MINISTÈRE
DE L'INTÉRIEUR

Liberté
Égalité
Fraternité

PLAN D'ACTIONS 2026-2028
pour les sapeurs-pompiers volontaires



SÉCURITÉ CIVILE
& GESTION DES CRISES

PLAN D'ACTIONS 2026-2028

pour les sapeurs-pompiers volontaires





LE MOT

de Monsieur Laurent Nuñez,
ministre de l'Intérieur



Les sapeurs-pompiers volontaires constituent l'une des pierres angulaires de notre modèle de sécurité civile et sont l'une des manifestations de sa diversité, qui le rend si riche et résilient. Ces derniers réalisent près de deux-tiers des interventions quotidiennes. Je tiens en tout premier lieu à saluer leur engagement auprès de nos concitoyens et rappeler mon attachement au modèle français, fondé, entre autres, sur la complémentarité des statuts qui le composent : les sapeurs-pompiers professionnels, les militaires, les personnels administratifs, techniques et spécialisés, les bénévoles et les sapeurs-pompiers volontaires. Ces derniers méritent de disposer de conditions d'exercice de cette activité leur permettant de mieux concilier leur engagement citoyen avec la vie familiale et professionnelle.

Ce plan d'actions 2026-2028 vise tout d'abord à renforcer et à moderniser le cadre dans lequel s'inscrivent ces femmes et ces hommes dévoués. Il propose de développer des outils innovants pour l'engagement, permettant de prendre en compte la diversité des profils et des motivations, d'individualiser les parcours de formation et de renforcer la culture de l'accueil au sein des services d'incendie et de secours.

Il préconise ensuite de mobiliser et d'associer davantage les employeurs, partenaires indispensables à cette démarche. En institutionnalisant des échanges réguliers et en développant des outils d'aide et de soutien, nous souhaitons créer une dynamique collaborative bénéfique pour tous. Enfin, nous porterons une attention particulière à la sensibilisation et à l'accompagnement du public, notamment des jeunes, pour susciter et maintenir leur engagement en matière de sécurité civile. En valorisant les compétences acquises et en renforçant les synergies avec les acteurs éducatifs, nous contribuerons à faire vivre les valeurs collectives qui nous animent. Nous innoverons également dans nos modes de communication et d'accueil, afin de rendre notre organisation plus attractive et inclusive.

Ce plan d'actions, travaillé sous l'égide du Conseil national des sapeurs-pompiers volontaires, est une feuille de route ambitieuse qui s'inscrit dans la continuité des travaux du Beauvau de la Sécurité civile et nécessite l'implication de chacun.

Au-delà de ce plan d'actions, le ministère de l'Intérieur travaillera avec l'ensemble des parties prenantes à des mesures permettant de mettre le volontariat à l'abri de la directive européenne sur le temps de travail et soutiendra les initiatives portées à l'échelle européenne visant elles aussi à préserver le volontariat et l'engagement citoyen.

Laurent Nuñez



LE MOT

de Monsieur Christophe Guilloteau,
président du Conseil national
des sapeurs-pompiers volontaires



Les sapeurs-pompiers volontaires sont le cœur battant de notre modèle de sécurité civile. Ces femmes et hommes, héros du quotidien, ont fait le choix du dévouement, du don de soi, sacrifiant une précieuse part de leur temps à la protection de nos vies, tout en risquant la leur. Ils sont un modèle pour chacun d'entre nous, faisant rêver les plus petits et suscitant l'admiration des plus grands.

Face aux crises climatiques, dont ils sont les premiers témoins, ils font preuve d'une résilience et d'une efficacité exemplaires, tout en assurant, sans jamais faillir, ce secours du quotidien, qui garantit la protection de chaque citoyen.

Mais leur engagement si précieux, ne doit jamais être tenu pour acquis. Nous avons le devoir de le préserver, de le faciliter, de l'encourager.

C'est la mission que j'ai l'honneur de porter en tant que président du Conseil national des sapeurs-pompiers volontaires.

Et c'est tout l'enjeu du plan d'actions 2026-2028 pour les sapeurs-pompiers volontaires : attirer de nouvelles vocations, offrir un accompagnement à la hauteur de leur engagement, fédérer les employeurs et insuffler, dès le plus jeune âge, l'esprit du volontariat pour bâtir les secours de demain.

Nous avons une responsabilité immense : préserver cette force, ce courage, cette solidarité qui font l'honneur de notre pays.

Christophe Guilloteau

SOMMAIRE

LE MOT
de Monsieur Laurent Nuñez,
ministre de l'Intérieur 2

LE MOT
de Monsieur Christophe Guilloteau,
président du conseil national
des sapeurs-pompiers volontaires 3

AXE 1
FACILITER L'ENGAGEMENT ET LA RELATION AVEC LES CITOYENS ENGAGÉS 6



Développer une réflexion spécifique
sur la phase de recrutement 6

Innover sur les formes de présentation
de la structure et de son attractivité 7

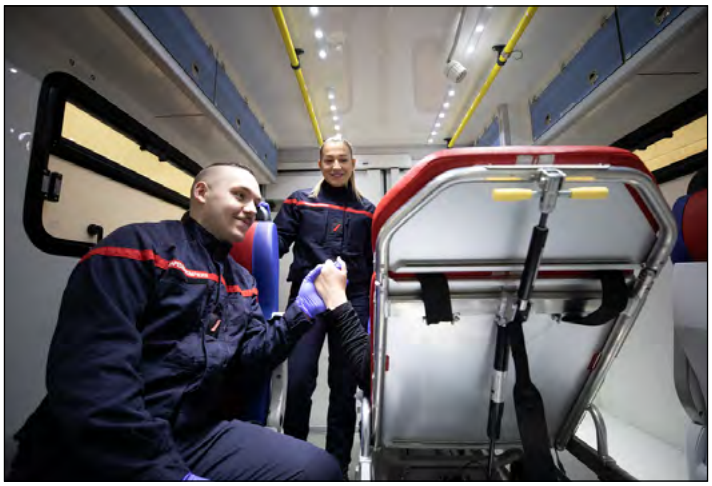
Tourner résolument l'organisation du service
d'incendie et de secours et son fonctionnement
vers une culture de l'accueil des SPV 7

Disposer de nouveaux outils de suivi
et d'évaluation du volontariat 8



AXE 2 MOBILISER ET ASSOCIER DAVANTAGE LES EMPLOYEURS

9



Institutionnaliser des échanges avec les employeurs, nationaux et locaux . . . 9

Concevoir des outils d'aides et supports . . . 9

Construire une démarche collaborative gagnante pour l'emploi . . . 10

Proposer de nouveaux types de reconnaissance et de valorisation des actions . . . 11

AXE 3 SENSIBILISER ET ACCOMPAGNER LE PUBLIC À L'ENGAGEMENT, NOTAMMENT LE PUBLIC JEUNE

12



Susciter et maintenir l'engagement en matière de Sécurité civile . . . 12

Cibler les bons publics et mettre en synergie les acteurs pour assurer un continuum au cours de la vie scolaire puis professionnelle . . . 12



AXE 1

FACILITER L'ENGAGEMENT ET LA RELATION AVEC LES CITOYENS ENGAGÉS

Le présent axe vise à renforcer l'attractivité du volontariat et la fidélisation des sapeurs-pompiers volontaires, au-delà des mesures prises au sein des précédents plans.

Développer une réflexion spécifique sur la phase de recrutement

1 Concevoir une mallette pédagogique spécifique au recrutement

À partir des bonnes pratiques mises en place dans les territoires, l'objectif est de proposer à tous une mallette pédagogique.

2 Oser un recrutement « durable » qui prend en compte les différents profils des candidats et la réalité de leurs motivations, via des séquences amont et aval de l'engagement, dans le but d'éviter un taux important de départs avant la fin de la formation initiale, produit par un recrutement de masse

L'engagement « durable » s'entend également comme un engagement tenable ou soutenable prenant en compte l'évolution de la sollicitation opérationnelle mais également l'évolution des individus dans leur engagement qui doit pouvoir s'adapter aux contraintes professionnelles et personnelles.

Les efforts pour diversifier les profils recrutés doivent être poursuivis. Proposer de nouvelles modalités d'engagement permet de s'ouvrir à la diversité des profils mais également aux missions à fortes contraintes.

3 Individualiser le recrutement et prendre en compte les expériences personnelles dans le parcours de formation

Le candidat est avant tout un citoyen engagé qui n'est pas vierge de toute histoire et compétences.

Afin de conserver sa motivation, il s'agit tout d'abord de réduire le temps entre le premier contact du candidat et la date de son engagement. Ensuite l'objectif est de lui permettre de participer aux missions de secours le plus rapidement possible en adaptant sa formation à ses compétences détenues et son expérience.

4 Sensibiliser toutes les parties prenantes à l'engagement pour assurer une cohérence et une amélioration de l'accueil du candidat, de la finalisation de son engagement jusqu'au début de la formation

Les sapeurs-pompiers volontaires, comme les sapeurs-pompiers professionnels et les autres agents, doivent tous avoir conscience d'appartenir à une organisation riche de la diversité de ses profils. Cette richesse nécessite que chacun comprenne et prenne en compte les spécificités de l'engagement des sapeurs-pompiers volontaires, dans l'ensemble de la relation entre le sapeur-pompier volontaire et son environnement.



Innover sur les formes de présentation de la structure et de son attractivité

5 Communiquer sur les conditions d'engagement

Les modifications réglementaires survenues fin 2024 (décret n° 2024-1093 du 3 décembre 2024 modifiant diverses dispositions relatives aux sapeurs-pompiers volontaires) élargissent les conditions d'engagement et concernent notamment l'âge des candidats ou encore leurs expériences préalables en lien avec les activités de sapeur-pompier. Ces expériences concernent en particulier les sapeurs-pompiers militaires ou les candidats formés à l'étranger.

6 Identifier une forme de communication permettant de donner de la visibilité à la structure dans son environnement global et de mieux cibler le public à accueillir

Les missions des sapeurs-pompiers sont diverses et les profils doivent l'être tout autant. La communication doit permettre de donner de la visibilité à tous les aspects de l'activité.

Les secours et soins d'urgence aux personnes, la protection des animaux ou encore la protection de l'environnement sont autant de leviers de communication à exploiter pour toucher tous les profils.

7 Expérimenter des outils de type ambassadorat, réseaux et plateforme de recrutement…

Ces outils désignent des dispositifs, des programmes ou des actions qui impliquent des personnes jouant un rôle d'ambassadeur pour représenter, promouvoir et faciliter l'intégration des nouveaux arrivants.

En plus des candidatures présentées auprès d'un SIS ou d'un centre de secours, le premier pas de la démarche d'engagement doit pouvoir se faire à un niveau central à travers un portail référencé et facile d'accès.

8 Organiser des réseaux et des relais de communication intégrés

Les partenaires du SIS tels que le conseil départemental, les établissements publics de coopération intercommunale, les communes, les autres établissements publics, les médias locaux ou encore les employeurs de sapeurs-pompiers volontaires peuvent parler de cet engagement avec beaucoup d'efficacité.

L'objectif est de mettre en place un réseau de partenaires qui ne considèrent pas la relation avec le SIS comme une contribution mais comme un partenariat à bénéfices partagés.

9 Multiplier les séquences d'ouverture du SIS aux acteurs du territoire

En lien avec l'action précédente, multiplier les séquences d'ouverture du SIS aux acteurs du territoire permet une meilleure connaissance réciproque propice à un recrutement durable.

Tourner résolument l'organisation du service d'incendie et de secours et son fonctionnement vers une culture de l'accueil des SPV

La culture de l'accueil va bien au-delà de l'action de recrutement.

Il s'agit de mettre en place des dispositifs visant à intégrer complètement les recrues dans leur nouvel environnement afin, notamment, de pouvoir les fidéliser sur le long terme.



10 Reconsidérer la composition et le positionnement des services dédiés au volontariat

Les services dédiés au recrutement, à la fidélisation et à la gestion des SPV doivent être dimensionnés en terme d'effectifs et de qualification à la hauteur des enjeux que représente le volontariat dans la structure.
Le positionnement de ces services dans l'organigramme du SIS est stratégique.

11 Assurer une formation spécifique des cadres des SIS, professionnels, volontaires et PATS sur le volontariat et le caractère hybride de l'organisation SIS et modifier les représentations des cadres

Il est nécessaire de faire connaître les spécificités de l'engagement citoyen des sapeurs-pompiers volontaires auprès de l'ensemble des acteurs des services d'incendie et de secours.

12 Construire et proposer des parcours selon les compétences et appétences et les moments de vie

L'engagement doit proposer des solutions personnalisées et évolutives qui respectent les situations et les besoins des SPV.

13 Limiter le poids du prescrit, de la rigidité des processus et de la verticalité pour favoriser la réactivité et la proactivité

Tout en conservant les fondamentaux d'exercice de l'activité en termes de condition physique, de connaissances et d'organisation, il est nécessaire de supprimer les contraintes inutiles ou les irritants du quotidien.

Disposer de nouveaux outils de suivi et d'évaluation du volontariat

14 Assurer un suivi qualitatif des engagements

Les causes de départ ou de suspension d'engagement sont multiples et peuvent différer selon les territoires. Il convient de pouvoir analyser ces causes afin d'être en mesure d'y remédier.

15 Compléter les outils juridiques et organisationnels existants

Les règles de concomitance de grades des personnels en double statut ou l'assouplissement de l'engagement opérationnel des personnels des services de santé sont autant d'exemples de mesures à envisager.

16 Expérimenter des outils d'évolution des indemnisations en lien avec les types d'engagement

De la disponibilité hors toute contrainte à une contractualisation pour les périodes les plus exigeantes, une réflexion pourrait être engagée concernant les conditions d'indemnisation des sapeurs-pompiers volontaires.

17 Trouver les réseaux pour proposer un soutien concret individualisé et territorialisé du citoyen engagé au plus près des lieux de vie, en lien avec le tissu social et économique

Logement, emploi, vie sociale… être bien inséré dans son environnement social et économique facilite l'engagement de sapeur-pompier volontaire sur la durée.



AXE 2

MOBILISER ET ASSOCIER DAVANTAGE LES EMPLOYEURS

Le deuxième axe du plan vise à rapprocher les employeurs de l'univers des sapeurs-pompiers volontaires afin de mieux se connaître pour mieux répondre aux besoins.

Institutionnaliser des échanges avec les employeurs, nationaux et locaux

18 Identifier et animer les réseaux d'employeurs par secteur d'activité à l'échelon national et territorial via le CNSPV et les CCDSPV

Une mise à jour des bases de données des employeurs de sapeurs-pompiers volontaires est nécessaire.

19 Mettre en place des rencontres périodiques avec les employeurs partenaires des sapeurs-pompiers

La mise en place d'un club employeurs aux niveaux national et local permet d'entretenir et dynamiser les liens.

20 Structurer des échanges thématiques avec les associations / représentants des employeurs

Les échanges peuvent se situer au niveau des différentes organisations de représentants d'employeurs tels que Départements de France, MEDEF, U2P...

Concevoir des outils d'aides et supports

21 Créer des supports de communication et d'informations selon les branches professionnelles en lien avec les missions des SIS et la valorisation de la ressource humaine SPV (missions, valeur du sauvé, tissu économique global, expertise en amont des projets industriels et commerciaux, résilience globale...)

Dans le cadre de la création de supports de communication et d'informations, l'élargissement des interlocuteurs habituels vers d'autres partenaires ou services internes au SIS (prévision, retour d'expérience, communication...) permet d'apporter un regard différent et de mettre en valeur toute la richesse qu'apporte la présence de sapeurs-pompiers volontaires.

22 Mettre à disposition des outils collaboratifs nationaux et locaux, bases de données et supports de pratiques à partager...

Le développement de l'usage des plateformes collaboratives nationales permet de garder un lien direct entre tous les acteurs du réseau : les territoires et l'échelon national.



23 Intégrer dans les communications respectives le rôle joué par les SPV dans l'entreprise et la place des employeurs dans la politique du volontariat

Un sapeur-pompier volontaire est porteur de valeurs et d'une éthique. Il a le sens du travail en équipe, des responsabilités et de la solidarité.
Formé aux gestes d'urgence et détenteur de modules de formation aux premiers secours, il est en mesure d'intervenir immédiatement en cas d'accident, de mettre en œuvre des techniques et des pratiques permettant une meilleure prise en charge des victimes et facilitant l'accueil des secours.

Il est également formé aux risques d'un incendie, aux moyens de le prévenir et peut prendre les premières mesures pour limiter les effets d'un éventuel sinistre en attendant les secours.

Il peut prodiguer des conseils en matière de prévention et peut contribuer à certaines formations internes et exercices. Enfin, il peut être d'une grande utilité dans l'évacuation d'un bâtiment.

Autant de plus-values par les compétences acquises par le salarié de l'entreprise, l'agent de la collectivité ou de l'établissement public, dans le cadre de sa formation et de ses activités opérationnelles.
Autant de qualités recherchées par les employeurs chez leurs salariés.

Construire une démarche collaborative gagnante pour l'emploi

24 Cibler les secteurs les plus pourvoyeurs de SPV potentiels

La nature et les contraintes de certains emplois offrent plus de disponibilités que d'autres (les horaires atypiques par exemple).

25 Identifier les compétences détenues par les SPV et celles recherchées par les employeurs en vue d'un financement croisé de formation

Certaines formations utiles à la fois à l'employeur et au SIS peuvent être cofinancées (permis poids lourd par exemple).

26 Construire et pérenniser des partenariats avec les structures en charge de l'insertion professionnelle et de formation

Un travail relatif aux correspondances entre les fonctions occupées en qualité de sapeur-pompier volontaire et les reconnaissances de compétences permettrait de mieux valoriser cet engagement.

27 Proposer aux employeurs un recrutement facilité via les sites internet des SIS

Certains employeurs recherchent prioritairement des profils de sapeurs-pompiers volontaires. Ainsi le SIS peut assurer la diffusion de l'avis de vacance en interne pour permettre aux sapeurs-pompiers volontaires de postuler directement.

Proposer de nouveaux types de reconnaissance et de valorisation des actions

28 Communiquer et développer les atouts du volontariat dans le cadres des politiques de qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) et responsabilité sociétale des entreprises (RSE)

Les partenariats « non financiers » peuvent encore être développés. Le label employeur partenaire des sapeurs-pompiers est un exemple de valorisation réussie dans le cadre de la responsabilité sociétale des entreprises.

29 Mettre en valeur les actions nationales et locales

La communication systématique sur les évènements par voie de presse ou sur les réseaux sociaux permet de mettre en valeur les diverses actions locales ou nationales.

Cela favorise également une émulation entre les employeurs dans le cadre de la promotion du volontariat.

30 Aller vers, accueillir et faire connaître les plus-values des partenariats

L'« aller vers » signifie avoir une démarche proactive au sein de tous les secteurs d'activité. Il s'agit notamment de faire connaître le fonctionnement de l'organisation des sapeurs-pompiers dans des milieux non-initiés.





AXE 3

SENSIBILISER ET ACCOMPAGNER LE PUBLIC À L'ENGAGEMENT, NOTAMMENT LE PUBLIC JEUNE

Ce troisième axe vise à continuer de susciter l'engagement et faire vivre les valeurs collectives.

Susciter et maintenir l'engagement en matière de sécurité civile

31 Présenter positivement, dans une communication adaptée, les atouts de l'engagement en tant sapeur-pompier volontaire

Des atouts clairs qu'apporte l'engagement de sapeur-pompier volontaire sont à présenter positivement dans une communication adaptée sur des sujets qui font sens tels que la proximité du service et du secours rendus à ses concitoyens, l'évolution du climat et l'engagement écologique, la résilience territoriale…

La participation à la réflexion interministérielle sur « l'engagement tout au long de la vie » est à poursuivre. Elle permet ainsi de bénéficier de l'exposition fournie dans ce cadre par l'application engagement « jeveuxaider.gouv.fr », fresque de l'engagement, plaquette d'information conçue par la direction de la jeunesse de l'éducation populaire et de la vie associative concernant l'engagement sous toutes ses formes.

Cibler les bons publics et mettre en synergie les acteurs pour assurer un continuum au cours de la vie scolaire puis professionnelle

32 Prendre part à la réflexion entamée sur le passeport de compétences, pour valoriser la continuité de l'engagement sous toutes ses formes et mieux suivre les citoyens engagés dès leurs premiers pas

En approfondissant la collaboration avec les acteurs animant les dispositifs publics ayant fait leurs preuves - classes de cadets de la sécurité civile et service civique - il est possible d'atteindre le public jeune, de la fin de l'école primaire à l'entrée dans la vie professionnelle (12 – 25 ans) mais également le monde éducatif.

33 Poursuivre l'effort de valorisation de l'engagement dans les cursus scolaires et universitaires

Dans ce cadre, diverses actions sont déjà initiées, notamment la possibilité de valoriser l'engagement de jeune sapeur-pompier (JSP) dans ParcoursSup ou la promotion de pratiques concernant l'attribution de crédits européens (ECTS) lors d'un engagement SPV pour les étudiants, permise par la loi. Dans cet objectif de valorisation, il convient d'entamer des travaux relatifs à la reconnaissance des formations et qualifications des jeunes sapeurs-pompiers (JSP).

34 Renforcer la promotion de l'engagement en tant que SPV auprès des jeunes des quartiers prioritaires de la politique de la ville

En ce sens une présentation du dispositif pourrait être effectuée auprès des jeunes des cités éducatives qui regroupent plusieurs établissements situés en quartier prioritaire de la politique de la ville.

PLAN D'ACTIONS 2026-2028
pour les sapeurs-pompiers volontaires



Ministère de l'Intérieur

DIRECTION GÉNÉRALE DE LA SÉCURITÉ CIVILE
ET DE LA GESTION DES CRISES

Direction des sapeurs-pompiers

Sous-direction des services d'incendie
et des acteurs du secours

Place Beauvau 75008 PARIS Cedex 08

Retrouvez aussi la Sécurité civile sur :

DGSCGC/Communication
Photos : Anthony Bouges/SDIS 57, Aurélien Dheilly/SDIS 60,
Bastien Guerche/SDIS 37, David Mendiboure/ministère de l'Intérieur, SDIS 33
Graphisme : Bruno Lemaistre/Sécurité civile.

DGSCGC/Communication - Avril 2026

ISBN 978-2-11-172379-5