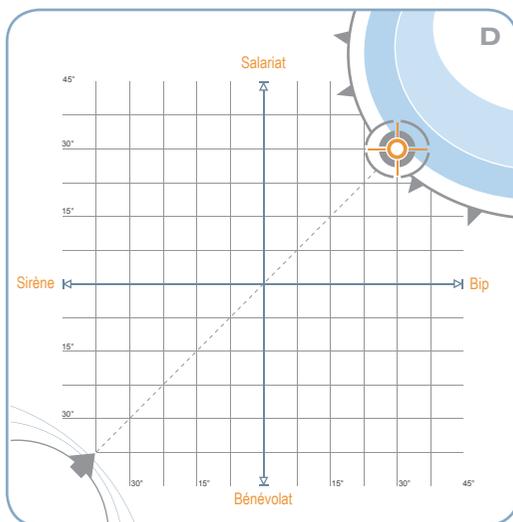
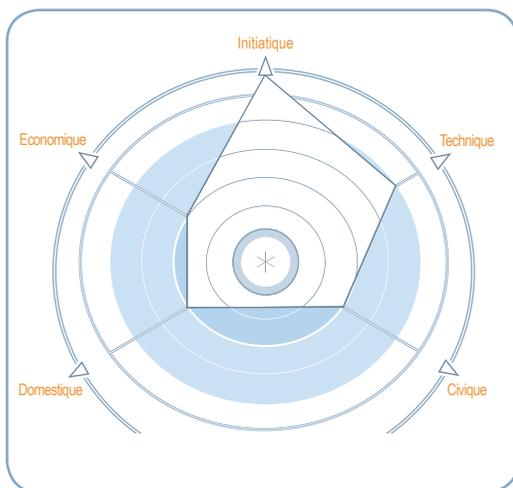


Etude sur l'avenir du dispositif de VOLONTARIAT chez les SAPEURS-POMPIERS



Manufacture anthropologique • **MANA**
Université Rennes 2 • **LARES**

STÉPHANE CHEVRIER
JEAN-YVES DARTIGUENAVE

DÉLÉGATION À LA PROSPECTIVE ET À LA STRATÉGIE
Direction de l'évaluation de la performance et des affaires financières et immobilières
DIRECTION DE LA SÉCURITÉ CIVILE

MANA

Manufacture anthropologique

14, rue René Godest
35400 Saint-Malo

02 23 18 30 23
ici.mana@orange.fr



Ce document constitue le rapport final de l'étude sur l'avenir du dispositif de volontariat chez les sapeurs-pompiers - DEPAFI / DPS SPV commandée au bureau d'études et de conseil sociologiques MANA - Notification en date du 27 décembre 2008.

Nous tenons à remercier, l'ensemble des membres du comité de pilotage (DPS, DSC, ADF, FNSPF), les élus, les représentants de l'État, les directeurs des services d'incendie et de secours des Côtes-d'Armor, de l'Oise, du Haut-Rhin, de la Nièvre, de la Dordogne, de la Lozère, des Alpes-Maritimes et du Rhône pour l'aide qu'ils nous ont apportée.

Nous remercions chaleureusement les sapeurs-pompiers volontaires et les présidents d'unions départementales de ces 8 départements que nous avons largement sollicités.

Nous remercions les représentants de la Croix-rouge française, de l'AFIJ et d'Unis-cité qui nous ont permis de rencontrer de jeunes volontaires (service civil volontaire).

Etude sur l'**AVENIR** du dispositif de **VOLONTARIAT** chez les **SAPEURS-POMPIERS**

Par

Stéphane CHEVRIER

&

Jean-Yves DARTIGUENAVE

+

Alan-gilles GROUHEL

mise en images et en pages

> □ □ □ □	Introduction	4
1 □ □ □ □	Bruit de fond des mutations	6
□ 2 □ □ □	Echographie du volontariat	20
□ + □ □ □	Carnet statistique	42
□ □ 3 □ □	Les employeurs	50
□ □ □ 4 □	Les sapeurs-pompiers potentiels	56
□ □ □ □ >	Conclusion	60
.....		
□ □ □ □ +	Annexes	64

> □ □ □ Introduction

Dans son discours de clôture du 115^e congrès des sapeurs-pompiers qui s'est tenu à Rennes en novembre 2008, Madame la Ministre de l'Intérieur a exprimé la volonté « *de conforter et de soutenir le volontariat dans un cadre d'action attractif et protecteur* ». Dans cette perspective, Madame la Ministre a souhaité la création d'une commission (« *Ambition volontariat* »), présidée par Monsieur Luc Ferry, chargée de mener une réflexion prospective, accompagnée de propositions, en faveur du volontariat. Pour alimenter cette réflexion, il est apparu nécessaire de conduire une étude sociologique qualitative et quantitative dont l'ambition est de mieux connaître les sapeurs-pompiers volontaires et la réalité de l'exercice de cette forme de volontariat en France.

Cette étude, qui comprend quatre volets, vise à comprendre, notamment, les motivations des sapeurs-pompiers volontaires (valeurs, intérêts, contraintes...) mais aussi de ceux qui pourraient le devenir. Qui sont ces « sapeurs-pompiers volontaires potentiels » qui, jamais, ne trouvent le chemin des casernes ? Quelle est l'importance de l'environnement professionnel (employeurs publics et privés) dans la dynamique d'engagement et de pérennisation de l'engagement volontaire ? En la matière, les SDIS jouent aussi un rôle de promotion et de développement du volontariat qu'il convient de prendre en compte dans cette réflexion.

Mais cette étude ne vise pas simplement à comprendre et analyser le présent. Elle s'inscrit également dans une démarche prospective pour penser, anticiper et imaginer de nouvelles formes de volontariat pour demain.

C'est ce double objectif que nous cherchons à atteindre à travers ce travail piloté par la Direction de la Sécurité Civile (DSC) et la Délégation à la Prospective et à la Stratégie (DPS).

Nous disposons d'une longue expérience en matière d'études et de recherches sociologiques, expérience notamment acquise auprès des acteurs de la sécurité civile, en général, et des sapeurs-pompiers volontaires, en particulier. Au cours de nos précédentes études, réalisées auprès des sapeurs-pompiers volontaires, nous avons souligné la très grande diversité des manières d'être volontaire. Cette diversité est à

l'image du monde communal français dans lequel le volontariat trouve traditionnellement son ancrage. Le sapeur-pompier volontaire d'un centre de première intervention d'Alsace a peu à voir avec le sapeur-pompier volontaire d'un centre de secours principal de la grande couronne parisienne. Les enjeux et les contraintes qui pèsent sur le volontariat ne sont pas de même nature. Dans certains départements de l'est de la France, le volontaire est une figure du paysage local. **Le volontariat se conjugue ainsi au pluriel.** Il est important de rendre compte de cette diversité pour saisir la complexité des enjeux. La méthodologie proposée a été choisie pour rendre compte de cette diversité régionale.

Méthode

L'étude a débuté par une phase d'entretiens préalables auprès de la Direction de la sécurité civile (DSC), de la Fédération Nationale des sapeurs-pompiers de France (FNSPF), de l'Assemblée des départements de France (ADF), de l'Association nationale de directeurs des services départementaux d'incendie et de secours (Andsdiss), du Mouvement des entreprises de France (Medef), de l'Union professionnelle artisanale et de la Confédération générale du patronat des petites et moyennes entreprises (CGPME).

Huit départements (Côtes d'Armor, Oise, Haut-Rhin, Nièvre, Dordogne, Lozère, Alpes-Maritimes, Rhône), représentatifs de la diversité géographique nationale et de la diversité du volontariat, ont été retenus sur proposition du comité de pilotage. Dans chacun de ces départements, nous avons rencontré le préfet ou son représentant, le président du conseil d'administration du service départemental d'incendie et de secours (PCAS-DIS) le directeur départemental du service départemental d'incendie et de secours (SDIS) et les officiers en charge du volontariat, le président de l'union départementale. Une table ronde réunissant une dizaine de volontaires a été mise en place dans chacun des départements à l'initiative des présidents d'unions départementales. 82 volontaires ont été consultés dans ce cadre.

Nous avons mis en place quatre tables rondes réunissant des lycéens, des étudiants et des jeunes volontaires (service civil volontaire). Ces tables rondes ont été mises en place avec le concours des présidents d'unions départementales de l'Oise et de Lozère, de la Croix-rouge française, de l'association Unis-cité (Lyon) et de l'association pour faciliter l'insertion professionnelle des jeunes diplômés (AFIJ). Nous avons par ailleurs réalisé 15 entretiens téléphoniques auprès de jeunes volontaires (service civil volontaire) de différents départements contactés via le fichier de l'Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances (ACSE).

Cette étude comporte un volet quantitatif. Un questionnaire comportant 20 questions fermées a été adressé aux volontaires des huit départements de l'échantillon. 500 réponses ont été reçues. Un questionnaire a été adressé aux SDIS. 50 réponses ont été retournées.

Ce travail n'entend pas faire l'inventaire exhaustif des contraintes et des conflits qui traversent le volontariat. Il ne s'agit donc pas d'établir le catalogue des points de tension qui agitent le volontariat, ni des revendications qu'il porte. Notre intention est tout autre. Elle vise à comprendre la dynamique du volontariat à partir des nombreux entretiens et tables rondes réalisés auprès de sapeurs-pompiers volontaires mais aussi de jeunes engagés dans le service civil volontaire. Il ne s'agit pas, pour autant, d'ignorer les critiques parfois virulentes émises lors de ces entretiens et tables rondes. Mais si nous les prenons en compte ici, c'est avant tout parce qu'elles sont significatives des principes et des valeurs qui sous-tendent le volontariat. Nous le savons, c'est en situation de crise, de conflit, de tension ou de panne que le fonctionnement ordinaire d'un groupe social ou d'une société s'observe le mieux. Aussi, en faisant état de ces critiques, nous ne prenons, en aucune manière, parti dans les débats. Nous nous appuyons sur elles dans le seul but de mieux analyser les enjeux face auxquels se trouve le volontariat.

Références

Chevrier Stéphane, Dartiguenave Jean-Yves, La place et le rôle des sapeurs-pompiers volontaires dans l'encadrement des services départementaux d'incendie et de secours en France, Direction de la Défense et de la Sécurité Civiles, Institut National d'Etudes de la Sécurité Civile, Fédération Nationale de Sapeurs-Pompiers de France, 2000.

Boullier Dominique, Chevrier Stéphane, Les sapeurs-pompiers. Des soldats du feu aux techniciens du risque, Paris : Presses Universitaires de France, 2000.

Chevrier Stéphane, Dartiguenave Jean-Yves, Le tissu associatif des sapeurs-pompiers volontaires en France : le rôle des amicales au sein des corps. Volume 2, Direction de la Défense et de la Sécurité Civiles, Institut National d'Etudes de la Sécurité Civile, Fédération Nationale des Sapeurs-pompiers de France, 2001.

Chevrier Stéphane, Quels rôles peut-on attribuer aux centres de première intervention non intégrés ? Enquête sociologique, INESC/IHESI, Septembre 2001.

Chevrier Stéphane, Dartiguenave Jean-Yves, Les sapeurs-pompiers volontaires de moins de 30 ans, Rapport final, Direction de la Défense et de la Sécurité Civiles, Institut National d'Etudes de la Sécurité Civile et Fédération Nationale des Sapeurs-Pompiers de France, 2002.



Partie 1

Bruit de fond des mutations

1 Bruit de fond des mutations

Cette première partie est consacrée à l'analyse du bruit de fond des mutations, des changements sociaux et organisationnels tels que les perçoivent les volontaires.

a Entre bénévolat et salariat

Les termes *vrai volontaire*, *faux professionnel*, *permanent*, *professionnel volontarisé*, *volontaire professionnel*, *professionnel à temps partiel*, *pro-vo*, *volontaire canada dry*, extraits du lexique ordinaire des sapeurs-pompiers, disent combien il est difficile de définir le volontariat. Il existerait ainsi de vrais et de faux volontaires, des formes pures et des formes travesties ou dégradées de volontariat. Pour la clarté des débats et de l'analyse, il nous est apparu nécessaire de déconstruire ce terme pour mieux le conceptualiser et le définir. Ce travail de conceptualisation doit nous permettre d'identifier ce qui, par-delà la diversité des situations locales observées dans les huit départements visités, renvoie à la généralité de processus proprement anthropologiques qui nous paraissent constitutifs du volontariat. Il s'agit, en d'autres termes, de repérer les fondements implicites et structurant du volontariat ou, pour recourir à la métaphore, l'ADN du volontariat.

En effet, si dans chacun des départements, les volontaires inventent des formes singulières de vivre leur engagement volontaire, l'analyse fine de ces modes d'expression permet de repérer des points de convergences, des éléments structurants qui traversent et dépassent ces singularités et ces curiosités locales. Sur la base de ces éléments structurants, il sera alors possible de repérer de grandes familles, de dresser une galerie de portraits pour mieux rendre compte de la pluralité des formes d'expression du volontariat. Ces portraits stylisés sont des idéaux-types au sens du sociologue Max Weber. Ces idéaux-types vont se présenter sous la forme de « portraits-robots » qui forcent volontairement « des traits de caractère », tout en sachant que ceux-ci ne présentent jamais comme tels dans la réalité observable. Il s'agit donc ici d'un procédé méthodologique qui nous permet de grossir des tendances qui existent de manière plus diffuse dans la réalité sociale.

Qu'est-ce qu'un volontaire?

Le volontariat ne se définit jamais en soi, il se définit toujours dans le rapport qu'il entretient avec d'autres formes d'engagement : le bénévolat et le salariat.

Étymologiquement le bénévolat renvoie à la « bonne volonté » (du latin *bene* et *volens*), c'est-à-dire au registre du *désir* humain qui nous conduit à nous satisfaire à la mesure du prix, de l'effort ou de *l'engagement* que l'on consent. S'il n'est donc pas de plaisir sans peine, c'est cette acceptation d'un engagement mesuré qui nous ouvre la liberté de dire, de faire et d'être mais aussi, à l'inverse, de ne pas dire, de ne pas faire et de ne pas être (celui notamment que les autres attendent que l'on soit !). Il s'agit là de la caractéristique essentielle du bénévolat : il est une activité librement consentie qui trouve sa limite dans la mesure d'un engagement qui peut, de surcroît, être remis en cause à tout moment sans que l'on puisse invoquer un quelconque préjudice.

Il n'en est pas du tout de même dans le cas du salariat. Comme le terme même l'indique, le salariat renvoie à une activité humaine contractuelle rémunérée par un salaire. Nous ne sommes plus ici dans le registre du désir, mais dans le registre d'un *rapport social* qui nous contraint à assumer un service en échange d'une rémunération. Il ne nous appartient pas, dans ce type de rapport social, de décider librement ce qui nous convient ou non en fonction de l'engagement que l'on consent. Cela ne signifie pas pour autant que l'activité salariale n'ait pas de limites. Mais celles-ci ne dépendent pas d'une quelconque volonté mais bien d'un *contrat* qui définit les règles d'un échange ou encore *l'implication mutuelle* des parties en présence. Sa rupture abusive peut conduire à un préjudice appelant réparation, contrairement à l'activité bénévole.

En résumé, dans le bénévolat c'est la *liberté de l'engagement* qui prévaut : je m'autorise à faire ou à ne pas faire. Dans le salariat, ce sont les *contraintes d'une implication mutuelle* qui prévalent en raison du *contrat* qui me lie à l'autre, quel que soit, par ailleurs, le sentiment de liberté que j'éprouve par rapport à cette implication.

Le volontariat se présente comme une forme originale d'activité comprenant à la fois du bénévolat (ce que suggère même le terme de volontariat qui renvoie également à l'idée de volonté, de choix) et du salariat (le volontariat fait l'objet d'une rétribution qui n'est cependant pas uniquement monétaire), sans pour autant se réduire à l'un ou à l'autre. Pour le dire autrement, **le volontariat nous paraît se situer dans une tension permanente entre le pôle du bénévolat et celui du salariat**. Il peut tantôt se rapprocher du premier pôle, tantôt du second, sans jamais s'y fondre.

Ainsi, l'activité volontaire des sapeurs-pompiers est généralement faite d'une part variable de bénévolat. Le bénévolat peut prendre différentes formes et trouver différents terrains d'expression. Les structures associatives, les amicales et les unions départementales, animées par des sapeurs-pompiers, reposent pour l'essentiel sur le bénévolat. Elles participent à la vie des centres d'incendie et de secours. Si les domaines de compétence de l'amicale et du *service* sont aujourd'hui plus clairement délimités que par le passé, ces deux institutions sont encore largement enchâssées l'une dans l'autre. En effet, au sein du centre d'incendie et de secours, une part de l'activité quotidienne ordinaire fait encore appel aux *bonnes volontés* qui en donnant de leur temps permettent le bon fonctionnement du centre. En milieu rural ou dans les centres d'incendie et de secours de taille réduite, ce constat est plus fort encore. Les Centres de Première Intervention (CPI) non intégrés au Service Départemental d'Incendie et de Secours (SDIS) en sont probablement le meilleur exemple.

Le volontariat ne peut se confondre statutairement avec le salariat. Pourtant, certaines modalités d'expression du volontariat peuvent s'approcher de ce statut. La régularité et le

volume des vacances perçues laissent à penser qu'il s'agit d'un revenu complémentaire parfois indispensable à l'économie familiale. Le volontariat peut alors devenir une activité complémentaire à l'activité professionnelle. Le vocabulaire vernaculaire rend bien compte de ces liaisons dangereuses avec le salariat. Certains volontaires se perçoivent ou sont perçus comme des *professionnels à mi-temps* ou des *semi-pros*. Ce glissement vers le salariat est la source de nombreux conflits entre volontaires et professionnels mais aussi entre les volontaires eux-mêmes. Certains volontaires sont soupçonnés par leurs collègues d'être des *pompes à vac* ou des *vacaraptors* qui, par leurs pratiques, dévoieraient le sens du volontariat. Chez les sapeurs-pompiers volontaires, il existe un certain nombre de mots tabous qui disent combien ce sujet est délicat : travail, statut en sont quelques-uns. Il faut parfois user de synonymes ou de périphrases pour ne pas utiliser ces mots qui appartiennent au code du travail ou à l'univers de la fonction publique et laisseraient à penser que les volontaires sont sur la voie de la professionnalisation ou de la fonctionnarisation.

Le volontariat apparaît ainsi tendu entre ces deux polarités structurantes (bénévolat – salariat) qui participent à sa définition. Chaque volontaire se définit implicitement en référence à ces deux polarités. Le volontaire puise dans ces deux registres pour inventer sa manière de vivre son engagement. Ainsi, il n'est pas rare de regretter l'essoufflement de la vie associative facteur de convivialité et d'entraide et, dans le même temps, de revendiquer une revalorisation des vacances indexées sur l'indice de la fonction publique. Il n'y a dans cette démarche aucune contradiction. Si certains volontaires « tirent » davantage vers le bénévolat ou, inversement, vers le salariat pour se définir, l'une ou l'autre de ces deux polarités n'a jamais l'exclusive. **Le volontariat vécu par chacun des volontaires est une équation qui mêle bénévolat et salariat. La différence entre les figures du volontariat porte ainsi sur le dosage de chacune de ces deux formes d'activité.**

La définition du volontariat ne peut s'affranchir d'une définition plus générale du métier de sapeur-pompier. En effet, avant d'être volontaires, les volontaires sont sapeurs-pompiers. Si les motifs de conflits avec les professionnels sont très nombreux, ils se reconnaissent les uns et les autres un ensemble de points communs. Qu'est-ce qu'un sapeur-pompier ? Quelle est la singularité de l'exercice de ce métier ? Quels en sont les ressorts anthropologiques ? Cette définition paraît nécessaire à la saisie des enjeux qui traversent le volontariat. En effet, une part des tensions qui s'expriment lors des tables rondes et des entretiens n'est intelligible qu'à la lumière des changements plus fondamentaux qui traversent et travaillent l'ensemble de la profession. Le volontariat ne peut être analysé qu'en étant replacé dans le cadre des mutations des services d'incendie et de secours. La *départementalisation* des corps de sapeurs-pompiers, initiée par la loi du 3 mai 1996, constitue une transformation majeure de la profession et de l'organisation en charge de la sécurité civile à l'échelon départemental qui affecte très directement le volontariat. En une dizaine d'années, les Services Départementaux d'Incendie et de Secours (SDIS) ont connu une transformation sans précédent. Cette mutation interne ne peut cependant suffire à elle seule à éclairer ces changements. Des changements sociaux structurels qui affectent l'ensemble de la société n'épargnent pas les sapeurs-pompier en général, et les volontaires, en particulier. La transformation des territoires liée à la péri-urbanisation, l'évolution des modèles familiaux et conjugaux, la mutation des modalités d'entrée dans l'âge adulte et de la jeunesse, l'avènement d'une société des loisirs... n'en sont que quelques exemples.

Les chiffres du volontariat

Si la définition du volontariat apparaît tendue entre ces deux polarités, on observe, depuis notre précédente enquête, un net glissement vers le pôle salariat.

Ce glissement est à l'origine des tensions et des interrogations quant à l'avenir du volontariat. Les données statistiques produites par les SDIS illustrent parfaitement ce glissement. La mise en place de la Prestation de Fidélisation et de Reconnaissance (PFR), régime spécifique de retraite ouvert à tout sapeur-pompier volontaire âgé d'au moins 55 ans et justifiant de 20 ans de service, à laquelle cotise l'Etat, le SDIS et le sapeur-pompier volontaire, a permis de toiletter les fichiers statistiques des SDIS.

Ces données sont aujourd'hui reconnues comme étant les plus fidèles de la réalité du volontariat. Mais cette base statistique exclut de fait les volontaires des CPI non intégrés (ils seraient 21.697 selon les chiffres DSC édition 2008) au SDIS de la définition du volontariat et intègre les pros-vos qui peuvent bénéficier de la PFR. Paradoxalement, la PFR, mise en place pour fidéliser le volontariat, a favorisé le double engagement. En étant comptabilisé dans les fichiers de la PFR, source officielle de recensement des volontaires, les pros-vos participent au glissement de la définition du volontariat vers le pôle salariat.

Dans son recensement 2008, la direction de la sécurité civile, comptabilisait 199.200 sapeurs-pompiers volontaires. Ce chiffre est très proche des 201.600 volontaires (3SM compris soit 10.125 SPV) recensés dans les fichiers de la PFR. Pourtant cette proximité est trompeuse. En effet, on observe de très fortes variations départementales. Les départements inscrits en catégorie 1, soumis à de fortes contraintes opérationnelles, voient, à quelques exceptions près, leur nombre de volontaires croître. 58.095 sont enregistrés dans l'étude de la DSC contre 65.039 dans les fichiers de la PFR. Seul le Bas-Rhin perd des volontaires passant de 6.692 à 4.352. Le Var, par exemple, passe de 3.795 à 5.106. C'est ainsi la géographie du volontariat qui se transforme. **Une autre carte du volontariat se dessine progressivement.** La géographie semble avoir raison de l'histoire. **Les départements viviers historiques du volontariat – les départements de l'est par exemple – voient leur importance diminuer au profit des départements urbanisés** classés généralement en première catégorie. La non comptabilisation des CPI non intégrés et la prise en compte des pros-vos ne suffisent probablement pas à expliquer cette évolution. Cette nouvelle carte du volontariat rend compte de la mutation des territoires. Né en milieu rural, le volontariat s'urbanise à l'image des territoires, mais ces références, ces principes, ces valeurs... sont encore largement issus du monde rural où il est né. Si l'on considère que ces deux polarités (bénévolat – salariat) sont nécessaires à la définition du volontariat, les acteurs de la sécurité civile en général et le monde associatif en particulier doivent réinventer des formes d'expression de la « bonne volonté » en milieu urbain.

Les fichiers de la PFR nous permettent de connaître a priori la « catégorie socioprofessionnelle » des sapeurs-pompiers volontaires. Mais pour 94.000 d'entre eux cette catégorie est « inconnue » ! **Si le volontariat est tendu entre bénévolat et salariat, le volontaire est lui-même traversé par une tension dans la mesure où il mène une « double vie ».** Cette méconnaissance de l'activité des volontaires ne favorise pas une meilleure prise en compte des compétences, des savoir-faire et des contraintes qui pèsent sur les volontaires. Pourtant le volontaire doit sans cesse résoudre et réduire cette tension entre activité volontaire et activité professionnelle. Là se trouve probablement un des principaux points de crispation. Par ailleurs, la méconnaissance de ces catégories socioprofessionnelles ne permet pas de dessiner finement le profil des volontaires. L'enquête statistique réalisée auprès de 500 volontaires, qui n'a d'autre ambition que d'apporter un éclairage partiel en l'absence de données, montre que les volontaires sont surreprésentés dans certaines catégories. Ils sont par exemple 23% parmi les employés de la fonction publique, 19% chez les ouvriers qualifiés et 13,8% chez les inactifs. Selon les données de l'INSEE, les employés de la fonction publique ne sont que 5,1% (attention : il s'agit là des actifs. Si nous intégrons les « inactifs ayant

travaillé » ce pourcentage est légèrement supérieur). Cette absence de données ne favorise pas une politique de recrutement ciblée en direction de certaines catégories. Dans la mesure où les SDIS (professionnels et PATS) et les collectivités locales sont des fournisseurs « naturels » de volontaires, on peut assister à une « fonctionnarisation » lente du volontariat. Cette tentation est d'autant plus grande qu'en milieu rural, la commune est parfois le seul employeur local. Mais cette « fonctionnarisation » n'est pas sans ambiguïté, elle brouille encore un peu plus la définition du volontariat.

Cette absence de données sur les catégories socioprofessionnelles illustre aussi une méconnaissance du tissu économique, du marché du travail et du monde économique. À la décharge des SDIS, la construction d'une telle connaissance demande un investissement lourd pour recenser et tenir à jour des fichiers statistiques. La modestie des bureaux ou des cellules du volontariat ne permet pas cet investissement. Par ailleurs, certains volontaires ne souhaitent pas voir le SDIS interférer dans leur vie privée et maintiennent une étanchéité entre activité professionnelle et volontaire.

Fichiers statistiques de la PFR

Le fichier de la PFR pose d'évidentes difficultés de lecture et d'interprétation qui rendent complexe voire impossible une analyse rigoureuse. Plusieurs points peuvent être relevés.

Le classement par ordre alphabétique des grades et des départements ne facilite pas le traitement statistique. L'utilisation approximative des catégories socioprofessionnelles de l'INSEE ne favorise pas une comparaison avec les données nationales. L'intégration du personnel du 3SM (plus féminin et plus âgé) dans les données globales ne permet pas d'apprécier le taux de féminisation et l'âge des volontaires hors 3SM. L'intégration des pros-vos dans la base ne permet pas d'apprécier finement le grade et l'ancienneté des volontaires. La mise en place de la PFR a suscité des vocations chez les professionnels gonflant artificiellement le volume des jeunes recrues (moins de 5 ans d'ancienneté). Dans quelques années, le problème risque d'être inverse. L'ancienneté des volontaires risque d'être surévaluée du fait de la présence des pros-vos.

1 **Bruit de fond des mutations**

De la sirène au bip

Le métier de sapeur-pompier est profondément marqué par le rapport que ces volontaires, ces professionnels et ces militaires entretiennent avec le temps.

Le temps des sapeurs-pompiers est essentiellement binaire. Au temps quotidien rythmé par une somme d'habitudes inscrites dans un calendrier s'oppose le temps de l'intervention. L'intervention rompt le cours monotone des pratiques ordinaires. Elle crée une rupture dans un temps largement linéaire. L'intervention introduit une part d'extraordinaire dans une vie construite autour de routines. C'est précisément cette rupture, parfois brutale car soudaine, avec le quotidien que recherche un grand nombre de sapeurs-pompiers. Cette variation des rythmes donne du sel ou du piment dans la vie. Les plus jeunes y sont particulièrement sensibles. L'intervention a souvent un parfum d'aventure. La *montée d'adrénaline* constitue l'un des attraits de la profession. Cette variation est plus forte encore chez les volontaires dans la mesure où ils quittent leurs habits professionnels pour endosser la tenue de sapeur-pompier. **L'accident (au sens étymologique du terme : ce qui survient) constitue donc un élément central dans la définition du métier de sapeur-pompier.**

Ce basculement vers l'extraordinaire (au sens propre du terme) est rythmé au son de la sirène et du bip. Les sapeurs-pompiers sont très attachés aux casques et aux engins qui entretiennent la symbolique de la profession.

La sirène et le bip qui appellent les sapeurs-pompiers attirent moins les regards ; ils sont pourtant essentiels dans la gestion de ce basculement et donc dans la définition de la profession. **Le bip constitue probablement la boîte noire des sapeurs-pompiers. C'est en ouvrant cette petite boîte noire que l'on peut dérouler et dénouer le fil de l'organisation, saisir les tensions qui la traversent, comprendre les mutations à l'œuvre.** La sirène et le bip (sélectif) ne sont pas simplement deux manières différentes de déclencher l'alerte, ils constituent des métaphores de l'organisation de services d'incendie et de secours. **« La sirène » hier et « le bip » aujourd'hui renvoient à deux grands modèles d'organisation et constituent fondamentalement deux manières différentes de construire du collectif,** de distribuer les places, les rétributions et les reconnaissances dans un espace social. La sirène et le bip constituent deux manières fondamentalement différentes de penser notre rapport au temps et nos appartenances. Le passage de la sirène au bip n'est pas une simple mutation technologique. Dans de nombreux départements, la transformation des systèmes d'alerte donne lieu à des conflits. Le système d'alerte ne touche pas simplement à la technique, il touche à l'organisation même d'un corps social.

Si la sirène a aujourd'hui presque disparu du paysage sonore des villes et des villages, ces deux manières de construire du collectif cohabitent toujours au sein d'un même département et parfois au sein d'un même centre d'incendie et de secours. Cette cohabitation est par définition source de tensions car elle propose deux manières très contrastées de concevoir l'organisation des rapports sociaux. « La sirène » et « le bip » sont deux formes idéales typiques de d'organisation.

Aussi, en examinant ce passage de la « sirène » au « bip » nous voulons indiquer bien plus qu'un simple changement d'outil dans la pratique d'intervention des sapeurs-pompiers. Nous entendons en effet souligner un profond bouleversement de la temporalité, de la spatialité et du milieu structurant le corps même des sapeurs-pompiers.

Au plan de la temporalité, on passe d'un temps *séquentiel* – songeons aux séquences qui définissent un scénario -, marqué de temps faibles et forts, de routines et d'événements, à un temps *sériel*, c'est-à-dire à un temps qui se décompose en unités équivalentes et mesurables, tel le temps de l'horloge. En bref, la sirène renvoie à une *ritualisation* du temps donnant à chacun la possibilité de s'inscrire dans une histoire partagée alors que le bip se rapporte à une *programmation* du temps répondant aux exigences d'une organisation au service de l'efficacité de l'action.

Ce bouleversement de la temporalité qu'induit le passage de la sirène au bip se traduit également au plan de la spatialité. A *l'espace modal* (relatif aux modes de vie, aux manières d'être), c'est-à-dire l'espace différencié (la hiérarchie des statuts) et unifié de la communauté, réunie autour d'un même espace sonore, succède un *espace fractal*, c'est-à-dire un espace indifférencié et fragmenté qui se répète à l'infini dans un protocole individualisé. Pour le dire autrement, là où la sirène crée symboliquement une aire

d'appartenance fondée sur le partage d'une émotion (l'irruption soudaine de l'accident), le bip dédramatise et parcellise l'espace pour mieux en maîtriser la fonctionnalité.

Enfin, le passage de la sirène au bip induit une modification dans la manière de construire le milieu, c'est-à-dire aussi bien les relations à l'intérieur du corps même des sapeurs-pompiers que les relations de celui-ci à son environnement. La sirène met l'accent sur l'interconnaissance et les relations de proximité au territoire local (la commune) à partir desquelles s'opèrent la distribution et la régulation des places et des rôles, tant à l'intérieur du corps des sapeurs-pompiers qu'au sein de la communauté locale elle-même. Fondamentalement, la sirène rappelle la solidarité étroite du corps des sapeurs-pompiers d'avec la communauté locale. C'est précisément ce lien étroit au territoire local qui se distend avec le bip au profit d'un mode d'organisation en réseau transcendant les spécificités et ancrages locaux. **Avec le bip, l'organisation réticulaire (en forme de réseau) se substitue à la structuration communautaire sur le territoire communal que la sirène incarnait symboliquement, au même titre que les cloches de l'église.** Ce passage d'un mode de structuration du collectif à un autre ne va pas sans quelques tiraillements et conflits, mais aussi sans l'expression d'une certaine nostalgie de ce qui fût, d'une communauté perdue.

1 **Bruit de fond des mutations**

b **De la sirène au bip**

La Sirène

Notre ambition n'est pas ici de résumer l'histoire des sapeurs-pompiers, mais de donner quelques éléments de repère pour permettre au lecteur de suivre le fil de l'argumentation.

Le territoire

La sirène constitue la forme traditionnelle d'organisation des services d'incendie et de secours. Les sapeurs-pompiers qui contractent un engagement expriment par cet acte un profond sentiment d'appartenance au territoire qu'ils veulent défendre. Ils entretiennent un rapport affectif avec cet espace de proximité et d'interconnaissance qui participe à la construction de leur propre identité. Ils vivent et travaillent pour un grand nombre d'entre eux sur ce territoire qui les a parfois vus naître et grandir. Si les liens ne sont pas toujours aussi forts, ils sont toujours chargés d'une émotion particulière qui participe à l'attachement territorial. Devenir sapeur-pompier est aussi une manière de témoigner de sa volonté de s'ancrer et d'appartenir au lieu.

La sirène, comme les cloches autrefois, dessine un espace public sonore partagé par une communauté de personnes. Elle délimite un périmètre d'appartenance dans lequel il faut se situer pour devenir sapeur-pompier. Il faut entendre l'appel de la sirène qui n'est pas autre chose qu'un appel de la communauté à ses membres qui ont choisi de la défendre pour contracter un engagement. **Dans cet espace d'interconnaissance, l'accident fait événement car il est partagé par l'ensemble de la population.** La sirène participe ainsi à la construction d'une communauté d'intérêt et de destin. La tournée des calendriers, sur lequel figure parfois la photographie des sapeurs-pompiers et des grands événements locaux, permet de rappeler l'existence de ce lien et de cette histoire partagée. Dans ce modèle d'organisation, l'intervention fait histoire. Elle constituera un épisode de l'histoire locale au centre de laquelle se situe les sapeurs-pompiers.

Entre pairs

Les corps d'autrefois ou les centres d'incendie et de secours d'aujourd'hui qui appartiennent à ce modèle sont généralement des univers très masculins. Ils sont à l'image du club de football ou de rugby qui accueillent des générations de jeunes garçons de la même promotion. Ces corps ou ces centres constituent des espaces de socialisation et de sociabilité masculines parfois très opposés à la venue de femmes.

Le chef de corps ou de centre occupe une place de choix dans cette organisation. Par son grade et ses fonctions, il est pourvu d'une autorité localement reconnue. C'est un notable au même titre que le maire ou ses conseillers avec lesquels il se confond parfois. Les volontaires rencontrés lors des tables rondes évoquent fréquemment ces corps d'autrefois parfois très fermés. Pour pouvoir intégrer le corps, il fallait être choisi parmi les jeunes de la commune. Un système de cooptation informelle permettait au groupe de contrôler son propre renouvellement. Mais le corps était parfois une affaire de famille. Des conflits et des contentieux anciens régulaient parfois les rapports entre personnes. Ce mode de fonctionnement centré sur les réseaux d'interconnaissance ne favorise pas un recrutement au-delà des cercles traditionnels. Si le recrutement par cooptation n'a pas disparu, il s'est assez largement assoupli.

Devenir sapeur-pompier pour ces hommes issus de milieux modestes était (ou est) une forme de promotion sociale. Le grade acquis au sein du corps d'hier ou du centre d'aujourd'hui permet de se grandir socialement. **L'institution sapeur-pompier remplit un rôle d'ascenseur social** qui en constitue pour une part l'un des attraits. Revêtir l'uniforme, porter le casque, armer les engins est un privilège qui n'est pas réservé à tous. Il est important de ne pas minimiser cette dimension de l'engagement. Les conflits avec les professionnels portent pour une part, nous y reviendrons, sur cette question. Être un simple *supplétif* ou se voir interdire la montée en grade ne favorise pas la construction d'une image positive de soi ou l'accès à un statut social supérieur.

La distribution des places - trop peu nombreuses pour satisfaire tous les sapeurs-pompiers venus à l'appel de la sirène - dans les engins est arbitrée localement. **Dans ce modèle, l'ancienneté et la notabilité constituent des critères d'importance pour définir la place de chacun.** Les plus anciens qui comptent de nombreuses *années de bottes* apprennent aux plus jeunes la patience. Des ajustements locaux produits d'une histoire elle-même locale sont réalisés alors pour distribuer les places. Un tel qui est au chômage et a besoin plus que d'autres des vacances sera peut-être privilégié. Pour les autres qui ne montent pas dans les engins, le déclenchement de la sirène est l'occasion de renouer des liens jamais dénoués. Certains attendront le retour de l'engin pour en savoir un peu plus.

Rapport au temps

Dans ce modèle, volontariat et bénévolat sont très largement confondus. Certains corps hier et centres aujourd'hui réalisent très peu d'intervention. On ne devient pas sapeur-pompier pour se donner du frisson mais pour rejoindre un groupe de copains qui appartiennent à la commune. Dans ce modèle d'organisation, le volontaire ne compte pas, ni ne monétise son temps.

Le Bip

Un territoire en réseau

Le bip propose un modèle d'organisation très différent. Le sapeur-pompier appartient à un territoire en réseau dont le centre névralgique est le centre de traitement de l'alerte (CTA). Le bip est le terminal de ce réseau qui se déploie sur un territoire non plus communal ou intercommunal mais départemental. Ce territoire plus vaste est avant tout un espace administratif et technique dont le schéma départemental d'analyse et de couverture des risques (SDACR) propose une image qui se veut objective au regard des enjeux en matière de sécurité civile. Ce territoire ne suscite pas le même attachement. Il est parfois difficile de se sentir appartenir au territoire voire au corps départemental.

Le chef de centre : une interface

Dans ce modèle, le chef de centre est un *pivot* ou une *interface* entre le groupement territorial auquel il appartient et les sapeurs-pompiers. Le chef de centre n'est pas toujours issu de ce territoire avec lequel il n'entretient parfois que bien peu de liens. Les volontaires rencontrés aux cours de cette étude dénoncent parfois ces étoiles filantes, jeunes officiers professionnels, chefs de centre éphémères, plus soucieux de gérer leur carrière au rythme cadencé de leur montée en grade que de s'inscrire dans un territoire chargé d'histoire. On notera ici encore l'importance du chef de centre. **Qu'il soit notable d'un territoire affectif ou interface d'une organisation en réseau, le chef de centre est une figure centre du service d'incendie et de secours.** Les volontaires rencontrés évoquent très régulièrement l'importance de cet acteur dans le jeu institutionnel. Par son travail de liant, il fait (avec quelques autres) le groupe. Il régule l'*ambiance*, ciment essentiel de la vie des centres.

Les cloisonnements administratifs

Dans ce modèle, le centre de secours ne constitue plus un fief placé sous la férule d'un chef de centre qui voudrait en conserver la maîtrise. Mais les frontières et les cloisonnements n'ont pas pour autant disparu. **Nombreux sont les volontaires (et parfois les professionnels) qui dénoncent une forme de cloisonnement bureaucratique des SDIS.**

Certains services ou certains groupements territoriaux ou fonctionnels semblent excessivement soucieux de défendre leur domaine de compétence et leurs prérogatives. Ainsi, certains groupements territoriaux sont décrits comme des SDIS dans le SDIS.

Il est parfois reproché aux groupements formation ou au service de santé et de secours médical (3SM) de procéder à une lecture trop stricte des textes sans tenir compte des réelles contraintes qui pèsent sur la vie des volontaires. Les écoles départementales sont parfois soupçonnées de vouloir remplir leurs bancs pour justifier leur existence ou leur budget au détriment des contraintes que cela peut induire. Le SDIS qui peine à trouver son identité serait ainsi fractionné en autant d'unités qu'il y a de services. La critique des volontaires est d'autant plus vive qu'ils sont très peu représentés dans les services d'État-major où se concentre le pouvoir décisionnel. Dans cette jeune organisation mise en place après la départementalisation, les volontaires n'ont pas véritablement trouvé leur place au sein du personnel d'encadrement. Mais ces critiques soulignent aussi une certaine nostalgie du « bon vieux temps » de la sirène où la communauté communale dotée d'une certaine autonomie pouvait gérer ses affaires en interne. **L'éparpillement communal a parfois laissé place à une excessive centralisation administrative.**

L'aptitude médicale

Pour trouver place dans la chaîne opérationnelle, il ne suffit plus d'être une figure locale ; il convient de satisfaire à des critères d'aptitude et de disposer des diplômes et des certificats appropriés pour la mission. **Dans ce modèle, les individus doivent être au bon format pour s'intégrer dans la chaîne opérationnelle.** Le travail de formatage des individus passe une attention soutenue au corps. Les volontaires doivent satisfaire aux tests d'aptitudes physique et médicale. Le SYGICOP est ainsi régulièrement dénoncé par des volontaires qui estiment que les critères d'aptitude sont devenus trop sévères ou trop sévèrement appliqués par un service de santé et de secours médical trop scrupuleux en la matière. Les volontaires s'étonnent que certains d'entre eux soient mis, du jour au lendemain, hors-jeu sans autre forme de procès. C'est la brutalité de la mise à l'écart autant que la mise à l'écart elle-même qui choquent. Cette mise à l'écart est vécue comme une forme de dégradation et de non-reconnaissance de son engagement après des années d'investissement au service des autres. La surcharge pondérale et l'obésité sont très souvent évoquées par les volontaires rencontrés lors des tables rondes. Au-delà des critères médicaux, c'est un certain rapport au corps et une certaine esthétique corporelle qui est remise en cause par les médecins du 3SM. Cette exigence de performance, incarnée dans un corps au bon format, est-elle compatible

avec l'acte d'engagement volontaire qui repose parfois encore sur la bonne volonté, le dévouement ou la volonté de servir et de rendre service ? Les services d'incendie et de secours ont-ils besoin de *majorettes humaines* ou de *super-pompiers* pour armer les engins ? Cette exigence jugée démesurée ne constitue-t-elle pas une menace pour le volontariat s'interrogent les volontaires ? L'altruisme que revendique, avec d'autres mots, les volontaires, est-il soluble dans une organisation plus rationnelle et plus soucieuse du respect des textes et des procédures ?

La formation

Un sapeur-pompier au bon format doit satisfaire aux critères définis par les Guides Nationaux de Référence (GNR) en matière de formation. C'est sur ce thème de la formation que les sapeurs-pompiers volontaires mais aussi professionnels se montrent les plus critiques. Si tous reconnaissent la nécessité de se former, un ensemble de points font régulièrement l'objet de critiques :

- 1 La formation est jugée trop longue et difficilement compatible avec l'exercice d'une activité professionnelle ou d'une vie familiale. La quatrième année de formation des Jeunes sapeurs-Pompiers (JSP) est jugée par certains d'entre eux inutile et démotivante.
- 2 La formation apparaît excessivement centralisée dans les écoles départementales. Les centres d'incendie et de secours doivent redevenir des lieux de formation de proximité. La formation ne justifie pas toujours un déplacement vers l'école départementale parfois excentrée et éloignée.
- 3 Le contenu des formations est jugé trop théorique. L'usage abusif de la vidéo et de diaporama au format PowerPoint est régulièrement dénoncé. Les volontaires en appellent à des formations plus pratiques conduites par des formateurs issus de leurs rangs qui bénéficient d'une longue expérience de terrain.
- 4 Les GNR ne seraient pas adaptés aux réalités locales.

- 5 Les expériences et savoir-faire acquis au cours de l'activité professionnelle ne seraient pas suffisamment reconnus lorsqu'ils ne sont pas tout simplement ignorés.
- 6 Les formations réalisées dans d'autres départements ou dans le cadre des Jeunes Sapeurs-Pompiers (JSP) seraient parfois ignorées.
- 7 Certains formateurs, certains référents de spécialités, certains chefs de groupements formation feraient preuve d'une exigence démesurée voire d'une forme d'*intégrisme*. Ils pratiqueraient une lecture à la lettre des GNR eux-mêmes jugés peu adaptés.

Le niveau d'exigence apparaît à beaucoup de volontaires excessif compte tenu des obligations professionnelles et familiales qui sont les leurs. Nous verrons que tous les volontaires ne partagent pas cette analyse. En effet, la critique à l'égard de la formation reflète assez bien la position de la personne sur la carte du volontariat (voir échographie des SPV). Des volontaires très attachés au modèle de la sirène se montreront plus critiques. La formation remet fondamentalement en question la place de chacun dans une organisation. L'ancienneté et la notoriété qui faisaient leur grandeur n'ont plus cours dans une organisation qui a gagné en technicité et valorisée les compétences sanctionnées par un titre ou un diplôme dont l'acquisition suppose de mobiliser des savoirs scolaires. Les figures tutélaires du centre se voient remises en question par de plus jeunes à peine sortis de l'univers scolaire. Ce n'est plus en *déroulant du tuyau*, sur le terrain, au *cul du camion*, au cours de manœuvre que l'on forme des pompiers, c'est désormais aujourd'hui très largement dans des écoles, face à un écran.

Les astreintes et les gardes postées

Dans ce modèle, la disponibilité est un critère d'appréciation de la qualité du volontaire. Un volontaire disponible est apprécié car il peut satisfaire au besoin du service. La meilleure manière de s'assurer de la disponibilité des volontaires est de leur proposer des astreintes et des gardes postées.

Les astreintes et les gardes postées, rares sinon inexistantes chez les volontaires il y a quelques années, se sont multipliées. Elles font parfois l'objet de critiques. **La garde postée interroge la définition même du volontariat.** Les volontaires équipés réalisant des gardes postées au centre d'incendie et de secours sont parfois regardés comme de « faux volontaires » qui seraient déjà sur la voie de la fonctionnarisation. Le « vrai volontaire » ne peut être posté selon certains de nos interlocuteurs. Il n'attend pas l'intervention. L'intervention vient le cueillir de manière inopinée dans son lit, sur son lieu de travail, au milieu d'un repas de fête. Le volontaire serait ainsi toujours suspendu au caprice de l'aléa qui vient le sortir brutalement de sa routine pour l'enjoindre à l'action. La garde postée réduit considérablement cette part d'incertitude. Le volontaire de garde sait que ses chances de décaler sont beaucoup plus importantes. Dès lors, la garde postée séduit les jeunes volontaires, souvent plus disponibles, qui rêvent de se mettre à l'épreuve avant de passer le concours de sapeur-pompier professionnel. En instaurant un autre rapport au temps en programmant de manière plus fine les disponibilités, **la garde postée entretient la confusion ou du moins réduit la distance des statuts entre volontaires et professionnels.** Cette confusion est d'autant plus forte que le volume des gardes réalisées est important. En milieu urbain dense, soumis à de fortes contraintes opérationnelles, le volume de ces gardes peut être très important et constitue pour le volontaire une seconde activité. Mais **la garde postée est aussi une réponse apportée à la transformation des territoires.** Dans des territoires plus vastes où les lieux d'habitation et de travail sont dissociés et éloignés, comment en effet s'assurer de la présence des volontaires ? Cette question est particulièrement sensible dans les départements très urbanisés du Rhône et des Alpes-Maritimes soumis à une forte pression foncière. Lorsque le prix des logements ou des terrains oblige les volontaires à gagner la deuxième voire la troisième couronne des agglomérations pour se loger, il faut pouvoir maintenir ponctuellement ou plus durablement des volontaires à proximité des centres. En milieu rural, les enjeux sont très différents. L'astreinte à domicile peut placer le volontaire dans une situation conjugale difficile à négocier.

À la fois présent et absent, assigné à résidence, il s'expose à la critique de son ou de sa conjoint(e) qui ne partage pas toujours son enthousiasme. Le montant de l'astreinte (maximum 9% de la vacation horaire) ne peut faire oublier le temps pris à la vie conjugale ou familiale. La garde postée aurait par ailleurs des effets dévastateurs sur l'ambiance des centres d'incendie et de secours. Les équipes de garde se croisent sans véritablement se connaître. Les membres d'une même équipe se retrouvent le temps d'une garde pour ne se revoir qu'à la garde suivante. Nombreux sont les volontaires qui observent une diminution de la *convivialité*, une perte de l'*esprit de famille* dans ces centres qui ne sont plus fréquentés en dehors des gardes.

Le management

Pour certains volontaires, les SDIS seraient devenus des machines inhumaines. Le volontaire ne serait qu'un nom et une garde dans la case d'un fichier *Excell*. Il serait privé de son épaisseur sociale et n'aurait pour le SDIS d'autre existence que cette inscription dans un tableau. Les SDIS, machines aveugles, ignoreraient toute la complexité et toute la sensibilité de l'humain. Il ignorerait notamment l'autre vie des volontaires, la vie à côté, la vie parallèle qu'elle soit personnelle, professionnelle, familiale ou amoureuse. Par l'expression « absence de management », c'est la méconnaissance de cette complexité de l'humain qui est dénoncée. Le volontaire ne peut se réduire à un grade, à une suite de chiffres dans une grille d'aptitude (Sygicop) et à un état de disponibilité (on/off). Il traverse des étapes (les volontaires évoquent souvent la construction de leur maison) et fait l'expérience de situations nouvelles qui rythment son niveau d'investissement et redéfinit le sens de son engagement. Cette variation est très nettement perceptible à travers l'enquête statistique que nous avons réalisée (voir encart). **Les sources de motivation évoluent au cours des âges de la vie. Pour s'inscrire dans la durée, le volontaire doit sans cesse retraduire le sens de son engagement.** La passion de ses 20 ans ne suffit généralement plus à donner du sens après 10 ans d'engagement. Les systèmes de gestion des disponibilités opérationnelles ne peuvent probablement pas tenir compte de cette complexité de l'humain. C'est aux hommes, notamment au chef de centre, de prendre soin de ses hommes.

La hiérarchie et les grades

Le grade constitue le principal vecteur de distribution des places dans une organisation structurée à l'échelon départemental. Les SDIS sont par définition des corps mixtes. Dès lors, volontaires et professionnels peuvent être concurrents. Les volontaires sont très peu représentés parmi les officiers (source DSC 2008). Ils dénoncent très souvent cette situation qui les place dans un rapport de force défavorable. Plusieurs points sont évoqués :

- 1 Les volontaires n'occuperaient pas toujours les fonctions qui correspondent à leur grade. **Il semble ainsi exister une double hiérarchie.** Les grades volontaires seraient systématiquement dévalués. À grade égal, le poste de commandement serait systématiquement laissé aux professionnels. Certains professionnels refuseraient d'être placés sous le commandement de volontaires plus gradés.
- 2 Le volontaire des centres de première intervention non intégrés ne sont pas pris en compte dans le volume global des volontaires. Ce volume participe au classement (catégorie) des services d'incendie et de secours et au nombre de postes d'officiers. Cette non prise en compte ne favorise pas la reconnaissance de ces volontaires par leurs collègues professionnels.
- 3 Les professionnels qui deviennent volontaires (pros-vos) conservent leur grade limitant ainsi les postes ouverts aux volontaires non professionnels. La mise en place de la Prestation de Fidélisation et de Reconnaissance (PFR) a favorisé le développement du double engagement accentuant encore ce phénomène dans la mesure où les postes ouverts à l'avancement sont déterminés par les effectifs globaux.
- 4 Les professionnels volontaires (pros-vos) sont parfois comptabilisés deux fois dans ces effectifs. Une première fois parmi les effectifs professionnels et une seconde fois parmi les effectifs volontaires. Ce double comptage, favorable à l'avancement des professionnels, brouille les statistiques départementales.

Le rapport au temps

Les modèles d'organisation dont la sirène et le bip constituent les métaphores entretiennent des rapports au temps fondamentalement différents. Le temps du bip est un temps fractionnable. Il est découpé en une multitude de segments qui forment autant d'unités qui peuvent trouver place dans un planning. C'est un temps sériel marqué par la répétition d'unités temporelles équivalentes. C'est le temps de la programmation enfermée dans les verticales et les horizontales de l'agenda ou du tableur. Chaque unité de temps a la même valeur. Il n'est pas chargé d'une dimension sociale et affective. Il est une case à remplir. Le temps rituel dont le calendrier religieux propose un modèle découpe le temps non pas par segments mais par cycles. Le temps se boucle sur lui-même sur le mode de la récapitulation. Il est répétition et recommencement. Il est remémoration et renouvellement. Il se charge dès lors d'une valeur affective. Tous les temps ne se valent pas. **Le temps de la sirène se rapproche davantage du temps rituel.** La vie de la caserne est rythmée par les anniversaires, les mariages, les départs à la retraite, les deuils... qui sont autant d'occasions à se retrouver pour les pompiers. L'intervention elle-même, en faisant événement et histoire, vient prendre place dans ce temps ritualisé. En se déclarant *disponible* sur une messagerie ou sur un serveur, le sapeur-pompier vient occuper un espace-temps durant lequel il sera volontaire. Il pourra alors être *bipé* pour prendre place dans la chaîne opérationnelle. La sirène ne connaît pas cette opposition entre disponibilité et indisponibilité. Le volontaire ne peut se soustraire à l'appel de la sirène. Lorsque la sirène sonne, l'ensemble des volontaires inscrits dans son périmètre se présente à la caserne pour décaler ou s'informer de la situation. **Le bip instaure au contraire un mur de silence.** Seuls les sapeurs-pompiers déclarés disponibles perçoivent l'appel et ont connaissance de l'existence d'une intervention. Ils forment alors une équipe avec d'autres volontaires disponibles. **Le silence du bip favorise un désinvestissement affectif, une dédramatisation de l'événement** (le drame est étymologiquement ce qui fait histoire sur la scène publique). Lorsque le bip est éteint le sapeur-pompier peut mettre à distance son engagement, pour mieux se consacrer à d'autres activités pourvoyeuses d'identité. **Le volontaire peut ainsi mieux négocier la pluralité de ses appartenances. Il est volontaire à mi-temps ou à temps partiel. Le bip introduit une étanchéité entre les différents temps de la vie sociale.** Cette

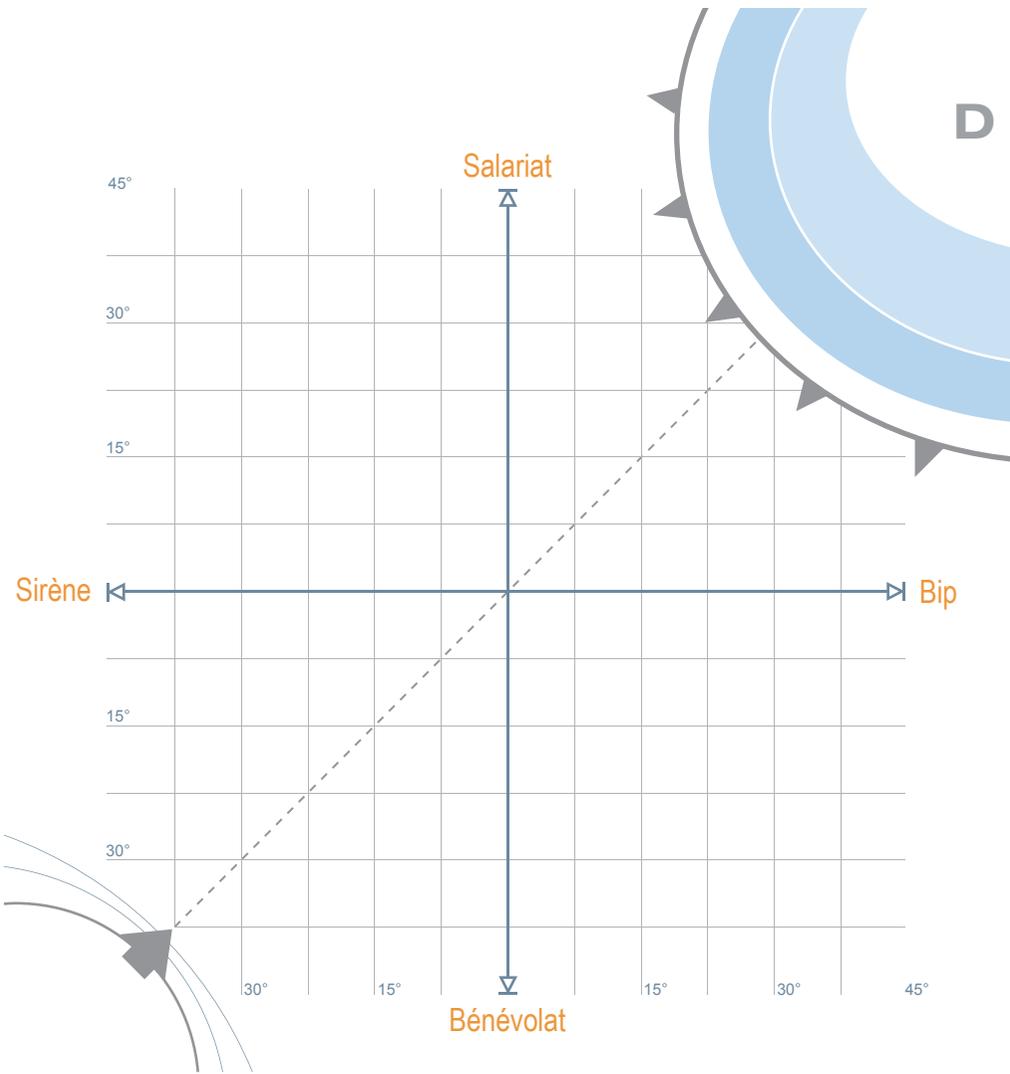
étanchéité apparaît nécessaire pour satisfaire aux contraintes opérationnelles mais aussi pour préserver l'existence des volontaires. En effet, lorsque le volume des interventions est plus important, lorsque la densité est telle qu'elle ne permet plus l'interconnaissance et la proximité, l'intervention ne peut plus faire événement. C'est le caractère exceptionnel de l'intervention qui en fait un événement mobilisateur pour l'ensemble d'une communauté de proximité. Les volontaires expriment très souvent ce sentiment de vacuité laissée par le bip. *Le bip a tué l'ambiance* regrette un pompier de la Nièvre. **Pourtant ce découpage plus rationnel du temps apparaît aujourd'hui nécessaire.** Les employeurs ne supporteraient pas de voir leurs employés quitter leur poste pour une intervention qui se fera sans eux. Cette réflexion sur le temps est une invitation à repenser et à instaurer de nouveaux temps rituels qui ne viendraient pas concurrencer la temporalité sérielle du bip mais enrichir la vie du centre. Comment créer du rituel pour recréer de l'attachement au centre et au groupe ?



Partie 2



Échographie du volontariat



2 Échographie du volontariat

Cette deuxième partie est consacrée à la présentation des différents profils de volontaires.

Ces profils sont construits à partir des entretiens, des rencontres et des données statistiques issues du questionnaire. Un cahier intérieur est spécifiquement consacré à la présentation des données statistiques. Quatre profils dominants ont été identifiés. Ces profils rendent compte de la diversité des manières d'être volontaire. Différents éléments sont source de l'engagement, mais nous verrons que le sens donné à l'engagement évolue avec les années, les volontaires apprenant à retraduire ce sens. **Ainsi, les profils ne sont pas figés, ils se recomposent et s'hybrident.**

a Boîte à Outils

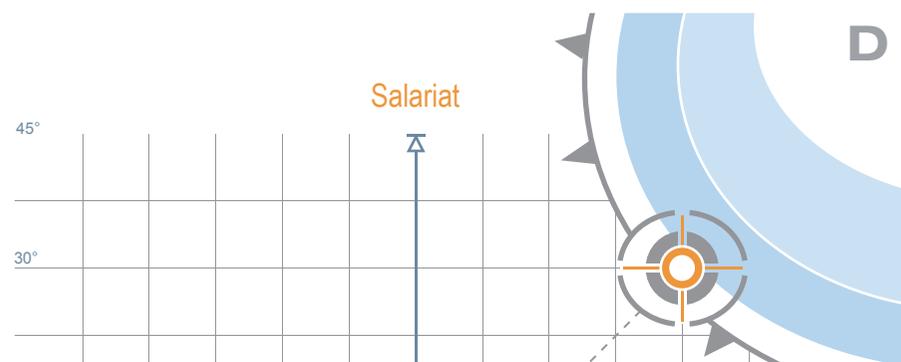
Pour analyser les données collectées, nous avons construit une boîte à outils composée de plusieurs instruments qui nous permettent d'appareiller notre regard et objectiver notre analyse.

1 Carte météo

Le premier outil prend la forme d'une carte météo dont les parallèles (latitude et longitude) renvoient aux axes que nous avons dégagés dans la première partie de ce document. L'axe horizontal (latitude) fait référence aux modèles d'organisation identifiés : la sirène et le bip. Pour apprécier une situation, les volontaires prennent appui, de manière plus ou moins marquée, sur l'un ou l'autre des modèles. Les nostalgiques valoriseront le « bon vieux temps » des corps communaux et de la sirène. Ils seront clairement positionnés dans la partie ouest de la carte. Les tenants d'une organisation plus rationnelle seront attirés vers l'est.

L'axe vertical (longitude) marque l'attachement des volontaires au modèle du bénévolat ou du salariat. Le volontaire pour lequel son engagement est une seconde activité, source de rémunération, et qui envisage de passer le concours de sapeur-pompier professionnel, met le cap au nord (salariat). Toute démarche ou initiative qui tend à rapprocher ou à confondre le statut de volontaire et le statut de professionnel marque un glissement vers le nord (salariat). Les exemples sont nombreux et très variés. Ils peuvent être de niveaux très différents : intégrer les vacances dans ses revenus lors d'une demande d'emprunt auprès d'une banque, rémunérer un pro-vo en vacances plutôt qu'en heures supplémentaires, appeler un volontaire agent...

Dans la zone nord-est de notre carte, nous observons la formation d'une dépression. En effet, lorsque le volontaire s'approche trop de cette zone, il se confond avec le professionnel. Nous sommes alors dans la situation où les syndicats dénoncent ces semi-professionnels qui ne sont pas intégrés à la fonction publique. Les volontaires dénoncent parfois eux aussi ces volontaires qui pervertissent l'esprit du volontariat, esprit qui serait fait d'une part de désintéressement et de bonne volonté. Pour porter un jugement sur l'organisation et définir le sens de son engagement, chacun se positionne sur cette carte et propose implicitement une définition du volontariat. **Au croisement de ces deux axes émergent une série de grandes figures qui expriment la diversité des sensibilités.** Ces figures sont des formes pures, des idéaux-types. Dans la « vraie vie », les personnes présentent généralement des profils hybrides.





2 Carte d'identité

Ce deuxième outil est construit sur la base d'indicateurs sociologiques.

Engagement

Certains âges (engagement) sont plus favorables à l'émergence de certains profils. L'âge est une variable qui participe à la reconfiguration des profils.

Genre

Certains profils sont plutôt masculins ou plutôt féminins. La féminisation des corps de sapeurs-pompiers modifie l'équilibre entre les différents profils.

Professions amies

Certaines professions entretiennent une affinité avec certains profils de volontaires. Il existe des correspondances entre la profession exercée et le profil du volontaire. Ainsi recruter dans certaines catégories socioprofessionnelles, c'est produire de manière préférentielle certains profils.

Sols fertiles

Certains territoires sont plus favorables à l'émergence de certaines formes de volontariat ou certains profils de volontaires. Les volontaires sont aussi le produit d'un territoire.



3 Radar

Ce troisième outil prend la forme d'une parabole qui nous permet de saisir l'écho radar des motivations des sapeurs-pompiers volontaires. Cette parabole est construite autour de cinq axes. Ces différents axes renvoient à de grands principes qui organisent la vie en société. Nous nous sommes inspirés du modèle des sociologues Luc Boltanski et Laurent Thévenot pour définir la nature de ces axes. En d'autres termes, ces axes font directement référence aux *mondes* définis par ces auteurs.

Axe domestique

Le territoire est un espace de proximité et d'interconnaissance. Les personnes, « enfants du pays », manifestent un fort attachement à ce territoire identitaire et affectif. Dans cet univers, une place est assignée à chacun dans un ensemble social structuré. Cette place est définie selon un ordre hiérarchique qui accorde le primat aux plus âgés et aux plus expérimentés. L'âge et l'expérience suffisent - en théorie - à définir la qualité des hommes. L'ordre et la discipline y sont particulièrement valorisés. Ce monde est un univers sexué peu favorable au « mélange des genres ». La transmission se fait essentiellement par immersion et par mimétisme. On apprend « sur le tas » en copiant les anciens qui représentent le modèle de référence. Le groupe de pairs constitue une famille étendue.

Mots-clefs

Hiérarchie • Famille • Tradition • Terroir • Mémoire • Convivialité • Hospitalier
Générosité • Entraide • Solidarité • Altruisme

Axe civique

Le territoire de référence n'est plus l'espace local de l'entre soi mais le territoire national mis en scène à travers l'histoire et la géographie. La place des uns et des autres est définie en fonction du rapport à la citoyenneté. La qualité de citoyen participe à la définition de la grandeur des personnes. Les élus, représentants des citoyens, expression de la souveraineté populaire, sont, par définition, grands dans cet univers. Ils bénéficient d'une légitimité du fait même de leur élection. Le principe d'égalité entre citoyens est un élément fort de cet univers. Le mode de transmission n'est plus le mimétisme par imprégnation

dans une communauté de pairs. C'est par l'école que l'on reproduit cet univers. L'école, « creuset républicain », permet de transmettre des valeurs et de grands principes qui participeront à l'attachement national et à la construction d'une identité.

Mots-clefs

Citoyen • Engagement • Civisme • Nation • République • Egalité • Equité

Axe technique

Le territoire n'a plus ici de dimension affective. Il est un support technique, un théâtre opérationnel, un territoire à gérer et à administrer. La dimension mémorielle du territoire est sans importance. La qualité des hommes n'est plus sanctionnée par l'âge et l'expérience (axe domestique) mais par le diplôme et le test qui objectivent des compétences techniques et des aptitudes physiques. Les places supérieures sont occupées par ceux qui ont validé des diplômes, des certificats, des unités de valeur et satisfait à des critères d'aptitude. C'est au sein d'écoles professionnelles que l'on se prépare à l'acquisition de ces diplômes pour intégrer une organisation qui se veut performante et rationnelle.

Mots-clefs

Technicité • Compétence • Expertise • Efficacité • Performance • Formation
Spécialité • Diplôme • Certificat • Test • Référentiel

Axe économique

Le territoire n'a plus le caractère tangible de la commune ou de la nation. Le territoire est avant tout un marché qui peut avoir une dimension internationale. La place des uns et des autres est définie en fonction de la possession de richesses qui définit le statut social de la personne. La transmission se fait par l'héritage ou par le mérite.

Mots-clefs

Coût • Rentabilité • Efficience • Marché • Vacation

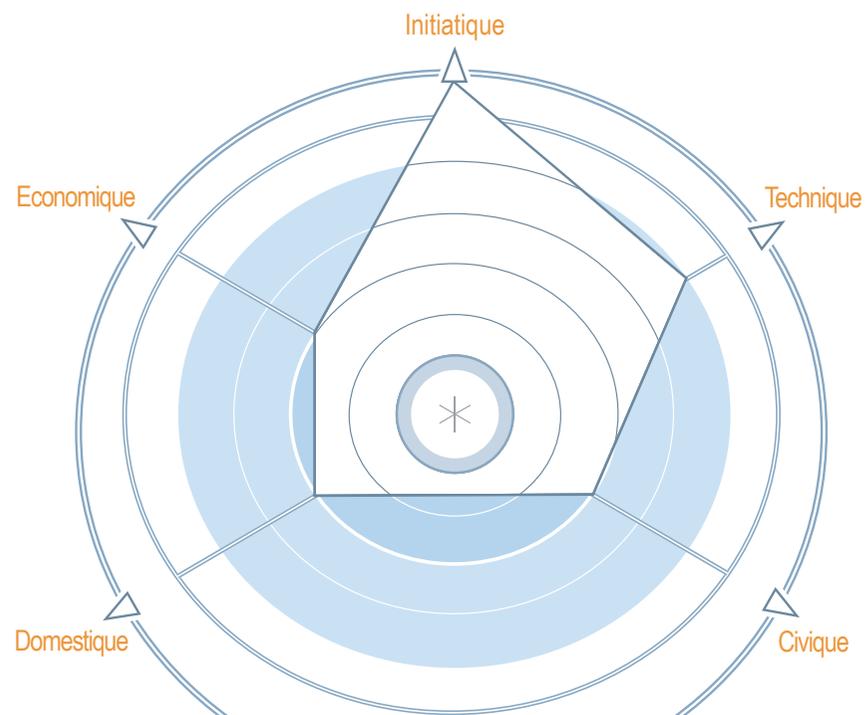
Axe initiatique

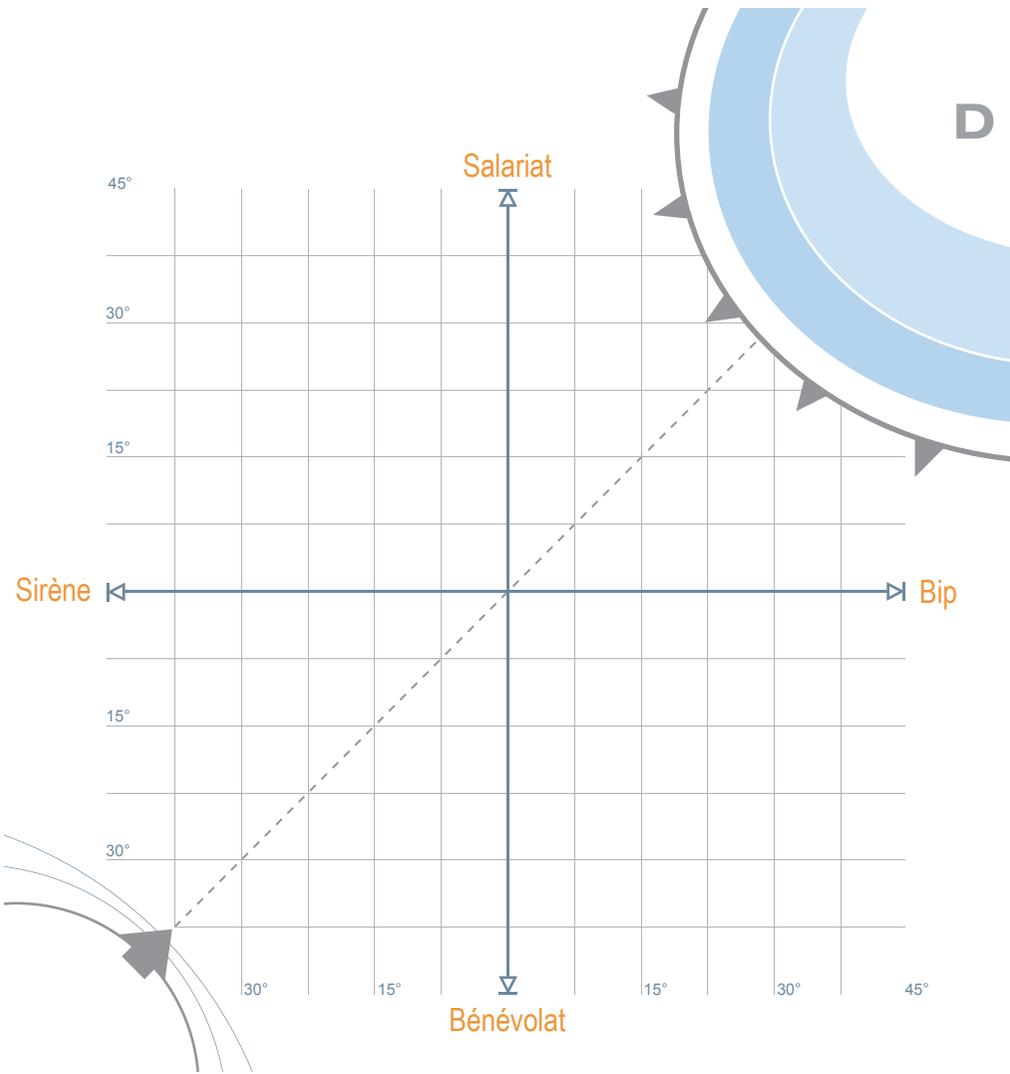
Le territoire a ici peu d'importance. Il n'est que le théâtre de l'action opérationnelle. La qualité des personnes est définie en fonction de leur capacité à vivre des choses

extraordinaires, étonnantes, imprévues, passionnantes... Dans cet univers, les routines du quotidien sont systématiquement dénoncées. L'action, l'intervention, l'aventure... sont des épreuves qui participent à cette quête de l'extraordinaire génératrice de stress, de vertige, d'émotion. Ces épreuves permettent de qualifier les personnes (l'institution sapeur-pompier s'emploiera à canaliser et à domestiquer cette énergie qui peut être source de désorganisation et facteur de risque pour la personne elle-même et pour ses collègues). La transmission occupe une place secondaire sur cet axe. La dimension initiatique est une quête relativement solitaire. Elle a d'abord pour but de se construire dans un rapport à soi. Lorsqu'elle prend une forme plus ritualisée, elle devient domestique.

Mots-clefs

Expérience • Extraordinaire • Aventure • Intervention • Stress • Frisson • Adrénaline
Vertige • Puissance • Dépassement de soi

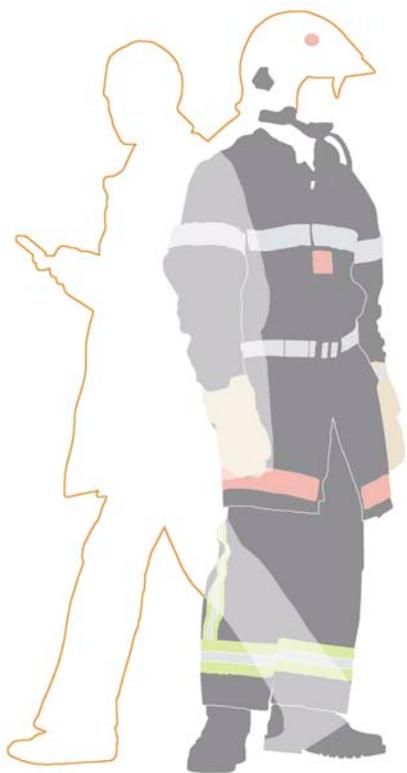




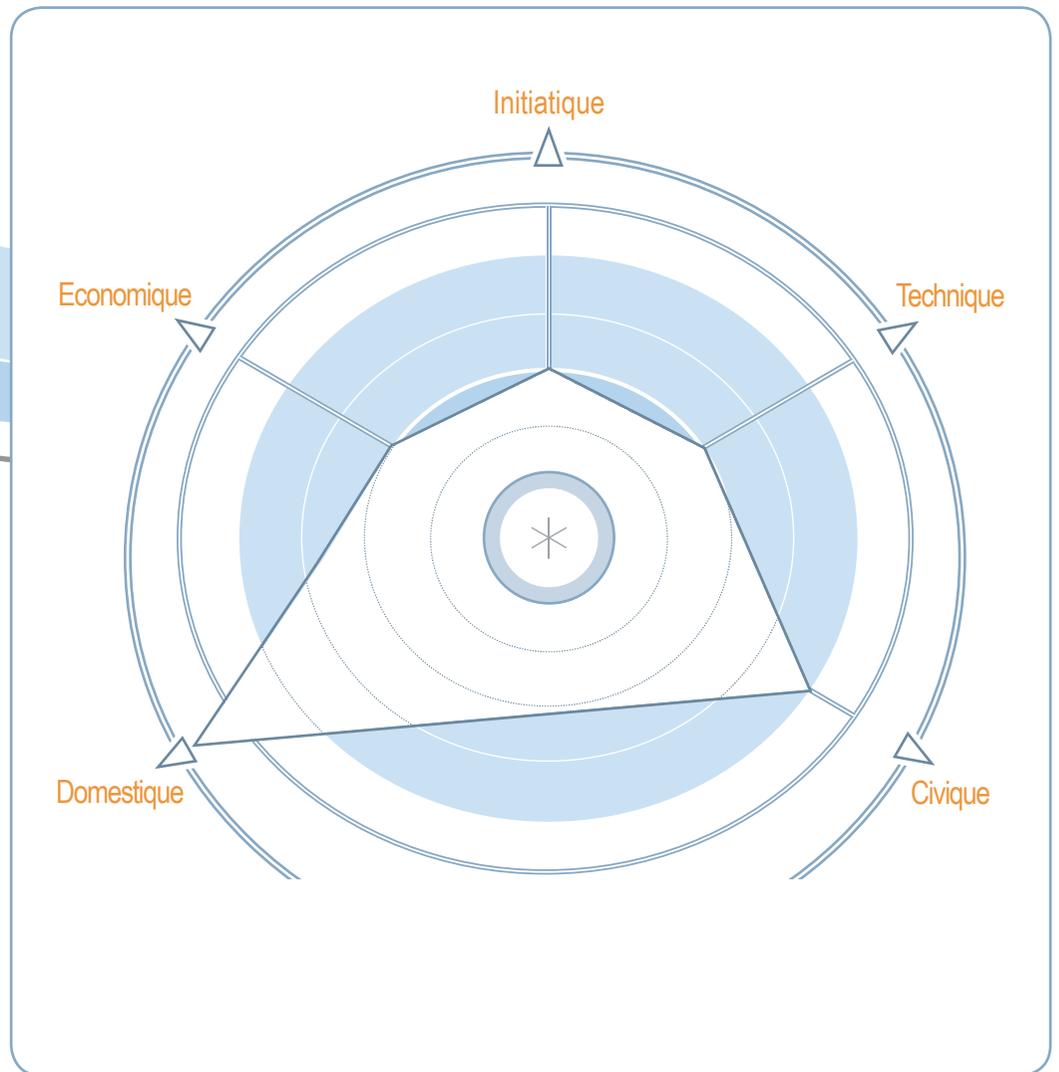
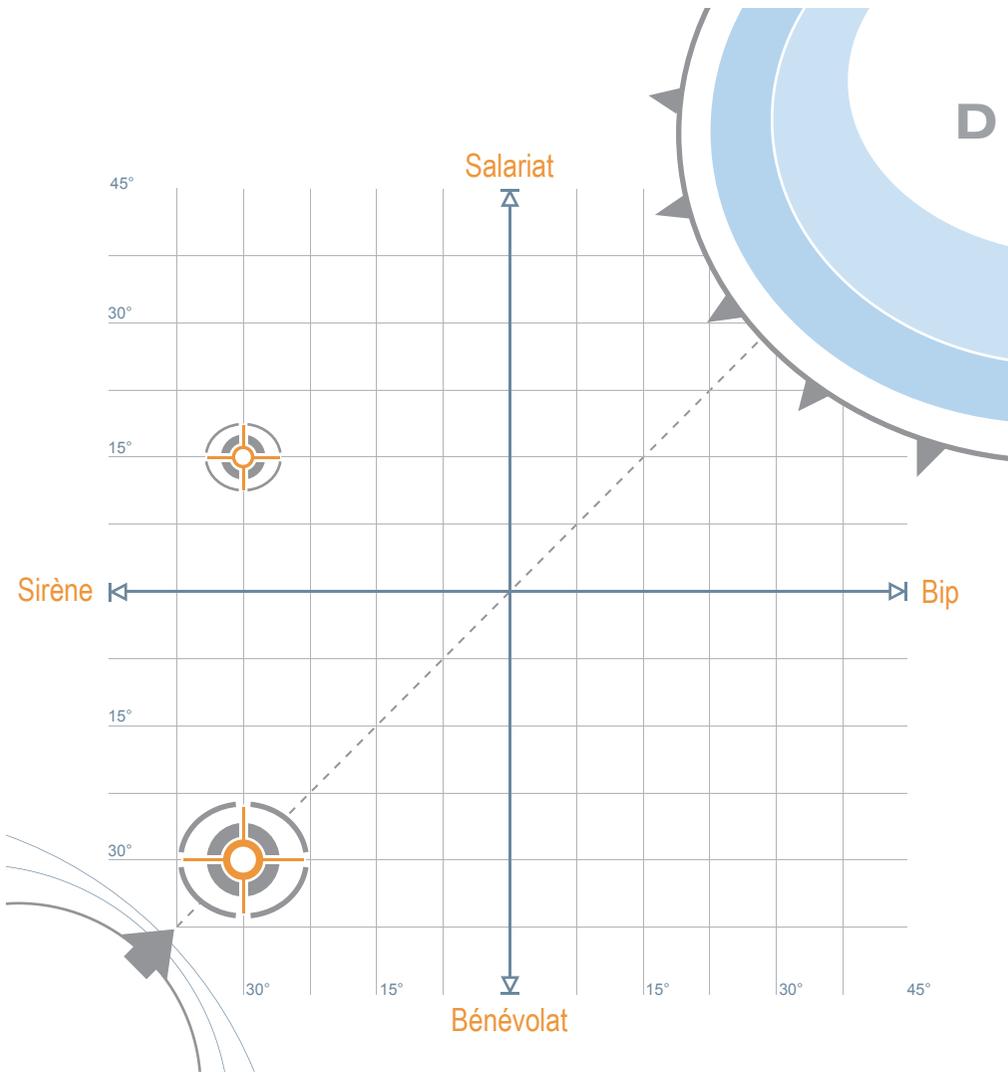
2 Échographie du volontariat

b Profils

1 • Le Villageois	28
2 • Le militaire	32
3 • Le héros	34
4 • Le secouriste	38
<input checked="" type="checkbox"/> Synthèse	40



Le **Villageois** • variante 1 **Néo-villageois** • variante 2 "Permanent"



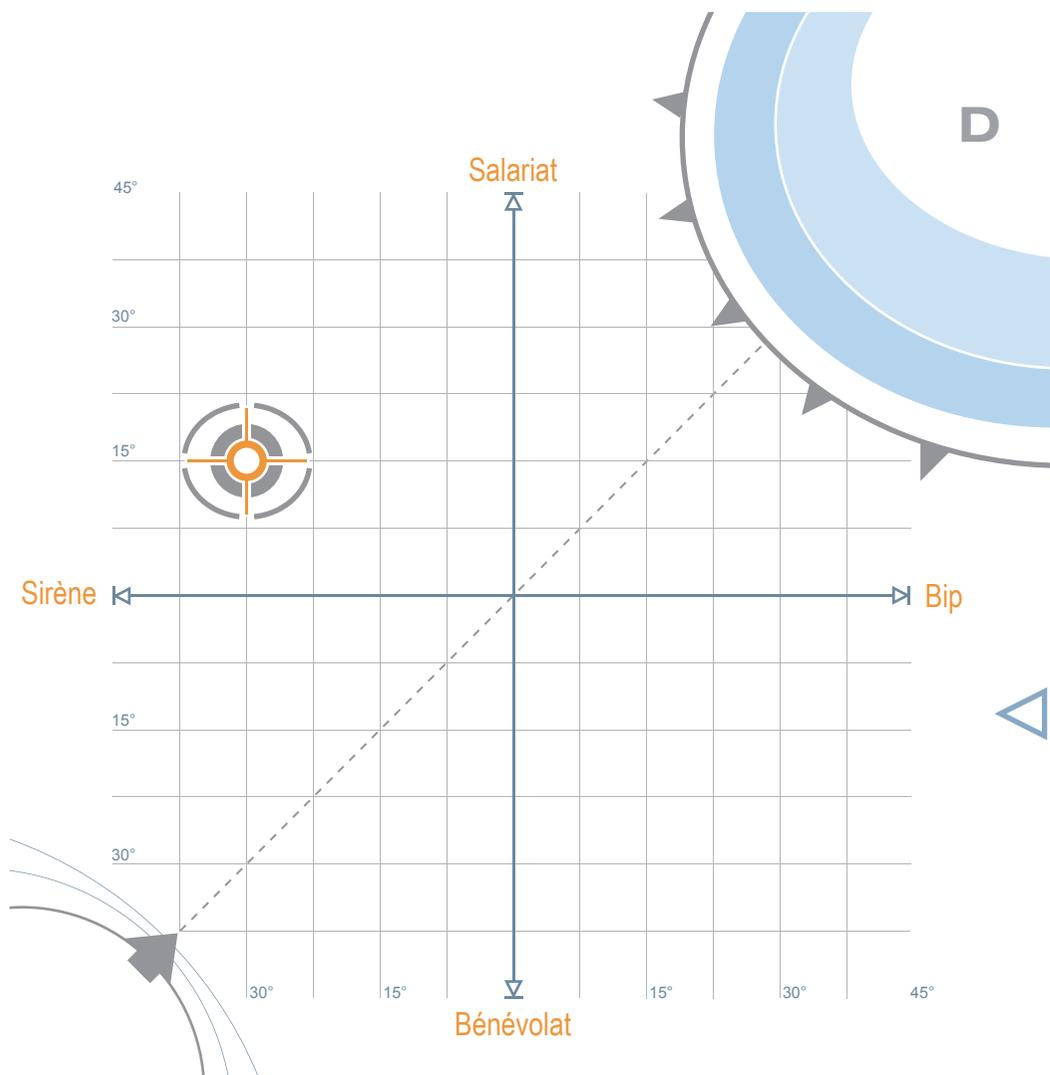
18 • 40 ans	♂♂♂♂♂	Ouvriers • Employés FPT Artisans • Commerçants • Agriculteurs	Territoires à forte identité, enclavés, ruraux.
Engagement	Genre	Professions amies	Sols fertiles

□ □ 2 □ □ Échographie du volontariat

□ b Profil 1 • Le Villageois

#1

Le villageois est une figure très répandue rencontrée dans tous les départements. Il est très attaché au territoire qu'il défend et sur lequel il vit. Ce territoire a pour lui une valeur affective forte. En devenant volontaire, il s'investit d'une mission tutélaire de protection des siens, c'est-à-dire de ceux qui partagent avec lui une même appartenance territoriale, communale. Devenir sapeur-pompier constitue ainsi un acte identitaire fort. Cet engagement lui permet de dire son appartenance à une communauté locale qui, à la fois, le porte et le dépasse. Le villageois est par essence nostalgique du passé, d'un âge d'or communal rythmé par le son de la sirène, d'un territoire intégrateur qui formait une unité de temps et de lieu. Le villageois vit très mal la départementalisation et la transformation des systèmes opérationnels de gestion de l'alerte. Le bénévolat constitue un élément central de la définition du villageois. C'est pour rendre service aux autres, ceux qui sont *dans le besoin*, ceux qui sont plus faibles, *ceux qui ont de la misère* que l'on devient volontaire. L'expression *aider son prochain*, souvent utilisée par les volontaires du Haut-Rhin, souligne la dimension religieuse de cette forme d'engagement. Les cloches et la sirène, la flèche de l'église et la tour de séchage des tuyaux renvoient métaphoriquement à un ordre paroissial. Le villageois se situe dans la partie sud-ouest de notre carte météo. S'il est loin de la zone dépressionnaire plus au nord, il vit durement les évolutions liées à la départementalisation des corps et à la transformation des territoires.



Variante 1 Le Néo-villageois

peut-il être une figure moderne ? Le villageois, figure marquée par le poids de la tradition, est-il, au contraire, appelé à disparaître ? C'est avec ces questions en tête que nous sommes retournés sur le terrain pour réaliser une seconde campagne d'entretiens. C'est à Mende, en Lozère, que nous avons trouvé réponse à cette question. Il existe des manières modernes d'être villageois. Le néo-villageois reste très attaché à son territoire d'origine ou son territoire d'adoption. Il devient volontaire pour témoigner de cet attachement ou de sa volonté de s'intégrer. Il recherche la convivialité et la camaraderie d'un petit groupe d'amis. L'ambiance au sein du groupe est donc essentielle à l'émergence de cette figure. Mais à la différence du villageois, s'il respecte la discipline, le néo-villageois rejette l'ordre ancien marqué par une rigueur et une rigidité parfois excessives, par un manque de dialogue et de concertation, par un culte de la virilité et un certain sexisme. Le néo-villageois ne supporte pas que ses supérieurs fassent *péter les galons*. Il remet ainsi en question une forme d'autorité traditionnelle. La figure du villageois a un avenir si les sapeurs-pompiers savent adoucir son caractère « martial » sans renoncer à faire des centres d'incendie et de secours des lieux accueillants, chaleureux, animés, où peut s'exprimer la volonté des personnes d'oeuvrer en faveur d'un bien commun.

Variante 2 Le Permanent

diffère du villageois par son positionnement sur la carte météo. À plusieurs reprises, nos interlocuteurs ont évoqué le retour du permanent supposé avoir disparu en 1992. S'il a disparu statutairement, certains villageois, très souvent employés communaux, s'en rapprochent. En milieu rural, l'activité volontaire peut constituer un appoint financier pour des personnes de situation modeste ou en situation de précarité. Certains volontaires dénoncent ces situations qui installent plus encore la personne dans la précarité.

□ □ 2 □ □ Échographie du volontariat

□ b Profil 1 • Le Villageois (suite)

C'est sur l'axe domestique que le Villageois se distingue le plus des autres figures. L'axe domestique marque cet attachement au territoire, mais aussi aux valeurs traditionnelles (respect de l'autorité des aînés, de la discipline, de la famille...). Si le villageois fait preuve d'un sens civique, ce civisme s'incarne dans un territoire local. Le territoire communal est l'expression de l'unité du territoire national. Le villageois respecte ainsi les valeurs et les symboles républicains auxquels il est attaché. Le drapeau, l'uniforme, *la Marseillaise* méritent le respect. Il est sensible aux signes de reconnaissance en provenance des *autorités* investies de la légitimité républicaine. Il regrette le service militaire, creuset républicain qui permettait de transmettre ces valeurs, et dénonce l'attitude de supporters qui sifflent la *Marseillaise*. L'autre à qui il veut porter secours n'a pas le visage abstrait du citoyen incarnant la souveraineté populaire. C'est un proche, un membre de la famille étendue. Cette forme de civisme conserve donc un caractère très domestique.

Le villageois dénonce très régulièrement le travail de formatage auquel il est soumis pour s'intégrer dans la chaîne opérationnelle. Il se montre très critique vis-à-vis de la formation et des critères d'aptitude médicale jugés trop sévères. Il éprouve des difficultés à s'intégrer dans une organisation jugée trop soucieuse de la performance et de l'efficacité. Il rappelle, au cours des tables rondes, que le volontaire n'est pas un professionnel, que son engagement repose sur un acte volontaire qu'il faut savoir valoriser. Faut-il que le volontaire ait les mêmes compétences que le professionnel dont c'est le métier ? Ne risque-t-on pas de tarir cette forme de civisme à trop vouloir faire du volontaire l'égal du professionnel s'interroge-t-il ? Les plus anciens manifestent leur découragement et leurs difficultés à s'intégrer à une organisation plus exigeante.

Si des raisons d'ordre économique ne sont pas à l'origine de l'engagement du villageois, les vacances sont cependant les bienvenues. Elles compensent le temps donné au service et le temps pris à la famille. Elles peuvent constituer un complément de revenu pour des personnes aux revenus modestes. La vacation est regardée comme une forme de reconnaissance justifiée et légitime. En cela, le villageois ne se confond pas avec la figure du bénévole ; l'activité mérite *rétribution* pour le service rendu et non simplement gratification au nom de l'effort consenti.

Le villageois, comme la plupart des sapeurs-pompiers, aime l'action et le frisson de l'intervention, mais cette dimension a probablement moins d'importance que pour les autres figures. Dans certains centres, les interventions sont rares et peu spectaculaires. L'intervention a rarement cette dimension initiatique recherchée par le héros.

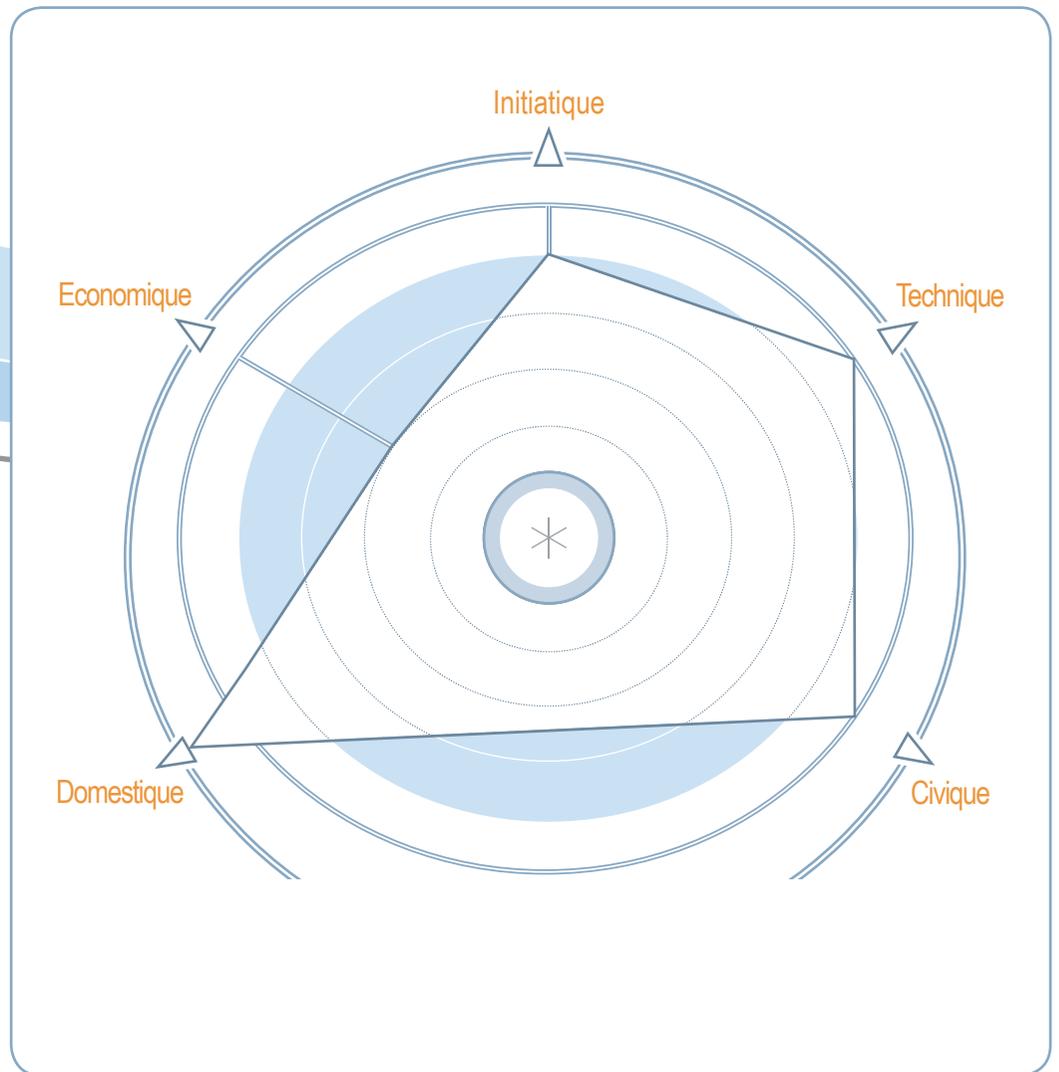
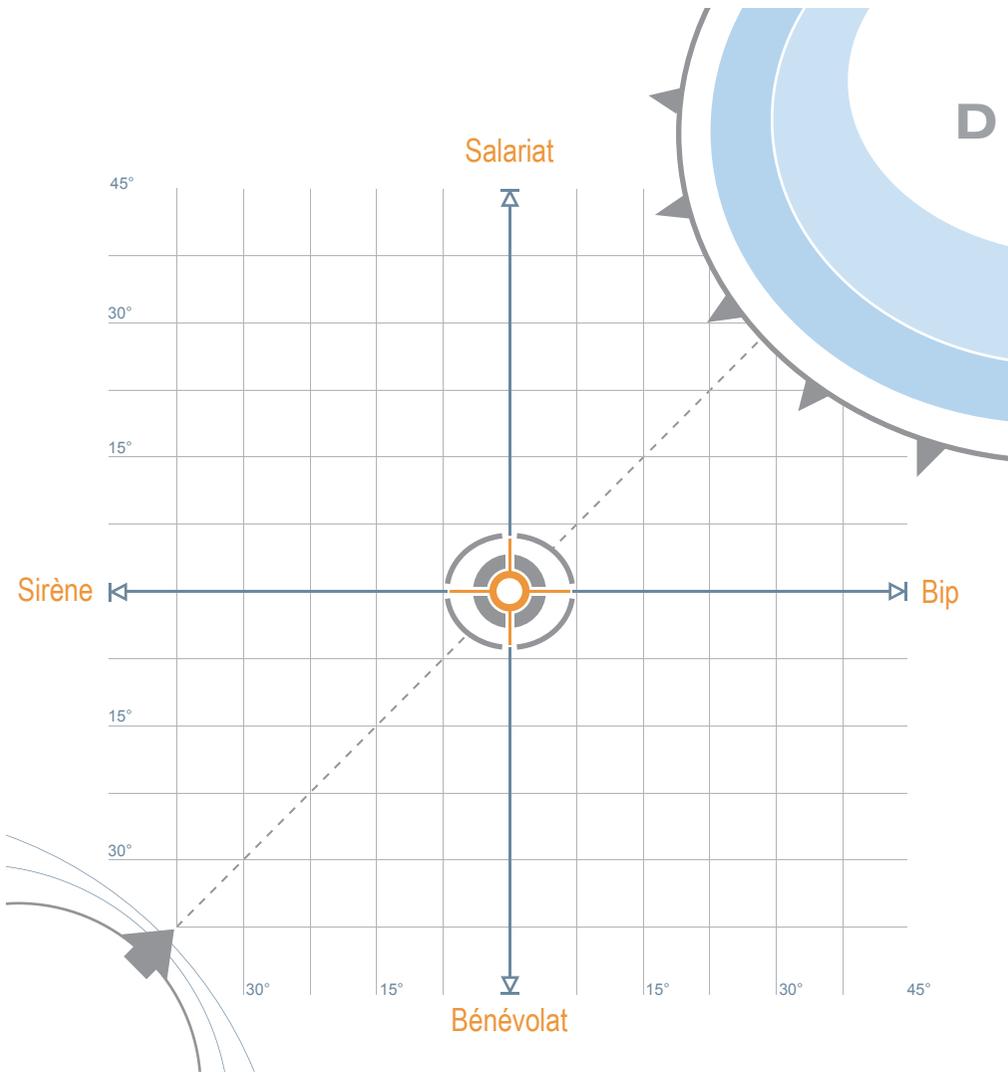
Le villageois peut contracter un engagement très tardivement. Après avoir joué au football ou au rugby pendant plusieurs années, il raccroche les crampons et retrouve ses copains au centre. Après un déménagement consécutif à la construction d'une maison, il s'engage chez les pompiers pour mieux s'intégrer à la vie de la commune.

Le monde des pompiers est un milieu très masculin. Le villageois n'échappe pas à cette règle. Devenir sapeur-pompier est traditionnellement une activité masculine. Aux hommes revient la charge de protéger et de défendre la commune.

Les agriculteurs, les artisans, les commerçants, les employés communaux qui entretiennent une certaine proximité avec le territoire sont des professions qui entretiennent une certaine affinité avec le villageois.

Les territoires ruraux (Nièvre, Dordogne), les territoires de montagne ou de moyenne montagne, les territoires excentrés (Lozère) constituent des terreaux pour cette figure. La dimension identitaire et l'attachement au territoire y sont plus forts. Face à l'isolement géographique, les habitants se sentent parfois le devoir de prendre en charge leur propre sécurité. Mais ces territoires peuvent être soumis, plus qu'ailleurs, à la désertification démographique ou au vieillissement de la population. Les territoires plus urbains disposant d'une forte identité communale, comme c'est le cas dans le Haut-Rhin, constituent aussi des sols fertiles au développement de cette figure.

Le Militaire



□ □ 2 □ □ Échographie du volontariat

□ b Profil 2 • Le militaire

#2

Le militaire a une position plus haute sur la carte. S'il s'intègre bien au nouveau corps départemental, il conserve une certaine nostalgie de la sirène qui permettait de faire corps. Le villageois et le militaire partagent ce même goût du collectif et du groupe. Ces deux figures s'hybrident très facilement. Mais le militaire n'a pas le même attachement au territoire que le villageois. Avant d'être attaché à un territoire, il est attaché à une institution intégratrice. C'est pour se donner une famille que certains volontaires au profil très martial intègrent les pompiers. Le territoire de référence du militaire n'est pas la commune, mais la nation. Il dénonce très souvent l'émiettement communal ou départemental, source, selon lui, de conflits. Il souhaiterait voir l'État jouer un rôle plus grand en matière de sécurité civile. Le militaire est situé plus au nord que le villageois dans la mesure où ses références se trouvent toujours dans l'univers professionnel. La Brigade des Sapeurs-Pompiers de Paris ou les Marins Pompiers de Marseille constituent la référence. Le militaire peut être tenté de rejoindre ces grands corps qui constituent pour lui l'excellence.

Le militaire est attaché à l'ordre, à la discipline, à la rigueur. Au cours des tables rondes, les volontaires expriment très régulièrement cet attachement : *j'aime ce qui est carré*. Il est attaché à la hiérarchie qui permet de distribuer les places dans l'institution et au respect de l'autorité. La camaraderie, l'esprit d'équipe, l'esprit de corps, la vie de caserne font partie de ses valeurs. De ce point de vue, il se rapproche du villageois. Mais là encore, le vecteur de cohésion n'est pas le territoire comme dans le cas du villageois, mais l'institution.

Le civisme du militaire prend une autre forme que celle présentée plus tôt. Il fait référence au pays, à la patrie, à la France qui s'incarne dans une histoire, dans un drapeau, dans un chant... Il regrette lui aussi la disparition du service national qui permettait un brassage social et la construction d'une unité par-delà les diversités.

Le militaire apprécie l'efficacité et la rigueur. Il est beaucoup moins critique que son homologue villageois à l'égard de la formation. Nous avons, au cours des tables rondes, assisté à des passes d'armes entre volontaires qui, de toute évidence, n'avaient pas le même profil. Le formatage n'est pas étranger à la doctrine militaire ; elle permet l'efficacité et la performance. Seuls la formation et l'exercice permettent la transmission de ces compétences qui font la rigueur opérationnelle.

Le militaire apprécie l'action qui lui permet de mettre en œuvre les idées de manœuvre apprises aux cours des exercices et des formations. Mais son goût de l'action et de l'aventure est toujours tempéré par le poids de l'institution. Le militaire est au service d'un collectif dans lequel il prend place selon son grade. Ce collectif, auquel il est attaché et dont il respecte les fondements, canalise cette énergie pour construire un esprit de corps.

Si le militaire n'est pas indifférent aux vacances, celles-ci ne constituent pas le moteur de son engagement. De ce point de vue, il se distingue du mercenaire dont nous dresserons le portrait.

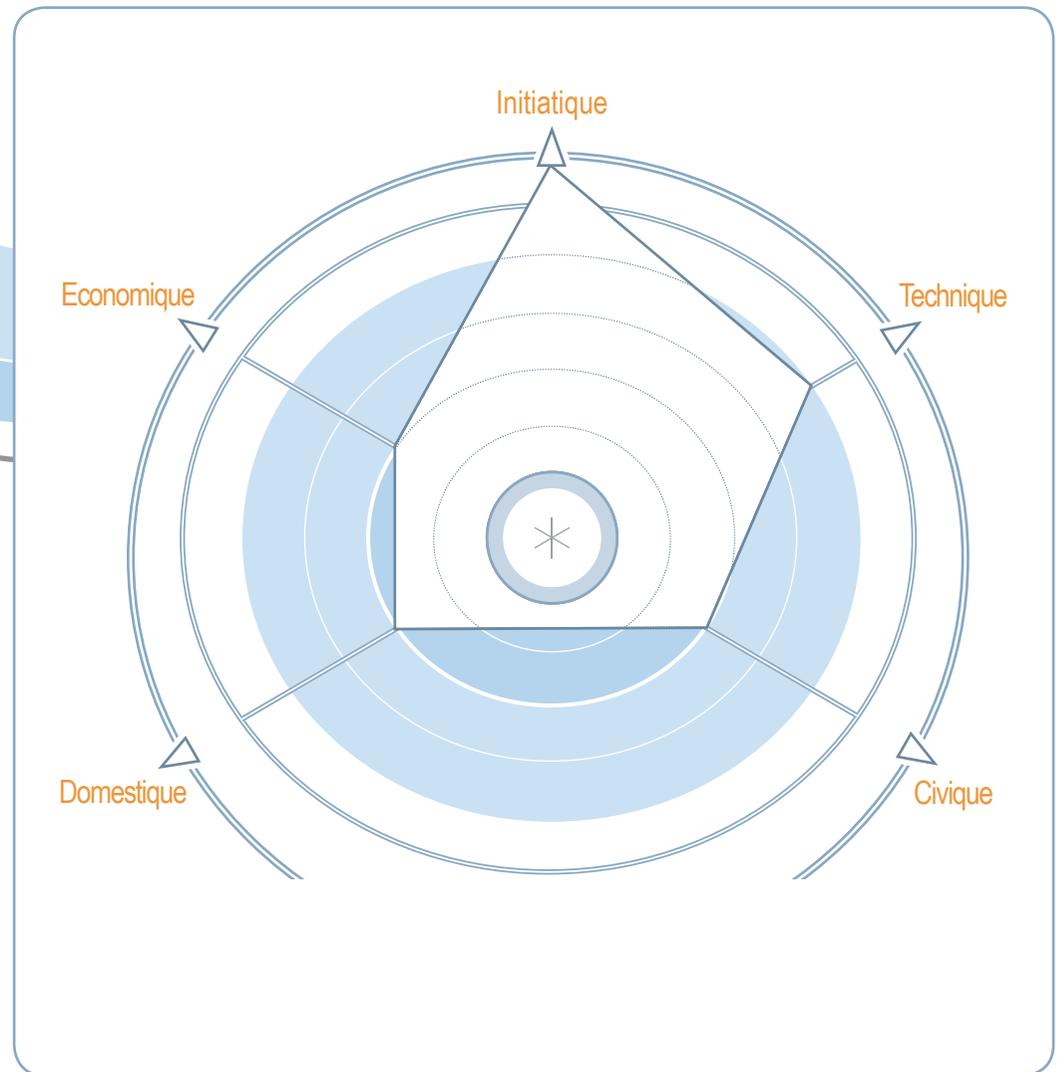
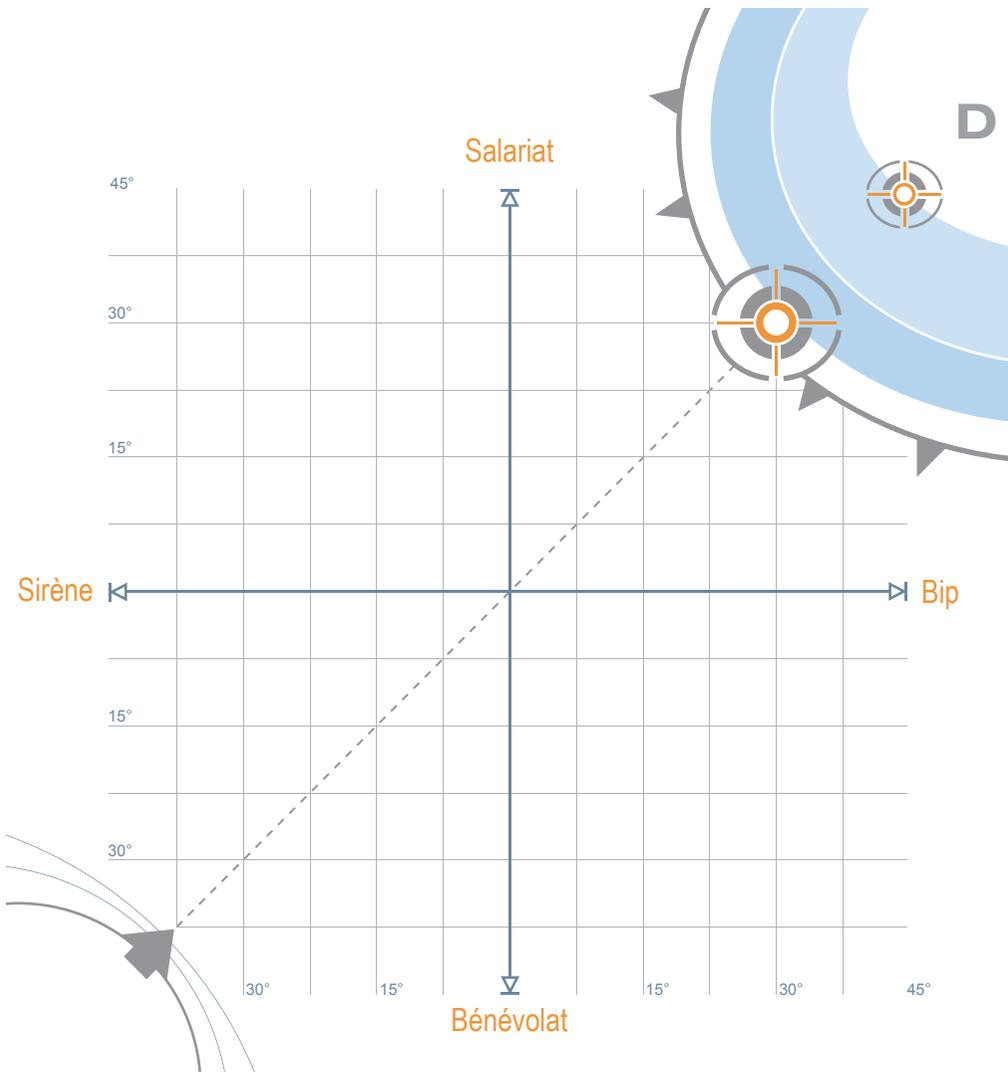
Le militaire se recrute relativement jeune. Devenir JSP est une manière d'intégrer l'univers des sapeurs-pompiers et d'exprimer son attachement à cette figure.

Cette figure peut se décliner au féminin. En effet, les femmes interrogées au cours de l'enquête quantitative montrent un attachement à la discipline, à la rigueur, à l'esprit d'équipe. Le grade propose un autre système de classement des personnes qui efface, pour partie, une distinction par genre. Certaines femmes refusent ainsi d'être appelées *les filles* et sont très attachées au respect des grades.

Les professions en uniforme des secteurs de la défense, de la sécurité et du secours entretiennent pas définition une certaine affinité avec cette figure.

Le milieu urbain est plus propice à l'émergence de cette figure.

Le Héros • variante 1 Mercenaire

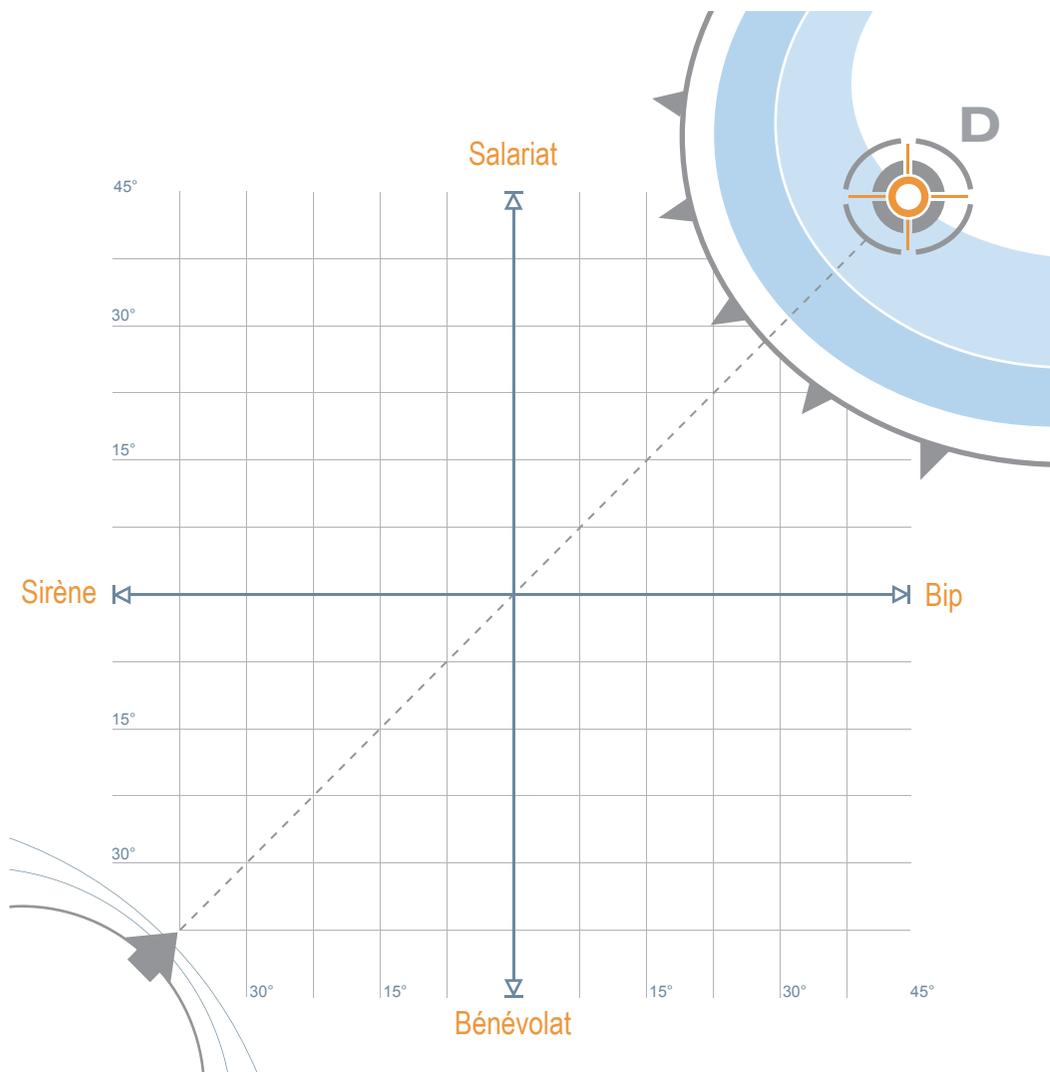


□ □ 2 □ □ Échographie du volontariat

□ b Profil 3 • Le héros

#3

Le héros est situé plus au nord que les figures précédentes. Sa référence est le sapeur-pompier professionnel ou militaire. Le volontariat n'est pour lui que le marchepied vers le statut de professionnel. Devenir volontaire est une manière de se préparer au concours. Le volontariat n'est qu'une première étape dans la trajectoire professionnelle qu'il veut dessiner. Il lit le volontariat à travers ce prisme professionnel. Le seul intérêt du volontariat est d'être la porte d'entrée dans cet univers. Le héros est généralement jeune ; il apprendra plus tard à redonner du sens et à retraduire son engagement. Le héros est étranger au monde de la sirène structuré autour d'un territoire.



Le Mercenaire

Variante 1 Pris par sa passion de l'action et son projet professionnel, le héros peut devenir mercenaire. À la différence du héros, le mercenaire ancre plus nettement sa démarche dans un projet professionnel, ce qui le conduit à multiplier les astreintes et les gardes postées. Lorsqu'il ne parvient pas à devenir professionnel, il tente de devenir agent de sécurité incendie, pompier d'entreprise, pompier d'aéroport... Ces deux activités parallèles lui permettent d'atteindre son objectif professionnel. La dimension financière de l'engagement prend ici une plus grande importance. Si l'engagement trouve sa source dans une passion, cette passion doit pouvoir être convertie financièrement. Le mercenaire prête le flanc à la critique des volontaires qui voient en lui un chasseur de vacances et par les professionnels qui l'assimilent à un semi-professionnel. Bien que critiqué, le mercenaire est une figure très appréciée du service : *ça arrange tout le monde* est l'expression la plus souvent entendue. Formé et disponible à la demande, il permet de donner de la souplesse à l'organisation des secours. Mais le mercenaire peut devenir un simple *supplétif*, une force d'appoint pour pallier l'indisponibilité des professionnels. Cette situation peut générer une certaine frustration et un épuisement qui menacent le mercenaire.

□ □ 2 □ □ Échographie du volontariat

□ b Profil 3 • Le héros (suite)

Le héros se distingue essentiellement des autres profils sur l'axe initiatique. Le héros est passionné par l'univers des sapeurs-pompiers auxquels il veut appartenir. Devenir sapeur-pompier est une manière de se mettre à l'épreuve, de se tester, de repousser ses propres limites. Devenir sapeur-pompier permet d'être *au-dessus de la mêlée* selon l'expression de l'un d'entre eux. Le héros n'est pas comme Monsieur-tout-le-monde, il vit des choses extraordinaires, *il est dans le film*. En s'arrachant au quotidien, en s'élevant, il devient un être singulier. Il y a une dimension apollinienne dans cette figure. C'est un ange en armes. Il est Saint-Michel combattant le dragon. L'iconographie sapeur-pompier travaille beaucoup sur cette symbolique héroïque du sapeur-pompier. L'équipement et le matériel participent à cette mise en scène héroïque. Pour le héros, l'activité opérationnelle peut être une finalité en soi. Pris par cette passion dévorante et son goût de l'épreuve, il en oublie parfois le sens ultime de sa mission (protéger les personnes, les biens et l'environnement) et les règles de sécurité pour lui-même et ses coéquipés. Le héros est une figure instable qui a besoin de s'ancrer dans du collectif pour durer. Cette figure s'hybride très facilement avec le militaire dont elle est proche. Le militaire lui permet de redescendre sur terre et de mettre son énergie au service d'une institution qui le tempère, le cadre, le canalise.

Le héros ne s'engage pas pour la vacance. Sa passion n'a pas de valeur vénale. Mais la plupart des héros sont jeunes et désargentés, les vacances sont très vite appréciées.

Le héros est une figure instable car elle est tendue entre deux axes qui s'opposent : initiatique et domestique. Les résultats de l'enquête par questionnaires, réalisée auprès de 500 volontaires, nous montrent que le héros a grandi dans une famille sapeur-pompier (voir carnet statistiques). Il est donc pétri des valeurs de cette famille-entourage à l'origine de son engagement. La figure du héros va très vite glisser vers le sud de notre carte et s'hybrider avec d'autres figures.

Le héros valorise les figures héroïques de la geste nationale, il évoque souvent la seconde guerre mondiale (mais jamais la première). Comment pour le villageois, cette expression

du civisme est avant tout domestique. Dans ce cas, elle a la particularité de participer à un imaginaire. Le jeune héros prend place dans le panthéon des êtres extraordinaires.

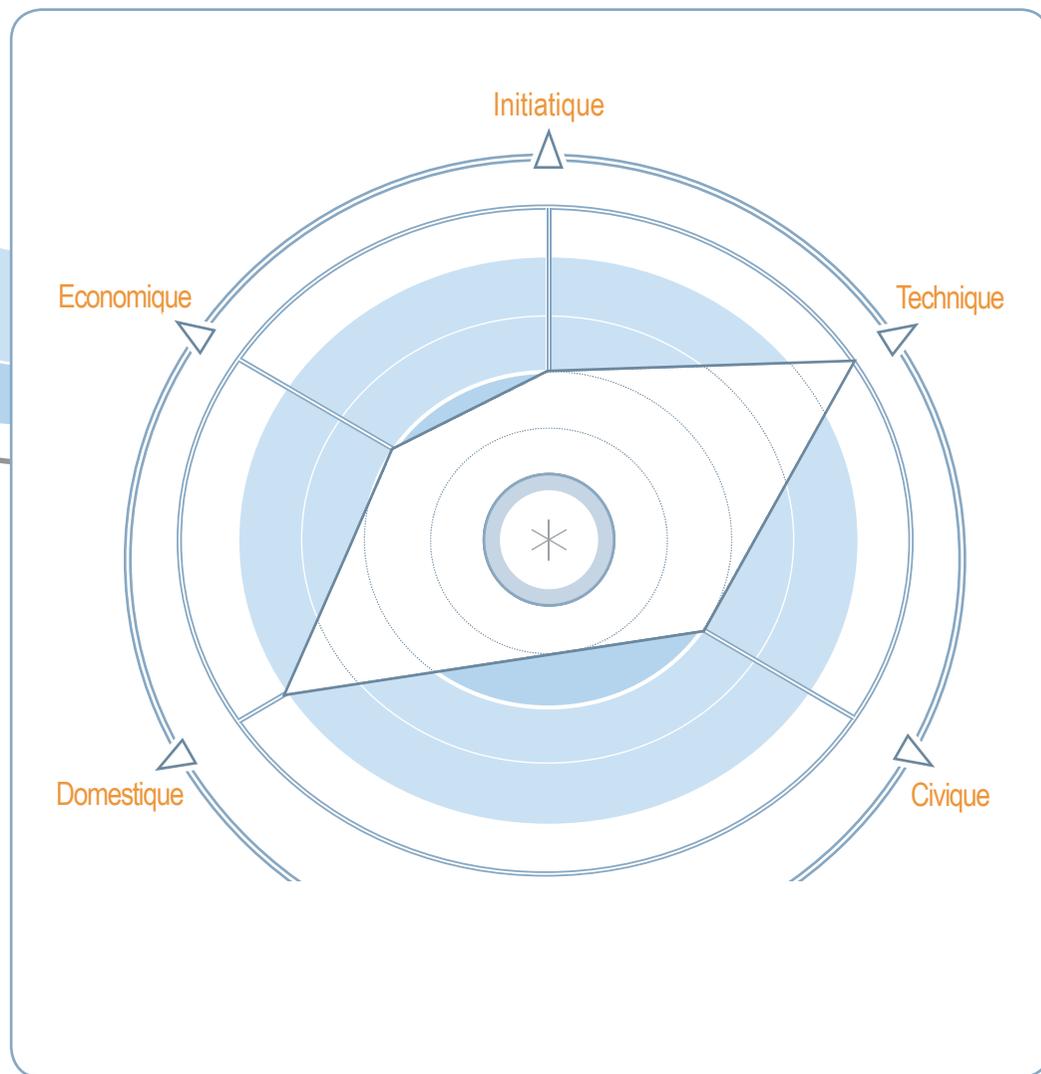
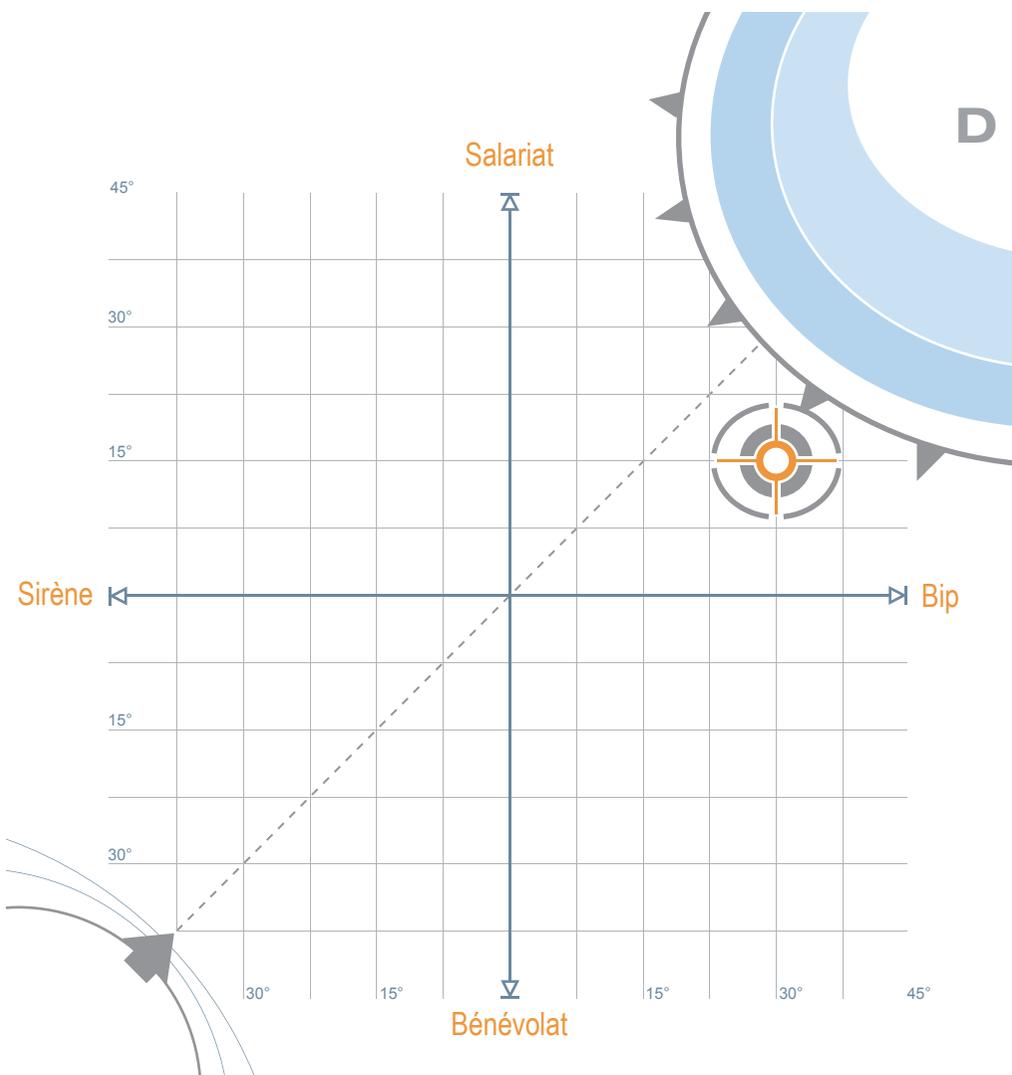
Le héros se recrute parmi les plus jeunes. Si ces jeunes font remonter très loin leur volonté de devenir pompier, c'est vers 12 ans qu'elle peut devenir effective. Les JSP constituent un cadre propice à l'accueil des héros en herbe. Mais lorsque la période de l'adolescence et de la jeunesse est terminée, les héros sont plus rares.

Le héros est une figure très masculine.

Les professions à risque, les professions de la sécurité et du secours qui nécessitent le maniement d'outils ou d'armes sont très appréciés par le héros.

C'est en milieu urbain dense, dans les centres principaux de secours que cette figure s'épanouit le mieux. Dans ce milieu, les interventions sont plus nombreuses et plus spectaculaires. Les centres sont dotés de matériels et d'équipements plus diversifiés.

Le Secouriste



20 • 30 ans



Professions Sanitaires et Sociales

Engagement

Genre

Professions amies

Sols fertiles

□ □ 2 □ □ Échographie du volontariat

□ b Profil 4 • Le secouriste

#4

Le secouriste est un profil plus rare que ceux analysés précédemment. Il est généralement situé à égale distance des pôles du bénévolat et du salariat, mais comme toute figure, il peut s'hybrider. Devenir volontaire n'est pas pour lui un tremplin vers une activité professionnelle. Comme le villageois, il trouve dans son activité professionnelle et volontaire un équilibre. Mais le secouriste n'a pas cet ancrage territorial qui fait la spécificité du villageois. Son unité de référence n'est pas le territoire local mais sa famille. Aussi, est-il très soucieux de maîtriser et de partager son temps. Le bip sélectif lui permet une meilleure gestion de ses multiples appartenances.

Le secouriste se distingue particulièrement sur les axes domestique et technique. Un drame familial, l'accident ou le décès d'un proche, est parfois à l'origine de son engagement. Le secouriste est un témoin, témoin de la souffrance et de la mort, mais aussi témoin de l'action des sapeurs-pompiers. En devenant volontaire, le secouriste prend à sa charge une dette familiale. Il ne se présente pas, pour autant, comme un héros. Il n'a pas le sentiment d'accomplir un acte hors du commun nécessitant un quelconque cheminement initiatique. Son engagement n'est pas davantage un acte de compassion, le secouriste n'endosse pas la douleur de l'autre. Il acquiert des compétences et une technicité pour pouvoir proposer une réponse adaptée au sinistre ou à l'accident. Cette maîtrise technique le place à distance de l'autre, anonymise la victime, lui permettant de ne pas revivre sans cesse le drame fondateur de son engagement. De ce point de vue, le secouriste se rapproche des professionnels de santé qui font preuve d'un « détachement affectif » nécessaire à l'exercice même du métier.

L'âge de recrutement le plus favorable semble être situé entre 20 et 30 ans, chez les jeunes et les jeunes adultes.

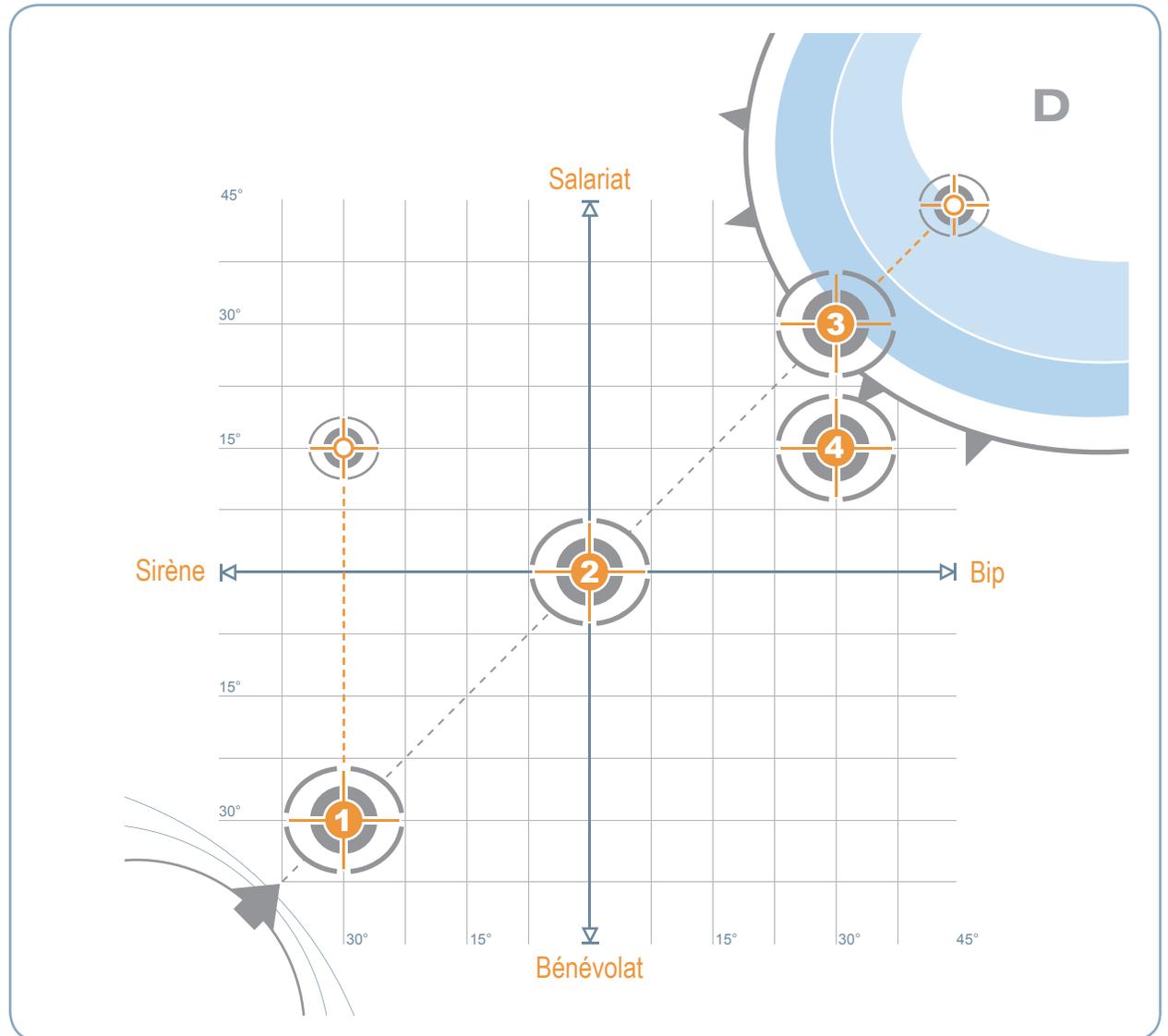
Le secouriste présente un profil plus nettement féminin. La croissance des interventions de « secours à personne » ou la féminisation des corps de sapeurs-pompiers laisse présager un bel avenir à ce profil.

Les professions des secteurs médical, paramédical et social entretiennent une certaine affinité avec ce profil.

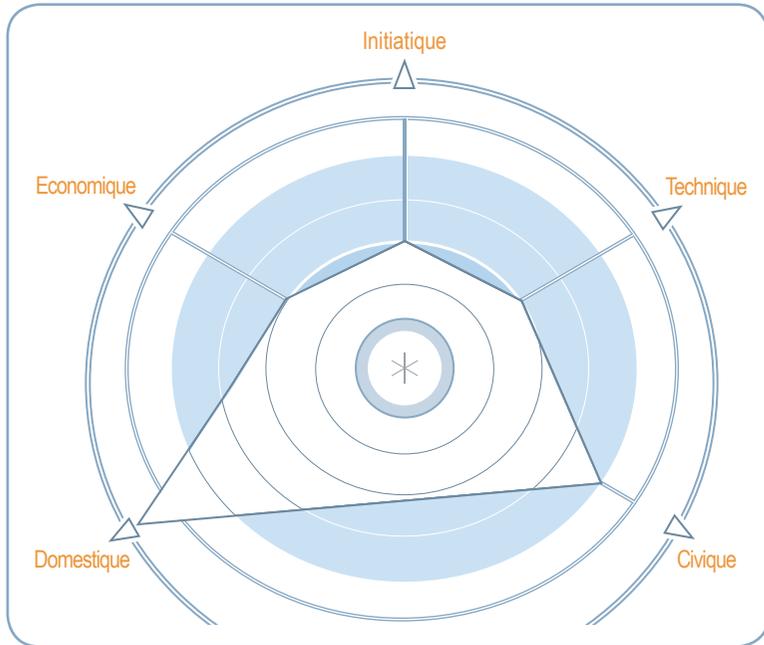
Les données dont nous disposons ne nous permettent pas de repérer des sols plus fertiles que d'autres au développement de ce profil.

2 Échographie du volontariat

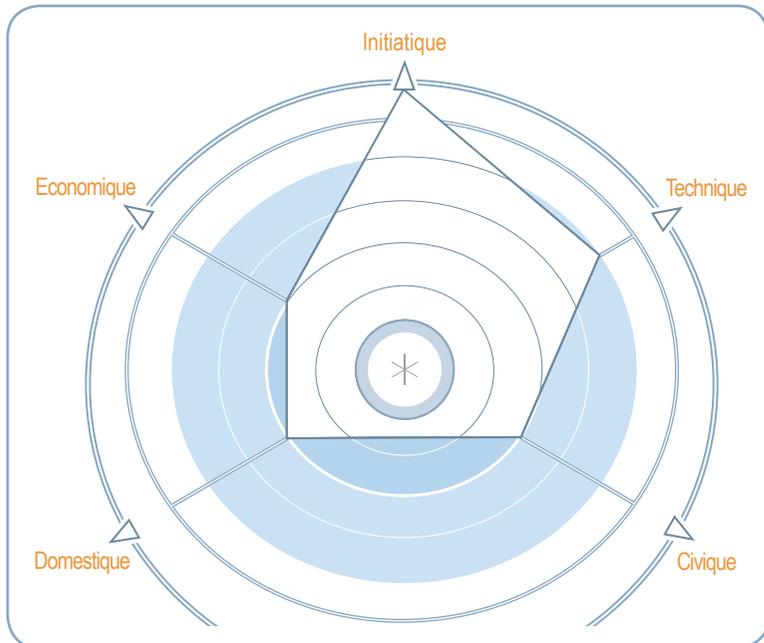
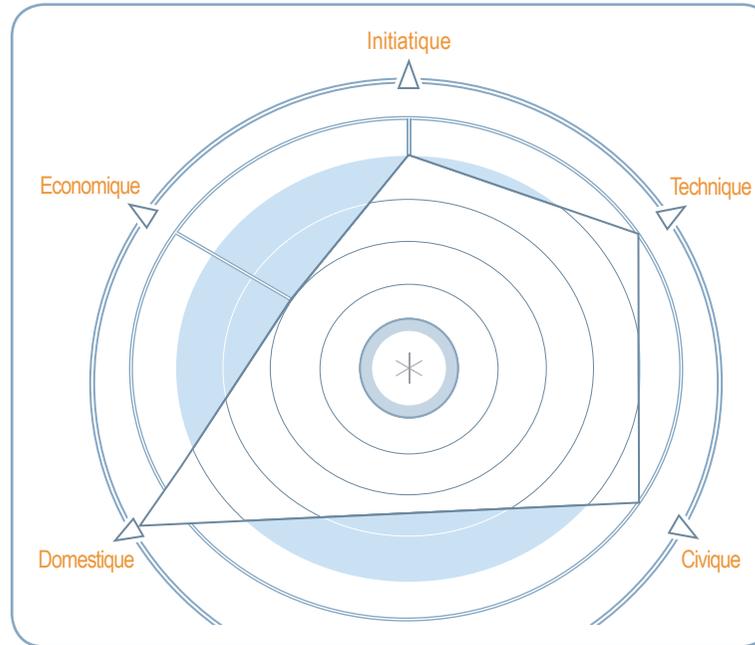
b Profils / Synthèse



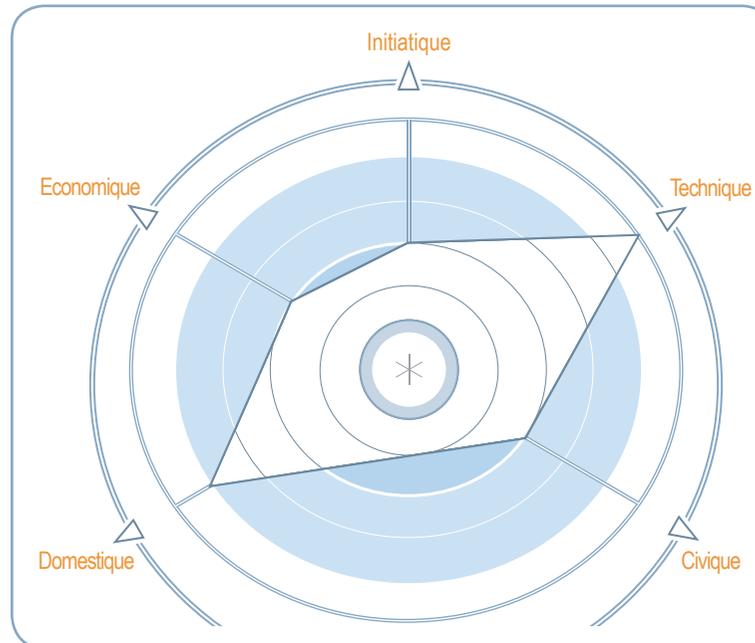
1 Le Villageois



2 Le Militaire



3 Le Héros



4 Le Secouriste



En +



Carnet statistique

Carnet statistique

Ce carnet statistique a été élaboré (essentiellement) à partir des données extraites du questionnaire diffusé auprès des 500 volontaires interrogés dans cette enquête.

Pourquoi êtes-vous devenu sapeur-pompier volontaire ?

73,0% évoquent le fait de rendre service aux autres.

36,2% déclarent aimer l'action, les interventions et la « montée d'adrénaline ».

27,0% disent aimer la discipline, la rigueur et l'esprit d'équipe des pompiers.

Comment êtes-vous devenu sapeur-pompier volontaire ?

46,0% ont toujours connu les pompiers, un ou plusieurs membres de leur famille sont ou étaient pompiers.

28,2 % ont engagé une démarche personnelle.

28,0% ont fait la connaissance des pompiers par l'intermédiaire d'un ami, d'un collègue, d'un voisin ou d'un prof.

À travers ces pourcentages, on mesure l'importance de la filiation et plus généralement de l'entourage (amis, collègues, professeurs...) dans le choix d'un engagement volontaire. La proximité de la caserne semble avoir moins d'importance lorsqu'elle n'est pas accompagnée d'une médiation familiale ou amicale.

Zoom

- Les jeunes et les anciens** **46**
- Les femmes** **48**

Les jeunes

60,4% des 15-19 ans évoquent le fait de rendre service (ce pourcentage est relativement faible si on le compare au **73%** de l'ensemble de l'échantillon). **47,2%** évoquent leur goût pour l'action et la recherche de la montée d'adrénaline. **35,8%** disent apprécier la discipline et la rigueur. **32,2%** se disent fascinés par le monde des pompiers. **32,1%** mettent en avant le fait de se former pour trouver un travail dans les métiers de la sécurité ou du secours. Les 15-19 ans présentent un profil hybride, mélange des figures du militaire et du héros. Mais au-delà de 20 ans, les éléments qui constituent ce profil s'épuisent. La fascination pour l'univers des pompiers et l'attrait pour la discipline et la rigueur chutent brutalement (**16,7%**). L'attrait pour l'action marque une inflexion après 25 ans (**16,7%**).

27% des volontaires de l'échantillon souhaitent passer ou ont passé le concours de sapeur-pompier professionnel.

Les JSP et les anciens JSP se rapprochent de ce profil hybride (militaire-héros). Ils valorisent plus que la moyenne l'action (**42,1%**), la discipline et la rigueur (**33,6%**), ils sont fascinés par le monde des pompiers (**20%**) et espèrent trouver un travail dans les métiers de la sécurité ou du secours en devenant volontaire. Devenir JSP est une manière de se préparer au concours de sapeur-pompier professionnel. Pour un grand nombre de JSP, le statut de volontaire n'est qu'une étape ou un tremplin vers le statut professionnel. On comprend mieux qu'un certain nombre d'entre eux abandonnent le volontariat s'ils ne parviennent pas à cet objectif. Devenir JSP ou volontaire peut être une manière de se préparer à l'emploi.

Carnet statistique

Zoom • Les jeunes et les anciens

Les anciens

Les volontaires qui ont 20 à 29 ans et plus de 30 ans d'ancienneté situent l'origine de leur engagement dans une volonté de rendre service (respectivement **82,2%** et **84,6%**). Ce pourcentage croît progressivement avec l'âge et l'ancienneté. C'est aussi par goût de la discipline et de la rigueur que beaucoup d'entre eux sont devenus volontaires (**32,2%** et **34,6%**). La fascination des engins et du matériel pompiers (**10,7%** et **7,7%**) ou le goût de l'action (**25,3%** et **23,1%**) ne semble pas être fondamentalement à l'origine de leur engagement. Retrouver des copains est un motif fort d'engagement (**12,6%** et **23,1%**). Ce sont souvent des amis, des collègues, des voisins qui leur ont indiqué le chemin de la caserne (**30,1%** et **39%**).

Les plus anciens présentent ainsi un profil hybride qui mixte des éléments de définition du villageois et du militaire. Les réponses des plus anciens sont cependant difficiles à interpréter avec précision. De quoi nous parlent-ils ? Comment ont-ils lu et interprété la question ? Nous parlent-ils de l'origine de leur engagement ou des raisons qui, aujourd'hui, les maintiennent dans le volontariat ? Il est probable qu'ils combinent ces deux dimensions pour donner du sens à leur engagement.

À travers ces pourcentages, on observe une très nette évolution des motifs d'engagement. Les plus jeunes et les plus anciens ne donnent pas le même sens à leur engagement. Les plus jeunes sont fortement attirés par la figure hybride du héros-militaire, mais cette figure s'épuise progressivement avec les années. Le goût de l'action, de la discipline et de la rigueur qui en constituent l'ADN, n'ont plus le même attrait après quelques années.

Les plus anciens ne semblent pas s'inscrire dans la même démarche. Ils sont davantage tournés vers les autres auxquels ils souhaitent rendre service ou qu'ils souhaitent retrouver dans le cadre de la caserne. Les volontaires apprennent à retraduire le sens de leur engagement. Si on devient sapeur-pompier pour le frisson de l'intervention et la recherche d'un cadre structuré, on reste sapeur-pompier pour retrouver ses copains et rendre service aux autres. **Avec les années, il semble que l'on glisse davantage vers le profil du villageois ou du néo-villageois, figure de l'ancrage territorial local.** Les 25-30 ans, quant à eux, semblent se situer dans un âge intermédiaire. Ils ne semblent plus avoir la passion des plus jeunes et pas encore l'altruisme des plus anciens. Après l'âge de 25 ans, une période de fragilité au regard de l'engagement volontaire semble s'ouvrir. C'est probablement à cet âge (25-30 ans) que la nécessité d'un renouvellement ou d'une autre traduction du sens de son engagement se fait sentir.

Les plus jeunes semblent s'engager dans une quête très personnelle de grandeur qui les distingue de leurs aînés. Leurs motivations semblent bien moins altruistes que celles des adultes. Le volontariat constitue l'occasion d'une mise à l'épreuve d'un engagement qui se cherche. Pourtant, les 15-19 ans interrogés sont très largement issus des rangs pompiers. 58,5% d'entre eux ont un ou plusieurs membres de leur famille sapeurs-pompiers. Ce ne sont pas des amis, des collègues ou des voisins (17%) qui les ont conduits à devenir volontaires mais cette imprégnation familiale, cette socialisation primaire si importante. Les plus jeunes s'inscrivent plus que leurs aînés dans une filiation sapeur-pompier. En devenant volontaire, ils prennent place sur l'échiquier

familial. En se mettant à l'épreuve d'eux-mêmes, ils se grandissent à leurs propres yeux mais aussi aux yeux des autres. Devenir sapeur-pompier est une manière de se grandir pour grandir. Devenir sapeur-pompier est une des modalités d'entrée dans le monde adulte. Cette recherche de singularité par laquelle le jeune prend possession de son devenir, par laquelle il entend être une personne différente parce qu'extraordinaire ou extraordinaire parce que différente, est une manière de faire sa place dans le groupe social d'origine. Il n'y a pas de contradiction entre cette quête de singularité et cette volonté d'intégration. La singularité est un vecteur d'intégration dès lors qu'elle prend place dans une institution qui la reconnaît légitime et la canalise pour permettre son dépassement.

Les femmes

11% des sapeurs-pompiers civils - soit 27 361 - sont des femmes (source DSC 2008). 24.617 femmes sont volontaires (source PFR 2009). Le taux de féminisation est plus fort dans les départements ruraux : **15,1%** dans les départements de 5^e catégorie, **12,6%** en 4^e catégorie, **12,9%** en 3^e catégorie, **11,9%** en 2^{ième} catégorie, **10,9%** en 1^{ière} catégorie (source PFR 2009 - cette variation ne peut s'expliquer par l'importance du 3SM dont les effectifs sont globalement stables en pourcentage d'une catégorie de département à l'autre). Les femmes volontaires sont plus jeunes que les hommes. Elles ont en moyenne 31 ans contre 37-38 ans pour les hommes (source PDF 2009).

Pour **8,6%** des femmes, un drame personnel (l'accident ou le décès d'un proche) est à l'origine de leur engagement. Ce pourcentage n'est que de **2,1%** pour les hommes. Elles appartiennent moins que les hommes à une famille de pompiers (**43,2%** contre **47%**). Les journées portes ouvertes à la caserne ou au SDIS (**4,9%** contre **2,6%**) les stands, les journées d'information ou de formation (**2,5%** contre **1,2%**) qui permettent de rencontrer des sapeurs-pompiers ont légèrement plus d'impact sur les femmes. Les amis, les collègues, les voisins, les professeurs jouent un moins grand rôle pour les femmes dans le premier contact avec les sapeurs-pompiers (**22,2%** contre **29,1%**).

27,2% des femmes disent aimer la discipline, la rigueur et l'esprit d'équipe des pompiers. De ce point de vue, il n'y a pas de différences entre hommes et femmes. Les motivations féminines sont cependant sensiblement différentes des motivations masculines. **18,5%** des femmes exercent un métier proche du domaine de la sécurité ou du domaine médical. Ce pourcentage n'est que de **7,4%** pour les hommes. Nous avons déjà repéré cette spécificité féminine dans les tables rondes. **37%** des femmes sont devenues volontaires par goût de l'action et de l'intervention (contre **36%** des hommes). Mais ce pourcentage doit être pondéré dans la mesure où les femmes volontaires sont en moyenne plus jeunes que les hommes volontaires. En effet, nous savons que les jeunes sont sensiblement plus attirés vers l'action que leurs aînés.

Avez-vous déjà été tenté de rompre votre engagement ?

39,4% des volontaires disent avoir été tenté de rompre leur engagement. Ce pourcentage monte à **62,9%** chez les volontaires qui ont 15 à 20 ans d'engagement. Parmi les motifs de rupture, les volontaires évoquent la mauvaise ambiance dans le centre (**23,9%**), le manque de disponibilité pour leur famille (**23,9%**) et la baisse de motivation après des années d'engagement (**19,3%**). Les autres items sont beaucoup moins évoqués. Il est à noter que les femmes sont plus sensibles que les hommes à la mauvaise ambiance dans le centre.

Les plus âgés (50-59 ans) avancent d'autres motifs qui soulignent une forme d'épuisement. **21,4%** évoquent le sentiment d'être devenu la 5^{ème} roue du carrosse ou un larbin. **32,1%** avancent le manque de disponibilité pour leur famille ou le fait que leur engagement demande trop de sacrifices (**14,3 %**). Ils sont **21,4%** à mettre en avant la faiblesse des vacances. **La vacation occupe généralement peu de place dans le choix de contracter un premier engagement. Mais elle est un élément compensateur qui va gagner en importance avec les années.** Elle permet de faire oublier le poids des sacrifices et des contraintes ou de justifier l'absence. Elle est par ailleurs un apport financier parfois non négligeable pour le budget des ménages.

Votre conjoint approuve-t-elle (il) votre engagement ?

Les volontaires sont globalement soutenus par leur conjoint. **9%** des volontaires de l'échantillon partagent leur vie avec un ou une volontaire. Selon les volontaires, **39,4%** de leur conjoint approuvent leur engagement. **27,2%** approuvent leur engagement, mais leur font parfois quelques remarques. Pour **3,6%** des volontaires interrogés, cette question est un sujet de disputes ou de conflits.



Partie 3

Les employeurs

□ □ 3 □ Les employeurs

Les résultats de ce troisième volet de l'enquête doivent être analysés avec beaucoup de prudence dans la mesure où il existe un certain nombre de biais méthodologiques dans la démarche mise en œuvre. Accepter le principe d'un entretien, donner de son temps aux enquêteurs, c'est déjà montrer une certaine proximité ou un certain intérêt pour le sujet.

Les employeurs qui ont accepté de nous accorder un entretien sont donc a priori relativement favorables, voire sensibles au volontariat. Par ailleurs, pour réaliser ces entretiens et nous introduire auprès des employeurs, nous avons mobilisé les SDIS et les Unions départementales des huit départements associés à cette étude. Les SDIS et les UD ont naturellement fait appel à leurs réseaux de relations pour répondre à notre demande. Ces recommandations n'ont pourtant pas toujours suffi (nous avons essuyé de nombreux refus de la part des employeurs qui mettaient en avant leur charge de travail ou la conjoncture économique difficile pour décliner notre demande d'entretien) soulignant combien la distance peut parfois être grande entre employeurs et volontaires. Cependant, de ce volet de l'enquête, complété par un questionnaire en direction des SDIS, nous pouvons dégager quelques éléments.

Une image positive

Les employeurs interrogés, comme l'ensemble de la population française, ont une image très positive des sapeurs-pompiers. Cette très bonne image se confirme lorsqu'ils accueillent des volontaires au sein de leur établissement. Ils mettent alors en avant les *compétences* et les savoir-faire techniques des volontaires en matière de sécurité et de secours. Les volontaires sont appréciés pour leur *réactivité*, leur *rigueur*, leur *précision*, leur *calme* face à des situations qui demandent maîtrise et sang-froid. Cette culture du risque intéresse particulièrement les employeurs qui doivent faire face à de telles éventualités. Mais au-delà, de ces compétences techniques, les volontaires sont appréciés pour leur *esprit d'équipe*, leur *respect des protocoles et des procédures*, leur *sens de la discipline et des responsabilités*. Ce sont des employés sur lesquels le chef d'entreprise ou le directeur d'établissement sait pouvoir compter. En d'autres termes, ce sont des salariés *sérieux* et *fiables* dignes de confiance. Plusieurs employeurs évoquent,

par ailleurs, les *qualités morales* (éthique et valeurs) dont feraient preuve les volontaires. Ces valeurs les conduisent à être *disponibles* à l'égard de leur employeur. D'autres enfin, plus rares, expriment leur respect de ces hommes et de ces femmes qui contractent un engagement au service d'un bien commun et font preuve d'*altruisme*.

Une méconnaissance réciproque

Si les volontaires disposent d'une bonne image, peu d'employeurs font cependant l'expérience de ces qualités. **Nombreux sont les employeurs qui ignorent le mode de fonctionnement des services d'incendie et de secours** et ne perçoivent pas le rôle qu'ils pourraient eux-mêmes jouer en matière de sécurité civile. Cette méconnaissance s'observe aussi dans les départements à forte tradition volontaire ou auprès des employeurs publics pourtant concernés au premier chef. Nous avons assisté, dans une commune rurale de Dordogne, à une réunion rassemblant le directeur du SDIS, le Président de CASDIS, le président de l'Union Départementale, le chef de groupement et chef de centre du lieu, de cette réunion, il ressort que de nombreux élus communaux, en Dordogne comme dans de nombreux départements, ne mesurent pas le rôle qu'ils pourraient prendre en faveur du développement du volontariat. Depuis la départementalisation, les relations entre les volontaires et les élus communaux se sont distendues.

Les contraintes des employeurs

De nombreuses contraintes pèsent sur le fonctionnement des employeurs publics ou privés. Ces contraintes sont très différentes en fonction du secteur d'activité et du bassin d'emplois dans lesquels ces employeurs exercent, mais un certain nombre de thèmes sont régulièrement évoqués par les employeurs :

- 1 **Les employeurs privés doivent faire face à des impératifs de productivité**, depuis la mise en œuvre de la loi sur l'aménagement et la réduction du temps de travail (ARTT), qui se traduisent par une densification des journées de travail peu compatible avec la mise à disposition de salariés au bénéfice du service d'incendie et de secours. Les employeurs publics, les artisans, les commerçants, les agriculteurs exploitants à la tête de petites entreprises, n'échappent pas à une logique de rationalisation et de rentabilité peu favorable au volontariat.
- 2 De nombreux employés ne peuvent quitter leur poste sans mettre en péril l'activité de l'ensemble d'une chaîne de production, la sécurité d'un patient ou leur bonne relation avec un client. **La disponibilité doit pouvoir être programmé pour limiter l'impact d'une absence sur l'ensemble de l'activité.**
- 3 L'éloignement géographique des lieux de résidence où le volontaire contracte généralement un engagement et des bassins d'emplois ne favorise pas une disponibilité en journée.
- 4 En milieu rural, les temps de parcours entre le lieu d'un accident mobilisant un véhicule de secours aux asphyxiés et aux blessés (VSAB) et l'hôpital le plus proche sont parfois très importants. Ces interventions durant lesquelles le salarié *fait l'ambulance* ne sont pas justifiées pour beaucoup d'employeurs.
- 5 **Certains employeurs évoquent la nécessité de maintenir un principe d'équité entre salariés.** Il leur apparaît difficile de laisser à certains de leurs employés la possibilité de s'absenter quand bien même cette absence serait justifiée par des impératifs opérationnels. Le volontariat est parfois regardé comme une passion personnelle ou une activité de loisir, au même titre qu'une activité associative, qui ne doit pas venir interférer avec l'activité professionnelle.

Ces remarques plaident en faveur de la mise en place d'astreintes ou de gardes postées dont on connaît les effets sur le volontariat (dans son rapport d'avril 2005, l'inspection générale de l'administration faisait un constat assez identique). La logique de fragmentation et de segmentation du temps présentée plus haut trouve son équivalence dans le monde du travail. Le temps consacré à l'activité professionnelle et le temps consacré à l'activité volontaire sont de plus en plus souvent dissociés.

Les mesures en faveur du volontariat

Les mesures mises en œuvre en faveur du volontariat sont jugées globalement insuffisantes par les employeurs et les sapeurs-pompiers professionnels ou volontaires. Les officiers sapeurs-pompiers rencontrés au cours des entretiens réalisés dans les différents départements se montrent généralement très critiques vis-à-vis de ces mesures jugées trop complexes à mettre en œuvre et trop peu incitatives. Ainsi, les dispositions de la loi 2003-709 relative au mécénat (circulaire du 14 novembre 2005) ou le label « employeur partenaire des sapeurs-pompiers » sont fréquemment qualifiés *d'usines à gaz* par nos interlocuteurs qui n'en font généralement pas la promotion. La subrogation est parfois appelée *aumône* par des officiers qui n'osent pas la proposer aux employeurs. Seules les conventions recueillent un certain assentiment. Mais ce sont parfois les employeurs qui refusent de signer une convention préférant rester dans un cadre moins formel.

Carnet statistique

De manière générale, les mesures mises en place en direction des employeurs publics ou privés vous semblent-elles incitatives ?

(une cinquantaine de SDIS a répondu à ce questionnaire) :

- 2,0%** Oui, très incitatives
- 22,4%** Oui, relativement incitatives
- 51,0%** Non, pas très incitatives
- 18,4%** Non, très peu incitatives
- 6,1%** Non réponse

La convention de disponibilité vous semble-t-elle une mesure incitative ?

- 10,2%** Oui, très incitative
- 38,8%** Oui, relativement incitative
- 44,9%** Non, pas très incitative
- 2,0%** Non, très peu incitative
- 4,1%** Non réponse

Le mécénat vous semble-t-il une mesure incitative ?

- 8,2%** Oui, très incitative
- 20,4%** Oui, relativement incitative
- 30,6%** Non, pas très incitative
- 32,7%** Non, très peu incitative
- 8,2%** Non réponse

La subrogation vous semble-t-elle une mesure incitative ?

- 4,1%** Oui, très incitative
- 24,5%** Oui, relativement incitative
- 51,0%** Non, pas très incitative
- 14,3%** Non, très peu incitative
- 6,1%** Non réponse

L'abattement sur les primes d'assurance dommage incendie vous semble-t-il une mesure incitative ?

- 6,1%** Oui, très incitative
- 30,6%** Oui, relativement incitative
- 26,5%** Non, pas très incitative
- 22,4%** Non, très peu incitative
- 14,3%** Non réponse

Le label « employeur partenaire des sapeurs-pompiers » vous semble-t-il une mesure incitative ?

- 2,0%** Oui, très incitative
- 32,7%** Oui, relativement incitative
- 30,6%** Non, pas très incitative
- 24,5%** Non, très peu incitative
- 10,2%** Non réponse

Selon nos interlocuteurs, les collectivités territoriales et les services déconcentrés de l'État se montrent assez peu exemplaires en la matière. Il est dès lors difficile de mobiliser des acteurs économiques du secteur privé au service d'un bien commun lorsque le secteur public ne se montre pas lui-même exemplaire.

Les critiques des sapeurs-pompiers volontaires font écho à celles des employeurs

pour qui la mise à disposition d'un salarié a un coût que ne peut compenser la subrogation, les dispositions en faveur du mécénat ou les abattements sur les primes d'assurance. Certains employeurs souhaiteraient une prise en charge complète du coût réel de la mise à disposition ponctuelle d'un volontaire.

Les mesures en faveur du volontariat sont par ailleurs jugées trop complexes

par des employeurs qui ont *le nez dans le guidon* et doivent faire face à de nombreuses contraintes administratives : *les entreprises sont noyées dans le formalisme administratif* ! En deçà d'un seuil de 50 salariés, les entreprises ne disposent pas d'un directeur des ressources humaines, un proche du chef d'entreprise tient lieu de DRH, mais celui-ci n'a pas toujours une vue générale des dispositifs et des dispositions en faveur du volontariat.

Le mécénat est une disposition peu connue des entreprises qui lui préfèrent des actions en faveur du sport, de l'art ou de l'insertion professionnelle plus valorisantes en termes de *retour d'image*.

Le label « employeur partenaire des sapeurs-pompiers » peut sensibiliser des employeurs soucieux d'une reconnaissance locale ou sensibles à la cause du volontariat, mais son impact est jugé très limité.

Les conventions n'ont d'intérêt que si elles s'accompagnent d'un véritable suivi de la relation avec l'employeur. Les syndicats patronaux rencontrés invitent les sapeurs-pompiers à *professionnaliser* leurs relations au monde de l'entreprise pour construire des partenariats plus solides. La professionnalisation passe par la mise à disposition de données chiffrées et la construction d'outils de suivi et d'évaluation qui permettront de réaliser un véritable bilan des actions partenariales mises en œuvre. La professionnalisation de la relation suppose de se placer du point de vue de l'employeur pour intégrer ses propres contraintes. Les sapeurs-pompiers doivent, selon nos interlocuteurs, apprendre à *vendre* le volontariat. Quel peut être l'intérêt de l'employeur ? Comment promouvoir ces qualités reconnues ?



Partie 4



Les sapeurs-pompiers potentiels

□ □ □ 4 Les sapeurs-pompiers potentiels

Pour mieux comprendre ce qui constitue l'originalité des sapeurs-pompiers volontaires, peut-être faut-il écouter de jeunes volontaires engagés dans le cadre du service civil volontaire, à la condition toutefois de ne pas se laisser abuser par le terme d'engagement.

L'engagement dont il va être question ici n'a effectivement qu'un lointain rapport avec celui que nous nous sommes employés à décrypter précédemment. Que l'on ne s'attende donc pas à retrouver la figure du villageois, ni celle du héros, ni encore moins celle du militaire. En effet, ces jeunes ne sont pas sapeurs-pompiers, mais ont choisi de s'engager durant quelques mois au service d'une structure agréée prête à les recevoir. Si leurs missions sont aussi variées que ces structures, ces jeunes volontaires présentent de nombreux points communs qui contrastent avec la diversité des profils de volontaires examinés précédemment.

Un tremplin professionnel

La très large majorité d'entre eux voit dans cette forme d'engagement l'occasion d'éprouver un projet professionnel ou encore d'acquérir des compétences pratiques et une expérience que l'on compte faire valoir sur le marché de l'emploi. Il apparaît clairement que cet engagement revêt, avant tout, la forme d'un contrat dont on attend une certaine réciprocité. Ce n'est nullement le désir de servir autrui qui prévaut ici même s'il n'est pas absent, notamment, pour une des associations rencontrées (Unis-cité) qui privilégie une forme de militantisme et de citoyenneté. La plupart des jeunes engagés dans cette association ont exprimé leur désir de *donner aux autres*, de *se rendre utile* ou encore de *faire de l'humanitaire*. Mais à l'exception de cette association, c'est l'attente d'une réciprocité qui prime chez la grande majorité des jeunes rencontrés. Cette réciprocité que l'on attend en retour de son propre engagement concerne l'expérience acquise mais aussi la constitution d'un réseau de partenaires. Cette expérience et ce réseau sont perçus comme les conditions de sortie du monde scolaire. Leur engagement est vécu ainsi comme une période de préparation à l'emploi et un tremplin vers le monde professionnel. Ils vivent le volontariat comme une période de transition qui permettra d'ajouter quelques lignes à un curriculum vitae qui tient lieu d'histoire de vie. La plupart d'entre eux expriment leur peur du chômage, de l'inactivité ou de l'inaction qui menacent leur employabilité. Comment justifier de ce blanc auprès de futurs employeurs dans le cours d'une vie que l'on semble déjà ne plus maîtriser ? Peu nombreux sont ceux qui

ont fait de véritables recherches pour choisir la structure qui les accueillera. Beaucoup ont connu ce statut par l'intermédiaire d'une annonce ou d'un conseiller du pôle emploi ou de la mission locale la plus proche de leur domicile. Ils contractent un engagement à proximité du lieu de résidence de leurs parents avec lesquels ils cohabitent le plus souvent. Cette centration du volontariat sur le devenir professionnel a son revers. Pour peu que le contenu du contrat proposé ne soit pas à la hauteur des espérances ou ne débouche pas sur les résultats escomptés, le jugement sur le volontariat est sans appel : « j'aime pas du tout ma mission », « l'apport personnel a été nul », « on s'engage à petit prix car les moyens ne suivent pas », etc.

Il reste que cette expérience du volontariat permet à un certain nombre de jeunes de négocier en douceur ce passage du monde de l'école et de la famille au monde du travail, fût-il encore, pour beaucoup, virtuel. Si le travail au sein de la structure qui les accueille est réel, la pression serait moins forte, permettant de faire progressivement l'expérience de la responsabilité. Certains parlent de *stage rémunéré* pour évoquer ce service que personne dans leur entourage familial ou professionnel ne connaît. Pour certains, cette période est l'occasion de faire le point avant d'envisager de nouvelles études. Le volontariat devient une parenthèse qui permet de prendre du recul et de dessiner de nouvelles perspectives d'avenir ou d'envisager une réorientation. D'autres profitent du volontariat pour s'essayer, pour tester un métier qu'ils connaissent mal. Un grand nombre d'entre eux évoquent leur *timidité*. Le service civil volontaire en les mettant au contact d'adultes et de situations nouvelles (précarité, handicap, trouble...) leur permet de se construire progressivement, de « se retrouver » dira l'un d'eux, de prendre confiance en eux dans un cadre relativement protecteur.

Rares sont ceux qui expriment un engagement au service d'une cause. Rares sont les militants ou les bénévoles qui veulent prolonger leur engagement associatif sous un autre statut. Cette dimension civique est très peu évoquée, pour ne pas dire inexistante dans la plupart des cas. **Le service civil volontaire est un tremplin, un sas, une parenthèse, une pause, une escale vers une autre vie envisagée avant tout sous**

l'angle de l'insertion professionnelle. Il permet de sortir de l'univers scolaire et parental pour se préparer à entrer dans le monde professionnel et adulte. La sortie de cette jeunesse qui ne cesse de s'allonger est difficile. Des espaces, des temps sont probablement nécessaires pour opérer cette transition, c'est ce qu'expriment dans une impressionnante majorité ces jeunes volontaires. **Ils veulent trouver un espace structuré qui leur permette de faire l'apprentissage de l'autonomie.** Mais ce temps de l'acquisition de l'autonomie est par nature éphémère. Il est le temps du passage dans une société où les grands rites de passage intégrateurs au monde adulte ont disparu.

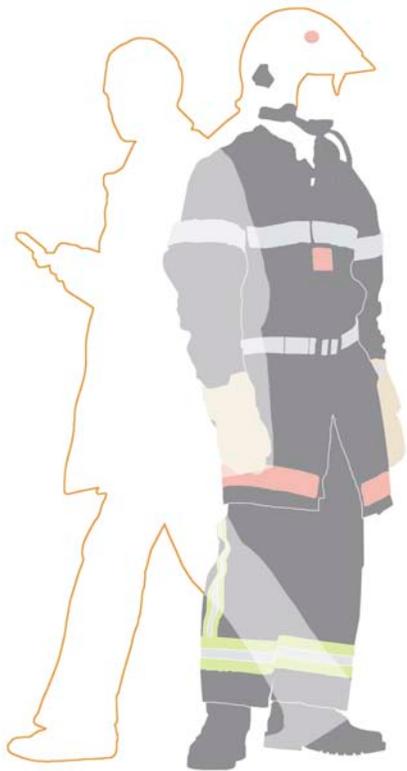
Il existe un certain risque à ne faire du volontariat (chez les sapeurs-pompiers) qu'un simple point de passage vers l'entrée dans le monde adulte et professionnel.

Cette tendance s'observe déjà chez les jeunes pour qui le volontariat n'est que le passage obligé vers le statut de sapeur-pompier professionnel. Le volontariat ne se définirait que dans le rapport qu'il entretient avec l'activité professionnelle dont il serait une forme euphémisée et affadie. Le volontaire serait un apprenti professionnel ou un professionnel en devenir. On mesure combien cette définition du volontariat est réductrice car elle ne reconnaît à ce statut pas d'autres vertus que de permettre l'entrée dans le monde des professionnels. Si le volontariat (chez les sapeurs-pompiers) veut garder son originalité, il doit pouvoir se définir autrement que dans ce simple rapport de subordination. Il doit donner un sens politique à l'engagement qui aille bien au-delà de la seule visée d'insertion professionnelle.

La trop belle image des pompiers

Les « sapeurs-pompiers potentiels » ont globalement une très bonne image des sapeurs-pompiers. Mais il est clair que le pompier de sainte-barbe est mort ! Cette figure qui appartient à l'imaginaire populaire ne fait plus sens pour les plus jeunes. Les sapeurs-pompiers sont parvenus à transformer leur image : le technicien du risque a eu raison du pompier de sainte-barbe. Du discours de ces non-pompiers se dégage une image d'excellence que cultive allègrement les pompiers eux-mêmes. Mais c'est cette image qui pose précisément problème. Les personnes qui se reconnaissent dans cette image peuvent envisager de contracter un engagement, mais, pour les autres,

pour les jeunes femmes en particulier, les pompiers sont trop sportifs, trop performants, trop martiaux... Les contraintes et les responsabilités seraient trop lourdes à porter pour des jeunes qui se situent dans une période de construction d'eux-mêmes. Cette image de surhomme semble en décalage avec les attentes de nombreux jeunes indécis et incertains. Le discours de ces jeunes tranche avec celui des Jeunes Sapeurs-Pompiers rencontrés lors de tables rondes qui semblent parfois très déterminés quant à leur avenir professionnel. **La figure militaire et la figure héroïque, figures de la rigueur, de la performance et de l'excellence, qui gagnent en importance, peuvent, de ce fait, avoir un effet repoussoir.** Si ces jeunes volontaires en SCV recherchent assurément un cadre structurant pour gagner en autonomie, le caractère martial des pompiers peut les éloigner des casernes. Cette remarque peut être étendue aux étudiants de l'enseignement supérieur. Si **ces figures** participent à la construction de l'imaginaire, elles **coupent, dans le même temps, les sapeurs-pompiers d'une partie de la population. La sécurité civile apparaît alors comme une affaire de spécialistes ou d'experts** dissuadant une large frange de la population de s'engager pour prendre une part de responsabilité dans la préservation du bien commun. **Cette tendance, souligne là encore, un processus de « professionnalisation » du volontariat.** Le ministère public, la prise en charge de la sécurité civile, sont confiés à des spécialistes réunissant tout autant des professionnels que des volontaires. Certes, la tendance est difficile à infléchir dans la mesure où les exigences de la population et les contraintes réglementaires sont devenues plus grandes que par le passé. Mais le volontaire peut-il survivre à cet affaiblissement du lien avec la population sans prendre le risque de se confondre avec le professionnel ? N'y a-t-il pas à rétablir le lien quelque peu distendu entre le volontariat et le bénévolat ?



□ □ □ □ > **Conclusion**

Conclusion

Nous nous proposons, en guise de conclusion, de récapituler les points saillants de notre analyse, mais aussi de dégager quelques pistes prospectives sur le volontariat des sapeurs-pompiers.

Il n'est pas question pour autant de nous substituer, en quelque manière, aux acteurs concernés en premier par la question ou aux membres de la commission Ambition volontariat chargés de produire un rapport et de proposer des recommandations. Il s'agit seulement d'indiquer ce que pourrait être l'avenir du volontariat sans préjuger de la pertinence des choix à retenir pour l'avenir.

Soulignons d'abord, contre une opinion émise parfois trop rapidement, que le volontariat chez les sapeurs-pompiers n'est nullement moribond. Certes, le pompier de Sainte Barbe a vécu et il est peu probable qu'il renaisse, tout au moins sous la forme qui était la sienne autrefois. Mais notre enquête montre que le volontariat est loin d'avoir dit son dernier mot, même si, ici où là, on observe un recul des engagements. L'idée selon laquelle le volontariat serait menacé par une montée de l'individualisme propre à notre modernité n'est nullement corroborée par notre analyse. Loin de capituler, ce volontariat emprunte d'autres formes que celles qui ont existées au cours des décennies précédentes. Il serait donc faux de croire qu'à l'esprit du collectif qui aurait prévalu autrefois succéderait un individualisme ravageur pour le volontariat. Nous l'avons souligné à plusieurs reprises : les sapeurs-pompiers, dans leur volonté et leur capacité à conjuguer plusieurs exigences (celle de l'esprit de corps avec celle de l'efficacité de l'intervention), inventent et agencent plusieurs manières de faire du collectif. Nous en relevons au moins deux : celle qui consiste à créer de l'appartenance à un territoire local, à développer la solidarité de groupe, à valoriser le service à autrui, et celle qui emprunte la forme du réseau que l'on s'emploie à organiser et à appareiller au mieux pour accroître l'efficacité de l'intervention. La nostalgie de ce qui fût ne doit donc pas occulter cette faculté qu'ont, aujourd'hui, les sapeurs-pompiers à réinventer de l'être ensemble, même si assurément l'équilibre entre ces deux formes de collectif est toujours à rechercher.

Il est clair, de ce point de vue, que le débat sur la « professionnalisation du volontariat » pose cette question de l'équilibre entre les deux formes d'organisation collective que se sont données les sapeurs-pompiers. A trop vouloir professionnaliser le volontariat,

le risque est d'amoinrir la capacité du corps collectif à se régénérer à partir de son ancrage local, d'une histoire qui constitue la mythologie nécessaire à la production de son imaginaire, de ses ajustements informels qui participent à la distribution des places et des rôles. A l'inverse, à trop tirer le volontariat vers le bénévolat, les sapeurs-pompiers courent le risque d'un amoindrissement de leur capacité d'action sur le terrain de l'opérationnalité. Dès lors, tout l'enjeu, comme l'ont suggéré d'ailleurs plusieurs de nos interlocuteurs, est de concevoir différentes formes de volontariat et donc différentes formes d'engagement afférentes à ce volontariat.

Nous l'avons montré, le volontariat ne présente nullement un visage uniforme. Pour reprendre nos propres catégories, le « villageois » est, à bien des égards, éloigné de la figure du « héros » et plus encore du « mercenaire ». Cette diversité des visages du volontariat constitue assurément une richesse et une force dans la mesure où elle dote les sapeurs-pompiers d'une véritable plasticité, tant au plan de l'intervention qu'à celui de la constitution du corps lui-même. A la condition, toutefois, d'en prendre toute la mesure sans chercher à figer cette diversité dans un cadre réglementaire, qui aurait pour effet immédiat de la réduire, ni à valoriser une de ses formes aux dépens d'une autre.

Cet enjeu est d'autant plus crucial que les sapeurs-pompiers se confrontent aujourd'hui à de profondes mutations qui sourdent de la société elle-même. Nous en retenons ici principalement trois :

La première concerne la recomposition actuelle des territoires. Il est impossible aujourd'hui d'ignorer l'impact de cette recomposition sur le corps des sapeurs-pompiers et plus particulièrement sur le volontariat. Nous le savons, des territoires entiers connaissent une désertification de leurs ressources (industrielles, financières, humaines) au profit de grands centres urbains hyper attractifs. Cette recomposition des territoires joue très directement sur la réserve potentielle de volontaires potentiels mais aussi sur leurs profils. Il est clair que le milieu urbanisé n'est nullement propice à la figure du villageois et qu'à l'inverse la figure du secouriste ne se rencontre guère dans un environnement

traditionnellement rural. Pour autant, les choses ne sont pas aussi simples que le laisse supposer la simple opposition du rural et de l'urbain. Le milieu péri-urbain et urbain présentent des caractéristiques mal connues qu'il conviendrait d'explorer afin de saisir des formes émergentes de volontariat telle que celle du néo-villageois mais aussi du secouriste, par exemple. Les profils de volontaires que nous avons dégagés peuvent assurément aider à cette tâche, même si nous avons bien conscience que leur mode d'emploi exige un apprentissage.

La seconde mutation concerne l'évolution de la structure familiale et de la conjugalité. Nous ne sommes plus, comme autrefois, dans le cas de figure où, majoritairement, la famille des sapeurs-pompiers était partie prenante de l'engagement du chef de famille. Il faut d'abord compter avec le fait que nombre de familles se décomposent et se recomposent de sorte qu'elles ne présentent plus, comme autrefois, une garantie de stabilité sur laquelle peut compter le sapeur-pompier volontaire. Son engagement relève dès lors davantage d'une casuistique personnelle que d'un partage de responsabilités assumées dans le cadre familial. Il convient ensuite de noter que la place de la femme au sein de la cellule familiale s'est profondément modifiée. Celle-ci revendique désormais, au même titre que son conjoint ou partenaire, une indépendance qu'elle négocie âprement en faveur de sa propre activité et/ou d'un « investissement » familial. Ce remaniement des rôles au sein de la cellule familiale conduit, à son tour, le sapeur-pompier volontaire à négocier à son absence du foyer familial. Comme le dira, de manière significative, un sapeur-pompier au cours d'une des tables rondes : « je suis devenu dans ma famille un négociateur ! ». Là aussi, il conviendrait d'explorer plus finement la manière dont se joue, à l'intérieur des familles, cette négociation des rôles avec, en arrière plan, l'enjeu de reconnaissance sociale qu'elle sous-tend. Il serait tout aussi crucial de réfléchir à la façon dont les liens entre l'univers familial du volontaire et l'univers des sapeurs-pompiers peuvent se nouer ou se renouer. Il y a probablement ici à réinventer des formes ritualisées de reconnaissance de la contribution de la famille du volontaire au bien commun.

La troisième mutation concerne l'évolution du lien entre les générations. Une des caractéristique actuelle de ce lien tient à la tendance à l'autonomisation des jeunes vis-à-vis du monde adulte. Cette autonomisation est perçue par les plus anciens au sein des sapeurs-pompiers volontaires. Ceux-ci, de manière significative, ne relève pas de conflits avec les plus jeunes – conflits dont on sait qu'ils ont un rôle structurant entre

les générations – mais une distance à l'égard des usages, des codes et des valeurs de leurs aînés. Les anciens ne se confrontent nullement à une quelconque contestation de la part des plus jeunes mais plutôt à une sorte d'indifférence à l'égard de l'autorité, de la hiérarchie et de la solidarité de groupe. Le sentiment qui prédomine chez les plus anciens est celui de l'étrangeté face aux conduites juvéniles qu'ils peinent à décrypter. Pour autant, il nous semble que les sapeurs-pompiers ont ici une véritable carte à jouer vis-à-vis de la jeunesse actuelle. Les tables rondes conduites auprès de jeunes effectuant leur service civil volontaire permettent de relativiser cette défiance vis-à-vis du monde adulte. Sans doute, la jeunesse actuelle – du moins une partie d'entre elle - aspire-t-elle vivement à conquérir son autonomie par le biais notamment d'une insertion professionnelle qui lui paraît trop souvent remise à échéance. Elle n'est pas cependant sans attente à l'égard du monde adulte. Si elle se méfie de l'embrigadement que rappelle, selon elle, le « côté militaire des sapeurs-pompiers », elle n'est pas sans manifester le désir d'entreprendre et de servir autrui dans un cadre proposé par ses aînés. Nous sommes à cet égard convaincus que les sapeurs-pompiers volontaires peuvent constituer une réelle opportunité pour des jeunes qui aspirent, dans un temps et un engagement limités, à prendre des responsabilités avec d'autres et pour d'autres. Rien ne serait plus faux que de considérer cette jeunesse comme individualiste et apathique. Mais il est clair que son engagement ne prendra forme qu'à la condition que les sapeurs-pompiers soient en mesure de renouveler profondément leur image et d'offrir un cadre associatif chaleureux où le bénévolat a toute sa place.

Pour finir, il conviendrait également d'explorer davantage cette figure du secouriste dont on peut penser qu'elle pourrait attirer un public féminin chez les volontaires. Il y a là une piste à suivre qui pourrait pallier, au moins pour partie, la désaffection du volontariat sur certains secteurs. Il serait notamment essentiel de recouper cette figure du secouriste avec les caractéristiques du territoire mais aussi avec l'évolution de la composition familiale et des rôles familiaux. Dans tous les cas, le choix de se tourner vers ce public féminin potentiel vient nécessairement interroger l'unité et la polyvalence du métier même de sapeur-pompier (incendie, secours à personne, secours divers). Il n'est pas certain en effet que celui-ci puisse perdurer dans les formes qu'il a jusqu'ici historiquement empruntées. C'est dire que le sapeur-pompier est aujourd'hui à la croisée des chemins.



En +
 Annexes

- ADF** Assemblée des départements de France
- AFIJ** Association pour faciliter l'insertion professionnelle des jeunes diplômés
- ANDSDIS** Association nationale de directeurs des services départementaux d'incendie et de secours
- ACSE** Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances
- CPI** Centre de première intervention
- CIS** Centre d'incendie et de secours
- CPS** Centre principal de secours
- CTA** Centre de traitement de l'alerte
- DSC** Direction de la sécurité civile
- DPS** Délégation à la prospective et à la stratégie
- DSDIS** Directeur du service départemental d'incendie et de secours
- FNSPF** Fédération nationale des sapeurs-pompiers de France
- MEDEF** Mouvement des entreprises de France
- CGPME** Confédération générale du patronat des petites et moyennes entreprises
- PATS** Personnel administratif, technique et spécialisé
- PCASDIS** Président du conseil d'administration du service départemental d'incendie et de secours
- PFR** Prestation de fidélisation et de reconnaissance
- SDACR** Schéma départemental d'analyse et de couverture des risques
- SDIS** Service départemental d'incendie et de secours
- UPA** Union professionnelle artisanale
- 3SM** Service de santé et de secours médical

Bibliographie

- Derboulles Laurent, Contribution à l'étude du service public local d'incendie et de secours, Thèse de doctorat en droit public, Université de Reims/Champagne-Ardenne 2000.
- Fleury Jacques, Bilan de la mise en œuvre de la réforme engagée en 1996, Rapport de la commission chargée du suivi et de l'évaluation des lois de du 3 mai 1996, Juin 2000.
- Ferry Luc, Pour un service civique. Rapport au président de la République, Odile Jacob, 2008.
- Fournier Jean-Paul, Sapeurs-pompiers. État des lieux et réflexion prospective sur l'avenir du volontariat, Rapport de mission à M. le Ministre de l'intérieur, Mars 2003.
- Goguillot Gabriel, Prétot Xavier, Ferrier Catherine, La disponibilité des sapeurs-pompiers volontaires, Ministère de l'intérieur, de la sécurité intérieure et des libertés locales, Inspection général de l'administration, Avril 2005,
- Institut Montaigne, Engager le citoyen dans la vie associative, Rapport Octobre 2008.
- Padioleau Jean-Gustave, Le réformisme pervers : le cas des sapeurs-pompiers, Paris : PUF, 2002. et J.-G. Padioleau (sous la dir. de), La fin des sapeurs-pompiers républicains. Politiques et expériences de services collectifs post-modernes de proximité, Paris : L'Harmattan, 2001.
- Lte-Col. Lincheneau, Pour une reconnaissance du modèle français des secours, 2008.
- Lussier Hubert, Les sapeurs-pompiers au XIX^e siècle. Associations volontaires en milieu populaire, Paris : L'Harmattan, 1988
- Schmauch Jean-François, Essai sur les services de secours et de lutte contre l'incendie de 19 pays d'Europe, Paris : EDI 18, 2000.
- Vidal Claude, Développer les hommes par les compétences pour développer le volontariat, vers de nouvelles limites du volontariat. Évaluation, prospective et avenir du volontariat chez les sapeurs-pompiers, Thèse de doctorat en sciences de l'éducation, Université de Toulouse, 2008
- Vilain Jean-Pierre (Lte-Col.), Les sapeurs-pompiers et la prévention des « violences urbaines », Rapport DDSC, mai 1997.
- Journée nationales des SDIS, Mercredi 4 février 2009, Assemblée des Départements de France.
- Dix ans de départementalisation des SDIS 1996-2006, Cabinet François Lamotte, Assemblée des Départements de France, 2007
- Les dispositifs d'incendie et de secours en Europe. Principaux types, spécificités du dispositif en France, sources et modes de financement, novembre 2007, Cabinet François Lamotte, FNSPF.
- Enquête annuelle 2007 des SDIS, nov. 2007, Cabinet François Lamotte, Assemblée des Départements de France.

Questionnaire sapeur-pompier volontaire

La délégation de la Prospective et de la Stratégie (DPS) et la Direction de la Sécurité Civile (DSC) ont souhaité conduire une étude sociologique pour mieux comprendre les sapeurs-pompiers volontaires (en activité). Cette étude a été confiée au bureau d'études MANA et au Laboratoire de Recherche de l'Université de Rennes 2 (LARES). Ce questionnaire est strictement anonyme. Il est important que vous y répondiez en toute sincérité. Vos réponses nous aideront à mieux comprendre les volontaires.

Q1. Comment êtes-vous devenu sapeur-pompier volontaire ?

Parmi ces propositions, lesquelles correspondent le mieux à votre situation personnelle ? (Cochez deux cases maximum)

1. J'ai toujours connu les pompiers, un ou plusieurs membres de ma famille étaient (sont) pompiers
2. Un ami, un collègue, un voisin ou un prof m'a parlé des pompiers
3. J'habitais à côté d'une caserne, je voyais les pompiers décaler...
4. Un drame personnel (l'accident ou le décès d'un proche) est à l'origine de mon engagement
5. J'ai rencontré des pompiers lors d'une journée portes ouvertes à la caserne ou au SDIS
6. J'ai fait connaissance avec les pompiers en lisant un document d'information (journal, plaquette...), publié par le SDIS, qui parlait du volontariat
7. J'ai rencontré des pompiers sur un stand, lors d'une journée d'information ou de formation...
8. Je fais moi-même la démarche, je suis allé frapper à la porte de la caserne ou du SDIS
9. Autre (Précisez)

Q2 Pourquoi êtes-vous devenu sapeur-pompier volontaire ?

Parmi ces propositions, lesquelles correspondent le mieux à votre situation personnelle ? (Cochez deux cases maximum)

1. Pour me former et trouver un travail dans les métiers de la sécurité ou du secours (par exemple : le concours pro)
2. Pour avoir un complément de revenu durant mes études ou parallèlement à mon travail
3. Pour rendre service aux autres
4. Parce que je suis fasciné par le monde des pompiers (les engins et le matériel...)
5. Parce que j'aime la discipline, la rigueur et l'esprit d'équipe des pompiers
6. Parce que j'exerce une profession proche de ce domaine (milieu de la sécurité, milieu médical...). C'est assez complémentaire avec mon travail
7. Parce que j'aime l'action, les interventions, la montée d'adrénaline...
8. Pour retrouver mes copains ou mes proches qui étaient déjà pompiers
9. Autre (Précisez)

Q3 Avez-vous déjà été tenté de rompre votre engagement ?

1. Oui, j'y ai sérieusement pensé
2. Oui, ça m'a traversé l'esprit une fois ou deux fois
3. Non, jamais

Q4 Pourquoi avez-vous été tenté de rompre votre engagement ? (Cochez deux cases maximum)

1. A cause de la mauvaise ambiance dans le centre
2. L'impression d'être la 5^{ème} roue du carrosse ou un larbin
3. La baisse de motivation après des années d'engagement
4. Le manque de disponibilité pour ma famille
5. Un problème de relation avec mon employeur
6. Une mutation professionnelle ou un déménagement qui m'a obligé à changer de centre ou a faire des astreintes postées
7. Une baisse de forme physique
8. Je viens de faire la connaissance de « quelqu'un » (ami (e)) qui ne s'intéresse pas aux pompiers
9. L'impression de faire des interventions sans queue ni tête (faire le taxi...)
10. Le raz le bol des formations
11. L'impression de ne plus être reconnu par la population
12. C'est un sujet de conflit avec mon conjoint ou ma copine (copain)
13. L'impossibilité de monter en grade ou d'évoluer
14. Ma nouvelle activité ou mes nouvelles responsabilités professionnelles me laissent moins de disponibilité
15. J'ai d'autres engagements (élu, responsable d'association...) qui me prennent du temps
16. C'est trop de sacrifices, on n'a plus de temps libre pour les loisirs
17. Les vacances sont trop faibles
18. Autre (Précisez).....

Q5 Votre employeur sait-il que vous êtes volontaire ?

1. Oui, je suis SPP ou PATS
2. Oui, nous avons signé une convention...
3. Oui, bien sûr, on en parle...
4. Oui, je crois. On n'en parle pas vraiment
5. Non, je ne crois pas
6. Non, et je préfère qu'il ne le sache pas

Q6 Votre conjoint approuve-t-elle (il) votre engagement ?

1. Oui, il ou elle est aussi volontaire
2. Oui, il ou elle me soutient
3. Oui, mais j'ai parfois droit à des remarques...
4. Non, pas vraiment, c'est un sujet de disputes
5. Non, pas du tout, c'est vraiment un sujet de conflits

Q7 Vous êtes ... 1. Une femme 2. Un homme	Q8 Quel âge avez-vous ? 1. 15 à 19 ans 2. 20 à 24 ans 3. 25 à 29 ans 4. 30 à 49 ans 5. 50 à 59 ans 6. Plus de 60 ans	Q9 Vous avez des enfants 1. Oui 2. Non Si oui, combien.....
--	---	---

Q10 Quelle est votre profession actuelle ? (<u>Cochez une seule case</u>)	
1. Agriculteur exploitant 2. Artisan 3. Commerçant 4. Chef d'entreprise de + de 10 salariés 5. Profession libérale 6. Cadre de la fonction publique, profession intellectuelle et artistique 7. Cadre d'entreprise 8. Profession intermédiaire de l'enseignement, de la santé, de la fonction publique 9. Profession intermédiaire administrative et commerciale des entreprises	10. Technicien 11. Contremaître, agent de maîtrise 12. Employé de la fonction publique 13. Employé administratif d'entreprise, employé de commerce 14. Personnel de service direct aux particuliers 15. Ouvrier qualifié 16. Ouvrier non qualifié 17. Ouvrier agricole 18. Retraité 19. Chômeur n'ayant jamais travaillé 20. Inactif (élève, étudiant, femme au foyer...)

Q11 Exercez vous une profession (ou faites-vous des études) dans l'un des domaines suivants ?	
1. Oui 2. Non (Si oui, précisez)	Q11 - 1 1. Défense (militaire armée de terre...) 2. Sécurité publique (policier, gendarme, agent de sécurité...) 3. Secours ou médical (infirmier, ambulancier, agent de la FPH...) 4. Sécurité civile (Précisez ci-dessous)
Q11 - 2 1. Sapeur-pompier militaire 2. Sapeur-pompier professionnel d'un SDIS 3. Personnel administratif, technique, spécialisé (PATS) d'un SDIS 4. Agent de prévention et de sécurité incendie 5. Autre (précisez).....	

Q12 Avez-vous été JSP ?	Q13 Avez-vous passé ou souhaitez-vous passer le concours de sapeur-pompier professionnel ?	Q14 Avez-vous été pompier dans une unité militaire (BSPP – BMPM – UIISC...)
<ol style="list-style-type: none"> 1. Oui 2. Non 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Oui 2. Non 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Oui 2. Non

Q15 Depuis combien d'année êtes-vous sapeur-pompier volontaire ?	Q16 Quel est votre grade ?
<ol style="list-style-type: none"> 1. Moins de 5 ans 2. 5 à 9 ans 3. 10 à 14 ans 4. 15 à 19 ans 5. 20 à 29 ans 6. Plus de 30 ans 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sapeur 2. Caporal - Caporal-chef 3. Sergent - Sergent-chef 4. Adjudant - Adjudant-chef 5. Major 6. Lieutenant 7. Capitaine 8. Commandant 9. Lieutenant-colonel 10. Colonel

Q17 Dans quel département êtes-vous pompier volontaire ?

Numéro du département:.....

Merci pour votre collaboration

Stéphane Chevrier

Vous pouvez me joindre à cette adresse mail en cas de difficultés :

ici.mana@orange.fr

MANA

C'est quoi ?

> MANA est un bureau d'études et de conseil sociologiques.

- > Nous sommes à l'écoute de l'homme et à l'affût de ce qui se transforme, s'invente ou se crée dans un monde qui bouge _
- > Nous sommes attentifs aux changements sociaux et à l'émergence de nouveaux styles de vie _
- > Nous vous accompagnons dans la compréhension de ces changements (*internes ou externes à votre organisation*) pour vous permettre d'imaginer et de développer de nouveaux services, produits, métiers, modèles d'organisation ou de nouvelles actions _

> Nous vous proposons...

- > Des études sociologiques pour mieux connaître vos clients, vos publics ou vos usagers _
- > Du conseil sociologique pour vous accompagner dans vos projets _
- > Des ateliers de créativité pour imaginer de nouveaux services ou de nouveaux produits _
- > Des ateliers de prospective pour imaginer des futurs souhaitables _



> Nous sommes très attachés à la qualité graphique de nos documents.

- > Nous concevons des supports de communication et des outils pédagogiques pour faciliter la diffusion, le partage et l'acquisition de connaissances sociologiques.



MANA

Etudes
& conseil sociologiques

