

PROBLEMATIQUES ET ENJEUX ACTUELS d'un Service Public 'Incendie et Secours

par Michel MARLOT, SDIS 71

A. Problématiques

1) Comment faire évoluer notre approche des risques ?

Dans le cadre de sa mission de service public, le Service Départemental Incendie et Secours (Saône et Loire : SDIS 71) doit distribuer avec efficacité et équité les secours sur l'ensemble de son département, en assurant la sécurité des agents et la capacité opérationnelle des C.I.S. Ces derniers sont confrontés quotidiennement aux notions d'accident ou de risque dans le cadre de leur activité, concernant la protection de la population de Saône-et-Loire ou à la sécurité des sapeurs-pompiers eux-mêmes.

Dix années après la départementalisation, le dimensionnement actuel du S.D.I.S. de Saône et Loire permet de faire face, l'expérience le prouve, aux risques actuellement avérés (incendie, secours à personne, secours routier, opérations diverses). Cette activité "classique" stagne ou diminue. D'autres risques émergent actuellement (risque sanitaire, risques climatiques, risques technologiques). L'environnement du S.D.I.S. est soumis également à de fortes mutations.

Ainsi, Afin de maintenir sa capacité opérationnelle, le S.D.I.S. 71 doit également assurer une convergence entre les directives de la Préfecture en matière de Sécurité Civile (Livre Blanc) et les préoccupations du Conseil Général, principal financeur de l'organisation, et ce dans un climat national de rationalisation des dépenses publiques (L.O.L.F., R.G.P.P. et autres réformes générales des politiques publiques ou de l'administration...). Il faut ajouter à cela d'autres contraintes externes, comme l'évolution des normes, l'émergence de nouvelles parties prenantes de l'activité du service (s'il était déjà en opération sur le terrain, le S.A.M.U. devient aujourd'hui un partenaire administratif incontournable dans la régulation des appels d'urgence), des enjeux parfois extra départementaux (ex : évolutions possibles de la profession en ce qui concerne le secours à personne, convergence S.D.A.C.R. et S.R.O.S.), des outils techniques en perpétuelle évolution (réseau numérique ANTARES, mises à jour des logiciels d'alertes...). Jeune institution départementale, le S.D.I.S. 71 s'est donc vu projeté dans un environnement d'un référentiel de complexité supérieur auquel il n'avait jamais encore été confronté, mais auquel il est en obligation de faire face. L'enjeu que représente ce défi est fort et ne peut être ignoré puisqu'il touche directement à la santé et à la sécurité des habitants. *Comment prendre en compte ces changements majeurs dans l'élaboration du S.D.A.C.R. et de la convention avec le Département ?, et les approches habituellement développées permettent-elles de répondre à ces changements de contexte ?*

En 1987, année de lancement des premiers S.D.A.C.R., l'approche retenue visait à décortiquer toute la complexité d'un seul coup en analysant finement chaque risque et en imaginant sa couverture. C'était l'époque du risque zéro. Cette attitude était plus que compréhensible, il était plus facile de renforcer ses certitudes dans l'instant en s'amarrant à un point d'ancrage rassurant, que de se lancer dans une exploration sans visibilité, au moment où la départementalisation des S.D.I.S. allait se mettre en place et suscitait de vives inquiétudes. Si le procédé, la méthode, permettait d'agir à moindre risque, cette action teintée de certitudes se

retrouvait de fait dépourvue de toute vigilance. Cette année, le Livre Blanc de la Défense et de la Sécurité Nationale, aborde très clairement cette problématique.

"La complexité et l'incertitude s'imposent comme des caractéristiques majeures de ce nouvel environnement. Aucune grille d'analyse unique ne permet d'appréhender, dans l'ensemble de leurs dimensions, les dynamiques économiques, stratégiques, politiques et culturelles de la mondialisation".¹ **Le S.D.A.C.R. se devra donc de prendre en compte cette dimension de la complexité.**

Les approches retenues dans les précédents S.D.A.C.R. et la convention avec le Département, n'intégraient pas non plus la possibilité de se trouver confronté à des "surprises", des ruptures "brutales". Et pourtant, en 2007, l'ampleur, la soudaineté des inondations de Marcigny a surpris tout le monde. Les risques, leur perception a évolué aussi bien dans leur sophistication que dans leur prévisibilité. **Le S.D.A.C.R. et la convention avec le Département se devront donc de prendre en compte cette dimension de l'humilité face à l'évolution des risques.** La nature si nous l'avions oublié nous le rappelle régulièrement et parfois de manière brutale.

On peut, désormais, parler de risques émergents sur lesquels le Service n'a pas d'expérience et devra trouver, "imaginer" des réponses à des problématiques ou des situations inconnues.

Certains de ces risques sont attachés (couverts) par le document de couverture opérationnelle du S.D.A.C.R. (accidents climatiques, crises sanitaires, évènements de longue durée, incidents sur les réseaux), d'autres seraient plus du ressort de la convention avec le Département (financiers, évolutions statutaires, démographie, situation socio-économique).

L'approche classique et cartésienne des risques a permis au Service d'assurer une couverture d'une efficacité, aujourd'hui, reconnue. Son évaluation permanente couplée à des démarches d'amélioration continue pourra permettre d'assurer sa pérennité. Pour faire face aux risques émergents, le service devra développer sa capacité "d'innovation". Son expérience, désormais reconnue en matière de recherche action, pourra dans ce domaine lui être d'une grande utilité.

Pour maintenir son efficacité, le service se devra donc, à la fois de conserver ses capacités avérées pour conduire sa propre activité et de développer de nouvelles capacités pour mieux travailler avec les multiples partenaires concernés.

2) Comment conserver les capacités avérées du Service ?

Le savoir-faire opérationnel des sapeurs-pompiers, leurs capacités d'anticipation et d'adaptation à l'imprévu sont unanimement reconnues. Leur mission quotidienne vise très concrètement à protéger les personnes, les biens et l'environnement et à s'inscrire dans le développement durable des territoires, de la santé et de la sécurité des populations qu'ils défendent.

Cette activité, basée sur des capacités proprement humaines, demande en permanence à nos agents de savoir faire preuve de vigilance et d'une obstinée rigueur pour faire face aux évolutions de la situation d'intervention. Elle leur demande également d'imaginer sans cesse de nouvelles solutions, de sortir des sentiers battus et de savoir faire preuve « d'une débrouillardise » et d'une capacité de prise de risque que certains sociologues associent volontiers

¹ Livre blanc de la Défense

aux moteurs de l'innovation dans les organisations². En 1996, les S.D.I.S. ont été départementalisés, leur taille a changé et les problématiques managériales et administratives sont devenues plus prégnantes et ont rejoint de fait les préoccupations et les interrogations des autres administrations. Comment conserver cette identité, cette philosophie de métier et ce savoir-faire opérationnel ? Comment les utiliser de manière efficiente dans le cadre des problématiques des administrations classiques ?

La territorialisation des actions, la diversification des réponses mises en place au S.D.I.S. de Saône-et-Loire permet progressivement d'initier des pistes en matière notamment de secours à personne, de centres de première intervention (C.P.I.), de maîtrise des coûts. La mise en place d'outils d'évaluation couplée systématiquement avec ses démarches de terrain sont des pistes qu'il semble prometteur de continuer d'explorer.

3) Comment développer les liens et les relations entre les partenaires ?

En 1996, les missions du S.D.I.S. n'étaient pas ou peu partagées, elles ne concernaient que les sapeurs-pompiers. Que ce soit réglementairement, depuis la loi de sécurité civile de 2002, ou plus pragmatiquement sur le terrain, les acteurs sont multiples, à la fois classiques (S.A.M.U., Maires, Conseil Général, Police, Gendarmerie...services publics) et nouveaux (réseaux opérateurs privés, sociétés d'autoroutes, ambulanciers...secteur privé).

Travailler ensemble, avec des préoccupations, voire une éthique différente, n'est pas aisé, et, une chose restera certaine, les sapeurs-pompiers, seront sur le terrain ou au C.O.D.I.S., amenés à travailler avec tous ces partenaires. La circulation des informations, le maintien des liens est désormais un enjeu essentiel pour assurer la mission du Service. L'expérience acquise par le S.D.I.S. au travers de son portail extranet sera un atout pour répondre à cette problématique.



Le S.D.I.S. devra donc être en mesure d'apporter des réponses à ces trois problématiques, et finalement "gérer de nombreux paradoxes :

- ↳ comment à la fois rassurer et garder sa vigilance ?
- ↳ comment à la fois préserver cet engagement individuel fort et développer un collectif performant ?
- ↳ comment rapprocher des acteurs aux intérêts parfois divergents ?
- ↳ comment maîtriser les coûts et garder sa capacité opérationnelle ?

La réponse, ou plutôt les réponses, ne peuvent pas toutes se prévoir, le S.D.A.C.R. et la convention S.D.I.S./Département seront donc approchés comme des outils de dialogue entre la Préfecture et le Conseil d'Administration du S.D.I.S. Ils devront traiter les orientations fondamentales d'aménagement d'un territoire en terme de Sécurité Civile ; ils devront permettre à chaque acteur de développer sa capacité d'action et de réaction.

Plus qu'un document administratif réglementaire, le S.D.A.C.R. et la convention S.D.I.S./Département devront, avant toute chose, être un schéma, ou plus trivialement un "dessin" rappelant la notion de *disegno*, que l'on retrouve chez les artistes de la Renaissance, "moyen d'expression situé entre la pratique et la théorie, posture d'où il tire son pouvoir et sa

² ALTER N. *L'innovation ordinaire*, Paris, PUF, Coll Quadrige, 2001

flexibilité"³. Il est une représentation abstraite d'une réalité concrète, jouant le rôle d'intermédiaire entre notre capacité de compréhension et d'assimilation des phénomènes sensibles auxquels nous sommes soumis et notre capacité d'action sur notre environnement. Le dessin n'est jamais parfait, mais s'attache toujours à reproduire les traits essentiels permettant à celui qui le regarde d'en saisir la portée et le sens en vue d'une action future. Il permet donc de rendre une situation signifiante pour les individus en leur donnant suffisamment d'information pour accroître leur capacité de compréhension de leur environnement sans pour autant les perdre dans les détails lorsqu'il faut passer à l'action. Le schéma a donc valeur de modèle, de carte de navigation dans le champ des possibles. Il répond ainsi à une nécessité d'intelligibilité des situations, de prévisibilité de certains phénomènes et de faisabilité d'expérimentations.

Le S.D.A.C.R. et la convention S.D.I.S./Département doivent donc à la fois s'appuyer sur des domaines connus, des représentations déjà établies, des phénomènes prévisibles, mais ne peuvent et ne doivent pas être "finis" afin d'intégrer les imprévus, les possibles apprentissages des personnes chargées directement ou indirectement de l'interpréter ou de le nourrir et qui permet à chacun d'adapter ses capacités à la situation. Le S.D.A.C.R. et la convention S.D.I.S./Département sont également approchés comme des outils pédagogiques pour les acteurs du S.D.I.S. Ils doivent tenter de faire correspondre la complexité couverte par les limites administratives d'un département avec celle de l'individu ou du collectif devant l'interpréter.

Le S.D.A.C.R. et la convention S.D.I.S./Département sont donc construits comme des cartes qui permettent d'agir en autonomie et en coresponsabilité, notamment sur les domaines partagés avec d'autres services. L'objectif est bien de développer l'envie, le désir, voire le plaisir d'agir ensemble pour faire face aux risques prévus et imprévus auxquels nous aurons effectivement à faire face.

B. Les enjeux

Pour faire face à ces problématiques complexes, pour assurer les nécessaires convergences entre les autorités de tutelle du S.D.I.S. que sont le Préfet et le Président du Conseil Général, en fait, tout simplement, pour limiter et prévoir au mieux les risques, le parti résolument pris est de rassembler les acteurs autour de 3 axes :

- ❶ Développer durablement la richesse humaine de notre Service, basée sur l'engagement citoyen et le volontariat, tout en s'appuyant sur un maillage territorial de proximité.
- ❷ Préserver et développer les capacités d'adaptation et d'innovation des acteurs du S.D.I.S.
- ❸ Assurer les liens entre les acteurs opérationnels et les acteurs d'aménagement du territoire en facilitant la circulation des données et des informations.

1) Développer durablement la richesse humaine de notre Service, basée sur l'engagement citoyen et le volontariat, tout en s'appuyant sur un maillage territorial de proximité.

Le principe de management durable, tenable, de la ressource humaine, en intégrant la préservation du capital santé de chaque agent, est un objectif du S.D.I.S. de Saône-et-Loire. Le

³ CIARAVINO J. (2004), Un art paradoxal, la notion de disegno en Italie, l'Harmattan, p. 17

règlement conjoint – règlement opérationnel et intérieur – en vigueur depuis le précédent S.D.A.C.R., érige l'humain comme fin et l'organisation comme moyen.

L'organisation du S.D.I.S., comme pour toute administration dite classique, doit permettre le fonctionnement de notre service, de nos activités métiers, mais elle doit permettre également de tout mettre en œuvre pour préserver, développer la richesse première de notre établissement que sont les hommes et femmes, l'individu, qu'il soit professionnel, volontaire, ou personnel administratif et technique.

Faciliter l'engagement citoyen, du jeune sapeur-pompier au sapeur-pompier volontaire ou professionnel, pour qu'il soit acteur, coresponsable dans son service de ses actions, qu'il soit force de propositions en tant qu'individu (acteur de sa carrière, chef de projet...) ou dans un collectif (participation organisation représentative, association, chaîne de commandement, groupe de travail, sécurité collective...), afin de participer à l'amélioration continue du service.

Développer la ressource volontaire, la ressource du Service de Santé et de Secours Médical (S.S.S.M.). En effet, 80 % de l'effectif du corps départemental est composé de sapeurs-pompiers volontaires. Notre organisation et notre collectif doivent tenir compte des évolutions sociales qui impactent fortement la ressource volontaire, pour imaginer d'autres types d'engagement plus individualisés, plus adaptés à la ressource disponible, établir, à l'intérieur du projet de centre, des carnets individualisés entre le chef de centre et tout sapeur-pompier, susciter l'envie de s'engager et de fidéliser notre ressource.

S'appuyer sur un maillage territorial de proximité, là où les services publics en général disparaissent peu à peu, là où le secteur privé ne peut répondre car non rentable, le S.D.I.S. assure une couverture sur plus de 64 structures, 71 centres de première intervention non départementalisés, 5 groupements territoriaux et une direction.

Même s'il est illusoire, notamment en terme de secours à personne et de prise en charge médicale, de penser qu'il existe une égalité de traitement à Anost, Issy l'Evêque ou à Chalon-sur-Saône, le S.D.I.S. de Saône-et-Loire doit malgré tout, prendre en compte cette territorialisation et tenter d'apporter la réponse la plus rapide possible, en y associant tous les partenaires sociaux, publics et privés.

2) Préserver et développer les capacités d'adaptation et d'innovation des acteurs du S.D.I.S.

Si l'on adopte un regard sociologique, cette volonté de maintenir durablement une capacité d'innovation au sein d'une administration pose un paradoxe qu'il n'est pas aisé de résoudre.

D'un point de vue administratif "académique", dans bien des cas, les approches innovantes sont considérées comme équivalentes à une dynamique de déviance, de "bricolage" s'éloignant de la règle prescrite. Ces écarts induisent souvent des situations d'anxiété, de stress, de part et d'autre du système : les acteurs défenseurs des règles et des normes craignent le plus souvent un changement inefficace ou une remise en question considérée comme usante et trop douloureuse, tandis que les acteurs porteurs d'innovation vivent comme une injustice les sanctions dont ils font l'objet en essayant d'améliorer le quotidien et en s'écarter de la norme.

Dans les deux cas, l'activité d'innovation amène à une remise en cause directe des compétences de l'acteur, un manque de reconnaissance de son rôle et de ce qu'il représente au

sein de l'institution, voire parfois de sa carrière, s'il est évalué seulement sur sa capacité à respecter (ou faire respecter) la norme.

Dans le cas où rien n'est fait pour faciliter ce passage entre le monde classique et le monde de l'innovation, la perte d'énergie investie par les acteurs peut être parfois redoutable et l'efficacité de l'organisation s'en trouve grandement réduite.

La routine, la règle ou les procédures de l'administration constituent alors pour les acteurs fatigués un refuge rassurant derrière lequel il peut être aisé de se retrancher, et l'innovation n'est vue que comme une occasion de se fatiguer sans résultat, sans satisfaction ni reconnaissance. L'attitude globale des acteurs correspond ici à celle d'une lassitude, d'une résignation...

Dans une perspective de management durable, il est donc intéressant de viser les causes de cette lassitude et d'agir le plus possible sur les conditions qui mènent à ce gaspillage d'énergie humaine, un état non désirable tant pour l'organisation que pour ses acteurs.

Si elles peuvent constituer une entrave à l'innovation, les règles, les procédures et la routine sont pourtant des piliers forts permettant aux individus de se reposer. Elles sont le résultat d'une construction commune basée sur le savoir faire de l'ensemble des acteurs, et constituent en cela une sorte de mémoire collective permettant d'éviter de renouveler des erreurs coûteuses en temps et en énergie.

L'innovation constitue quant à elle une occasion de stimuler les capacités d'ingéniosité et de débrouillardise grâce à son impact émotionnel. Sous réserve d'une utilisation des règles et de la norme comme socle de stabilité, elle permet d'apprendre à "faire avec"⁴ des situations sans solutions connues.

L'intérêt pour le S.D.I.S. 71 ne réside donc pas dans l'ajout de règles ou de procédures supplémentaires, ni dans leur suppression ou leur remise en cause sans réflexion préalable, mais plus dans le développement de conditions permettant la cohabitation facile de ces deux modes de régulation sociale.

Ces conditions visent à augmenter la souplesse des attitudes des acteurs face aux situations qu'ils rencontrent, ainsi que leur maturité émotionnelle.

Trois piliers ont donc été construits pour que le service puisse maintenir durablement sa dynamique d'innovation.

① L'axe du capital santé :

La capacité des sapeurs-pompiers et des personnels administratifs et techniques d'un S.D.I.S. à affronter des situations difficiles est conditionnée par leur état de bien être physique, mental et social. Le S.D.I.S., soutenu par son Service de Santé et de Secours Médical (S.S.S.M.) à donc initié pour cela des réflexions et des actions portant sur le maintien du capital santé des individus touchant aux thématiques suivantes :

↳ Santé au travail, stress opérationnel et post traumatique ;

⁴ L'anglophone traduira ici l'expression par "to cope with" ou "to deal with". Notons que le *coping* est défini bien souvent comme l'effort qu'un individu effectue pour se sortir d'une situation stressante.

- ↳ Accidentologie ;
 - ↳ C.H.S. ;
 - ↳ Ergonomie et logistique (comprendre l'utilisation réelle des matériels sur le terrain pour améliorer la qualité et l'efficacité des commandes passées par le service) ;
 - ↳ Activités physiques et sportives adaptées au métier de sapeur pompier
- ② L'axe de l'ingéniosité et de l'efficacité :

Les attitudes permettant aux acteurs de faire face à des situations sans solutions connues ne sont pas aisées à transmettre. Leur développement au sein d'un service d'incendie et de secours nécessite une prise en compte de la dimension émotionnelle liée à toute dynamique d'innovation. Afin de diminuer la grosse dépense d'énergie habituellement effectuée dans ces situations, le S.D.I.S. a souhaité créer deux espaces particuliers dans lesquels il est possible de remettre en cause la norme sans trop de dommages émotionnels pour les individus, le collectif et l'organisation :

↳ *La Démarche d'Amélioration Continue (D.A.C.) :*

Dans le cadre de l'organisation classique, l'amélioration continue des actions effectuées est au moyen de la D.A.C. Elle constitue à la fois une veille continue sur la pertinence des actions classiques mises en œuvre, mais aussi un moment permettant d'exprimer ses satisfactions et ses insatisfactions, devant toujours être accompagnées de propositions de la part des acteurs, et de réponses justifiées de manière pédagogique de la part des managers. Elle est pour cela un mode de dialogue qui se veut non conflictuel. Elle est appuyée parallèlement par la mise en place de dialogues sociaux locaux qui permettent de doubler la remontée d'information depuis le terrain et de mieux identifier les mises en œuvre à effectuer.

Si le problème soulevé par la D.A.C. n'a pas de solution connue au sein du service, il peut faire l'objet d'une Recherche-Action.

↳ *La Recherche Action (R.A.) :*

Lorsqu'un problème sans solution connue est rencontré, le S.D.I.S. met en place des conditions favorables à l'expérimentation de solutions sortant du cadre normé habituel, en donnant un certain droit à l'erreur à l'équipe expérimentatrice. Ceci protège à la fois les innovateurs et les défenseurs de la norme d'un conflit éventuel, et permet de tester pragmatiquement des idées innovantes, tout en créant et diffusant de nouveaux modèles de compréhension des situations problématiques.

Quelques exemples de Recherche-Actions en cours :

- Recherche sur la prévisibilité des accidents par étude des rythmes biologiques et du facteur humain en partenariat avec l'Université Paris VI (Pr Yvan TOUITOU, Président de l'Académie Nationale de Pharmacie, Membre de l'Académie Nationale de Médecine, Faculté de médecine Pitié Salpêtrière) et la Fondation Rothschild (Dr Alain REINBERG).
- Nouvelles approches de la formation et des apprentissages (prise en compte de la dimension émotionnelle dans le métier et la formation sapeur-pompier).
- Développement du volontariat et management tenable de la ressource volontaire.
- Expérimentations du Service de Santé et de Secours Médical (réponse secouriste de proximité, géolocalisation, prise en charge de la douleur, soutien sanitaire opérationnel...)

② L'axe de l'éthique et de la non malveillance :

En utilisant l'organisation comme un moyen au service de l'humain, il est facile de comprendre qu'une des fonctions de la règle, de la norme est de maintenir un climat de consonance de préoccupations, dans lequel chaque individu ne nuit pas au travail des autres. Ceci nous amène directement à une réflexion sur l'éthique, puisqu'il s'agit d'en extraire le principe et l'appliquer en toute situation.

Développer des attitudes de non malveillance visant à diminuer les irritations dans les interactions entre individus (jugements de valeurs, préjugés et autres formes d'anticipations trop rapides) créés par une instabilité émotionnelle, apprendre à trouver des attitudes permettant de concilier liberté et coresponsabilité, égalité et respect des différences, fraternité et capacité de confrontation...

Exemples :

- Séminaires sur l'éthique et la légitimité des officiers.
- Développement des capacités d'écoute et d'empathie (par le partage de bons moments et de projets ambitieux).

Ces trois axes de management permettent à l'organisation de devenir une matrice de construction de conditions favorables au développement de la maturité émotionnelle des individus. Cette maturité permet de diminuer le coût d'énergie d'adaptation, à la fois pour l'individu innovateur (qui dépense moins d'énergie à se battre contre les normes) et l'individu défenseur des normes (qui est moins remis en cause directement par les innovateurs).

Elle permet le développement durable de la qualité et de la fréquence des interactions sociales nécessaire à la constitution d'un collectif solide et efficient.

3) Assurer les liens entre les acteurs opérationnels et les acteurs d'aménagement du territoire en facilitant la circulation des données et des informations

La capacité de renseignement et d'information est l'un des éléments qui permet à une organisation de disposer d'une autonomie stratégique d'appréciation, de décision et d'action, et de préserver sa capacité d'anticipation. Elle permet aux personnes les moins en contact avec le théâtre d'une opération de disposer malgré tout d'éléments indispensables à l'éclairage de la prévision et de l'action. Chez les sapeurs-pompiers, la fonction de collecte et de traitement du renseignement opérationnel est attribuée au C.T.A.-C.O.D.I.S.

Le S.D.I.S. 71 s'est doté plus récemment, grâce aux démarches d'amélioration continue et de recherche-action qu'il pratique, d'une forte capacité d'intégration de l'information stratégique fonctionnelle et administrative. Cette souplesse lui permet de fédérer ses agents dans un collectif réactif et proactif, permettant de faire face aux nouveaux enjeux qu'il peut percevoir grâce à son activité opérationnelle. Les nombreuses expérimentations en cours au sein de l'organisation sont également un moyen actif d'effectuer une veille continue et d'exercer notre vigilance sur les signaux que nous envoie l'environnement social, économique et écologique.

Le S.D.I.S. 71 sait aujourd'hui faire preuve de l'humilité nécessaire pour se remettre en question de manière continue et avoir le courage de reconnaître la complexité des tâches à accomplir. Mais il garde aussi l'audace du sapeur-pompier opérationnel chevillée au corps, ce qui,

associé à sa vigilance, lui permet aujourd'hui de pouvoir prendre des risques maîtrisés, de savoir sortir de la routine administrative pour innover, trouver des solutions à des problématiques sans solution connue. Les sapeurs-pompiers n'ont pas peur, mais parce qu'ils sont humbles, face à l'adversité ils restent toujours extrêmement vigilants.

Afin de mieux acquérir et partager les informations à haute valeurs ajoutées, le S.D.I.S. 71 a mis en place un système original de traitement et de partage de l'information, basé sur des technologies actuelles (Datawarehouse, réseaux V.P.N., portail informatique avec information opérationnelle et fonctionnelle en temps réel). Il est aujourd'hui techniquement possible d'utiliser le S.D.I.S. 71 comme une plateforme d'intelligence territoriale, une organisation capable d'intégrer et transformer un grand nombre de données pour sauver des vies de manière plus efficiente.

Ces données peuvent être partagées avec d'autres organisations. Le territoire de Saône-et-Loire est habité par de nombreuses entreprises, services publics, associations, toutes parties prenantes de son développement. Au sein de ces acteurs, les sapeurs-pompiers, peuvent aujourd'hui assumer un rôle d'interconnexion.

Les informations ainsi obtenues pourraient à la fois devenir un levier d'innovation et d'amélioration du service public en période calme, ainsi qu'un outil permettant de porter secours avec efficience à la population en situation de crise.

Les parties intéressées par ce projet sont celles touchant directement à l'opérationnel (S.A.M.U., Préfecture, Mairies...), mais également d'autres services départementaux (D.R.I. : utilisation des flux routiers dans l'identification des périodes de risques maximum par tranches horaires).



Ces trois enjeux seront les axes communs du S.D.A.C.R. et de la convention avec le Département. Chacun des documents possèdera la même articulation :

- ↳ une approche des risques avérés et émergents ;
- ↳ des objectifs pour faire face à ces deux typologies de risques ;
- ↳ des fiches actions.