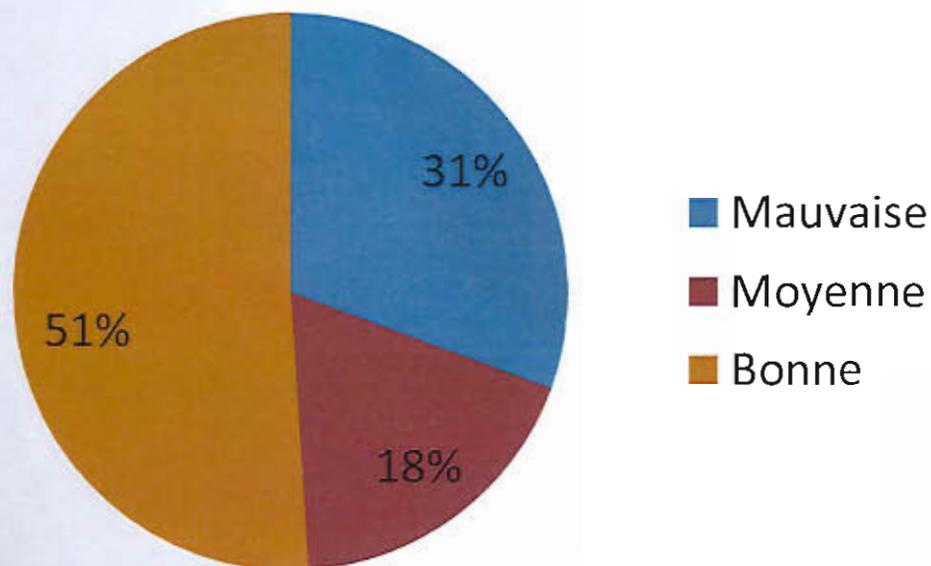
Mentalité



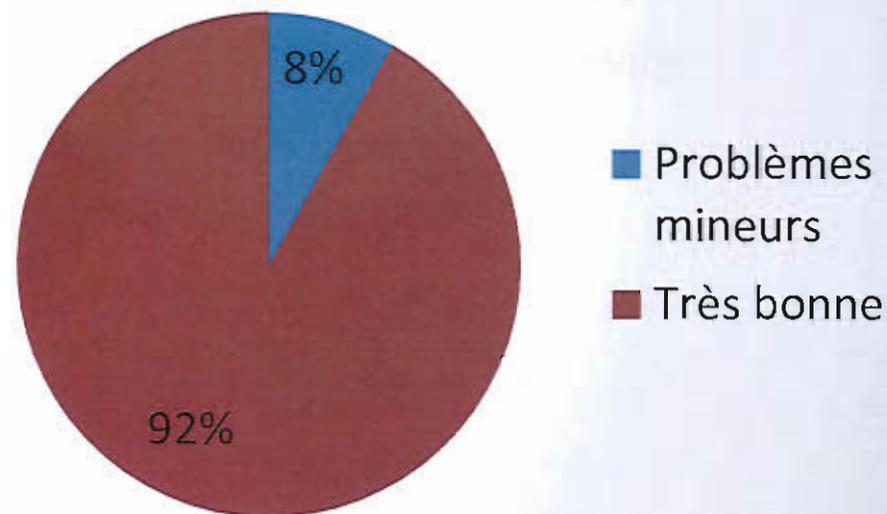
■ Bonne
■ Moyenne
■ Mauvaise

Gestion de la caserne - Organisation

Gestion

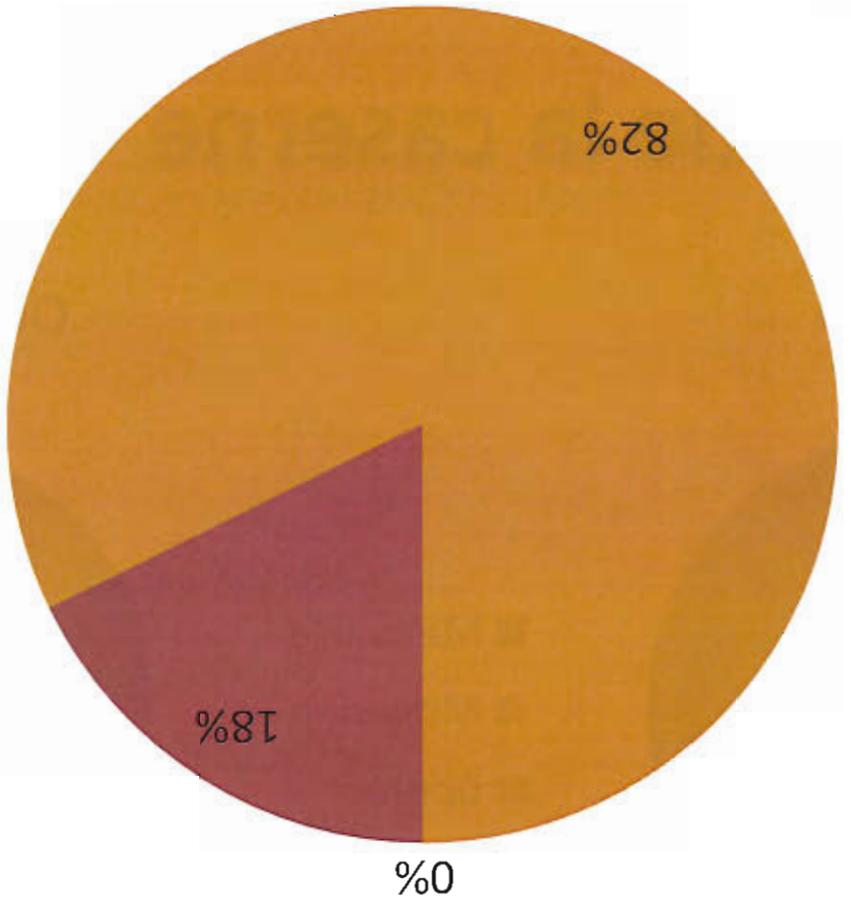


Organisation



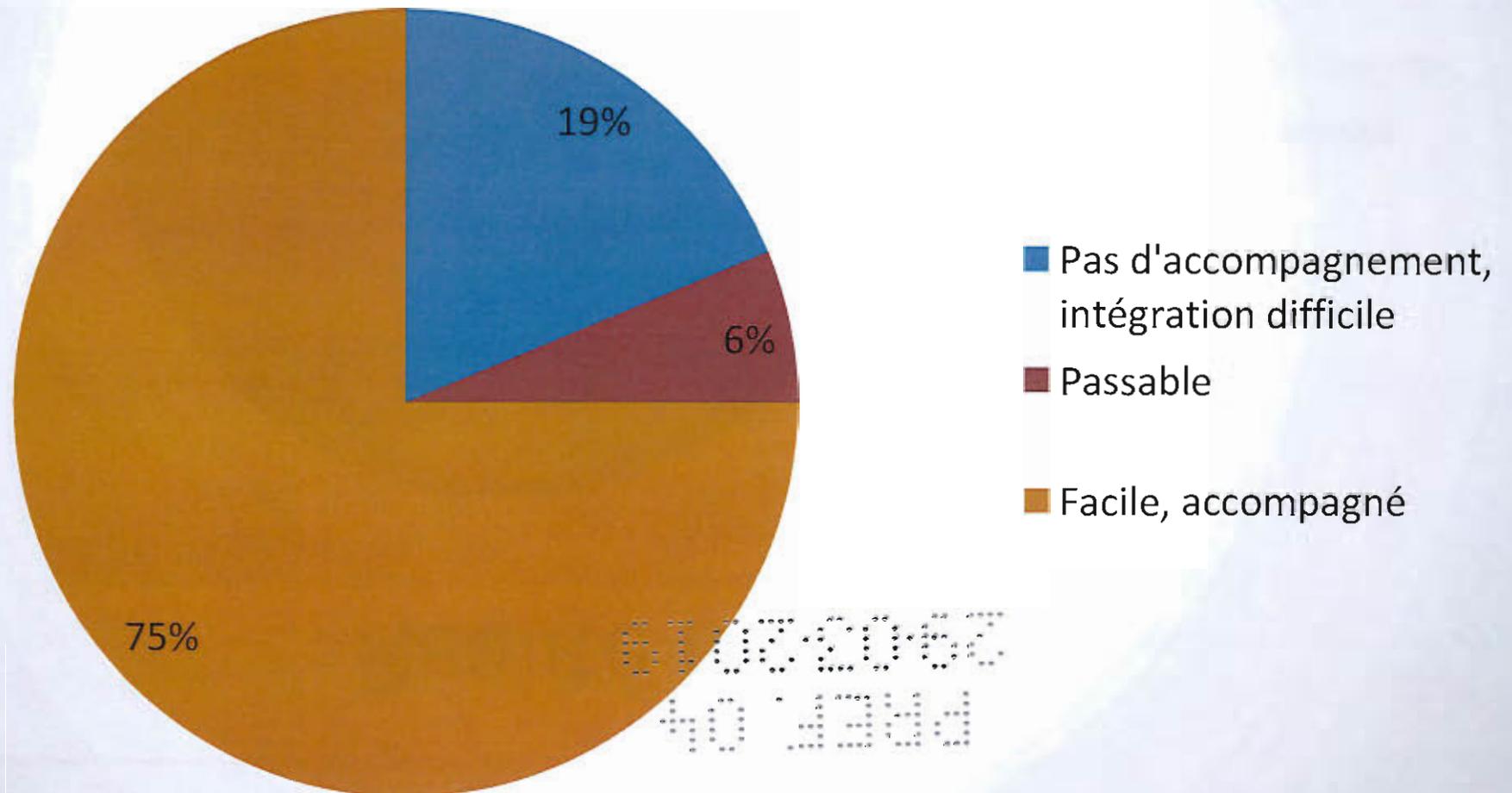
61072067
40 1344

Formation

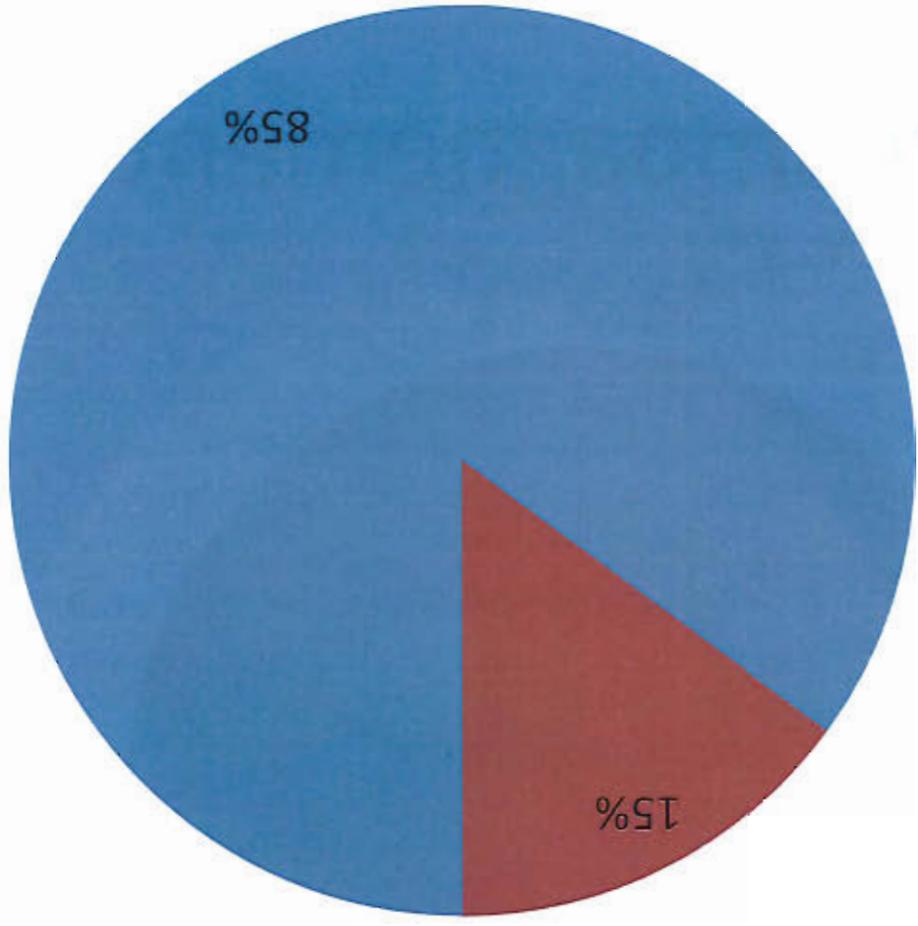


- Bonne
- Correcte
- Mauvaise

Accompagnement - Intégration

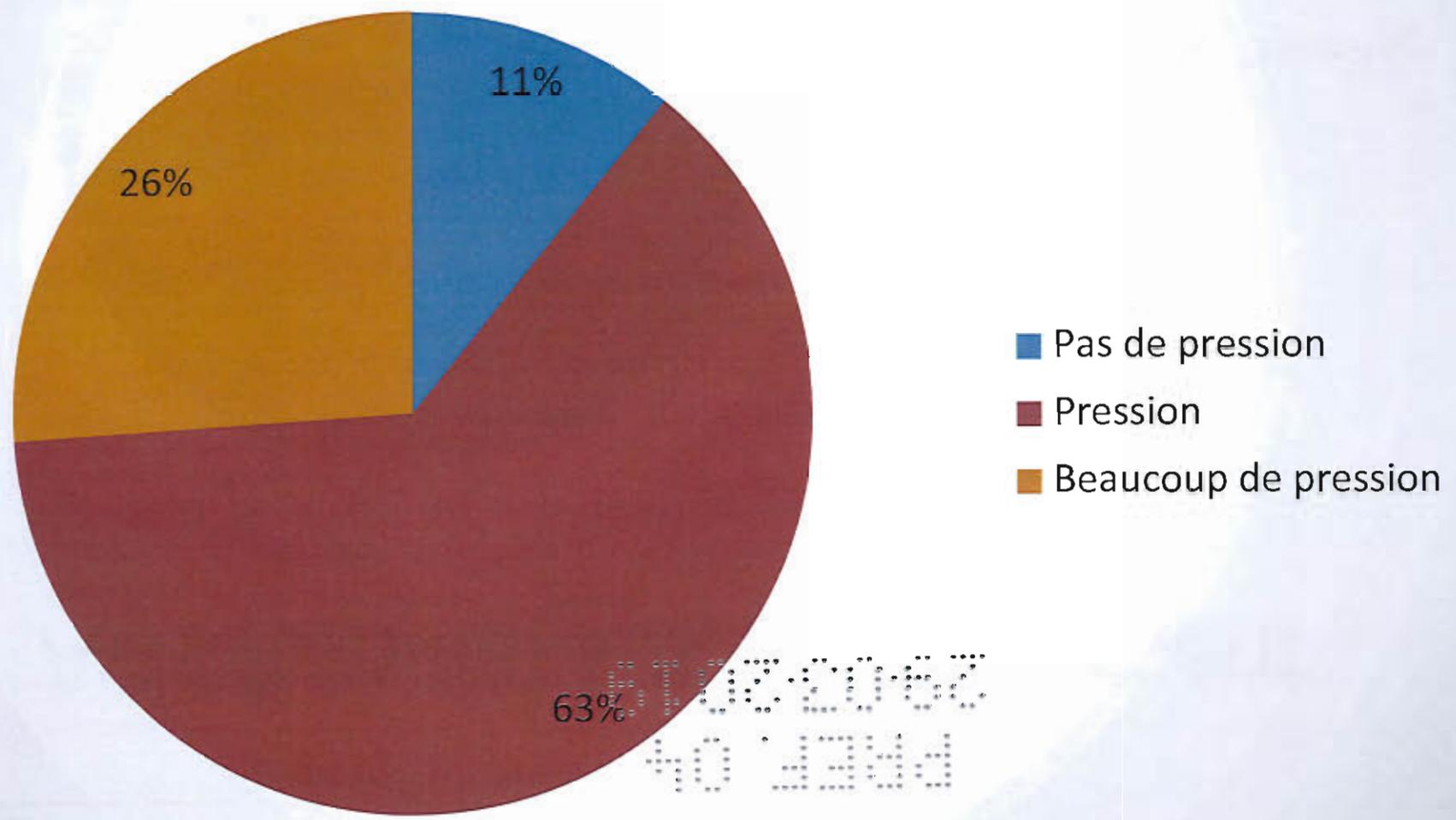


Réalité métier

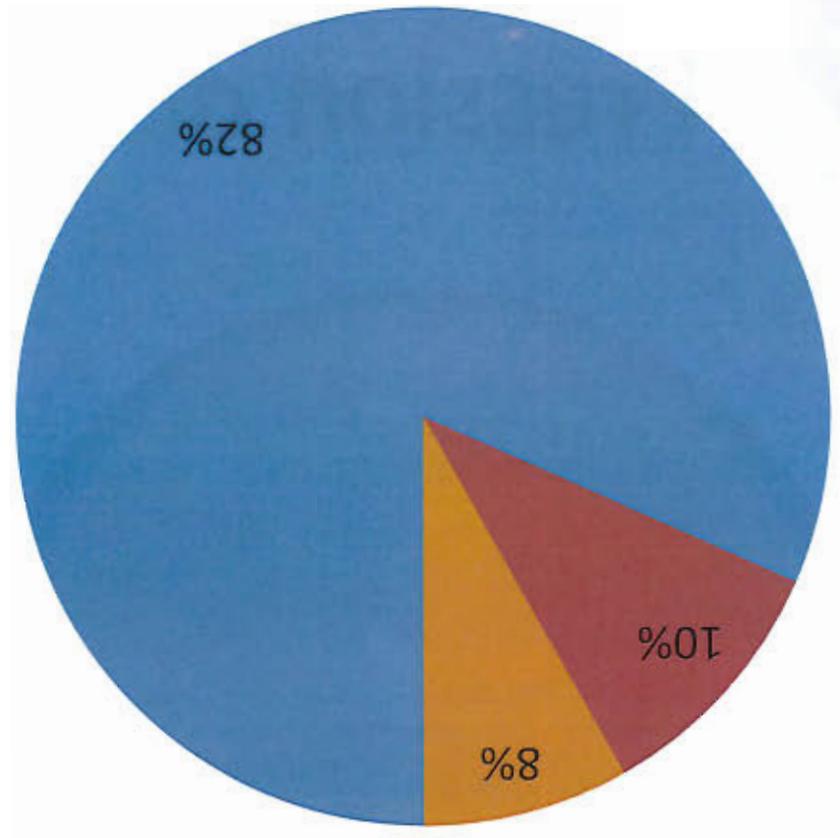


■ Cohérent
■ Pas cohérent

Pression disponibilités

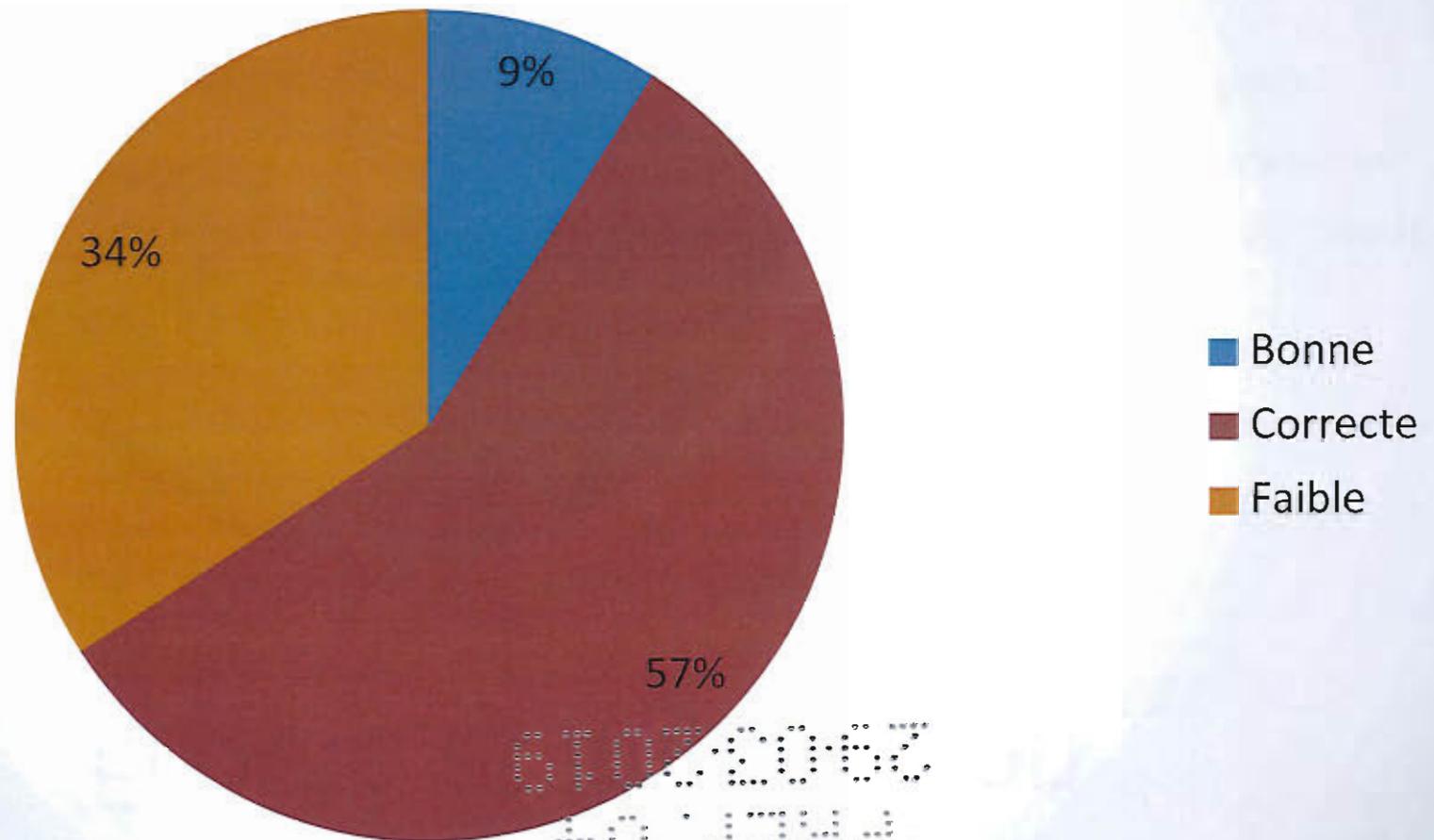


Avis familial sur l'engagement

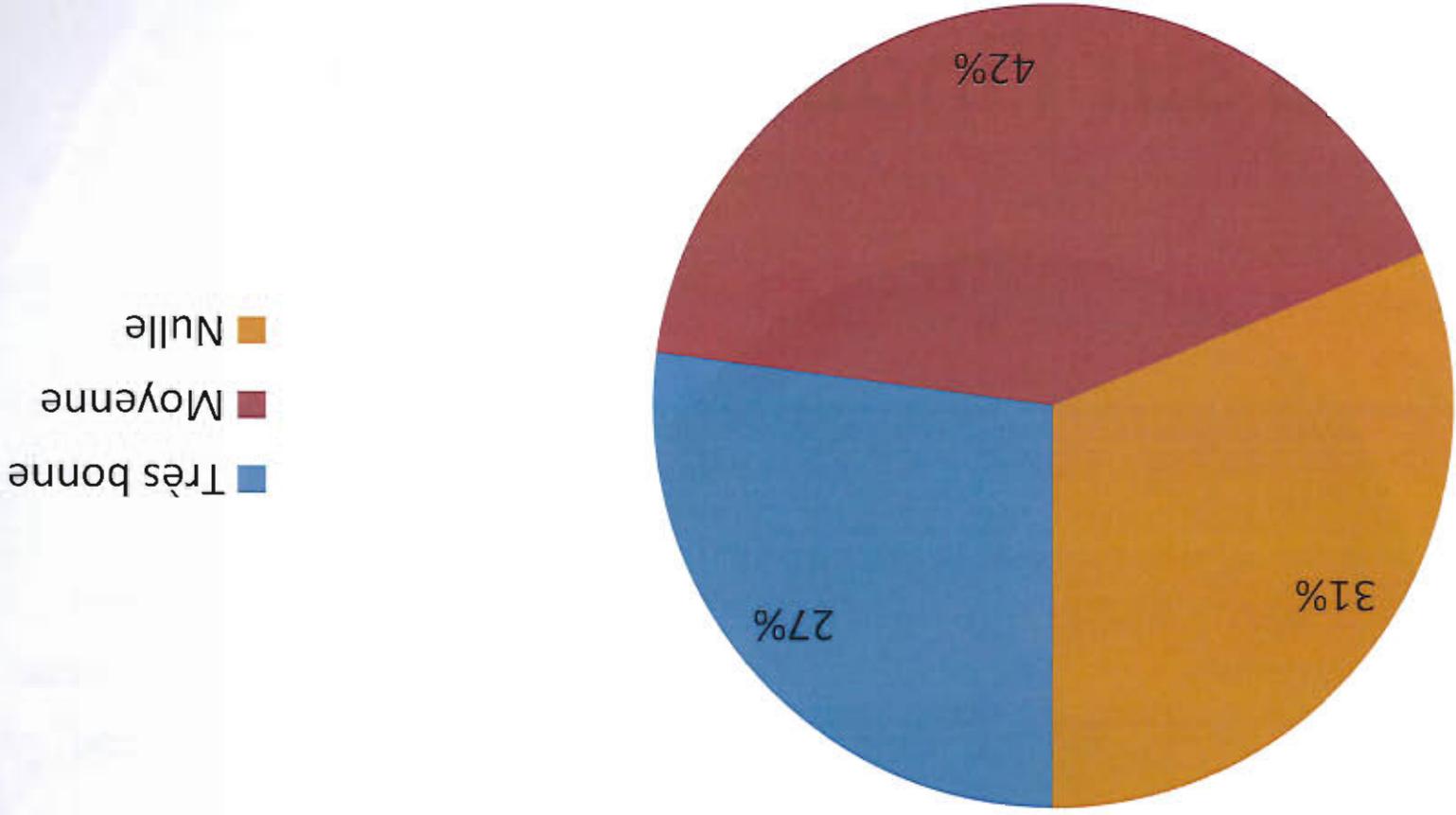


- Soutenu
- Mitigé
- Poids pour l'entourage

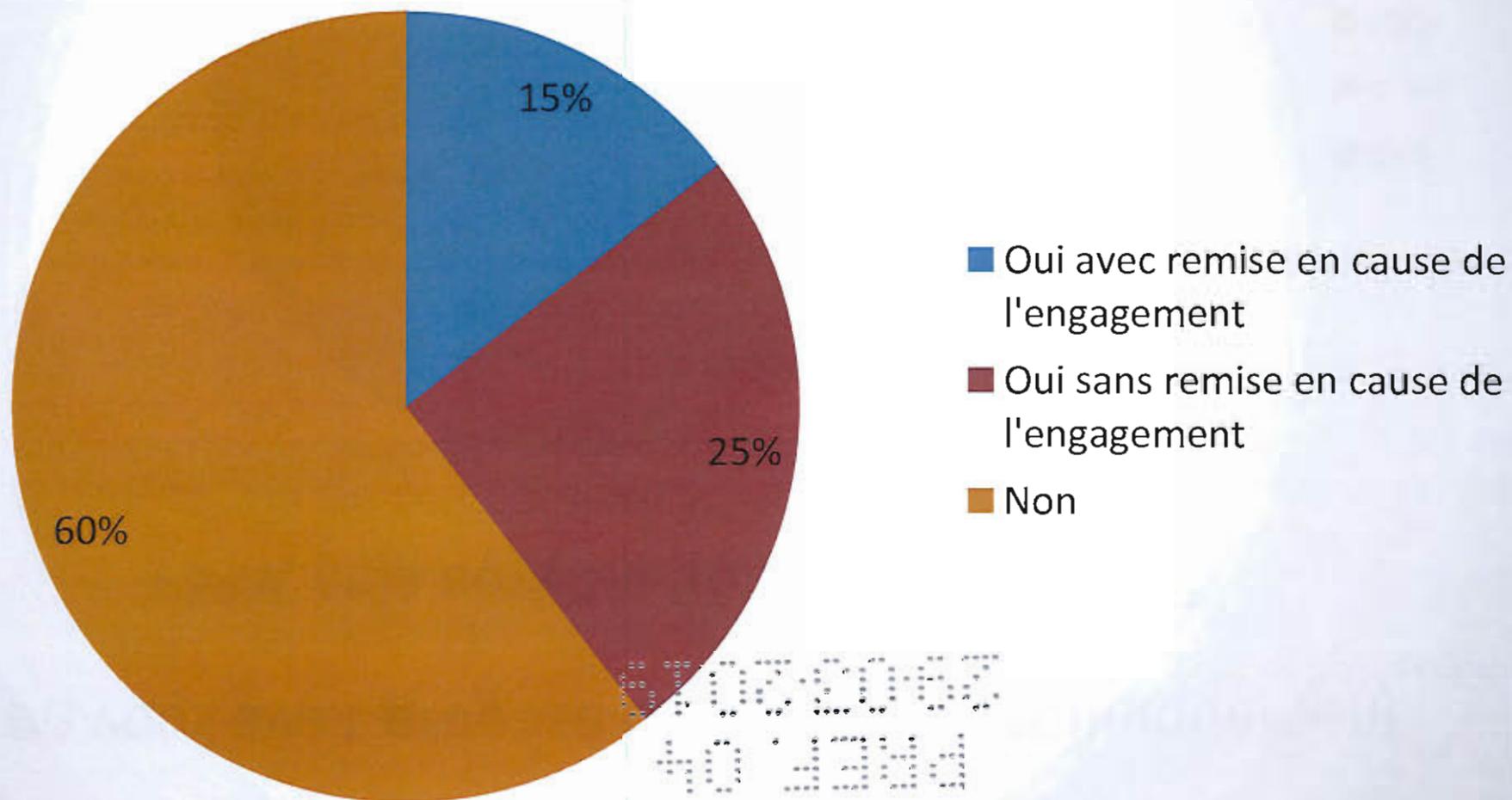
Avis sur l'indemnisation



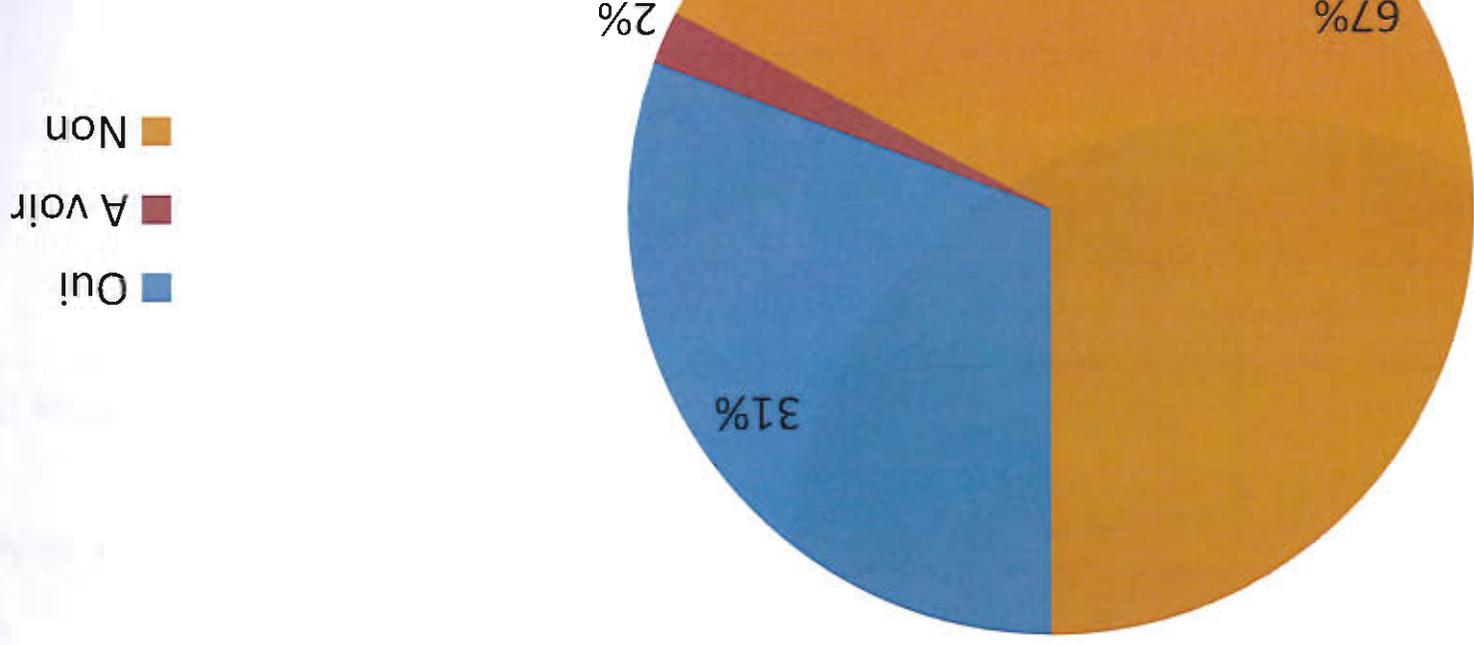
Écoute et implication



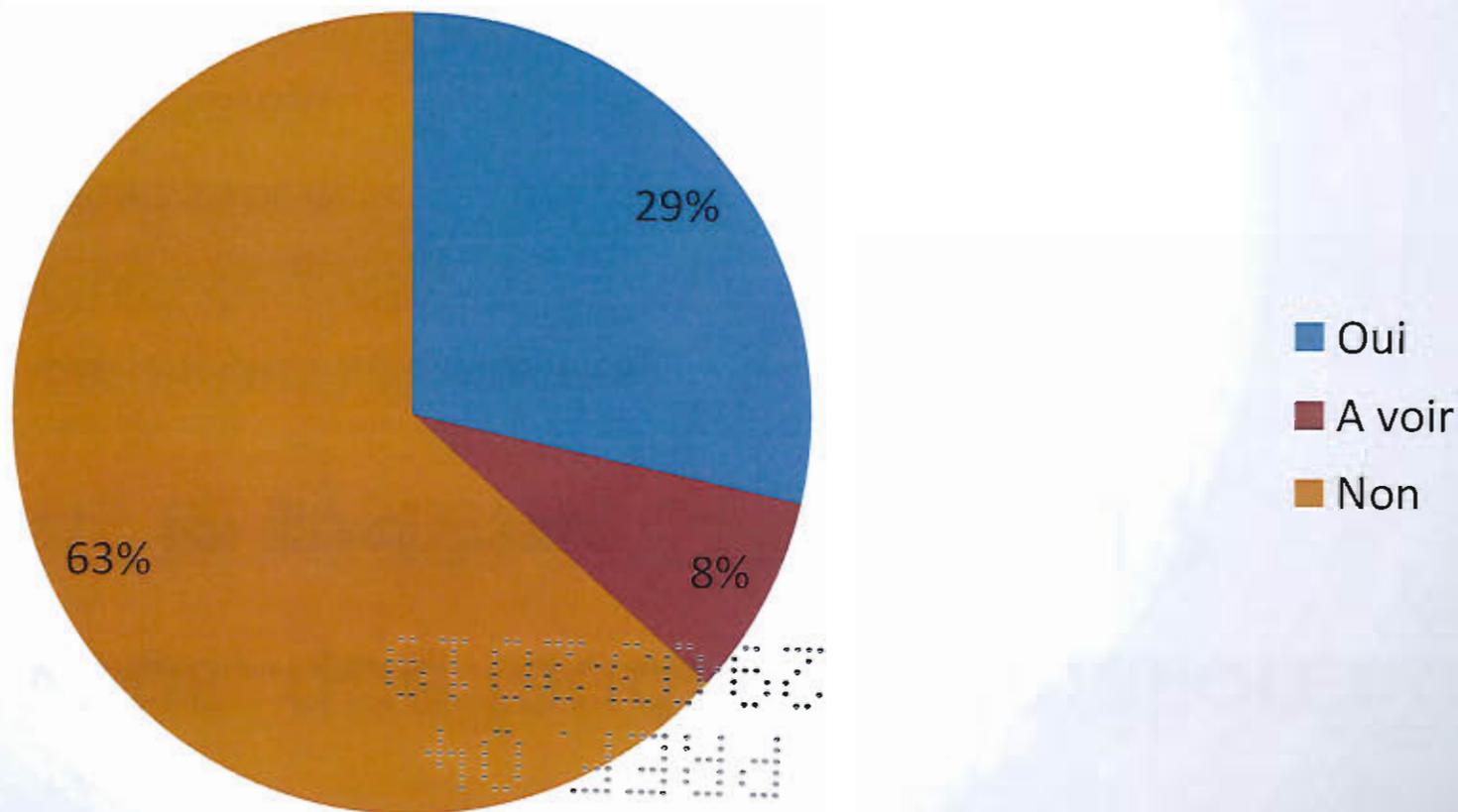
Trauma-choc suite à des interventions



Si on vous avait proposé un engagement uniquement VSAV, cela aurait-il pu vous intéresser?



Si on vous avait proposé une prime pour que vous restiez un peu plus, cela aurait-il pu vous convaincre?



Selon vous, que faudrait-il améliorer dans le système SPV actuel ?

- Donner + la parole aux volontaires, Mixer les équipes de garde,
- Plus de reconnaissance, Hausse des indemnités,
- Meilleure prise en compte de la vie personnelle et professionnelle du SPV,
- Mettre moins la pression sur le personnel, Revoir le recrutement,
- Veiller à conserver une bonne amicale.

Conclusion

- Problèmes qui ne se déclenchent qu'une fois l'entrée en caserne effective même si quelques problèmes mineurs auparavant.
- Touchant majoritairement les profils 'local' et 'célibataire sans enfant'.
- Les démissions proviennent non seulement des nouvelles recrues (2nde classe), mais aussi des sapeurs plus anciens 1^{ère} classe, Caporal, Sergent.
- Elles concernent majoritairement des personnels ne restant même pas un an (15), restant 2 à 5 ans (16) et plus préoccupant, les personnels plus anciens 6 à 10 ans (23). Moyenne nationale durée engagement = 11 ans.
- Les notions d'ambiance, mentalité, intégration mais surtout management reviennent très souvent dans les motifs de démissions.
- Cela cumulé aux contraintes professionnelles et personnelles trop peu prises en compte, et notamment vis-à-vis des notions de pression et d'écoute -> effet goutte d'eau.
- L'aspect financier joue aussi un rôle très important même s'il est particulièrement difficile à exprimer pour les personnels.

Conclusion

Des échanges avec les personnels il en ressort:

- Un réel besoin de mise en place d'un management approprié aux personnels volontaires.
- Un réel besoin d'écoute et de prise en considération des contraintes professionnelles et personnelles, adapter la pression de disponibilité.
- Un repositionnement de la caserne comme un lieu de cohésion, de partage et de vie.
- Une réflexion concernant les indemnisations ainsi que la reconnaissance des compétences SPV dans le civil.
- Une réflexion concernant le mode de recrutement et la continuité des valeurs et de l'image des SPV.

Mise en place d'actions « correctives »

- Mettre en place de nouvelles procédures de recrutement.
- Création d'un système de recrutement propre à une filière unique VSAV/DIV et modélisation de cet engagement.
- Relancer les JSP et Services Civiques au sein du département.
- Mettre en place une procédure permettant aux infirmières de prendre en compte la première phase du soutien psychologique
- Appuyer et développer le rôle du Commandant de Compagnie vis-à-vis des Chefs de centres et des casernes de sa Compagnie.
- Formation des Chefs de centres au management et à la communication.
- Mettre en place un système de détection des potentiels au sein des casernes.
- Mettre en place une procédure de tutorat pour les nouveaux entrants.
- Préconiser à l'UDSP une redynamisation du tissu associatif.

Mise en place d'actions « correctives »

- Visites de casernes de manière à cibler celles qui nécessitent des aménagements.
- Permettre à chaque compagnie d'avoir leurs propres blasons.
- Créer un système de mixage des équipes de garde.
- Création d'un comité de réflexion concernant la mise en place d'avantages fidélité.
- Appuyer les candidatures des SPV auprès des organisations.
- Prévenir les démissions.
- Recherche de partenaires.
- Être les précurseurs de la communication nationale.
- Améliorer le système de diffusion d'information

Quelques phrases entendues lors des entretiens

- «On ne peut rien dire tant que l'on n'a pas fait nos preuves, une vision extérieure serait peut être bénéfique pour les SPV, même si cela fait longtemps que cela fonctionne comme ça ce n'est pas pour autant qu'une personne extérieure ne peut pas avoir un apport».
- «Je ne connais pas les autres personnes des équipes de garde, on a un sentiment de concurrence, puis on ne les connaît pas c'est pas représentatif des valeurs pompiers».
- «J'ai postulé dans un emploi sur ma commune mais à compétence égale elle a préféré recruter une personne extérieure, cela m'aurait permis de prendre plus de gardes».
- «Je donne beaucoup de temps, avec le contexte actuel cela ne me fait pas manger».
- «J'ai eu un enfant du coup c'était compliqué à gérer, je ne prenais plus assez de dispos mais du coup on m'a demandé de partir».
- «J'ai eu un nouveau boulot avec une période de transition où j'ai du m'impliquer plus et donc moins de dispos aux pompiers, mon chef de centre n'a pas supporté».

Quelques phrases entendues lors des entretiens

- « On recrute tout le monde, cela ne correspond plus à l'image des pompiers, moi maintenant je préfère appeler le 15 que le 18».
- « L'amicale c'est ce qui tient les pompiers, on ne vient pas pour l'argent, on vient pour des valeurs, pour y trouver une famille, s'il n'y a pas tout cela on ne s'y retrouve pas. J'étais là depuis plus de 10 ans et quand j'ai eu mon enfant on a même pas fait un repas, ils m'ont offerts un t-shirt pour le petit et c'est tout».
- « J'ai voulu être muté, mon chef de centre n'était de base pas d'accord mais je n'avais pas le choix, quand je suis arrivé dans l'autre centre, le chef de centre m'a dit "débrouille toi pour te recycler", de là je n'ai rien reçu à part ma lettre de radiation ».
- « Je n'ai pas pu donner beaucoup de gardes au début, du coup j'ai été immédiatement prise en grippe par l'ensemble de la caserne».