

## **Congrès Zurich, 8 septembre 2016, présentation Sylvain Scherz : *L'Ecole latine des sapeurs-pompiers professionnels***

Mesdames, Messieurs,

Je pars de l'idée que la plupart des personnes dans cette salle ont une voiture. Certains d'entre vous ont déjà eu l'occasion de voir, en réalité ou en images, une voiture prendre feu : ça ressemble à peu près à cela.

Il y a 20 ans, il suffisait de gicler de l'eau dessus pour éteindre l'incendie. Aujourd'hui, l'intervenant est équipé d'un appareil de protection respiratoire, et adapte sa tactique d'intervention et le moyen d'extinction au mode de propulsion. S'agit-il d'un véhicule électrique, à gaz, ou à moteur thermique ? Y a t'il des composants particuliers dans ce véhicule, tel que du magnésium ?

Avec cet exemple, Mesdames et Messieurs, je souhaitais vous démontrer l'évolution de la technicité de l'activité de sapeur-pompier et avec elle les besoins toujours plus pointus en matière de formation initiale et continue.

Durant les minutes qui vont suivre, je vais vous présenter un volet de cette formation, celle qui est dispensée par l'Ecole latine des sapeurs-pompiers professionnels.

Je souhaite débiter ma présentation par un historique de la profession de sapeur-pompier, suivi des principes de gestion d'une école gérée « par des professionnels, pour des professionnels ». Ensuite, je vous présenterai mes attentes en tant qu'employeur, avant de terminer par une réflexion sur les défis futurs... ce qui nous permettra de savoir si, oui ou non, les sauveteurs sont en détresse.

Tout d'abord, si l'on se plonge dans l'histoire, on s'aperçoit que la présence en Suisse de sapeurs-pompiers est attestée depuis plus de 2'000 ans. C'étaient alors des « vigiles du feu », qui surveillaient et combattaient l'un des fléaux les plus redoutés. A Lausanne, un poste permanent, occupé 24 heures sur 24, a été créé en 1912. Il était alors doté d'une quinzaine d'hommes, qui officiaient en alternance comme policiers ou pompier. De nombreuses villes suisses ont connu une forme de professionnalisation à pareille époque. Mais on devra attendre l'année 2008 pour que le métier de sapeur-pompier professionnel soit reconnu comme profession du degré tertiaire au niveau fédéral. Cette reconnaissance est le résultat d'un travail de longue haleine mené par l'Association suisse des sapeurs-pompiers professionnels (ASSPP) et par l'Organisation du monde du travail du domaine des sapeurs-pompiers (OMTSP). Son objectif est de reconnaître et valoriser les compétences techniques, personnelles et sociales des intervenants professionnels. La formation d'un sapeur-pompier professionnel dure 18 mois, répartis entre école et stage en entreprise ; la formation est sanctionnée par un examen permettant l'obtention du brevet fédéral.

Il faut préciser ici qu'en Suisse, il y a 15 corps professionnels qui comptent dans leurs rangs 1'200 collaborateurs, tandis qu'il y a environ 90'000 sapeurs-pompiers volontaires. Ces 1'200

sapeurs-pompiers professionnels assurent la sécurité de plus de la moitié des habitants de notre pays.

Dans ce contexte, les commandants du Services d'incendie et de secours de la Ville de Genève et du Service de protection et sauvetage de la Ville de Lausanne, ont décidé de créer l'Ecole latine des sapeurs-pompiers professionnels en 2008.

Mais comment une telle structure fonctionne-t-elle, quelles sont ses ressources et son organisation ?

L'Ecole repose sur deux partenaires principaux, les Villes de Genève et Lausanne, par le biais du SIS et du SPSL, qui s'appuient sur des partenaires permanents : le Service de Sécurité de l'Aéroport de Genève (SSA), le Service d'incendie et secours de la Ville de Neuchâtel et le SIS des Montagnes neuchâteloises. L'essentiel des 8 mois de formation en école se déroule à Versoix, au centre d'instruction et de formation du SIS Genève. La formation est itinérante, selon les besoins : à Thoun pour la formation à la conduite des poids lourds, en Valais, à Monthey, pour la formation chimique, à Lausanne pour les phénomènes thermiques ou encore dans les eaux du Lac Léman et du Rhône pour la formation aquatique.

Les ressources matérielles et humaines sont mises à disposition par le SIS Genève et le SPS Lausanne, appuyés des trois partenaires. Dès la création de l'école, la vision a été d'avoir une formation dispensée par des professionnels, issus des sections d'intervention : ce sont eux qui connaissent les besoins exacts de leurs futurs collègues. Ils instruisent dans le cadre fixé par le Secrétariat d'Etat à la formation, la recherche et l'innovation (SEFRI).

L'Ecole est dirigée par un Comité de pilotage, placé sous la direction du chef du SPSL et du commandant du SIS Genève, et composé des commandants des cinq corps professionnels, ainsi que du chef d'école et son adjoint.

Ce sont eux, le chef d'école et son adjoint, qui gèrent l'école au quotidien. Ils planifient les modules de formation, les besoins en matériel et l'encadrement nécessaire au bon déroulement de l'Ecole. Egalement issus des sections d'intervention et sélectionnés pour leur aptitude à gérer une telle structure, leur mandat est limité à 5 ans, de manière à éviter la perte de contact avec la réalité du terrain. Il est à relever que, toujours dans l'esprit de la gestion conjointe entre Lausanne et Genève, le chef d'école est genevois et son adjoint est lausannois.

Depuis la création de l'Ecole en 2008, le nombre d'aspirants est en constante augmentation : de 11 la première année, nous sommes passés, pour la volée qui vient de débiter sa formation il y a 7 jours, à 23 aspirants. C'est un défi en terme de gestion, d'organisation et de disponibilité de matériel, par exemple pour les véhicules lourds ou les moyens techniques particuliers, tels que la désincarcération.

Il faut bien l'avouer, ce mode organisationnel arrive à ses limites, en particulier pour les raisons suivantes :

- Raisons tout d'abord financières : il devient de plus en plus difficile, pour les Villes de Genève et Lausanne, de jouer le rôle de fournisseur principal de ressources ;
- Raisons ensuite matérielles : les moyens pédagogiques utilisés dans le cadre de l'école sont soit du matériel remis à l'école car devenu obsolète, soit du matériel d'intervention qu'il s'agit de maintenir opérationnel pour le service qui le met à disposition. Dans les deux cas, le résultat n'est pas optimal ;
- Raisons enfin pédagogiques : les exigences du SEFRI, par exemple pour être en conformité avec les normes Eduqua, demandent des efforts constants de la part du Comité de pilotage et des responsables de l'école.

Dès lors, des démarches ont été entreprises avec les instances cantonales vaudoises et genevoises en charge de la défense incendie, l'Office genevois de la protection de la population et des affaires militaires (OCPAM) et l'Etablissement cantonal d'assurance du Canton de Vaud (ECA). Ceux-ci ont en effet un devoir d'appui à la formation des sapeurs-pompiers, y compris professionnels. L'objectif fixé dans le cadre de cette démarche est de mutualiser les ressources entre le SPSL, le SIS Genève et les deux instances précitées, sous la forme d'une convention. Ce partenariat doit permettre la pérennisation de l'Ecole latine, de manière à offrir une formation optimale aux 7 corps professionnels nous ayant envoyé jusque là des aspirants.

### **Attentes en tant qu'employeur**

Cela m'amène à vous apporter mon expérience depuis l'autre bout de la lorgnette, celui de l'employeur. Un service tel que le SPSL, fort de 124 sapeurs-pompiers professionnels, a besoin de repourvoir chaque année les départs afin de maintenir les effectifs nécessaires à l'accomplissement des missions. Ceux-ci sont systématiquement et exclusivement repourvus par des sapeurs-pompiers brevetés. Il s'agit de bien anticiper les départs à la retraite : en effet, entre la mise au concours du poste d'aspirant jusqu'au moment où le sapeur fraîchement breveté arrive en caserne, plus de 3 ans se sont écoulés. Lorsqu'un jeune arrive en section d'intervention, il ne sera jamais seul et son niveau de responsabilité est modéré. Il faut être clair sur ce point : cela engendre des frustrations auprès des sapeurs qui arrivent avec un excellent bagage issu de leur formation et qui s'attendent à pouvoir tout mettre en œuvre, tout de suite. Le métier de pompier, à Lausanne, nécessite de la patience : il s'acquiert avec la pratique, l'échange avec ses collègues et l'expérience accumulée au fil des interventions. Cela peut être différent dans des corps de taille plus restreinte, car on attend une plus grande polyvalence de chaque intervenant, dès lors que le nombre de collaborateurs en sections d'intervention est plus faible.

Au SPSL, nous recrutons avant tout des jeunes « bien dans leurs baskets », à l'aise physiquement et intellectuellement, et ne cherchons en aucun cas des super héros. Nous allons préférer une personne polyvalente et sociable à un sportif d'élite individualiste. Cette approche est d'ailleurs partagée par les différents corps professionnels.

Dans le cadre du développement de carrière, l'époque où l'écoulement du temps suffisait pour prendre du grade est révolue : si cela est encore vrai jusqu'au grade de sergent-chef, cela n'est plus le cas pour aller au-delà et pour les fonctions spécifiques. Nous mettons au concours à l'interne ces postes, pour lesquels les compétences intrinsèques du postulant sont primordiales. C'est ainsi que nous avons par exemple récemment nommé un sergent-chef en tant qu'officier en charge de la formation, au grade de premier-lieutenant.

Cette approche nous permet également de donner une réponse à une nouvelle génération, pour laquelle il n'est pas vécu comme un principe acquis de « faire carrière » dans la même caserne. Cette génération a soif de formation et souhaite se développer personnellement. Sans perspectives, elle n'hésitera pas à aller voir ailleurs si l'herbe y est plus verte, ce qui naturellement en termes de gestion d'entreprise correspondrait à une perte de savoir-faire et de compétences potentielles pour des postes de cadres.

Pour anticiper quelque peu l'un des points traités plus tard dans la journée, je tiens à vous préciser que nous n'avons pas de femmes dans nos rangs professionnels – il n'en va pas de même avec nos miliciens, où nous avons plusieurs collaboratrices, dont des cadres féminins. Il ne s'agit en aucun cas d'une volonté de notre part, mais nous ne recevons tout simplement aucune postulation. Le recrutement est-il trop pointu ? Y a-t'il d'autres raisons ? Nous ne le savons pas, mais une chose est certaine : l'idéal, pour nous, serait que nous puissions engager la même année quatre femmes, soit une par section d'intervention. C'est ainsi qu'elles pourraient amener une plus-value par leur personnalité, leur vision, tout en ayant des possibilités d'échange entre elles.

### **Défis futurs :**

Parmi les défis que nous devons relever pour poursuivre sur la voie tracée depuis 2008 et la reconnaissance de la profession au niveau fédéral, j'aimerais citer trois aspects qui me semblent très importants :

- les sapeurs-pompiers permanents
- le développement de carrière et la formation des cadres
- la cohésion au niveau suisse

L'augmentation de la technicité de l'activité de sapeur-pompier, de même que la problématique de la disponibilité des sapeurs-pompiers miliciens, en particulier en journée durant la semaine, pousse des services et villes de taille moyenne à engager des sapeurs-pompiers dits « permanents ». Ce sont des personnes qui ont une activité professionnelle de sapeur-pompier, souvent liée à une fonction telle que responsable du matériel, de l'instruction ou de l'administration. Leurs horaires sont des horaires de bureau, durant lesquels, en plus de leur fonction, ils assureront un premier départ en intervention, permettant ainsi d'une part de garantir le standard de sécurité et d'autre part de décharger les miliciens de ces engagements. Dans le canton de Vaud, on dénombre une dizaine de services engageant de un à six permanents. Or, actuellement, ces collaborateurs ont un statut hybride : ils bénéficient de la même formation qu'un sapeur-pompier de milice, tout en exerçant leur activité professionnelle en tant que pompier. L'Ecole latine étant organisée en différents modules, nous devrions pouvoir proposer aux employeurs qui le souhaitent la

possibilité pour leurs collaborateurs de suivre l'un ou l'autre module. L'objectif final n'est pas, a priori, de leur permettre d'obtenir le brevet fédéral, mais de leur offrir une compétence et des qualifications reconnues allant au-delà des formations souvent assez sommaires dispensées aux miliciens.

Revenons aux sapeurs-pompiers professionnels et aux développements de carrière. Jusqu'à récemment, on parlait souvent du principe que les officiers étaient ceux qui avaient les meilleures compétences techniques, voire étaient les « forts en gueule ». Aujourd'hui, cela prête à sourire, car être cadre implique des compétences beaucoup plus larges, et le domaine des sapeurs-pompiers n'échappe pas aux principes de management de n'importe quelle entreprise. Comment apporter ces compétences à nos collaborateurs, dans un domaine spécifique où l'intervention doit rester au cœur des préoccupations ? Faut-il les envoyer dans des formations où ils retrouveront des banquiers, des informaticiens et des logisticiens, qui évoluent dans un contexte très différent ? Une réponse est apportée désormais à Zurich, où la première volée d'élèves pourra participer à la nouvelle formation pour « cadres des organisations de secours », reconnue au niveau fédéral, et dispensée par *Schutz und Rettung*. Nous sommes, en Suisse romande, très attentifs à cette formation et sa mise en place. Je suis personnellement convaincu qu'une formation supérieure spécifique pour les métiers du secours est une véritable plus-value, tant pour le fonctionnement de nos services avec des compétences métier assorties d'un bagage managérial que pour la valorisation et le développement personnel de nos collaborateurs.

Finalement, et je terminerai ma présentation par ce 3<sup>ème</sup> défi, celui de la cohésion nationale – quand bien même ce terme peut paraître pompeux : il est à mes yeux très important que nous maintenions un lien particulier entre écoles de formation. En Suisse alémanique, *Schutz und Rettung Zurich* joue le rôle de moteur et désormais de seule école de formation des pompiers professionnels, tandis que nous avons ce rôle pour la Suisse latine. Nous devons, et cela a été fait en très bonne intelligence jusqu'alors, en collaboration avec l'OMTSP, garder une même ligne pédagogique, et un même catalogue de formation. Nous le constatons avec certains corps, et je citerais Bienne, Lugano ou le Gothard, que leurs aspirants sont formés dans l'une ou l'autre école selon les compétences linguistiques. Les conditions-cadres doivent être similaires, il en va de la crédibilité du système de reconnaissance au niveau fédéral. A l'identique, il serait dangereux que le cursus de cadre ne soit développé qu'en Suisse alémanique et que la Romandie et le Tessin restent « sur la touche ».

Mesdames et Messieurs, je vous parlais du feu de voiture en entrée de présentation : s'il s'agit d'une voiture électrique et que l'on cherche à l'éteindre avec de l'eau, cette décision pourrait être fatale au sauveteur. Dès lors, et pour ce simple feu de voiture, une formation de plusieurs jours est indispensable pour intervenir en toute sécurité. Cette durée, si elle est facilement intégrable dans un cursus professionnel, est beaucoup plus délicate à imposer à un sapeur-pompier volontaire qui fait déjà d'énormes sacrifices sur son temps libre.

Alors, en réponse à la question qui tient lieu de fil rouge à cette journée, j'aimerais affirmer qu'aujourd'hui, les sapeurs-pompiers professionnels ne sont pas en détresse : la formation

professionnelle de base est de très haut niveau, et la formation des cadres est désormais prise en considération.

Mais attention : si les sapeurs-pompiers professionnels ne sont pas en détresse imminente, le danger guette. En effet, la formation a un coût élevé, et il s'agit de ne pas céder aux sirènes du bénéfice immédiat en sacrifiant à la qualité de la formation sous prétexte de mesures d'économie. Il appartient à nos autorités politiques de nous soutenir dans notre volonté d'assurer une formation initiale et continue de qualité, garante de la sécurité de nos intervenants – et donc des citoyens que nous allons secourir.

Je vous remercie de votre attention et reste très volontiers à votre disposition pour d'éventuelles questions.