

CONCOURS INTERNE CAPITAINE DE SAPEURS-POMPIERS PROFESSIONNELS

SESSION 2023

ÉPREUVE DE NOTE D'ANALYSE

ÉPREUVE ÉCRITE D'ADMISSIBILITÉ :

Note d'analyse à partir des éléments d'un dossier portant sur un cas pratique soulevant un problème d'organisation ou de gestion rencontré par un service d'incendie et de secours et consistant à dégager des solutions adaptées.

Durée : 4 heures

Coefficient : 2

À LIRE ATTENTIVEMENT AVANT DE TRAITER LE SUJET :

- ♦ Vous ne devez faire apparaître aucun signe distinctif dans votre copie, ni votre nom ou un nom fictif, ni initiales, ni votre numéro de convocation, ni le nom de votre collectivité employeur, de la commune où vous résidez ou du lieu de la salle d'examen où vous composez, ni nom de collectivité fictif non indiqué dans le sujet, ni signature ou paraphe.
- ♦ Sauf consignes particulières figurant dans le sujet, vous devez impérativement utiliser une seule et même couleur non effaçable pour écrire et/ou souligner. Seule l'encre noire ou l'encre bleue est autorisée. L'utilisation de plus d'une couleur, d'une couleur non autorisée, d'un surligneur pourra être considérée comme un signe distinctif.
- ♦ Le non-respect des règles ci-dessus peut entraîner l'annulation de la copie par le jury.
- ♦ Les feuilles de brouillon ne sont en aucun cas prises en compte.

Ce sujet comprend 35 pages.

Il appartient au candidat de vérifier que le document comprend le nombre de pages indiqué.

S'il est incomplet, en avertir un surveillant.

Vous êtes affecté.e au groupement de l'analyse et de la performance globale du SIS ALPHA de catégorie B, comportant 370 sapeurs-pompiers professionnels, 1655 sapeurs-pompiers volontaires et 108 personnels administratifs et techniques.

Le SIS Alpha réalise 42424 interventions. Il s'articule autour de :

1 groupement des territoires qui compte 8 unités territoriales composées chacune de 1 CIS support et 6 CIS de rattachement.

- Chacun des CIS support est composé environ d'une soixantaine de personnel dont la répartition s'effectue pour 1/3 de sapeurs-pompiers professionnels, de 2/3 de sapeurs-pompiers volontaires ainsi que 5 personnels infirmiers SSSM.
- Les 6 CIS de rattachement sont essentiellement servis par des personnels sapeurs-pompiers volontaires.

7 groupements fonctionnels : Formation, Opération, Prévention, Moyens opérationnels, Ressources humaines, Administration et Finances, Analyse et performance globale.

L'évolution de l'engagement citoyen, notamment depuis la crise sanitaire, a impacté le fonctionnement du SDIS. En parallèle, l'augmentation de la sollicitation SUAP et les difficultés accrues de la réponse médicale conduisent à un risque de rupture opérationnelle lié à la simultanéité des départs.

En vue de la CATSIS, votre chef de groupement vous demande de lui préparer une note, à l'attention du directeur départemental, afin de lui proposer des éléments quant à l'intérêt de s'engager dans une démarche de résilience de l'établissement.

Cette note devra s'attacher à définir les contours de cette démarche avec des propositions ad hoc.

Vous rédigerez cette note d'analyse à l'aide des éléments du dossier fourni et en mobilisant vos connaissances et expériences.

Liste des documents :

- I Document 1 : « Les sapeurs-pompiers de France maintiennent leur résilience pour poursuivre leurs missions » - Eric BROCARDI – *Communiqué de presse FNSPF* - 17 mars 2020 - 2 pages
- II Document 2 : « De la résilience à la continuité d'activité » - Alain COURSAGET et Laurent HAAS - *Club des Directeurs de Sécurité des Entreprises* – N°18 - janvier 2015 - 3 pages
- III Document 3 : Extraits du mémoire « La résilience opérationnelle et fonctionnelle des SIS impactés par une crise » - *Mémoire FAE de chef de groupement 2021* - 10 pages
- IV Document 4 : « Les Sdis contraints de mutualiser leurs équipes » - Isabelle VERBAERE - *La gazette.fr* - 16 novembre 2016 - 4 pages
- Document 5 : « Résilience : Perspective internationale de deux sapeurs-pompiers » - Christophe PERDRISOT, Curt VARONE - *Publication IHEMI (article issu de la LIREC N°62)* - 10 juillet 2020 - 3 pages
- Document 6 : « Première édition de la Journée nationale de la résilience - APPEL A PROJETS » *Ministère de la transition écologique* - Juillet 2022 - 4 pages
- Argument Document 7 : Dossier de presse « Journée nationale de la résilience » - *Préfecture du Loiret* - 13 octobre 2022 - 7 pages

Documents reproduits avec l'autorisation du C.F.C.

Certains documents peuvent comporter des renvois à des notes ou à des documents non fournis car non indispensables à la compréhension du sujet

Les sapeurs-pompiers de France maintiennent leur résilience pour poursuivre leurs missions

Le 16 mars 2020, le Président de la République Emmanuel Macron, suivi du ministre de l'Intérieur, Christophe Castaner, a délivré une consigne forte face à l'état de « guerre sanitaire » déclaré contre le COVID-19 : rester chez soi.

Depuis le début de la crise sanitaire actuelle, les sapeurs-pompiers de France – et notamment leurs services de santé et de secours médical – sont confrontés avec leurs partenaires de la santé aux risques épidémiques du COVID-19. Ils saluent l'annonce des mesures de confinement : le comportement des citoyens sera décisif. En les respectant, les citoyens doivent ainsi participer activement à la résilience, grâce aux gestes barrières.

Les professionnels du secours sont en ordre de bataille aux côtés de leurs collègues de la santé.

L'Oise, le Haut-Rhin, le Bas-Rhin... Dans les départements où se situent les plus importants foyers épidémiologiques, tous les acteurs du secours et de la santé s'adaptent et font face. Une hausse de 30% des interventions liées au secours d'urgence aux personnes (SUAP) s'observe d'ores et déjà dans certains départements durement touchés.

Dans ce contexte, les sapeurs-pompiers adaptent et renforcent leurs dispositifs afin de conserver leurs capacités opérationnelles et d'assurer une réponse téléphonique rapide au 18 et au 112 en s'efforçant de solliciter le moins possible les SAMU. Dans ces circonstances exceptionnelles, les plateformes communes 15-18-112 prouvent toute leur efficacité en facilitant les échanges et l'interopérabilité des réponses opérationnelles.

Dans certains départements, des médecins, infirmiers et opérateurs sapeurs-pompiers apportent une aide directe aux centres de réception et de régulation des appels 15 (CRRA15) débordés par la gestion des appels liés au COVID-19 : c'est notamment le cas dans l'Hérault, le Bas-Rhin, le Haut-Rhin, la Seine-et-Marne, les Alpes-Maritimes et le Tarn-et-Garonne.

Sapeurs-pompiers professionnels et volontaires totalement mobilisés en situation exceptionnelle.

Comme les professionnels de santé libéraux (médecins généralistes, pharmaciens, infirmiers...), les sapeurs-pompiers de France ont déployé des mesures de précaution pour préserver leur richesse humaine opérationnelle, et pour porter secours et assistance en lien avec les ambulanciers privés, malgré le risque infectieux.

Des mesures exceptionnelles ont été prises dans chaque service départemental d'incendie et de secours (SDIS) pour permettre d'assurer une continuité optimale des secours d'urgence en temps de crise.

Les sapeurs-pompiers professionnels restent mobilisables 24h/24, sans contrainte horaire ou sociale.

Les sapeurs-pompiers volontaires ont, pour beaucoup, décidé de mettre à l'arrêt leurs activités professionnelles afin de se rendre disponibles dans les centres de secours.

Parmi ces sapeurs-pompiers volontaires, de nombreux professionnels de santé salariés, dans des domaines d'activité mis en sommeil, renforcent les rangs des services de santé et de secours médical des SDIS.

Les SDIS ont activé les plans de continuité d'activité en mettant à contribution les personnels administratifs et techniques et logisticiens afin d'assurer, a minima, les missions de soutien essentielles au bon fonctionnement du service public de secours.

Les associations agréées de sécurité civile sont engagées pour jouer pleinement leur rôle de protection et de soutien aux populations et d'appui aux services de secours.

Les forces de police, de gendarmerie et militaires sont pleinement mobilisées dans ce contexte exceptionnel assurant ainsi le continuum de sécurité pour les citoyens.

La gestion des stocks : un enjeu primordial.

La réquisition des unités de production de masques de protection par l'État début mars, doit rapidement permettre le maintien des stocks de masques nécessaires à la protection des sapeurs-pompiers en intervention. Le renforcement des procédures opérationnelles prévues sur le terrain pour protéger les primo-intervenants, se conjuguera avec l'arrivée et la gestion des stocks des équipements de protection.

Avec 4 942 900 interventions effectuées en 2018 dont 84 % consacrées aux missions de secours d'urgence aux personnes, les 250.000 sapeurs-pompiers de France, mettent une nouvelle fois en œuvre leur professionnalisme et leur engagement au service de la population en situation de crise.

Edito DE LA RÉSILIENCE À LA CONTINUITÉ D'ACTIVITÉ

Alain Coursaget, Laurent Haas

Club des Directeurs de Sécurité des Entreprises « Sécurité et stratégie » 2015

La résilience traduit une aspiration essentielle de l'être humain : continuer de vivre et de construire dans un environnement traumatique¹. Le vocable n'en recouvre pas moins des significations différentes selon les disciplines et domaines d'activité auxquels il renvoie étymologiquement ou qui l'ont adopté par analogie : physique, psychologie, entreprise, informatique, économie, environnement, urbanisme, etc. La défense et la sécurité nationale se sont naturellement appropriées ce vocable qui est devenu - en France comme dans de nombreux pays - un objectif stratégique pour l'atteinte duquel l'Etat et toutes les composantes de la société civile doivent s'organiser pour être capables d'agir collectivement. L'enjeu n'est pas des moindres, dans un monde fortement interconnecté et médiatisé, où les crises produisent rapidement des effets en cascade.

Le Livre blanc sur la défense et la sécurité nationale de 2008 a défini la résilience comme « la volonté et la capacité d'un pays, de la société et des pouvoirs publics à résister aux conséquences d'une agression ou d'une catastrophe majeures, puis à rétablir rapidement leur capacité de fonctionner normalement, ou tout le moins dans un mode socialement acceptable »². Cette défini-

tion, dont la portée est stratégique, met en exergue l'existence d'une dynamique sociétale, fondée sur une volonté collective, grâce à laquelle il est possible de mobiliser des ressources de manière organisée afin de : répondre à des besoins immédiats ; pallier des dysfonctionnements ou encore des destructions de ressources essentielles ; garantir ainsi le niveau de fonctionnement « socialement acceptable » d'une organisation, d'un secteur d'activité voire de tout un pays.

« C'est [...] un devoir pour l'État de se préparer à répondre aux situations dans lesquelles pourraient être mis en cause la vie de la population ou le fonctionnement régulier de la vie économique, sociale ou institutionnelle du pays »³. Mais la volonté et la capacité d'un pays de maintenir ou retrouver le plus vite possible un niveau de fonctionnement acceptable reposent aussi sur la prise de conscience individuelle de l'existence d'une communauté de destin dans l'adversité. La conjugaison des comportements individuels et collectifs spontanés, à l'occasion de catastrophes ou de conflits armés, est un indicateur de cette prise de conscience dont le plein effet résulte avant tout de la manière dont la conjugaison de l'action individuelle et collective a été organisée en amont pour faire face à certaines

¹ Tisseron Serge, *La résilience*, 4^e éd., Paris, P.U.F. « Que sais-je ? », 2011, 128 pages.

² Livre Blanc pour la Défense et la Sécurité Nationale, juin 2008, page 64 - <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/rapports-publics/084000341/>

³ Ibid.

situations. Quant aux opérateurs privés, indépendamment de la responsabilité de l'Etat, ils ne peuvent ignorer les conséquences d'éventuels dysfonctionnements de leurs fonctions critiques sur la société. Plus généralement, toute entreprise se doit de prendre en compte l'impact de son fonctionnement sur son environnement au sens large (les pouvoirs publics, les clients, les employés, les fournisseurs, les riverains, etc.).

L'enjeu national de résilience renvoie ainsi de manière centrale aux capacités de continuité d'activités développées en propre par le citoyen, par les organisations privées et publiques ainsi qu'à la prise en compte de leurs relations dans cette perspective.

Quel que soit le périmètre d'organisation la résilience collective repose sur le développement en commun d'au moins quatre capacités :



- Un **travail de planification, en amont**, permet de se préparer et de disposer de plans de secours, au niveau individuel comme au niveau collectif. C'est l'objet du plan de continuité d'activité qui est décrit dans le dossier de ce numéro sous l'angle méthodologique. La planification, associée à l'analyse et à la gestion des risques, permet de réaliser les meilleurs investissements de sécurité dans le cadre d'un budget contraint. Mais elle doit également prendre en compte la gestion des interdépendances afin d'éviter, ou au moins de limiter, les effets en cascade, comme on le verra plus loin. La préparation en amont ne doit cependant pas conduire à une mise en œuvre trop complexe ou trop rigide. Un bon plan doit en effet être conçu comme une boîte à outils permettant de réagir « en mode réflexe » et d'adapter rapide-

ment les procédures ainsi que l'organisation à une situation spécifique et évolutive.

- La recherche de l'interopérabilité entre les parties prenantes permet aux organisations d'acquérir une meilleure conscience d'elles-mêmes et de leur environnement (connaître les missions des différents partenaires et entités, disposer d'annuaires à jour, savoir qui contacter, à quel niveau, dans quelle structure) ; de mieux communiquer (moyens de communication disponibles et interopérables, y compris en mode sécurisé) ; de se comprendre (interopérabilité sémantique, interopérabilité des informations cartographiques, interopérabilité des modèles utilisés et des systèmes d'information) ; de s'entraider (interopérabilité des moyens, des ressources et des systèmes de commandement). L'interopérabilité facilite également le fonctionnement en réseau, et l'usage d'outils spécifiques (cartographie, simulation, aide à la décision en environnement incertain). Elle facilite aussi la mobilité et l'intervention des experts, aux niveaux local, national et international.

- Une bonne communication et collaboration entre les parties prenantes contribue également de manière essentielle à la continuité d'activités et donc à la résilience collective. Alors que l'interopérabilité fournit le contenant et les liens, il faut qu'il y ait par ailleurs du contenu et donc la volonté de communiquer, d'écouter, de partager des informations et de collaborer. Or, chaque organisme possède des informations sensibles, dont le partage peut poser des problèmes (concurrents, perte d'autonomie, création de vulnérabilités, etc.). Il est par conséquent utile de définir le niveau minimum de sensibilité des informations

qu'il faut partager (avant, pendant et après une crise). La question intéresse les organisations partenaires ainsi que les pouvoirs publics dans leurs rapports avec les citoyens dès lors que ces derniers sont considérés comme des acteurs de la résilience collective.

La détection des signaux faibles permettant d'anticiper les crises ainsi que la gestion des flux d'informations verticaux et horizontaux sont ici des points clés. Dans ce cadre, l'organisation de la communication doit permettre de limiter les filtres humains (qui contribuent à l'effacement des informations importantes noyées dans le flux) et permettre aux avis d'experts de contribuer à la prise de décision.

Enfin, au-delà des pratiques de retours d'expériences sans lesquelles il est difficile de progresser, la culture de l'écoute, de la délibération, du débat contradictoire, du « parler vrai » doit permettre d'éviter les consensus apparents qui sont souvent des sources d'erreurs.

- Une bonne organisation de gestion de crise permet de mettre en réseau les parties prenantes qui peuvent contribuer ensemble à une meilleure compréhension de la situation et à l'élaboration de réponses mieux adaptées parce que construites collectivement. L'interopérabilité pour la gestion de crise a fait l'objet de travaux de normalisation récents⁴. Elle participe à la diminution de l'incertitude et à une meilleure prise de décisions, au maintien de l'agilité dans un environnement changeant, à une meilleure affectation des ressources en fonction des priorités définies, à une plus grande efficacité de la coordination ainsi qu'à un meilleur suivi des actions.

L'incertitude peut être réduite, mais rarement éliminée. Il faut donc savoir la reconnaître et la gérer. Une bonne organisation de gestion de crise doit par conséquent être évolutive et adaptable à chaque situation. Ainsi, la fréquence des réunions doit être définie en fonction de la cinétique de la crise et des enjeux, l'armement humain doit être établi en fonction des contributions possibles, l'espace de travail doit être modulé, etc. Elle doit enfin permettre de dépasser le cadre habituel de la gestion pour prendre en compte les effets d'une crise dans tout l'environnement de l'organisation, à savoir son impact sur les clients/usagers, mais aussi sur l'Etat et sur la société civile.

Des méthodes et des outils existent pour permettre aux organisations d'acquérir et de développer les quatre capacités précitées, qui par la suite doivent être régulièrement exercées et contrôlées. Mais l'acquisition de ces capacités impose, en amont, l'acquisition des compétences nécessaires à la mise en œuvre des outils. La qualification des personnes renvoie dans ce cadre à la question de leur certification individuelle ainsi qu'à celle des organisations au sein desquelles elles agissent. ■

Alain Coursaget & Laurent Haas

► ⁴ Mandate M/487 to Establish Security Standards, Final Report Phase 2, Proposed standardization work programmes and road maps, <http://www.cencenelec.eu/standards/Sectors/DefenceSecurityPrivacy/Security/Pages/default.aspx>

Extraits du mémoire "La résilience opérationnelle et fonctionnelle des SIS impactés par une crise" - Mémoire FAE de chef de groupement 2021.

(...)

1. DU CADRE THÉORIQUE AUX HYPOTHESES POUR DÉFINIR UNE MÉTHODE DE RECHERCHE

Lors des crises, les SIS ont cette capacité d'adaptation qui sollicite notamment la mise en œuvre des PCA. Ces actions de planification semblent à priori un rempart à la déstabilisation de nos services. Or, il s'avère sur l'exemple de cette pandémie qui impacte l'ensemble du territoire, qu'elle a repoussé nos modes opératoires vers une gestion de crise spontanée où chacun s'est organisé en fonction de ses propres moyens.

Pour comprendre les enjeux de ce travail, il convient de préciser les concepts qui s'appuient sur les connaissances actuelles. Pour bien analyser ce sujet, nous avons pris soin de définir chacun des mots qui le compose afin de recentrer notre réflexion et de déterminer un langage commun. Ces définitions seront exposées au fur et à mesure que le sujet, la question de recherche et enfin les hypothèses seront abordées.

1.1 Clés de lecture pour mieux appréhender les éléments du sujet

Comme déjà évoqué en introduction, le sujet révisé de notre mémoire est le suivant :

"La résilience opérationnelle et fonctionnelle des SIS impactés par une crise"

La **résilience** fait partie de ces concepts dans l'air du temps, qui sont employés dans beaucoup de contextes. Nous pourrions nous demander s'il est bien opportun de faire usage de ce terme face à chaque situation qui demande une réaction pour résoudre un problème. Cette notion prend sa source dans l'évolution de la résistance des matériaux qui ont cette capacité à accepter la déformation et à leur retour dans leur état initial. Ce mot fait référence au terme anglais qui signifie « rebondissement ». Il se complète sur les plans¹ :

- Individuel comme : « une aptitude d'un individu à se construire et à vivre de manière satisfaisante en dépit de circonstances traumatiques ».
- Ecologique en représentant une : « capacité d'un écosystème, d'un biotope ou d'un groupe d'individus (population, espèce) à se rétablir après une perturbation extérieure (incendie, tempête, défrichement, etc.) ».
- Informatique par « la capacité d'un système à continuer à fonctionner, même en cas de panne ».

C'est à travers les sciences humaines, notamment avec les premiers travaux d'Emmy Werner² sur le rebond face à un traumatisme psychologique puis de Boris Cyrulnik³ pour qui « *la résilience est la capacité à vivre, à réussir, à se développer en dépit de l'adversité* » et « *grâce à la relation avec autrui* » que la résilience se développe dans l'espace francophone. Pour

¹ Définition du Larousse

² Psychologue américaine qui a suivi à Hawaï 698 enfants sans famille, sans école, agressés physiquement et sexuellement

³ Neuropsychiatre français

Michel Manciaux⁴, « la Capacité d'une personne ou d'un groupe à se développer bien, à continuer à se projeter dans l'avenir en dépit d'événements déstabilisants, de conditions de vie difficiles, de traumatismes parfois sévères », (MANCIAUX, 2001, p. 17) illustre parfaitement les réactions des sapeurs-pompiers lorsqu'ils participent à une crise extrinsèque ou font face à une crise intrinsèque (lorsque les SIS sont directement impactés).

Très usitée dans l'approche des dynamiques de « **gestion de crise** », la résilience s'intéresse au champ du système de l'organisation. En effet, la résilience organisationnelle est selon la norme britannique BS 65000, la capacité d'une organisation à anticiper, se préparer, répondre et s'adapter aux changements progressifs et aux perturbations soudaines afin de survivre et de prospérer. Pour cela, les personnels formés apprennent à travailler ensemble quel que soit leur milieu d'origine, leurs champs de compétences, leur objectif dans un but commun d'apporter des solutions pour retrouver une situation initiale d'avant crise.

Ainsi, S.Calimache⁵ fait référence à Bénédicte Vidaillet⁶ « *C'est la capacité d'un groupe à éviter des chocs organisationnels en construisant des systèmes d'actions et d'interactions continus destinés à préserver les anticipations des différents individus les uns par rapport aux autres. Les facteurs de résilience permettent aux individus de développer de nouvelles solutions, de changer rapidement de rôle, de se méfier d'une trop grande confiance et de maintenir des relations de confiance dans l'organisation* » (VIDAILLET, 2003, p. 180). Il fait également appel à Karl E.Weick⁷ qui précise que « *l'organisation n'est pas résiliente en soi, ce sont ses composantes humaines qui créent les conditions propices à un fonctionnement optimal du système. De ce fait, la résilience est avant tout un processus empreint de complexité aux multiples dimensions* ». (E.WEICK, 2003, p. 180). Ainsi, nous constatons que dans le cadre de l'organisation, c'est la composante humaine qui est l'enjeu d'une bonne résilience. Il est important d'identifier la bonne personne qui va s'adapter, à la fonction qu'elle doit occuper, pour réfléchir à des solutions au sein d'un collectif. Mais au-delà, le rebond se fera grâce à l'apprentissage tiré des RETEX où chacun devra être acteur des changements qui entraîneront l'organisation vers un nouvel équilibre.

Nous proposons de définir la **résilience** d'un SIS par sa capacité à se reconfigurer très rapidement face à une crise, en absorbant un choc structurel et organisationnel, afin de limiter les effets de destruction des références⁸.

(...)

⁴ Professeur en Santé Publique et en Pédiatrie Sociale

⁵ Développer une culture de la résilience organisationnelle dans les SDIS. Mémoire de master 2 Droit et management publics des collectivités territoriales – 2017/2018

⁶ Maître de conférences en sciences des organisations à l'université de Lille-I

⁷ Universitaire américain, professeur de psychologie et professeur en sciences de l'organisation

⁸ Ensemble de concepts et de données communes à une organisation, connues de tous et qui permettent de fonctionner ensemble de façon performante

(...)

1.3 Présentation des hypothèses

A travers l'étude des éléments de question de recherche, nous constatons que des outils de démarche d'autoévaluation existent. Ils peuvent permettre au SIS de s'ancrer dans un processus d'amélioration continue qui laisse entrevoir l'opportunité de consolider sa résilience. Dotés d'une faculté d'adaptation pour répondre à la sollicitation opérationnel et maintenir un niveau de performance élevé, il s'appuie notamment sur leur règlement opérationnel qui oriente, entre autres, le positionnement des centres d'incendie et de secours (effectifs, moyens, nature et simultanéité des missions).

Ainsi, nous allons étudier, dans un premier temps, si l'autoévaluation agit sur la résilience d'un SIS lorsque celui-ci est lui-même impacté par une crise. Nous orienterons notre recherche sur le champ de la stratégie et de la mise en oeuvre. Notre première hypothèse s'intitule donc :

L'autoévaluation d'un SIS impacté par une crise favorise sa résilience.

Dans un second temps, nous vérifierons les éventuels effets de la résilience sur la capacité opérationnelle d'un SIS qui subit une crise. Nous localiserons notre recherche sur le champ des crises que nous qualifions comme monothématiques (menace unique) et multithématiques (menaces avec différents thèmes qui peuvent se superposer). Ainsi, nous pouvons formuler notre seconde hypothèse de la manière suivante :

L'amélioration de la résilience d'un SIS impacté par une crise renforce sa capacité opérationnelle.

(...)

(...)

2.3 Les préconisations de l'hypothèse 1.

Nous proposons ci-dessous nos préconisations qui permettent de mettre en place les éléments de notre réponse à l'hypothèse n°1. Elles sont décomposées suivant plusieurs dimensions.

2.3.1 L'homme au cœur du dispositif

Sur le plan humain, il est nécessaire d'avoir un fort engagement de la gouvernance qui doit être porteuse de ces changements.

Il est également nécessaire de faire preuve d'écoute, de bienveillance et de non jugement.

Il faut également que l'ensemble des agents soient associés et impliqués tout au long de l'ensemble des phases qu'ils doivent intégrer.

Il ne faut pas hésiter à aller identifier les personnels au regard de leurs compétences plus que de leurs fonctions

2.3.2 Adopter de nouveaux concepts

De prime abord, le PCA nous semble être un outil adapté pour gérer une continuité d'activité, or, il n'est pas suffisant car :

- Une crise exige de travailler en discontinuité
- Il agit comme un plan que l'on active alors qu'il est préférable de s'inscrire dans un dispositif de veille se basant sur une vision « hors-cadre ».

Un groupement, un service ou même une personne peut être désigné(e) pour mener cette réflexion en fonction de l'importance du SIS et mener la rédaction de ce dispositif global et adaptable à n'importe quelle crise qui impacterait le fonctionnement du SIS.

Les facteurs de réussite de la gestion de crise, sont selon nous :

- Une bonne transversalité entre les services,
- Une acculturation des PATS à ce concept de crise,

Une culture de pensée « hors cadre ». Cette dernière permet au SIS de se dégager du temps pour réfléchir à ce qui pourrait venir contrarier l'organisation et le fonctionnement de son établissement public.

L'analyse de pratique doit identifier les acteurs, les compétences, les points faibles ainsi que les ressources et les besoins.

On peut envisager qu'un petit groupe de personnes prenne du recul pour analyser les pratiques utilisées pendant la crise en s'appuyant sur une matrice simple de type main courante, SWOT (étudier les forces, les faiblesses, les opportunités et les menaces des pratiques) et/ou THEOR (étudier les différents champs techniques, humains, économiques, organisationnels et réglementaires des pratiques étudiées).

Enfin, il est souhaitable de transposer la démarche RETEX utilisée en post-opération lors des post-crisis qui impactent le fonctionnement du SIS.

L'ensemble du dispositif proposé s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue représentée par le schéma suivant. Mais il ne faut pas considérer ce modèle comme un « simple plan » que l'on « déclenche » mais plutôt comme un dispositif « latent », cohérent, gradué et adaptable de réponse qui pourrait être considéré comme le penchant fonctionnel d'un dispositif d'Organisation de la Réponse de Sécurité Civile (ORSEC).

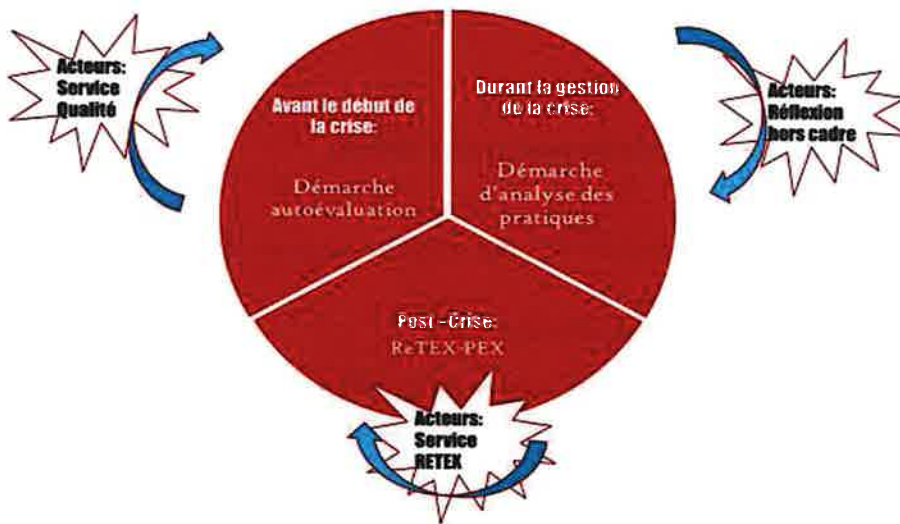


Figure 1 Proposition de modèle de gestion de crise

2.3.3 Développer de nouvelles pratiques au sein d'un collectif

Il est possible d'appliquer une stratégie proche de notre mode de raisonnement tactique que nous utilisons sur le terrain lors de nos interventions en adaptant nos cellules aux différentes problématiques rencontrées.

Le principe de cette méthode est explicité par le schéma ci-dessous :

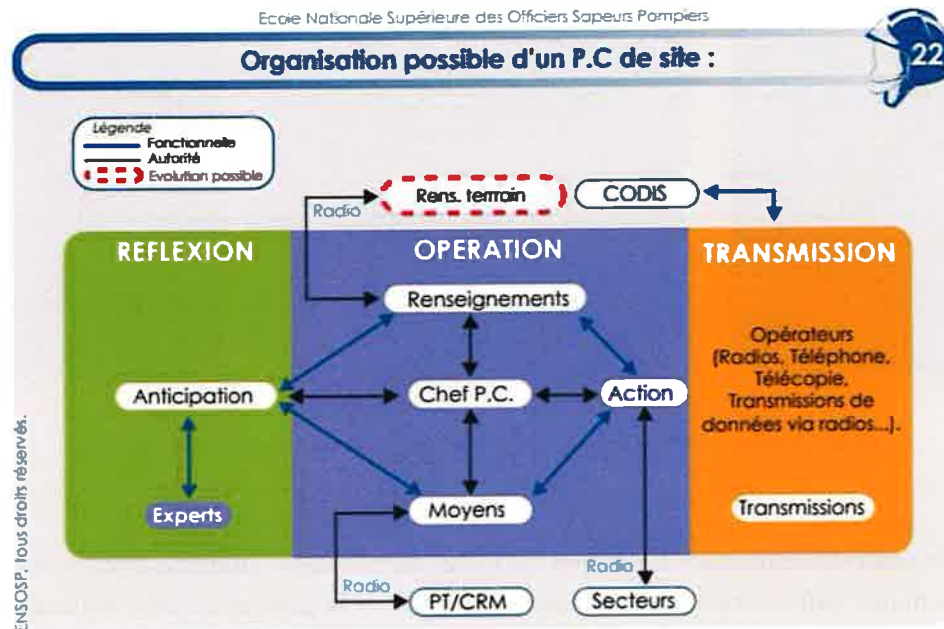


Figure 2 Organisation d'un PC de Site

L'ensemble des cadres de sapeurs-pompiers formés à l'ENSOSP aux différents niveaux de GOC, maîtrisent cette méthode déployée sur les interventions importantes. Plus de mille officiers Sapeurs-Pompiers Professionnels (SPP) et Volontaires (SPV) y sont formés chaque année pour un total de 16406 officiers de sapeurs-pompiers en activité (chiffre INSIS 2020, plaquette « statistiques des SIS » édition 2020 DGSCGC). Cette méthode représente un socle commun de compétences partagées entre tous les SIS français. Reprendre cette méthode en l'adaptant à la gestion d'une crise qui impacte directement le fonctionnement de l'établissement serait donc un atout majeur.

Il est également nécessaire d'acculturer les PATS à cette méthode afin de les intégrer dès le début de la crise.

2.3.4 Où se placer avec l'équipe au regard hors cadre

Dans tous les cas, la fonction anticipation doit être tenue par des agents ayant la compétence de penser « hors-cadre », par des personnels capables d'imaginer l'inimaginable qui viendrait perturber une situation déjà fortement dégradée par la crise vécue. Ces agents sont « détectés »

en amont ou « désignés » sur le moment en fonction des exigences et de la vision de la gouvernance.

Nous pouvons soumettre ce schéma qui illustre notre proposition d'organisation.

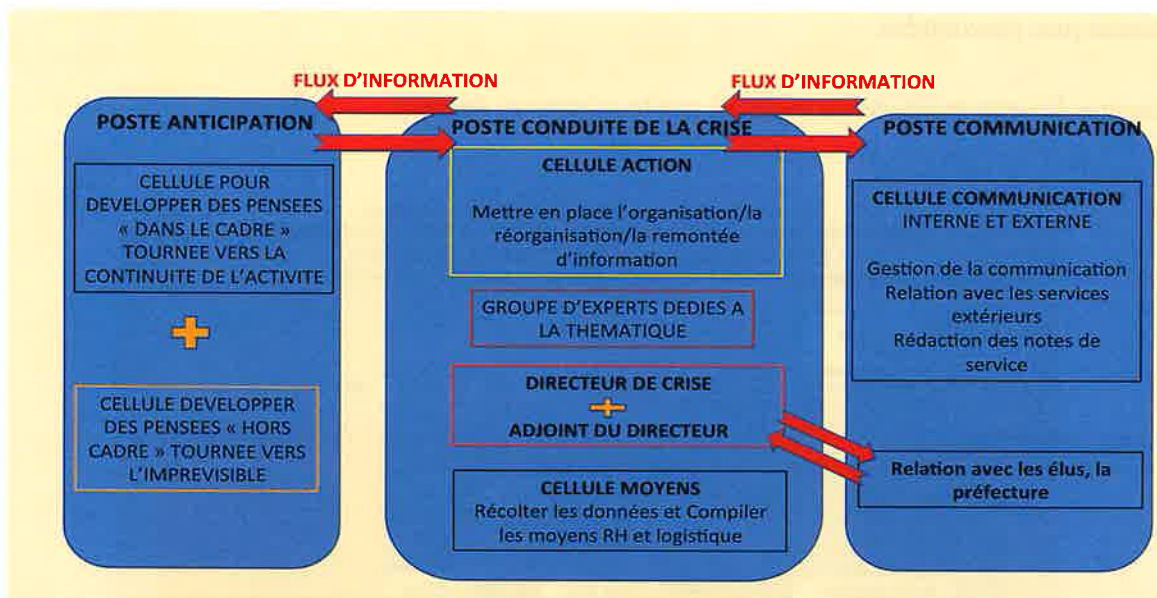


Figure 3 Proposition d'un dispositif de gestion de crise d'un SIS impacté par une crise

Il est intéressant de réinventer la gestion de crise, de la rendre moderne avec notamment du management de l'information, de la communication et de la gestion de crise politique.

La démarche globale qui favorise sa résilience doit comprendre le « triptyque » suivant :

- **En temps normal**, l'autoévaluation du SIS basée sur des stratégies et des indicateurs mesurant la performance de l'établissement en temps hors-crise. Cette mission doit être confiée à un service spécifique qui initie et compile les autoévaluations réalisées dans chaque groupement et service du SIS. Il est important que soit rédigé un dispositif de réponse permettant au SIS de « rentrer » dans une organisation de gestion de crise sans briser les références et empêcher la bonne distribution des secours.
- **En temps de crise**, l'analyse des pratiques est confiée à une entité chargée de l'anticipation, celle-ci doit avoir un mode de réflexion « hors cadre ».
- **En temps de post-crise**, la démarche de RETEX est mise en place de façon systématique et peut débuter en même temps que la crise. L'entité en charge de cette mission développera également les PEX et alimentera le Portail National des Ressources et des Savoirs (PNRS) de l'ENSOSP pour un partage national.

(...)

(...)

3.3 Les préconisations de l'hypothèse 2.

Forts du constat que nous venons de réaliser au sujet de l'hypothèse 2, nous vous proposons les préconisations suivantes, hiérarchisées par dimension, afin de tenter d'améliorer la résilience et in fine la capacité opérationnelle d'un SIS impacté par une/des crise(s).

3.3.1 Utiliser de nouveaux concepts pour être plus efficient

Il nous apparaît essentiel que la sécurité civile s'engage dans une réflexion et propose une **définition de la résilience** des SIS afin de clarifier ce concept et de déterminer s'il est un réel enjeu commun pour les SIS. Nous pensons qu'il serait également pertinent d'envisager le partage de cette définition à l'ensemble de la sécurité civile, à la fonction publique, aux FSI, à la Défense, ou à la nation. Il pourrait être proposé, une partie de définition commune et l'autre spécifique. Dans tous les cas, la vulgarisation aura son importance car elle gagera d'un premier niveau d'accessibilité et d'acceptation donc d'adhésion.

Une fois la définition de la résilience stabilisée en connaissance de sécurité civile, il nous semble important d'identifier des **composantes de la résilience** des SIS sur lesquelles agir, sur la base d'éléments éparses que nous avons pu collecter. Le but sera d'identifier et d'agir pour améliorer la résilience des SIS de manière consciente et contrôlée.

Il nous apparaît également essentiel d'entamer la même démarche et les deux actions ci-dessus évoquées pour la notion de **crise d'un SIS**.

Concernant les crises multithématiques et l'importance de la notion de **superposition des crises** d'un SIS, il nous semble important que le monde de la sécurité civile mette en œuvre une **étude spécifique**.

3.3.2 Rechercher un nouveau cadre réglementaire...et stratégique

Les préconisations de la dimension conceptuelle n'auront de sens que si les concepts et composantes développés sont traduites au niveau national dans un cadre réglementaire, au travers de textes législatifs, mais également à l'échelon local au niveau des SIS, au travers des règlements intérieurs, des projets d'établissement et/ou feuilles de route.

Ce qui permettra de donner une dimension importante et stratégique à « l'enjeu de résilience » des SIS.

D'autre part, nous proposons une réflexion sur la possible constitution d'une **force de projection de soutien interSIS**. Dans le domaine de l'appui à la gestion de crise qui impacte un SIS, elle pourrait être vue sur le modèle organisationnel des colonnes de renfort opérationnelles, avec néanmoins une particularité de réflexion liée à l'anticipation et à la faculté de pouvoir penser « hors cadre » notamment. Cette gestion pourrait être confiée aux EMIZ, qui

solliciteraient alors le concours des SIS non impactés par la crise, et qui identifieraient les ressources humaines compétentes et des moyens mis à disposition du DDSIS demandeur pour une durée limitée dans le temps.

Une dernière réflexion, apparaît importante à mener au niveau des SIS, c'est celle qui concerne **l'équilibre entre les externalisations et la dépendance**. En effet, si les marges de manœuvres ne sont pas nécessairement évidentes, cela posera au moins les bases d'identification des forces et faiblesses du SIS, ce qui n'est pas toujours réalisé.

3.3.3 Vers un nouveau critère pour mieux comprendre l'impact économique

Bien évidemment il sera primordial d'**estimer l'investissement** de ces réflexions ainsi que le temps alloué et la masse salariale engagée. Néanmoins, il nous semble également important de contrebalancer ces estimations par le calcul du **coût du détruit au sein d'un SIS** qui manque de résilience. Ce coût du détruit devrait prendre en compte le montant de la reconstruction ou celui de la perte définitive sur un mode similaire à celui des patrimoines culturels.

3.3.4 Mieux se former pour être plus résilient

Si la dimension conceptuelle joue sur l'aspect d'une information consensuelle et partagée, nous sommes convaincus que le **besoin en formation au sujet de la résilience** des SIS sera un enjeu notoire. Il le sera d'un point de vue de l'organisation mais également sur celui des individualités qui la composent. Une acculturation adaptée de l'ensemble de la chaîne des acteurs des SIS, depuis les Jeunes Sapeurs-Pompiers (JSP) jusqu'aux emplois supérieurs de direction en passant par les élus, les différents cadres d'emplois des sapeurs-pompiers et des PATS, nous semble pertinente.

Le **besoin en formation au sein d'un SIS impacté par une crise** sera à prendre en compte également. En effet, nous identifions plusieurs connaissances qui méritent d'être partagées et acquises lors des formations au sein de notre école nationale.

- L'identification et la détection des signaux faibles d'une crise impactant le SIS,
- La faculté de s'identifier comme impacté par une crise,
- La détermination du moment du cycle de la crise dans lequel le SIS se trouve,
- L'acculturation au déclenchement et à la mise en place d'une organisation dédiée de gestion de crise impactant le SIS,
- La détermination de rôles dans cette organisation dédiée,
- L'identification des potentiels humains à placer dans cette organisation dédiée,
- L'entraînement à l'anticipation et à la réflexion, notamment hors cadre,

- L'acculturation de l'ensemble des personnels d'un SIS, avec un appui du Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT) pour les personnels non sapeurs-pompiers,
- L'accompagnement vers la mise en œuvre de l'analyse des pratiques et des postures humaines à adopter.

Le **besoin en formation au sein d'un SIS impacté par des crises superposées** nous semble très important. L'objectif principal est de porter à connaissance l'existence des crises multithématiques et superposées afin dans un premier temps d'ouvrir la réflexion des esprits à cette potentialité.

3.3.5 Replacer la résilience familiale comme un pilier inamovible

Ci-avant, la dimension de formation a pris en compte l'action sur l'individu afin de le rendre plus résilient et par-delà le SIS. Il nous semble essentiel, à l'aire de la santé, sécurité et de la qualité de vie en service et les risques sociaux, de prendre en compte la situation de **l'entourage proche de l'individu** lors d'une crise qui impacte le SIS. Dans le cadre du respect du droit à la vie privée, le rôle du manager de proximité nous semble primordial, s'il veut agir sur la disponibilité intellectuelle et physique de son subalterne et donc sur la résilience de l'organisation.

Nous souhaitons également préconiser une réflexion sur **les valeurs** comme vecteur d'amélioration de la résilience. En effet, si l'individu est conscient et attaché à sa résilience individuelle et qu'il met du sens sur les valeurs de son SIS, alors sa volonté sera mobilisable et tournée vers la résilience collective. Sa motivation permettra au cercle vertueux d'être emprunté. L'aspect, trop souvent abstrait, de la transversalité des fonctions support du SIS, des projets d'établissement et des feuilles de route, trop massifs, nous semble aussi un point essentiel à prendre en compte.

(...)

RESSOURCES HUMAINES

Les Sdis contraints de mutualiser leurs équipes

Isabelle Verbaere | Actu prévention sécurité | France | Toute l'actu prévention-sécurité | Toute l'actu RH | Publié le 16/11/2016 | Mis à jour le 17/11/2016

Les Sdis multiplient les initiatives pour baisser leurs dépenses : mutualisation des équipes spécialisées entre services voisins ou de fonctions support avec le département...



Impactés par les difficultés financières des départements, les Sdis mutualisent les équipes ou réorganisent les gardes, comme celui du Maine-et-Loire.

Dans la Drôme, un immeuble du centre de Romans-sur-Isère s'est effondré dans la nuit du 21 juin 2016. Quatre-vingts sapeurs-pompiers (SP) ont été mobilisés, dont une cinquantaine de sauveteurs-déblayeurs, pour fouiller les décombres. Or, sur leur tenue, ces hommes portaient deux numéros de département : le 07 et le 26, ceux de l'Ardèche et de la Drôme. « C'est la première intervention au cours de laquelle nous avons pu évaluer l'efficacité de la mutualisation de nos équipes de sauvetage-déblaiement, révèle Olivier Bolzinger, directeur du service départemental d'incendie et de secours [Sdis] de la Drôme [303 sapeurs-pompiers professionnels – SPP – et 2 387 SP volontaires, 494 700 hab.]. Il y a trois ans, cette spécialité comptait 120 SP. En travaillant avec l'Ardèche, je vais bientôt pouvoir diviser mes effectifs par deux. Ce qui va réduire les dépenses, car chaque équipement coûte 400 euros et la formation initiale et continue 300 euros par an par personne. »

Les Sdis sont aujourd'hui soumis à une double contrainte : toujours plus de sollicitations alors que leurs ressources stagnent, voire baissent. En effet, confrontés à des difficultés financières croissantes, nombre de départements ont entrepris des plans d'économies qui n'épargnent pas les Sdis dont ils sont les principaux financeurs (57 %). « La masse salariale représente 80 % de leurs dépenses de fonctionnement, rappelle Mathieu

Lamotte, fondateur du cabinet Lamotte partenaire. Une limitation de la croissance des recettes de fonctionnement à moins de 2 % par an induit donc une difficulté majeure. Car, à effectif salarié constant, ce seuil correspond à peu près au plancher permettant d'assurer l'augmentation mécanique des dépenses de personnel liées notamment au glissement vieillissement-technicité. Les deux tiers des Sdis seraient dans ce cas. »

Une nouvelle gestion des volontaires

193 656 sapeurs-pompiers volontaires (SPV) travaillent pour les Sdis. Leur positionnement auprès des professionnels, soit en garde à la caserne, soit en astreinte programmée à la maison ou sur leur lieu de travail, apparaît aujourd'hui trop rigide au vu de l'évolution des modes de vie. « Un nouveau système de mobilisation des SPV voit le jour, révèle Mathieu Lamotte, du cabinet Lamotte partenaire. Un SPP qui est disponible le signale au Sdis et précise dans quel délai. Ce système basé sur l'interactivité des moyens de communication colle au style de vie actuel et il répond mieux à des risques comme les attentats, car il permet de disposer, en plus des sapeurs-pompiers en garde, d'un potentiel de SP plus important, susceptibles d'intervenir dans la durée. »

Pour faire face à la baisse de leur budget ou l'anticiper, de nombreux établissements se sont donc lancés dans une optimisation de leurs ressources humaines en misant sur la mutualisation, à l'instar de ce qui se pratique entre la Drôme et l'Ardèche. Le Sdis de la Gironde (1 240 SPP, 4 300 volontaires, 1,54 million d'hab.) développe aussi des partenariats avec ses voisins : 6 817 heures stagiaires ont été dispensées au profit de 13 Sdis sur son plateau technique. Cet équipement dispose d'outils de simulation et de mise en situation. Chaque formation dispensée à un partenaire extérieur fait l'objet d'une convention et d'une participation financière.

Associer les agents

Autre partenaire de mutualisation souvent choisi : les services du conseil départemental. « Les personnels techniques et administratifs – ils sont 390 dans notre établissement –, constituent également des sources possibles d'optimisation, souligne Laurent Ferlay, directeur du Sdis de la Loire-Atlantique (750 SPP, 3 500 volontaires, 1,36 million d'hab.). Par exemple, avec les restrictions budgétaires, les programmes d'investissements immobiliers sont en baisse, il y a moins de centres de secours à construire. Ainsi, les 22 agents qui travaillent au groupement bâtiments et infrastructures ont moins de marché à passer, de chantier à suivre, etc. C'est la raison pour laquelle nous cherchons des pistes de mutualisation avec le département qui possède un service du patrimoine. Nous pourrions leur prêter du personnel, y compris pour l'entretien des bâtiments sous la forme de prestation de services. »

Dans l'Isère aussi, le Sdis (825 SPP, 4 200 volontaires, 1,26 million d'hab.) et le département sont engagés dans une démarche de mutualisation. « L'objectif est d'assurer ensemble des fonctions support pour rechercher une performance accrue ou des économies de gestion, analyse Christophe Glazian, directeur adjoint du Sdis. Trois thématiques ont commencé à être travaillées : la santé au travail, la construction et l'entretien de

bâtiments, l'achat et la maintenance de véhicules. »

L'utilisation de la mutualisation par les loi n° 96-369 du 3 mai 1996 relative aux centres d'incendie et de secours [2], mais elle n'a pas été toujours bien perçue par les personnels. « Les conditions de sa mise en œuvre sont essentielles. Il est important d'associer les agents, de mettre en place une communication interne et externe forte, d'avoir formalisé sa méthodologie et de l'avoir adaptée au contexte local », souligne David Carassus, directeur de la chaire « observatoire du pilotage et de l'innovation managériale locale » à l'université de Pau.

Optimisation des moyens opérationnels

Reste que les dépenses de fonctionnement des Sdis dépendent, avant tout, du nombre de SPP en « garde ». L'enjeu majeur dans les prochaines années, pour les Sdis qui ne l'ont pas fait, consiste à optimiser leurs moyens opérationnels selon les besoins réels de secours d'urgence auprès de la population, souligne Mathieu Lamotte. Cette démarche d'adaptation aux sollicitations a conduit le Sdis de l'Isère à abandonner les gardes de vingt-quatre heures depuis 2002. « Dans nos sept plus grands centres de secours, les pompiers professionnels assurent des gardes de douze heures, poursuit Christophe Glazian. Ils sont 17 le jour, puis 12 la nuit. Ce qui permet de redéployer les gains d'effectifs dans les zones fragiles ou touristiques. En 2016, 16 équivalents – temps plein ont ainsi été réinjectés sur les stations de l'Oisans et du Vercors durant les saisons d'été et d'hiver ainsi que dans des zones rurales ou périurbaines afin de renforcer les équipes présentes. » Les effectifs du Sdis de l'Isère n'ont pas augmenté depuis cinq ans.

Une démarche de précurseur

Didier Amadéï, directeur départemental

Sdis de l'Ardèche 146 SPP professionnels • 2 450 volontaires • 330 000 hab.

« Nous avons initié une mutualisation deux ans avant qu'elle ne soit gravée dans le marbre par nos présidents et préfets de l'Ardèche et de la Drôme en juillet 2015, développe Didier Amadéï, directeur départemental du Sdis de l'Ardèche. Au lieu de moyens disséminés de part et d'autres du Rhône, nous avons opté pour une couverture opérationnelle commune. » La réflexion a d'abord porté sur la mutualisation des pompiers plongeurs. « La Drôme n'en a plus, l'Ardèche en compte une dizaine, poursuit Didier Amadéï. Nous avons donc décidé qu'ils interviendraient aussi au bénéfice des habitants du département voisin. » Cette démarche a ensuite été élargie à toutes les équipes spécialisées ainsi qu'à la formation. « Les pompiers du nord de l'Ardèche se forment à Romans-sur-Isère dans la Drôme et, inversement, ceux du sud de la Drôme se forment dans notre centre de Cruas, conclut Didier Amadéï. Cela évite aux personnels de multiplier les kilomètres. »

Contact : Didier Amadéï

Un système mixte de gardes

Marc Fadin, directeur adjoint

Sdis du Maine-et-Loire 484 SP professionnels - 2400 volontaires - 823 500 hab.



« Nous nous sommes saisis de la nouvelle réglementation sur le temps de travail des sapeurs-pompiers [décret n° 2013-1186 du 18 décembre 2013 ^[3]] a notamment eu pour incidence de limiter le temps de présence des SP logés dont le temps de travail était majoré en échange de leur logement de fonction. « Ils représentaient une part importante de nos effectifs, poursuit Marc Fadin. Nous avons donc décidé d'abandonner le régime de garde de vingt-quatre heures pour un système mixte. Chaque SP effectue 75 gardes de vingt-quatre heures par an au lieu de 95 et le reste de son temps de travail en garde de douze heures et activités diverses telles que la formation. Par exemple, dans un centre de secours d'Angers qui comptait 17 SP professionnels 24 heures sur 24, il n'y en a plus que 14 la nuit. »Le Sdis de Maine-et-Loire compte cinq centres de secours principaux dans les grandes villes où des pompiers professionnels sont disponibles 24 h/24. Les volontaires, essentiellement en régime d'astreinte, interviennent en renfort. « Avec cette nouvelle organisation, j'ai perdu du potentiel de garde dans les casernes, car nous sommes à effectif constant », conclut Marc Fadin.

Contact : Marc Fadin, marc.fadin@sdis 49.fr

CHIFFRES CLES

Effectifs

Les premières tendances des statistiques des Sdis 2015 publiées en août dernier révèlent que leurs effectifs sont quasi stables et atteignent 40 966, soit 0,3 % de hausse par rapport à 2014. Dans le même temps, le nombre d'interventions a progressé de 3,7 %.

Source : direction générale de la sécurité civile et de la gestion des crises

10juil.20

Résilience : perspective internationale de deux sapeurs-pompiers

Le contenu de cette page a été écrit et publié sous la direction de l'Institut national des hautes études de la sécurité et de la justice (INHESJ) qui a rejoint l'Institut des hautes études du ministère de l'Intérieur (IHEMI) le 1er janvier 2021. Il était important pour la direction de l'IHEMI de conserver l'ensemble du contenu de l'INHESJ, qui constitue désormais la mémoire de l'institut.

Témoignages croisés d'un fireman anglais et d'un sapeur pompier français, qui partagent leurs regards sur le concept de résilience. Un article issu de la LIREC n°62.

Résumé

La proposition du sujet nous a été faite bien en amont du fléau qui traverse le monde actuellement. Nous aurions pu adapter et enrichir nos propos en nous appuyant sur la gestion de cette crise. Nous n'avons pas souhaité le faire car ce n'était ni le moment, ni le lieu et surtout nous n'en avions pas légitimité. Nous avons souhaité, au travers de nos articles, vous faire partager ce qu'était pour nous la résilience au regard de nos expériences respectives. C'est pourquoi, contrairement à cette introduction qui est commune aux deux articles, vous trouverez deux conclusions qui sont complémentaires et qui ouvrent sur des perspectives différentes.

Curt Varone

La résilience chez les sapeurs-pompiers, est à la fois une chose simple qui vise la force de l'esprit humain et également un sujet incroyablement complexe. Il s'agit de la même force, mais là les avis divergent. C'est une question d'appréciation personnelle : est-ce que le verre est à moitié plein ou à moitié vide ?

Dans l'optique du verre à moitié plein, la résilience est une valeur fondamentale qui est intégrée dans la culture et la psyché des pompiers. Ceux qui sont attirés par ce métier partagent une volonté d'aider autrui, ceux qui se trouvent face à des défis désespérés. Ils connaissent aussi les risques inhérents associés à leurs choix. En 1908, *FDNY (Fire department of New York city) Fire Chief Edward Croker* dit :

When a man becomes a fireman his greatest act of bravery has been accomplished. What he does after that is all in the line of work.

(Quand un homme devient pompier, son plus grand acte de bravoure est accompli. Ce qu'il fait après c'est accomplir son devoir.)

Lorsque vous combinez la noblesse de la mission avec l'acceptation d'un vrai risque de dommages, ce n'est pas étonnant qu'un lien très fort se développe dans le groupe. Ce lien se forge dans la mission partagée et dans le risque partagé. Il y a un accord implicite sur le fait que la sécurité de chaque intervenant et le succès de l'intervention dépendent des autres collègues pompiers. La lutte contre l'incendie est un sport d'équipe, et personne ne peut réussir tout seul. La coopération et l'esprit d'équipe sont valorisés alors que l'individualisme, la quête de l'attention personnelle, et l'égoïsme sont méprisés.

Ainsi, la mission des pompiers et leur culture propre deviennent indissociables. Ensemble ils promeuvent un sentiment de pouvoir faire face à n'importe quels défis, quels que soient les obstacles. Ne pas faire de son mieux, c'est mettre en péril la vie et les biens des personnes. Cela serait égoïste et la culture des pompiers abhorre l'égoïsme.

L'idée qu'on fait partie de quelque chose plus grand que soi est aussi intégré à cette culture de servir autrui. La fraternité des pompiers est si grande qu'elle s'étend au-delà des frontières, des communautés et même des pays. Cela transcende la culture et le langage.

Le lien entre pompiers est assez unique, ressemblant sous certains aspects à un régiment militaire entraîné au combat. Cependant, il existe plusieurs différences importantes.

D'abord, les membres des régiments militaires ne restent généralement pas ensemble pendant plusieurs dizaines d'années. Les liens d'une vie civile s'étendent également aux familles. Un réseau d'amitié se développe et permet d'adoucir bien des épreuves. Les fêtes, les vacances et les célébrations partagées approfondissent les liens.

Ensuite, la guerre ne se termine jamais vraiment pour les pompiers. Avant qu'une intervention ne prenne fin, les pompiers doivent déjà se préparer pour la prochaine. La culture met en avant la capacité à être tout de suite disponible pour répondre au prochain appel, sans vraiment connaître de pause. En vérité, prendre une pause entre des interventions est ressenti avec dédain et perçu comme un signe d'égoïsme et de

simulation.

Finalement, dans chaque lutte contre l'incendie, le pompier fait face à un adversaire qui est manifestement mauvais. Il n'y a pas de nuances de gris. Il n'y a aucun sentiment qu'on se bat contre quelqu'un qui, dans d'autres circonstances, pourrait être un ami. Il n'y a aucune considération pour le besoin, ni de la pitié, ni de la compassion dans la lutte. C'est une bataille entre le bien et le mal au sens le plus pur du terme.

Ensemble, ces éléments produisent une culture qui est forcément résiliente. Que ce soit le résultat de la planification ou d'un simple hasard, les pompiers se réjouissent de leur capacité de gérer quoi que ce soit. En fait, les pompiers semblent être étrangement fiers de leurs capacités à gérer des situations extrêmes. Considérez cette citation d'Anthony Bourdain :

Firefighters... are a lot like the Marines.... No matter how badly led, ridiculously underequipped, underappreciated, no matter how doomed the mission, they take a bizarre and quite beautiful pride in at least being screwed more than every-one else and doing it with style. They seem to do what they do for them-selves. It's not a job. It's a calling.

(Les pompiers... ressemblent beaucoup aux Marines... même s'ils sont mal dirigés, incroyablement sous-équipés, sous-estimés, même si la mission est vouée à l'échec, ils sont fiers d'être davantage mis en difficulté que tout autre et ils le font avec style. Ils semblent faire ce qu'ils font pour eux-mêmes. Ce n'est pas un job, c'est une vocation.)

Tout le monde ne considère pas la résilience des pompiers sous un angle positif. Certains relèvent les aspects négatifs de la culture. Ce qui déplaît à certains, c'est la réticence d'accepter ceux qui ne s'intègrent pas dans une culture qui place l'équipe au sommet de l'échelle. Les individualistes et ceux qui ont des personnalités décalées se voient ostracisés.

Un deuxième sujet de préoccupation est la résistance des pompiers aux changements. Le statu quo représente la tradition et le respect pour nos prédécesseurs. Au niveau subliminal, le changement représente un rejet des choses qui nous tiennent à cœur. Parmi les changements contre lesquels les pompiers ont résisté, est l'acceptation des femmes dans les rangs. La détermination, qui est si essentielle en se battant contre un incendie devient dans ce contexte un véritable adversaire.

Enfin, un troisième défi est la volonté des pompiers à faire face aux conséquences de l'état de stress post traumatique (ESPT) et au suicide. Certains remettent en doute la résilience des pompiers, suggérant qu'une vraie résilience permettrait de mieux gérer les suicides et l'ESPT. Ils assimilent cette résilience à une fonction de l'esprit du mâle dominant, qui en réalité empire ces problèmes.

Conclusion

Afin de réconcilier les deux perspectives sur la résilience il serait sans doute utile de faire une distinction entre la résilience de l'individu et celle de l'organisation. En ce qui concerne leur organisation, les pompiers accomplissent leur travail en surmontant n'importe quel obstacle. Même une personne décédée en service ne mine pas la détermination et la préparation de l'organisation pour le prochain appel urgent. La culture des pompiers insiste sur cette préparation.

Au niveau de l'individu, certains aspects de la culture des pompiers sont de nature à encourager la résilience organisationnelle mais, en même temps ils pourraient nuire aux pompiers. L'image d'un Grand Prix automobile peut illustrer ce paradoxe : les voitures pourraient être démolies, les conducteurs pourraient mourir, mais chaque année, l'événement aura bien lieu. C'est le prix à payer.

Le défi pour chaque organisation pour l'avenir c'est de maintenir la résilience organisationnelle en faisant le moins de dommages possibles aux individus qui porteront le flambeau quotidiennement.

Christophe Perdrisot

La littérature sur la résilience est riche et beaucoup d'aspects y sont traités. J'ai fait le choix dans cet article de n'aborder, de façon très modeste et somme toute assez parcellaire, que la résilience individuelle en psychologie vue au travers de mon expérience. Le regard que j'y porte est donc très personnel, il peut interpeller voire déranger.

La notion de résilience organisationnelle est assez « récente » dans le domaine de la Sécurité intérieure, elle apparaît d'ailleurs pour la première fois dans le Livre blanc de 2008. Pourtant la résilience en psychologie est plus ancienne et les acteurs du secours en France en ont toujours fait preuve sans pour autant y mettre un nom.

Nos orientations professionnelles se décident dans la majorité des cas à la fin de l'adolescence ou au début de l'âge adulte. Le niveau d'études est le critère déterminant. Rares sont ceux qui se posent la question de savoir s'ils vont être capables d'absorber, de surmonter et d'accepter les difficultés auxquelles ils vont être confrontés. La capacité de résilience psychologique est exclue de nos réflexions.

Avant de poursuivre, je me dois de définir ce que j'entends par résilience psychologique de l'individu : « faculté d'un individu à mobiliser ses capacités intrinsèques afin de faire face à une situation dépassant ce qu'il avait pu imaginer et apprendre de sa propre expérience ». Cette approche très pragmatique rejoint assez bien le concept de « coping » qui trouve son origine dans le verbe « to cope with » : « faire face à ».

Le « coping »¹ est « l'ensemble des efforts cognitifs et comportementaux destinés à maîtriser, réduire ou tolérer les exigences internes ou externes qui menacent ou dépassent les ressources d'un individu ».

La résilience telle que je la définis est un cercle vertueux qui s'articule autour de trois phases :

l'avant, avec l'apprentissage familial et professionnel ;

le pendant, où l'individu va aller puiser dans ses capacités, son background ;

l'après, avec la reconstruction.

L'avant

Par avant il faut comprendre « ce qui précède un événement ou une crise », de ce fait l'individu est toujours dans « un avant de quelque chose ». L'avant est une phase d'apprentissage primordiale et permanente. Elle va permettre à l'individu de se construire professionnellement et humainement. Cette construction va s'appuyer sur deux piliers principaux et interconnectés que sont l'éducation et la préparation professionnelle.

L'éducation va permettre le développement et l'épanouissement individuels. Elle puise son « ADN » dans les valeurs inculquées par les parents et s'enrichit tout au long de la vie en société. C'est dans ces moments que l'individu façonne ses propres valeurs et qu'il va chercher son équilibre psychologique.

La préparation professionnelle donne et entretient le socle des connaissances. Chacun doit apprendre à se faire confiance et à faire confiance aux autres. Le professionnel a besoin de se confronter à la difficulté, d'approcher ses limites physiques et psychologiques, d'apprendre à réagir, à faire face. Dans les unités dites « opérationnelles » cette préparation est multi-forme mais elle doit répondre au moins à un objectif : acquérir une méthode de raisonnement applicable en situation de stress extrême. Un proverbe de la Légion étrangère dit : « entraînement difficile, guerre facile », mais il est ardu, voire impossible de pouvoir s'entraîner en conditions proches du réel – seules quelques unités prestigieuses le peuvent. C'est pourquoi l'apprentissage professionnel est de tous les instants. L'individu doit se saisir de toutes les opportunités qui lui sont offertes pour apprendre sur lui-même, se remettre en question et essayer de trouver ses propres réponses.

Le pendant

L'individu vit et évolue, dans un environnement naturellement instable. Cet équilibre précaire lui demande une adaptation permanente jusqu'au moment où un événement va lui faire perdre ses repères, va déstructurer son organisation et le conduire dans un état de sidération où l'irrationnel l'emporte sur l'acceptable. Afin de clarifier mes pensées, je considère que cet état psychologique ne doit pas être assimilé à ce que l'on appelle couramment la collapsologie. Il s'agit plus là d'un état de stress extrême où l'ensemble des sens et des facultés à décider sont altérés. Nous sommes en droit de penser que dans cet état l'individu agit de façon désordonnée voire incohérente. Et pourtant les propos rapportés par certaines personnes qui ont vécu ces phénomènes, montrent que l'individu peut prendre des décisions cohérentes sans toutefois en avoir pleinement conscience. Cet état de stress extrême place l'individu dans un état où il fait abstraction du contexte environnemental et émotionnel et se concentre (focalise) sur la mission. Nous sommes assez proche de ce que décrit Jean-Martin Charcot comme étant l'état second : « un état pathologique transitoire avec trouble particulier de la conscience, comportant une dissociation entre les activités automatiques, qui restent coordonnées bien que parfois incongrues et bizarres, et la personnalité, à laquelle ces activités restent étrangères, voire contrastent avec l'éducation reçue. ».

Ceci nous amène également à réfléchir sur un phénomène redouté en gestion de crise mais bien connu en mécanique quantique : l'effet tunnel, qui permet à un objet de franchir une barrière de potentiel même si son énergie est inférieure à l'énergie minimale requise pour franchir cette barrière. L'individu réalise des exploits qu'il ne s'imaginait pas capable de faire, « mais où a-t'il été cherché la force ? ».

D'un côté nous avons un état qui va nous permettre d'agir par automatisme et de l'autre un phénomène qui va nous permettre de franchir un cap que nous imaginions infranchissable. Devons-nous y voir là une partie de la réponse à la résilience de l'individu ?

Un paramètre doit également être pris en compte : les émotions. En effet elles constituent souvent un obstacle au raisonnement qui doit rester lucide mais qui malheureusement n'est pas toujours impartial. Certaines situations demandent des choix cruciaux et imposent l'abstraction de sentiments qui peuvent représenter un danger. Ainsi dit, ceci peut apparaître cynique, mais l'individu a besoin de se préserver de la charge émotionnelle, souvent très forte, générée par un événement s'il ne veut pas s'effondrer.

L'après

Après un traumatisme le retour à la normale n'existe pas, l'individu va se reconstruire et évoluer vers un nouvel état. Deux étapes incontournables vont aider à cette phase de reconstruction : l'affrontement de la réalité et la reconnaissance du groupe.

Afin de pouvoir avancer mais aussi regarder en arrière l'individu va avoir besoin d'affronter la réalité et de faire son autocritique. Affronter la vérité fait peur, mais c'est un passage obligé pour progresser et passer à autre chose. Je citerai Friedrich Nietzsche⁴ : « Ce qui ne me fait pas mourir me rend plus fort. ».

Pour être plus fort, l'individu a également besoin de la reconnaissance du groupe (professionnel, familial, sociétal, etc.). Dans l'armée, au sein des corps constitués, le sentiment d'appartenance à un groupe est un sentiment très fort, souvent appelé « esprit de corps », on parle aussi de « deuxième famille ». La capacité collective à surmonter une épreuve résulte de la somme des capacités individuelles : ensemble nous sommes plus forts.

Néanmoins, il faut toujours avoir conscience que quel que soit le niveau de décision, celle-ci n'appartient qu'à un seul individu : celui qui la prend et qui devra l'assumer. La reconnaissance du groupe va se faire in medias res ou a posteriori par l'approbation ou la désapprobation de la décision. Ce regard des autres qui doit exclure toute notion de jugement est essentiel pour permettre à l'individu d'accepter de se projeter dans un nouvel « avant ». Il y aura un avant et un après.

Conclusion

La résilience est donc une capacité vitale aussi bien pour l'individu que pour une organisation ou pour notre société. Cette capacité à « faire face », à « rebondir », s'anticipe et se prépare. Quel qu'en soit le coût il faut oser penser l'impensable et éliminer la fatalité de nos modes de raisonnement.

Première édition de la Journée nationale de la résilience

APPEL A PROJETS

L'Etat organise un appel à projets publié sur le site du Ministère de la Transition écologique et de la Cohésion des territoires afin de susciter et labelliser des projets s'inscrivant dans les objectifs fixés pour la Journée nationale de la résilience, dont la première édition sera organisée le 13 octobre 2022.

Article 1. Pourquoi une Journée de la résilience ?

Depuis 2009, le 13 octobre a été désigné par l'Assemblée générale des Nations Unies comme date de commémoration de la Journée internationale pour la réduction des risques de catastrophe. L'objectif de cette journée est de sensibiliser les publics aux mesures qui permettent de réduire leur risque en cas de catastrophe naturelle ou technologique.

Le Gouvernement a choisi de s'inscrire dans cette démarche en instaurant en France une journée nationale annuelle de la résilience face aux risques naturels et technologiques (ci-après la « Journée »).

La première édition de la Journée sera organisée le 13 octobre 2022.

Article 2. Quels objectifs ?

La Journée vise à sensibiliser, informer et acculturer tous les citoyens aux risques qui les environnent, dans une logique d'exercices pratiques et dans l'objectif de contribuer à la préparation de tous aux bons comportements en cas de survenance d'une catastrophe.

Elle a vocation à se déployer sur l'ensemble du territoire national, dans l'Hexagone et en Outre-Mer, en se fondant sur tous formats de projets et en mobilisant le plus grand nombre de parties prenantes : citoyens, entreprises, employeurs publics, élus et collectivités territoriales, établissements d'enseignement, opérateurs publics, associations, experts et spécialistes chargés de la prévention et de la gestion des catastrophes, médias.

Elle vise à répondre aux objectifs ci-après :

Objectif n°1. Développer la culture sur les risques naturels et technologiques, notamment :

- Connaître et comprendre les phénomènes pour savoir faire face, informer sur les risques de catastrophe et la politique de prévention des risques portée par la puissance publique (État, collectivités territoriales, opérateurs chargés d'une mission de service public) ;
- Connaître et comprendre les catastrophes passées, témoigner, partager l'expérience vécue lors de catastrophes et en tirer les enseignements utiles ;
- Faire prendre conscience des risques locaux auxquels sont exposées les personnes.

Objectif n°2. Se préparer à la survenance d'une catastrophe, notamment :

- Faire connaître les autorités chargées de la surveillance et de l'alerte ;
- Faire connaître les bons gestes et les bons comportements pour se préparer et éviter les risques ou leur aggravation, pour sauver des vies ;
- Faire connaître et comprendre la signification des moyens et du signal d'alerte ;
- Organiser des exercices impliquant les citoyens.

Objectif n°3. Développer la résilience collective aux catastrophes, notamment :

- Faire savoir comment est organisé le retour à la normale après un événement majeur ;
- Faire savoir quelles sont les aides apportées par la puissance publique, par les assureurs, les associations ;
- Faire de la reconstruction une opportunité pour réduire la vulnérabilité et augmenter la résilience.

Article 3. Les définitions employées

L'appel à projets permet de retenir les événements qui s'inscrivent dans le cadre de la Journée et répondent à ses objectifs. Tout événement est proposé par un unique porteur de projet, éventuellement en association avec d'autres personnes (publiques ou privées).

Projets : Le terme « **projet** » désigne collectivement les projets départementaux, régionaux, territoriaux pour les outre-mer et les projets d'envergure nationale. Un projet peut être un atelier, un exercice, un jeu, une conférence ou une rencontre, une animation artistique, une visite de site, une immersion dans un environnement virtuel ou de projection d'images, etc. Un projet est préférentiellement réalisé le jeudi 13 octobre. Toutefois, les projets pourront aussi être réalisés autour de cette date (quelques jours avant ou après).

Projet départemental (y compris DOM) : projet réalisé sur un ou plusieurs sites à une échelle infra-communale, communale ou départementale.

Projet régional : projet réalisé sur un ou plusieurs sites à une échelle régionale.

Projet territorial : projet réalisé à l'échelle d'un territoire ultramarin.

Projet d'envergure nationale : projet consistant en un événement réalisé à une échelle supra-régionale (par exemple, événement de type « portes ouvertes » d'un groupe d'établissements situés sur l'ensemble du territoire national ou sur au moins deux régions).

Candidat : Un porteur de projet qui propose à l'État un projet est désigné par le terme « **candidat** ». Pour être admis à participer à l'appel à projets, le candidat doit remplir les conditions de participation fixées par l'article 5.

Lauréats : A l'issue de leur évaluation, les projets sélectionnés sont « **lauréats** » et peuvent notamment participer à la Journée en utilisant l'identité visuelle retenue par l'Etat.

Article 4. Charte des valeurs de la Journée

Sans préjudice des lois et règlements, tout projet proposé à la labellisation de l'Etat respecte les valeurs et principes suivants, qui constituent la « **Charte des valeurs de la Journée** » :

1. l'honorabilité des personnes qui portent le projet ;
2. le respect des règles de déontologie et des règles sur la prévention des conflits d'intérêt ;
3. le respect des règles et bonnes pratiques pour la sécurité des personnes, en particulier sur les lieux de travail et les lieux d'accueil du public ;
4. le partage de savoir, d'expérience et de savoir-faire ;
5. la rigueur scientifique et/ou technique, la qualité et la sincérité de l'information mise à la disposition de tous ;
6. le dialogue, l'écoute et le respect mutuel ;
7. le principe de gratuité et de libre accès aux événements et aux lieux dans lesquels ils sont accueillis ;

8. l'accessibilité des événements pour tous, dans le respect des principes d'égalité et de non-discrimination ;
9. le respect des principes du développement durable, en évitant que les événements aient un impact défavorable significatif sur l'environnement, notamment en termes de bilan carbone et de production de déchets ;
10. la langue française est obligatoire et l'emploi d'autres langues en plus de la langue française, est admis pour l'événement.

En proposant un projet, le candidat s'engage à appliquer et faire appliquer la Charte des valeurs de la Journée pour la préparation, la réalisation et les suites du projet.

Article 5. Comment devenir lauréat ?

Pour que le dossier du candidat soit évalué, le projet proposé doit en amont remplir les deux conditions d'éligibilité ci-après.

- Condition d'éligibilité n°1 : Le candidat est doté de la personnalité juridique et peut notamment être une collectivité territoriale, une association, une entreprise publique ou privée, un établissement public local d'enseignement, une Junior entreprise ou une structure permettant de mobiliser les étudiants et les élèves des filières techniques, un laboratoire de recherche.
- Condition d'éligibilité n°2 : Le projet s'inscrit dans au moins l'un des trois objectifs de la Journée.

Les projets éligibles sont ensuite déclarés lauréats par l'Etat selon les deux critères ci-après.

- Critère d'évaluation n°1 : Qualité globale du projet, dont qualité de l'information et des connaissances mises à disposition.
- Critère d'évaluation n° 2 : Qualité de l'impact du projet sur les publics ciblés, caractère opérationnel du projet (le projet permet par exemple de participer à un exercice ou propose une expérience immersive).

Article 6. Comment obtenir un accompagnement opérationnel

Pour faciliter l'émergence de projets portés par des candidats dotés d'une ingénierie limitée, un référent de l'Etat est désigné par territoire pour accompagner les porteurs de projet. Il sera indiqué au moment de l'inscription sur la plate-forme Démarches simplifiées.

Article 7. Comment candidater ?

Dépôt des candidatures et des projets proposés :

Les candidats pourront déposer leur dossier via la plate-forme Démarches simplifiées, jusqu'au lundi **12 septembre 2022 à 12h00** (heure de Paris) :

<https://www.demarches-simplifiees.fr/>

Réponse aux candidats et information des projets labellisés :

- L'Etat s'engage à répondre à chaque candidat dans un délai d'au plus 3 semaines à compter de la réception d'un dossier de candidature complet.
- La réponse de l'Etat précisera, le cas échéant, la suite donnée à la sollicitation d'une subvention par le candidat et indiquera comment accéder aux outils de communication mis à disposition ainsi que les conditions d'utilisation.

Article 8. Engagements réciproques de l'Etat et des Lauréats

L'État s'engage à fournir aux Lauréats un kit de communication (éléments de l'identité visuelle de la journée et outils de communication) permettant d'accompagner le projet et d'informer sur la Journée du 13 octobre. L'État s'engage à faire figurer les projets des Lauréats sur un site internet du Gouvernement, dont l'adresse sera précisée ultérieurement.

Le Lauréat devra respecter les conditions d'utilisation des outils de communication qui seront mis à sa disposition. Dans ce cadre, le lauréat pourra communiquer autour de son projet en utilisant l'identité visuelle que l'Etat aura définie pour la Journée nationale de la résilience.

Un prix national est organisé à l'occasion de ces Journées. Le Porteur de projet s'engage à accepter que son projet soit soutenu le cas échéant par l'Etat et à accueillir le représentant de l'Etat dans le cadre de son action pour valoriser la remise de ce prix s'il était désigné.

DOSSIER DE PRESSE

JOURNÉE NATIONALE DE LA RÉSILIENCE

13 OCTOBRE 2022

SOMMAIRE

- Présentation de la journée de la résilience

Tous résilients face aux risques !

Sept évènements sont au programme dans le Loiret

Les objectifs de la journée de la résilience

- Programmation du 13 au 16 octobre 2022
- En savoir + LE DISPOSITIF FR-ALERT
- En savoir + LES SITES SEVESO



Tous résilients face aux risques !

La journée nationale de la résilience vise à informer et sensibiliser les citoyens aux risques qui les environnent, afin de contribuer à la préparation de tous aux bons réflexes en cas de crise.

La première édition de cette journée nationale est organisée le 13 octobre 2022. Elle s'inscrit dans le cadre de la journée internationale pour la réduction des risques de catastrophes, instaurée depuis 2009 par l'assemblée générale des Nations Unies.

Elle a vocation à se déployer sur l'ensemble du territoire national, en mobilisant le plus grand nombre de parties prenantes : citoyens, entreprises, collectivités, associations...

► Sept évènements sont au programme dans le Loiret dans la semaine du 13 octobre

- ① **Le Conseil Départemental** organise une journée de formation sur le thème du "média-training" à destination des membres de la Commission Locale d'Information de Dampierre-en-Burly.
- ② **La Fédération des Maisons de Loire** propose une animation itinérante intitulée "Pieds mouillés : drôles d'idées" sur le thème des crues.
- ③ **Le CROUS** de l'académie d'Orléans-Tours prépare un exercice de sécurité civile basé sur la simulation d'une crue centennale de la Loire dans les villes d'Orléans, Blois et Tours.
- ④ **Le SDIS** propose, en partenariat avec la préfecture, une journée portes ouvertes, avec de nombreux ateliers. Un atelier dédié aux gestes de premiers secours sera proposé par l'Union départementale des sapeurs-pompiers.
- ⑤ **La commune d'Olivet** prévoit une animation autour des risques majeurs, sur le marché hebdomadaire.
- ⑥ L'association **FFSS-Secouristes du Loiret** prévoit des animations autour du secourisme dans plusieurs lieux des agglomérations orléanaise et montargoise.
- ⑦ **Le Centre européen pour la prévention du risque inondation (CEPRI)** développe une action sur le thème "Sommes-nous prêts à reconstruire nos territoires après une inondation ?", avec la réalisation d'un court-métrage d'animation.

L'État apporte un soutien financier à la réalisation de ces événements.

► Les objectifs de la journée de la résilience

Objectif n°1. Développer la culture sur les risques naturels et technologiques

- Connaître et comprendre les phénomènes pour savoir faire face, informer sur les risques de catastrophe et la politique de prévention des risques portée par la puissance publique (État, collectivités territoriales, opérateurs chargés d'une mission de service public)
- Connaître et comprendre les catastrophes passées, témoigner, partager l'expérience vécue lors de catastrophes et en tirer les enseignements utiles
- Faire prendre conscience des risques locaux auxquels sont exposées les personnes

Objectif n°2. Se préparer à la survenance d'une catastrophe

- Faire connaître les autorités chargées de la surveillance et de l'alerte
- Faire connaître les bons gestes et les bons comportements pour se préparer et éviter les risques ou leur aggravation, pour sauver des vies
- Faire connaître et comprendre la signification des moyens et du signal d'alerte
- Organiser des exercices impliquant les citoyens.

Objectif n°3. Développer la résilience collective aux catastrophes

- Faire savoir comment est organisé le retour à la normale après un événement majeur
- Faire savoir quelles sont les aides apportées par la puissance publique, par les assureurs, les associations
- Faire de la reconstruction une opportunité pour réduire la vulnérabilité et augmenter la résilience



**PRÉFÈTE
DU LOIRET**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

PROGRAMMATION

13 - 16 • OCTOBRE
2022

JOURNÉE NATIONALE DE LA RÉSILIENCE

JEUDI

| 13

CROUS Orléans-Tours

Orléans

Simulation d'une crue centennale de la Loire impactant les villes d'Orléans, de Blois et de Tours et exercice d'évacuation

07 64 40 03 41

Conseil départemental

Orléans

Formation pour les membres de la Commission locale d'information (nucléaire) de Dampierre-en-Burly

07 64 40 03 41

Secouristes du Loiret • 14h - 18h

Salon des seniors, salle Alliage. 1 rue Michel Roques - 45160 Olivet

Initiation aux gestes qui sauvent

02 38 43 12 73

VENDREDI

| 14

Mairie d'Olivet • 14h - 17h

Place Louis Sallé - 45160 Olivet

Stand avec animations pendant le marché hebdomadaire : information sur les risques majeurs.

02 38 69 75 11

www.olivet.fr

**TOUS RÉSILIENTS
FACE AUX RISQUES !**

SAMEDI

| 15

Maison de Loire • 10h - 18h

Chatillon-sur-Loire, camping des combles

Jeu d'énigme, BD, pièce de théâtre

02 48 72 57 32

<http://www.federationmaisonsdeloire.fr>

SDIS 45 • 10h - 17h

195 Rue de la Gourdonnerie - 45400 Semoy

Visite du centre, présentation des risques, découverte du métier de sapeur-pompier, réalisation d'une vidéo sur les conseils de prévention, etc ...

02 48 72 57 32

<https://sdis45.com/actualites/journee-nationale-de-la-resilience/>

+ Atelier interactif animé par l'Union Départementale des Sapeurs Pompiers du Loiret

02 38 523 523

DIMANCHE

| 16

Maison de Loire

120 boulevard Carnot - 45150 Jargeau

Jeu d'énigme, BD, pièce de théâtre

02 38 59 76 60

<http://www.federationmaisonsdeloire.fr>

**ÉVÉNEMENTS SUR
PLUSIEURS JOURS**

Centre Européen pour la prévention du Risque Inondation (CEPRI)

10 - 16
OCTOBRE

Réseaux sociaux et sites institutionnels

Réalisation d'un court-métrage, diffusion sur les réseaux sociaux, questionnaire.

02 38 43 12 73

► LE DISPOSITIF FR-ALERT

EN SAVOIR +

Déployé sur le territoire national à la fin du mois de juin, le dispositif FR-ALERT est le nouveau outil d'alerte et d'information des populations. Il permet de prévenir en temps réel toute personne détentrice d'un téléphone portable de sa présence dans une zone de danger, et de l'informer du comportement à adopter pour se protéger.

Les alertes prennent la forme de notifications prioritaires qui arrivent en même temps sur tous les téléphones mobiles. Ils s'affichent sur l'écran du téléphone, même si celui-ci est verrouillé. Vous pourrez recevoir une notification accompagnée d'un signal sonore spécifique, même si votre téléphone portable est en mode silencieux. La réception de cette notification ne nécessite aucune installation préalable sur votre téléphone. Nul besoin de télécharger une application mobile ou de s'inscrire pour recevoir les alertes. La fin de l'alerte fera également l'objet de l'envoi d'une notification.

Les notifications pourront transmettre des informations sur :

- la nature du risque (un feu, une inondation, un accident industriel...) ;
- l'autorité qui diffuse l'alerte ;
- la localisation du danger (établissement, quartier, commune, agglomération, département...) ;
- l'attitude à adopter (rester chez soi, évacuer la zone...) ;
- le cas échéant un lien pour obtenir des informations supplémentaires sur un site internet officiel.

À la réception de l'alerte, il convient de prendre connaissance des informations transmises et de mettre en œuvre les actions et comportements indiqués, afin de se protéger et de réduire les risques d'exposition au danger.

FR-ALERT concerne tout type d'évènement majeur justifiant d'alerter la population concernée, pour une mise en sécurité :

- Événements naturels : inondation, tempête et cyclone, incendie, tsunami, éruption volcanique...
- Biologiques et chimiques : pollution, fuite de gaz, incident nucléaire...
- Sanitaires : épidémie, pandémie, incident agro-alimentaire...
- Technologiques et industriels : panne des moyens de télécommunication, accidents graves sur les réseaux routiers, ferroviaires ou aériens, incident industriel...
- Évènement grave de sécurité publique, acte à caractère terroriste.

► LES SITES SEVESO

EN SAVOIR +

La prévention des risques industriels est une priorité de l'État. Elle relève d'une politique européenne encadrée par la directive Seveso.

La directive Seveso permet d'identifier les sites industriels qui produisent ou stockent des substances pouvant être dangereuses pour l'homme et l'environnement, pour y maintenir un haut niveau de prévention. Ceux-ci sont soumis à une réglementation très stricte, visant à prévenir les risques d'accident et leurs conséquences.

En complément, une réglementation nationale, la loi "Risques", prévoit la mise en place d'un outil de maîtrise de l'urbanisation aux abords de certaines installations industrielles à haut risque. Elle a pour objectif de limiter l'urbanisation autour des sites existants, et de protéger les zones riveraines, via l'établissement de plans de prévention des risques technologiques (PPRT). Les acteurs concernés, industriels et salariés, public et riverains, élus, et services de l'Etat, élaborent les mesures préventives de ces plans dans le cadre d'une concertation.

Le département du Loiret compte 10 sites SEVESO seuil haut, et 14 sites SEVESO seuil bas en fonctionnement (et 3 en construction).

Les exploitants d'installations classées, en particulier SEVESO, sont les premiers responsables de leurs installations et de leurs activités. L'inspection des installations classées se fait par la direction régionale de l'environnement, de l'aménagement et du logement (DREAL), sous l'autorité de la préfète. La DREAL s'assure en particulier que les dispositifs et les règles de sécurité sont rigoureusement respectés par les exploitants.

Toutefois, ces établissements peuvent, par définition, être à l'origine d'accidents graves, dont la probabilité est très faible, et dont les conséquences peuvent éventuellement dépasser les limites des sites. Même si toutes les dispositions sont prises pour l'éviter, on ne doit pas exclure la possibilité d'un accident. Il est ainsi essentiel de se préparer à une telle éventualité.

Pour ce faire, des exercices sont régulièrement organisés, sous l'autorité de la préfète, dans le cadre de plans particuliers d'intervention (PPI). Depuis le début de l'année 2022, quatre exercices de ce type ont été réalisés dans le Loiret.

Afin de connaître la nature des risques et la conduite à tenir en cas d'accident, les riverains sont invités à prendre connaissance et conserver les brochures d'informations disponibles en mairie ou sur le site internet de la Préfecture.

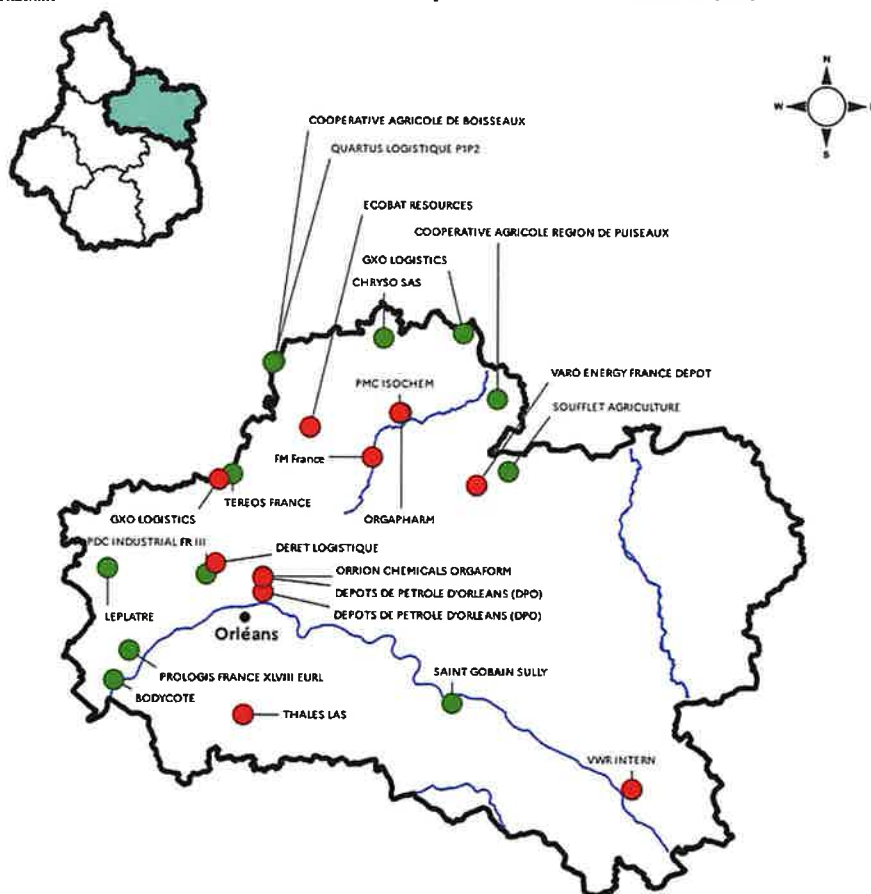


**PRÉFÈTE
DE LA RÉGION
CENTRE-VAL
DE LOIRE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction régionale de l'environnement,
de l'aménagement et du logement

**Carte des établissements SEVESO en fonctionnement
Département du Loiret (45)**



Légende

- SSH - Seuil Haut (Seveso III)
- SSB - Seuil Bas (Seveso III)

0 25 50 km

Sources :
extraction S3IC au 15 septembre 2022 ;
ADMIN EXPRESS OIGN, août 2021 ;
BD CARTHAGE OIGN - OFB, 2016.

©DREAL Centre-Val de Loire
Réalisation: DREAL Centre-Val de Loire/SCATEL/MMCD
7 octobre 2022