



THÈSE

En vue de l'obtention du

DOCTORAT DE L'UNIVERSITÉ DE TOULOUSE

Délivrée par : **Université Toulouse le Mirail**

Discipline ou spécialité : **Sciences de l'Éducation**

Présentée et soutenue par : **Monsieur Claude VIDAL**

Le : **Lundi 23 mars 2009**

Titre

**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**

Jury

Monsieur Michel BATAILLE, Professeur, Université de Toulouse II

Madame Anne JORRO, Professeur, Université de Toulouse II

Madame Jeanne MALLET, Professeur, Université de Provence I

Monsieur Franck VIALLE, Maître de conférences, Université de Pau

Colonel Richard VIGNON, Président de la Fédération nationale des sapeurs-pompiers de France

École doctorale : **CLESCO**

Unité de recherche : **CREFI-T**

Directeur de thèse : **Madame Anne JORRO**, Directrice du CREFI-T

« Soyons fermes, purs et fidèles ;
au bout de nos peines, il y a la plus grande gloire du monde,
celle des hommes qui n'ont pas cédé »

Charles de Gaulle
Extrait d'un discours du 14 juillet 1943

RÉSUMÉ

Les sapeurs pompiers volontaires des Pyrénées-Atlantiques représentent 75% des effectifs opérationnels. Le service public d'incendie et de secours français repose sur l'engagement quotidien de citoyens, femmes & hommes, assurant les missions de sécurité civile au niveau national. Être sapeur-pompier volontaire, c'est être capable de porter une double vie et une double identité, c'est servir l'intérêt général tout en assurant conjointement une activité professionnelle principale dans le domaine privé ou public. Notre travail de recherche vise particulièrement à faire reconnaître qu'un transfert, total ou compartimenté, des compétences mobilisées dans les deux sphères, volontariat et entreprise publique ou privée, peut tout à fait être construit. Nous avons abordé la définition du "Volontariat" au regard du "Bénévolat" pour ensuite mettre en exergue les caractéristiques d'un tel engagement : quelles valeurs communes et passerelles? Comment les faire coexister? Qu'est-ce qui nourrit un tel don de soi? Nous avons ensuite retracé l'histoire des sapeurs-pompiers afin de comprendre comment le Volontariat est né, a grandi et est devenu si profondément ancré dans la sécurité civile nationale. Pour vérifier nos hypothèses, nous avons construit notre modèle des compétences pour le métier de sapeur-pompier volontaire. Nous avons pu ainsi mettre en exergue, les points de connexion favorisant ce transfert de compétences pour réaliser la jonction entre le monde de l'entreprise et le service public, et ce, en nous appuyant sur les perceptions des deux milieux. Il est notamment apparu que les projets partenariaux entre le service public et les entreprises en particulier peuvent participer au développement de la formation, du mécénat et à la prise en compte du volontariat comme étant de la responsabilité sociale de l'entreprise. Cela a convergé à identifier certaines limites du volontariat qui laisse présager une zone de rupture : les sollicitations étant de plus en plus importantes pour un nombre de volontaires insuffisant.

THESIS TITLE

Leading people to develop their operational skills to promote
volunteer's commitment, towards new limits of volunteering

Assessment, prospective and future prospects for
French Volunteer Firemen and Firewomen

SUMMARY

The Atlantic-Pyreanean volunteer firemen represent 75% of the operational active intervention force. The French national fire brigade of public sector essentially lies on the everyday commitment of women and men involved in civil security missions on the French national territory. Being engaged as a volunteer fireman demands to be able to both lead a double life and assume a double identity. It demands to serve the general interest being linked, in the same time and in parallel, to an employer in the public or private sector. Our research-work mainly aims to reveal that a total or subdivided skills transfer, can be implemented, combining the two active spheres, the volunteering and professional ones. Before developing the main ideas, our research paper starts by making an overview on the definition of "Volunteering" compared to "Voluntary work", to carry on by focusing on the commitment features: what are the common values connecting the two spheres? How can they meet and be combined? How can they exist? What are the hidden characteristics of such self sacrifice? In order to light our research, we have depicted the volunteers firemen history to catch how the voluntary engagement appeared, has been built and is still so strongly rooted in the French civil security. To overhaul our hypothesis, we have drawn our own skill model based on common points identified in the two professional spheres, taking into consideration the employers and the volunteers perceiving, demands and expectations. To complete our analysis and to adhere to our professional experience and needs, we have studied how stronger social relations and partnerships between, particularly, public sector and companies, can be developed through continuing training, corporate sponsorship and voluntary engagement integration in the employers company social responsibility. All this has converged to show that the voluntary engagement system remains to be brittle: major limits have been detected because of accrued operational solicitations for fewer volunteers.

MOTS CLÉS

- Sapeur-pompier volontaire
- Volontariat
- Employeur
- Compétence
- Domaine de compétences
- Transfert
- Formation
- Formation continue
- Formation professionnelle
- Sécurité civile
- Service public d'incendie et de secours de proximité
- Partenariats
- Professionnalisme
- Professionnel
- Approche systémique
- Outil systémique

KEY WORDS

- Volunteer fireman, firewoman
- Volunteering
- Employer
- Qualification / Proficiency / Skill / Expertise
- Specialised field / Field of expertise
- Transfer
- Training
- Continuing education
- Vocational training
- Civil safety / security
- Public sector of fire department and proximity aid
- Partnerships
- Professionalism
- Professional / Vocational
- Systemic approach
- Systemic tool

INITULÉ ET ADRESSE DE L'UNITÉ DE RECHERCHE OÙ LA THÈSE A ÉTÉ PRÉPARÉE

Intitulé

Centre de recherches en Éducation, Formation et Insertion de Toulouse

Adresse

Université de Toulouse le Mirail
Maison de la Recherche, CREFI-T
5, allées Antonio Machado
31058 Toulouse Cedex 9

Hommage à Monsieur Michel Lecointe

J'ai rencontré pour la première fois Michel Lecointe en septembre 1996 à l'Université de Pau et des Pays de l'Adour lorsque je me suis présenté devant le jury de validation des acquis professionnels pour entrer en licence universitaire en vue de préparer le « Diplôme Universitaire de Formateur de Formation d'Adultes » (DUFFA). Lors de ce premier contact dans le couloir où j'attendais l'heure de mon passage devant le jury, je fus de suite impressionné par cet homme, tant par sa stature que par sa simplicité pour m'accueillir. L'entretien s'est déroulé durant une vingtaine de minutes et, à l'issue, Michel Lecointe m'a demandé de sortir et d'attendre dans le couloir le temps de la délibération. Une dizaine de minutes après, sur son invitation, je me représentais à nouveau devant le jury de cinq personnes qu'il présidait. Il me fit part alors de la décision du jury et, qu'au regard des pièces de mon dossier et de notre entretien, il me proposait de rentrer non pas en licence, mais à ma plus grande surprise en maîtrise pour préparer le « Diplôme Universitaire de Stratégie et Ingénierie de Formation d'Adultes » (DUSIFA), moi qui ai eu tant de mal à passer une première fois la porte de l'université car ce monde me paraissait inabordable.

Très rapidement durant les cours, nos échanges étaient très fructueux ; j'avais tellement à apprendre sur les sciences de l'éducation, sur l'andragogie, sur l'évaluation, sur la formation d'adultes en général que j'étais fasciné par le personnage, par la richesse de ses apports, des exemples factuels, moi l'homme de terrain, le sapeur-pompier, et de son côté lui était demandeur d'exemples concrets du terrain, de l'exercice du volontariat et de la formation qu'ils suivaient.

Michel Lecointe était tout aussi intéressé par mon monde que moi par celui de la formation universitaire, de la méthodologie, de l'analyse systémique, que de la recherche. Cette première année universitaire fût très riche en raison de la confrontation de deux mondes que tout semble opposer et le jury lors de ma soutenance m'a proposé de poursuivre par un DESS. J'ai attendu un an, après avoir mis en place les recommandations que j'avais pue élaborer dans le cadre de ma maîtrise au sein de ma collectivité d'emploi pour m'inscrire et poursuivre par un « DESS de formateur consultant en sciences et techniques ».

En même temps que mes travaux universitaires se poursuivaient, j'étais de plus en plus atteint dans ma santé par une maladie qui progressait chaque jour. Michel Lecointe a toujours été très attentif à ce qui se passait dans ma vie autant professionnelle que sur le plan humain. Cet homme d'un niveau intellectuel, culturel bien plus élevé que le mien, se mettait à mon niveau afin d'être à mon écoute, de m'aider afin d'aller au bout, d'atteindre l'objectif fixé.

Ainsi, je l'ai retrouvé par la suite à Toulouse à l'Université du Mirail pour poursuivre sur ses encouragements par un DEA en sciences de l'Éducation en 2000. Une année des plus, dure pour ma part, car je devais affronter dans la vie plusieurs combats personnels. Michel Lecointe était l'un des piliers à mes côtés par son soutien sans faille.

Puis nous avons enchaîné sur le doctorat en sciences de l'Éducation, sur ce long parcours où je réapprenais la vie, et à rebondir professionnellement. Une aventure particulière dans une vie singulière. Puis Michel Lecointe a rencontré la maladie. Nous avons continué jusqu'au début de l'année 2008 à travailler ensemble sur ma thèse, notamment à son domicile et par échange de courriels, et nous étions prêts à conclure ensemble notre parcours commun entamé depuis 1996, soit près de douze années.

L'aboutissement de ce travail de recherche, je le lui dédie tout particulièrement car sans lui, sans l'enseignement qu'il m'a apporté, sans cette humanité qu'il m'a témoignée, sans cette richesse, je n'aurai jamais atteint le but, je ne serai pas arrivé au terme de ce parcours singulier que j'ai commencé en 1985, je n'aurai jamais marché tout en me regardant marcher.

Michel, merci pour tout.

Remerciements

Je tiens tout d'abord à remercier et rendre hommage à Monsieur le Colonel Daniel Vergé, Directeur départemental des services d'incendie et de secours des Pyrénées-Atlantiques de 1983 à 2005 qui, dès 1985, m'a encouragé à reprendre mes études et plus particulièrement lorsque j'ai commencé mon parcours universitaire en 1996. Il a su m'apporter les encouragements, l'aide et le soutien autant professionnel qu'humain indispensable durant ce long parcours. Sans lui, je n'aurai rien commencé, rien fini.

Je tiens à remercier profondément Monsieur Michel Lecointe, mon Directeur de recherche, qui m'a donné ma première chance en 1996, qui m'a toujours apporté de bons conseils et témoigné dans les moments difficiles son soutien et son écoute. Son accompagnement a été d'une extrême richesse durant ces années où nous avons partagé, confronté nos regards sur l'objet des travaux entrepris. Je garde ancré la prise de recul nécessaire pour construire tout en se regardant marcher.

Je remercie également Monsieur le Colonel Éric Ledoux, Directeur départemental des services d'incendie et de secours des Pyrénées-Atlantiques depuis 2005 qui, lui aussi, m'a témoigné son soutien et ses encouragements pour arriver au terme de mon parcours.

Je tiens également à remercier vivement mon assistant Monsieur Hervé Génisson qui m'a toujours témoigné son aide et ses compétences dans toute la mise en forme permettant de finaliser cet ouvrage, son soutien et son écoute à mes côtés durant ces dernières années, mais surtout sa fidèle présence et amitié.

Je remercie également Messieurs Jean Gouguy et Vincent Bru, qui furent successivement Président du Conseil d'Administration du service départemental d'incendie et de secours des Pyrénées-Atlantiques, qui m'ont témoigné leurs soutiens et leurs encouragements pour arriver au terme de mon parcours.

Je remercie particulièrement toutes les personnes qui ont contribué à ce travail, Mademoiselle Maïder Adréano, Monsieur Anthony Ungari, Madame Michèle Lassalle pour leur aide et leur contribution à ce travail.

Je remercie aussi tous les employeurs publics et privés qui ont répondu à notre sollicitation afin d'étayer notre travail de recherche, mais aussi à tous les partenaires institutionnels qui œuvrent au développement du volontariat.

Je remercie tous les sapeurs-pompiers volontaires du Corps départemental des sapeurs-pompiers des Pyrénées-Atlantiques pour leur participation active.

Je remercie toute les personnes qui a un moment donné ont apporté leur contribution d'une manière ou d'une autre pour permettre l'accomplissement de ce travail.

Un remerciement tout particulier à tout le personnel hospitalier de l'Hôpital de Cardiologie Haut-Lévêque à Pessac et notamment le Docteur Marc-Alain Billès, ainsi que le Docteur Bernard Menjucq, Docteur Jacques Deguilhem et le Médecin chef Lieutenant-colonel Paul-Éric Gardères du Service départemental d'incendie et de secours des Pyrénées-Atlantiques.

Je remercie tout particulièrement ma famille qui m'a témoigné son soutien sans faille tout au long de ces années, de ce parcours.

Des remerciements tout particuliers et affectifs pour mon épouse, Flore et mes enfants, Shannen et Yitou, qui ont toujours été présents à mes côtés et sans lesquels je n'aurai pas pu arriver au terme de ce long travail, sans compter les sacrifices qu'ils ont consentis pour cela.

« En hommage aux femmes et aux hommes sapeurs-pompiers volontaires, au cœur de nos terroirs depuis des décennies, qui quittent leur travail, leurs activités, leur famille pour répondre à l'appel de détresse d'un de nos concitoyens, revêtir la tenue d'intervention et partir dans un engin d'incendie et de secours en journée comme au milieu de la nuit pour arriver au plus vite, porter secours et assistance parfois au péril de leur vie ».

PRÉAMBULE

Avant de commencer à aborder le travail réalisé dans le cadre de la préparation à l'obtention de la thèse en sciences de l'éducation présentée ici pour son obtention, il est nécessaire de rappeler le contexte singulier qui a conduit à son aboutissement.

La démarche globale a débuté en 1996, plus précisément au cours de l'année universitaire 1996/1997 lors de la préparation à l'obtention du Diplôme Universitaire de Stratégie et d'Ingénierie de Formation d'Adultes (DUSIFA) qui s'inscrivait dans le parcours européen « Erasmus », option responsable de formation européen, à l'Université de Pau et des Pays de l'Adour (UPPA) après une validation des acquis professionnels. Cette première formation s'est inscrite dans le cadre de mon parcours de professionnalisation au sein du service départemental d'incendie et de secours des Pyrénées-Atlantiques faisant suite à un grave accident de santé.

J'ai ensuite poursuivi mon parcours universitaire pour l'obtention d'un Diplôme d'Étude Supérieure Spécialisée de Formateur Consultant en sciences et techniques (DESS FCST – *élevé au grade de Master*), année universitaire 1998/1999 à l'Université de Pau et des Pays de l'Adour (UPPA), également après une validation des acquis professionnels, n'étant plus ici dans les sciences de l'éducation et dans les sciences humaines mais dans les sciences et techniques.

Ayant eu des résultats satisfaisant avec des ouvertures possibles pour la recherche, j'ai effectué un Diplôme d'Étude Approfondie en Éducation, Formation, Insertion (DEA EFI – *élevé au grade de Master*), année universitaire 2000/2001 à l'Université de Toulouse le Mirail (UTM), là aussi après validation de mon dossier d'inscription.

Enfin, je me suis inscrit en 2001 en première année de Doctorat en sciences de l'éducation et j'arrive au terme de mon parcours universitaire, mais aussi du parcours de formation continue que j'ai entrepris en 1985, ayant commencé par suivre un cursus de formation individualisé au GRETA, puis au CNAM, en passant en faculté de droit pour intégrer en 1996 la préparation en maîtrise à l'Université de Pau et des Pays de l'Adour.

Durant cette année universitaire, j'ai poursuivi mes études « à distance » durant trois mois, en raison de la transplantation cardiaque que j'ai subie le 22 février 2001. Soutenu par des étudiants, l'équipe pédagogique, ma hiérarchie, ma famille et avec une foi qui m'a transporté, j'ai pu aller jusqu'au bout.

Le travail de recherche que je présente aujourd'hui est un travail qui, durant ces sept années écoulées, s'est déroulé tout en travaillant et en expérimentant les dispositifs d'ingénierie pour le développement et la prospective du volontariat. Cette démarche

singulière de se mettre en situation d'étudiant chercheur, tout en travaillant, n'a pas été simple en termes d'organisation, de prise de recul, d'analyse, d'évaluation et d'écriture. Mais, je dois dire que si le contrat moral dès 1996 avec ma hiérarchie qui m'a épaulé, fait confiance, m'a permis durant près de 12 années de parfaire ainsi mes connaissances et développer mes compétences ; cela m'a apporté énormément au quotidien, notamment en méthodologie, même si en parallèle il a fallu mener d'autres combats dans ma chair marquée à tout jamais bien plus difficile.

Malgré parfois quelques doutes, beaucoup de sacrifices et de souffrance aussi, je mesure pleinement le chemin entrepris et son aboutissement désormais après vingt quatre années d'investissement personnel, avec tout ce que cela comprend en ayant repris en octobre 1985 le chemin des salles de classe tout en travaillant sans être bachelier.

Envisager l'avenir, le construire tout en se regardant marcher, m'a permis également de bâtir et d'expérimenter des dispositifs novateurs, raison pour laquelle je dénomme mon travail de « recherche développement ».

J'espère avant toute chose que le fruit de cet ouvrage apportera une pierre complémentaire à l'édifice, autant sous l'angle universitaire que professionnel et institutionnel pour l'avenir du volontariat chez les sapeurs-pompiers.

Cette contribution vise à mieux appréhender en particulier l'avenir du volontariat chez les sapeurs-pompiers et baliser le terrain, définir de nouvelles orientations en vue de sa pérennisation, en faisant en sorte de tenir compte des limites qui se sont imposées à notre dispositif national mais aussi local du service public d'incendie et de secours.

SOMMAIRE

PRÉAMBULE	12
SOMMAIRE	14
INTRODUCTION GÉNÉRALE	17
<u>PARTIE 1</u> : LE VOLONTARIAT : UNE NOTION À DÉFINIR	29
INTRODUCTION DE LA PREMIÈRE PARTIE	30
CHAPITRE I : VOLONTARIAT, BÉNÉVOLAT : QUEL CHAMP D'APPLICATION ?	32
1 – Volontariat, bénévolat : deux notions à définir.....	32
2 – Les Domaines d'interventions de l'action volontaire.....	38
CHAPITRE II : ÉTUDE SOCIOLOGIQUE DU VOLONTARIAT ET DU BÉNÉVOLAT	43
1 – Qui sont les bénévoles, les volontaires ?	43
2 – Le rôle des volontaires.....	48
3 – Fonction sociale des associations et des volontaires	52
4 – Analyse sociologique du don ou regard sur la reconnaissance du don	57
CHAPITRE III : LE VOLONTARIAT : APPORT DE VALEUR	62
1 – Le tiers secteur : rôle et place dans l'économie	62
2 – Les fondements théoriques de l'action volontaire et l'économie publique	67
3 – Bénévolat et emploi : concurrence ou complémentarité ?	70
CHAPITRE IV : VOLONTARIAT ET POUVOIRS PUBLICS : QUELLES RELATIONS ?	77
1 – Volontariat et citoyenneté	78
2 – L'action volontaire dans un cadre juridique reconnu	80
CHAPITRE V : LE VOLONTAIRE : UN STATUT RECONNU, UN ACTEUR IDENTIFIÉ	85
1 – Les volontaires pour le développement.....	85
2 – Les volontaires civils en France.....	88
3 – Le volontariat associatif	93
CONCLUSION DE LA PREMIÈRE PARTIE	96
<u>PARTIE 2</u> : SAPEUR-POMPIER VOLONTAIRE : IDENTITÉ ET RECONNAISSANCE AU COEUR DE LA SÉCURITÉ CIVILE, DE LA NATION, AU TERRITOIRE	97
INTRODUCTION DE LA DEUXIÈME PARTIE	98
CHAPITRE I : LES FONDEMENTS JURIDIQUES	100
1 – Origines et évolutions des corps de sapeurs-pompiers.....	100
2 – Historique : les corps de sapeurs-pompiers de province.....	104
3 – Nature juridique de la fonction de sapeur-pompier : de sa création à son évolution actuelle	107

CHAPITRE II : LA PLACE DU SAPEUR-POMPIER VOLONTAIRE : AU CŒUR DU DISPOSITIF DE SÉCURITÉ CIVILE	119
1 – La loi n°96-370 du 3 mai 1996 modifiée, relative au développement du volontariat dans les corps de sapeurs-pompiers	119
2 – La loi reconnaît à l'employeur des droits	121
CHAPITRE III : REGARD CROISÉ ENTRE LA SOCIÉTÉ FRANÇAISE ET LES SAPEURS-POMPIERS VOLONTAIRES.....	123
1 – Société et sapeur-pompier volontaire : quel rapport ?	123
2 – La place du volontariat au sein des corps de sapeurs-pompiers en Europe.....	133
CHAPITRE IV : LE CADRE DE NOTRE RECHERCHE DÉVELOPPEMENT	136
1 – Le constat	136
2 – Questionnement, hypothèses	137
3 – L'enquête.....	140
CONCLUSION DE DEUXIÈME PARTIE	141
<u>PARTIE 3</u> : PENSER LE VOLONTARIAT CHEZ LES SAPEURS-POMPIERS, C'EST PENSER LE TRANSFERT DES COMPÉTENCES	143
INTRODUCTION DE LA TROISIÈME PARTIE	144
CHAPITRE I : LES COMPÉTENCES : UN CONCEPT À ADAPTER EN PERMANENCE DANS UN ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL ET SOCIAL EN MOUVEMENT	146
1 – Les compétences : une notion à définir.....	146
2 – Savoirs, capacités, aptitudes, contexte et organisation professionnelle ou les composantes de base de la compétence.....	153
3 – Compétence professionnelle et organisation du travail : de la polyvalence à l'espace de la compétence, de l'espace d'action à l'individu	169
4 – Organisation du travail et compétences collectives	174
5 – À quelles conditions les compétences comportementales sont-elles compétences ?	181
CHAPITRE II : APPROCHE GÉNÉRIQUE CONCEPTUELLE DE LA RÉFLEXIVITÉ ET DE LA TRANSVERSALITÉ	187
1 – Y-a-t-il des compétences transférables ?	190
2 – Le savoir-être : d'une capacité à une compétence en voie de reconnaissance	196
3 – L'image de soi, creuset de la construction des compétences et des représentations sociales	207
4 – Identité sociale et représentation sociale ou l'appartenance à un groupe par des valeurs partagées	211
CHAPITRE III : UNE STRATÉGIE PÉDAGOGIQUE ET UNE DIDACTIQUE PROFESSIONNELLE AU PROFIT DE L'ACQUISITION ET DU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES	214
1 – De l'objectif professionnel aux objectifs pédagogiques	215
2 – Construction des parcours de formation modulaire	224

CHAPITRE IV : ÉVALUATION DES COMPÉTENCES ET VALORISATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE OU L'APPROCHE VALORISANTE DU VOLONTARIAT CHEZ LES SAPEURS-POMPIERS.....	233
1 – Quelle objectivité pour évaluer les compétences ?	233
2 – Volontariat, emploi et employabilité	241
3 – Construction d'un modèle de représentation des compétences des sapeurs-pompiers volontaires.....	247
4 – La capitalisation, le management et le développement des compétences	257
5 – Compétences et professionnalisme	268
CHAPITRE V : LA MODÉLISATION DES SYSTÈMES DE FORMATION : OUTIL D'ANALYSE DE LA DISPONIBILITÉ POUR LA FORMATION DES SAPEURS-POMPIERS VOLONTAIRES.....	272
CHAPITRE VI : PROMOUVOIR ET DÉVELOPPER LE VOLONTARIAT DANS LES SDIS OU COMMENT CONSTRUIRE UNE RELATION PARTENARIALE AVEC LES EMPLOYEURS	289
1 – L'acte conventionnel ou comment coresponsabiliser l'employeur dans une démarche citoyenne	289
2 – Au-delà d'un contrat partenarial : un rapport « gagnant-gagnant », ou comment le volontariat construit un nouveau lien social.....	299
3 – Le volontariat : apport de compétences multiformes : complémentarité et/ou transfert de compétences entre le SDIS et les entreprises	307
CHAPITRE VII : DÉVELOPPER LE VOLONTARIAT PAR LE TRANSFERT DES COMPÉTENCES OU COMMENT APPORTER UNE VALEUR AJOUTÉE AU CAPITAL HUMAIN DE L'ENTREPRISE	320
1 – Promouvoir et développer le volontariat, c'est aussi conduire un management fait de contradictions	322
2 – Prendre en compte les paradoxes pour renforcer la relation partenariale entre les entreprises et le service public d'incendie et de secours.....	336
CHAPITRE VIII : ÉVOLUTION ET PROFESSIONNALISATION OU QUELLES SONT LES LIMITES DU VOLONTARIAT.....	341
1 – Les obligations des sapeurs-pompiers volontaires identiques à celles des fonctionnaires	343
2 – Professionnalisme et volontariat ou comment ne pas rompre l'équilibre	345
CONCLUSION DE TROISIÈME PARTIE	349
CONCLUSION GÉNÉRALE.....	351
BIBLIOGRAPHIE.....	357
LISTE DES FIGURES.....	363
TABLE DES MATIÈRES.....	364
ANNEXES.....	372

INTRODUCTION GÉNÉRALE

En France, les sapeurs-pompiers constituent les acteurs principaux du traitement de l'urgence en matière de sécurité civile, à part Paris et Marseille qui sont défendues par des unités militaires. La Brigade des sapeurs-pompiers de Paris et le Bataillon des marins pompiers de Marseille totalisaient en 2006 (source statistiques de la Direction de la Défense et de la Sécurité Civiles) 12 200 hommes et femmes. Partout sur le territoire national, nous trouvons des sapeurs-pompiers professionnels au nombre de 37 572 et des sapeurs-pompiers volontaires au nombre de 191 337. Ces hommes et ces femmes, tous statuts confondus, assurent au quotidien 24 heures sur 24 les missions du service public d'incendie et de secours. À cela, nous pouvons rajouter 329 volontaires civils, 10 890 sapeurs-pompiers du service de santé et de secours médical dont 96% sont volontaires et enfin 10 200 personnels administratifs et techniques qui apportent leur concours aux côtés des sapeurs-pompiers.

En de nombreux points du territoire national, et notamment dans le département des Pyrénées-Atlantiques, les sapeurs-pompiers volontaires constituent le maillon essentiel et indispensable de la chaîne de couverture opérationnelle. Ils sont reconnus comme étant la clef de voûte de la sécurité civile. En 2006, selon les mêmes sources, les sapeurs-pompiers ont assuré 3 827 300 interventions (+4%) et ont secouru 2 459 200 personnes (+7%). Durant cette même année, 11 sapeurs-pompiers sont décédés en service commandé.

Si le nombre de sapeurs-pompiers volontaires reste globalement constant ces dernières années, on observe cependant une diminution de plus de 50% des effectifs sur l'ensemble du siècle. Par contre, en trente ans, le nombre des interventions a été multiplié par 20. Comparons : en 1948, sur l'ensemble du territoire national, on réalisait 85 000 interventions, soit une intervention toutes les 6 minutes, contre 3 175 718 interventions en 1992, soit une toutes les 11 secondes. L'on dénombre en 2006, 3 827 300 interventions, soit 10 486 interventions par jour ou 1 intervention toutes les 8,2 secondes.

L'on peut remarquer que la grande majorité des sapeurs-pompiers sont des sapeurs-pompiers volontaires, c'est-à-dire des femmes et des hommes qui par ailleurs ont un métier principal, leurs activités au titre du volontariat étant accessoire, autant dans le secteur public que dans le secteur privé ou bien encore exerçant une activité non salariée. Ce qui est remarquable, c'est de constater que 80% des sapeurs-pompiers ont un statut de volontaire, c'est-à-dire que leurs activités à ce titre ne sont pas leurs activités professionnelles principales, mais occasionnelles et complémentaires.

Le nombre des sapeurs-pompiers volontaires ayant fortement diminué dans les années quatre vingt notamment, ceux-ci avec la Fédération Nationale des Sapeurs-Pompiers de France se sont mobilisés et, en décembre 1990, 50 000 sapeurs-pompiers volontaires venus de toute la France ont manifesté à Paris pour se faire entendre. De ce mouvement de fond sans précédent, il a fallu cinq ans pour qu'une loi en particulier reconnaisse la place des sapeurs-pompiers volontaires au cœur du dispositif de la sécurité civile aux côtés des sapeurs-pompiers professionnels. Le 4 mai 1996, la loi n°96-370 du 3 mai 1996 relative au développement du volontariat dans les corps de sapeurs-pompiers est publiée. Si cette loi reconnaît la place des sapeurs-pompiers volontaires et qu'ils assurent les missions identiques aux sapeurs-pompiers professionnels, elle admet aussi d'autres droits : celui de passer une convention avec un employeur public ou privé pour organiser la disponibilité pour la formation et pour les missions opérationnelles. La formation est devenue pour le sapeur-pompier volontaire un droit que l'employeur peut reconnaître également au titre du financement de la formation professionnelle. En outre, le sapeur-pompier volontaire est protégé juridiquement par rapport à l'exercice du volontariat, mais aussi il perçoit désormais des vacances horaires, autant pour se former que pour partir en intervention. De plus, sous certaines conditions, le sapeur-pompier volontaire peut percevoir une allocation de vétérance pour service rendu lors de sa cessation d'activité.

Dès lors, quelques services départementaux d'incendie et de secours dont celui des Pyrénées-Atlantiques, une fois la publication de trois décrets effectuée, ont créé une structure interne afin de mettre en œuvre la loi et faciliter non seulement la pérennisation du volontariat, mais aussi dans le but d'avoir une démarche prospective pour l'avenir. De 1997 à 2007, durant dix années, la cellule départementale du développement et de la prospective du volontariat des Pyrénées-Atlantiques va créer, innover, des outils techniques dans un premier temps, puis mettre en œuvre une véritable ingénierie afin d'organiser avec les employeurs la disponibilité des sapeurs-pompiers volontaires. Dès les premiers mois, par rapport aux modalités d'organisation interne au service d'incendie et de secours, les axes de développement sont pris pour la formation professionnelle et la promotion des compétences exercées par les sapeurs-pompiers volontaires, qu'ils peuvent mettre au profit de leur institution.

En 2001, si un premier travail a permis entre autre que les employeurs soient prêts à utiliser les compétences de leur(s) salarié(s) sapeur(s)-pompier(s) volontaire(s), nous avons voulu vérifier si effectivement les compétences de sapeurs-pompiers volontaires sont utilisées par les employeurs. Mais il nous a paru également pertinent d'analyser quels types de relations se sont établis avec les employeurs et s'il existe bien des compétences transférables en tout ou partie. En fait, il s'agit d'évaluer le dispositif, l'ingénierie mise en œuvre sur dix années. Nous considérons que dix années de retour d'expérience nous permettent de retenir des critères objectivables pouvant être eux

aussi reproductibles par la suite pour d'autres services d'incendie et de secours. En outre, de quelle manière les relations qui sont supposées se développer avec les employeurs entraînent une autre vision du volontariat auprès de plusieurs acteurs concernés, mais également quels sont les effets du dispositif et quelles sont les orientations qui permettent d'améliorer celui-ci. De même, il nous faut se poser la question quant à la professionnalisation du volontariat et donc les limites de son exercice. Pour se faire, durant sept années, nous nous sommes inscrits dans un travail de recherche tout en développant un certain nombre d'outils et de concepts dans le cadre de la mission assurée au quotidien pour développer et pérenniser le volontariat.

Mais, le volontariat chez les sapeurs-pompiers en France ne représente qu'une facette des actions auxquelles les français participent en tant que « bénévole ou volontaire ». Pour les sapeurs-pompiers volontaires, l'on entend encore des personnes qui les qualifient de « bénévoles » alors qu'ils possèdent un statut à part entière.

Aussi, dans le cadre de notre travail de recherche développement qui porte précisément sur les sapeurs-pompiers volontaires, nous allons tout d'abord dans la première partie définir ce qui différencie le « volontariat » et le « bénévolat » en dehors du fait qu'il existe un statut juridique pour les volontaires. Définir ainsi le bénévolat et le volontariat est un postulat qui nous est nécessaire dans le cadre de notre travail de recherche développement afin, par la suite, d'aborder l'aspect juridique du statut du volontariat et donc les limites de ce statut au regard des sapeurs-pompiers volontaires. Lors du centenaire de la loi sur la liberté d'association en 2001, nous pouvons estimer qu'il y a environ 14,5 millions de bénévoles ou volontaires participant à des activités diverses et variées dans les domaines de la santé, de l'action sociale, le sport, le loisir, la culture, l'aide humanitaire et l'environnement et cela dans plus de 880 000 associations déclarées. Ainsi, nous allons à partir de leur origine étymologique commune observer si ce qui caractérise l'un et l'autre et notamment quelle démarche éthique et altruiste et quelles motivations amènent une personne à avoir une démarche solidaire. Nous pensons en premier lieu au besoin de « se réaliser » et cela pour des raisons très diverses telles que la générosité, le besoin d'être utile, l'ouverture sur les autres. Nous allons nous appuyer dans cette étude comparative sur les travaux menés par Michel Le Net et Jean Werquin, le centre national du volontariat (CNV), Dan Ferrand-Bechmann, Marcel Mauss entre autres. Ces différentes approches nous permettront aussi de regarder les domaines d'intervention de l'action volontaire.

Le bénévolat et le volontariat constituent une « dimension cachée mais importante de la société française car il articule l'individuel et le collectif ». Comme l'a déclaré Dan Ferrand-Bechmann dans ses travaux, ces aspects nous intéressent pour mettre en valeur aussi la sociologie du volontariat chez les sapeurs-pompiers. En effet, nous

pouvons aussi nous poser la question à savoir quels sont les individus, les citoyens hommes et femmes qui sont sapeurs-pompiers volontaires. Se poser cette question sous l'angle associatif représente un intérêt pour notre étude car nous pensons que beaucoup de points rassemblent autant le volontariat associatif que le volontariat chez les sapeurs-pompiers. En effet, autant dans le milieu associatif qu'au sein du service public d'incendie et de secours, être volontaire, c'est s'engager dans des activités d'intérêt général. Le bénévolat tout comme le volontariat permet à tout à chacun d'avoir une « double d'identité », tout d'abord de se voir soi-même autrement, mais aussi être vu autrement par les autres. Nous pouvons retrouver ici trois grandes raisons : les raisons altruistes, ce qui correspond à la solidarité, à la compassion pour ceux qui souffrent, l'intérêt personnel qui s'entend au sens large, l'occasion de rencontrer les gens, d'acquérir de nouvelles compétences, et l'obligation morale, on entend par cela le remboursement d'une dette à la société dont on serait le débiteur. L'intérêt personnel est le principal moteur de l'action bénévole et volontaire. Comme nous serons appelés par la suite de notre travail de recherche à nous interroger sur les limites du volontariat au regard du professionnalisme, nous observerons aussi le rôle parfois critiqué du bénévolat tout comme le volontariat dont on leur reproche leur inexpérience dans la gestion des associations qui est devenue de plus en plus technique, la rigidité des structures, la parcellisation des activités entre salariés et bénévoles, ou bien le fait que le bénévolat empêche de créer des emplois.

De même que les associations ont un rôle, une fonction sociale, l'on peut penser que pour ce qui concerne les sapeurs-pompiers volontaires, l'exercice de leurs activités au sein du service départemental d'incendie et de secours remplit aussi une fonction sociale importante. En outre, n'oublions pas que les sapeurs-pompiers volontaires participent aussi dans les centres d'incendie et de secours volontaires aux activités associatives dans leur « Amicale » ou au titre de l'Union départementale. Ainsi, les activités croisées au titre du volontariat chez les sapeurs-pompiers entre le cadre législatif et réglementaire opérationnel et fonctionnel au sein de l'établissement public et le cadre associatif renforcent l'implication des citoyens engagés à ce titre au niveau local mais aussi dans la société. De plus, dans notre société où de plus en plus nous courons après le temps, il sera pertinent d'aborder la gestion du temps pour le volontariat en sachant que la grande différence entre le volontariat associatif et le volontariat pour les sapeurs-pompiers c'est que le premier se déroule en dehors du temps de travail effectif et le second autant en dehors que pendant. En outre, la notion de don à toute son importance, puisque le don appelle semble-t-il le contre-don. Cela se manifeste-t-il et comment est-il présent aussi pour les sapeurs-pompiers volontaires, pour eux-mêmes tout comme pour leur entourage immédiat et plus particulièrement les employeurs. Si le bénévolat tout comme le volontariat associatif sont porteurs de valeurs, économique même non officielle, l'on estime que le travail

bénévole peut s'exprimer en valeur monétaire. En ce qui concerne le sapeur-pompier volontaire, celui-ci perçoit non pas un salaire, mais une indemnité que lui reconnaît la Nation pour son engagement pour les autres. De plus en plus désormais, le volontaire tout comme le bénévole dans le réseau associatif est amené à se former pour se professionnaliser, c'est-à-dire développer des compétences. Aussi, l'un des enjeux aujourd'hui est d'arriver à valoriser les compétences exercées par le biais de la validation des acquis de l'expérience. Ainsi, l'on a vu naître le « passeport bénévole » ; qu'en est-il de l'exercice de compétences et d'expériences issues du volontariat chez les sapeurs-pompiers. Depuis 2002, l'on a mis en place la validation des acquis de l'expérience qui permet à tout citoyen ayant exercé des activités durant au moins trois années dans le monde associatif de valoriser celles-ci pour obtenir tout ou partie d'un diplôme, d'un titre ou d'une certification professionnelle.

Le bénévole bien qu'étant un acteur impliqué, citoyen, ne bénéficie pas pour autant d'un statut juridique particulier, de manière à respecter le plein exercice de la liberté d'association. À contrario, le volontaire bénéficie d'un statut juridique ; il est donc un acteur impliqué et reconnu. Nous trouvons en France une diversité de forme de volontariat ayant chacun un statut particulier dont nous regarderons ce qui peut les rassembler. Il existe, outre le volontariat chez les sapeurs-pompiers, le volontariat pour le développement, le volontariat de solidarité international, le volontariat civil, le service volontaire européen et le volontariat associatif.

La « bonne volonté » est la caractéristique vivante des femmes et des hommes qui s'engagent ensemble dans des œuvres, des actions pour les autres. La lutte contre l'incendie, le secours et l'assistance aux personnes entre autres, représente l'image principale que nous avons des sapeurs-pompiers. Certains sapeurs-pompiers, bien qu'étant volontaires, exercent pleinement aux côtés des sapeurs-pompiers professionnels les mêmes activités. Afin de mieux cerner le volontariat chez les sapeurs-pompiers, nous allons plus précisément dans la deuxième partie, après un rappel historique nécessaire afin de comprendre la genèse de la création et de l'organisation des corps de sapeurs-pompiers jusqu'à nos jours, étudier les fondements juridiques du statut de sapeurs-pompiers volontaires.

Les corps de sapeurs-pompiers communaux, dans un premier temps, puis par la suite les corps de sapeurs-pompiers départementaux, relèvent du ministère de l'Intérieur. C'est dire qu'ils ont un caractère civil. À plusieurs reprises, nous avons parlé de sapeurs-pompiers professionnels et de sapeurs-pompiers volontaires. Les sapeurs-pompiers professionnels sont des fonctionnaires, communaux de 1850 à 1996, année de la loi n° 96-369 du 3 mai 1996 modifiée relative à l'organisation des services d'incendie et de secours, dite loi de « départementalisation ». Ainsi, même si quelques rares départements avaient déjà passé le cap et donc avaient bâti une organisation

départementale, sur le plan légal, c'est la loi de 1996 qui a obligé des services d'incendie et de secours à se départementaliser. Par voie de conséquence, les sapeurs-pompiers professionnels qui étaient communaux sont devenus fonctionnaires territoriaux. Pour ce qui concerne les sapeurs-pompiers volontaires ils ont été eux aussi intégrés au corps départemental de sapeurs-pompiers, tout au moins pour les communes qui l'ont voulu.

La même année, en 1996, une loi historique est votée par le parlement et la loi n°96-370 du 3 mai 1996, modifiée, relative au développement du volontariat dans les corps de sapeurs-pompiers est née. Cette loi issue du mouvement de contestation de décembre 1990 où, à Paris, 50 000 sapeurs-pompiers volontaires venus de toute la France manifestent pour avoir un véritable statut, que l'on reconnaisse leur place aux côtés des sapeurs-pompiers professionnels pour accomplir les mêmes missions. De plus, il leur sera reconnu officiellement le droit à indemnisation au titre de leur engagement citoyen par la Nation pour tous ainsi que l'allocation de vétérance lors de la cessation d'activité. L'impact de la loi et de tout l'arsenal réglementaire qui lui est associé ne pourra se traduire concrètement pour avoir des effets sur la crise du volontariat qui a pris de l'ampleur que par la prise de conscience et l'implication des services départementaux d'incendie et de secours sur le terrain. L'article 1^{er} de la loi n°96-370 stipule que « les sapeurs-pompiers volontaires participent aux missions de sécurité civile de toute nature qui sont confiées sur l'ensemble du territoire aux services d'incendie et de secours ». Au-delà de la reconnaissance et de la place des sapeurs-pompiers volontaires pour accomplir les missions de service public d'incendie et de secours, la protection sociale a également progressé à partir de 1991. Il faut dire que depuis 1953 les choses avaient peu évolué et que le cadre des « caisses de secours et de retraites » était de plus en plus complexe avec un cadre juridique qui n'était plus adapté. La véritable protection sociale du sapeur-pompier volontaire a vu le jour avec la publication de la loi n°91-1389 du 31 décembre 1991 modifiée relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenue ou de maladie contractée en service, renforcée par la loi n°2004-811 du 13 août 2004 de modernisation de sécurité civile.

Nous allons étudier et faire l'analyse juridique de loi n°96-370 du 3 mai 1996 modifiée relative au développement du volontariat dans les corps de sapeurs-pompiers afin de mieux percevoir les effets, les changements, les améliorations possibles pour la disponibilité des sapeurs-pompiers volontaires. Outre les sapeurs-pompiers volontaires, la loi reconnaît aussi des droits aux employeurs. Dans le cadre de notre recherche développement, ce point pose en fait les bases juridiques des relations entre le service départemental d'incendie et de secours et les employeurs quel que soit leur statut. Ce premier dispositif juridique sera complété par différentes circulaires et par le plan d'action en faveur du volontariat signé par divers représentants des

employeurs, autant publics que privés, en octobre 2006 lors du 113^{ème} Congrès national des sapeurs-pompiers de France à Pau. Mais, voter une loi, publier différents textes réglementaires est une chose, les mettre en application en est une autre.

De plus, afin d'approfondir notre étude sociologique sur les sapeurs-pompiers volontaires, il nous paraît intéressant d'avoir un regard croisé entre la société française et les sapeurs-pompiers volontaires. Nous n'omettons pas que tout le dispositif législatif et réglementaire pour les sapeurs-pompiers volontaires est dû au retour de terrain, des sapeurs-pompiers volontaires eux-mêmes et de la crise du volontariat qui s'est faite jour dans les années quatre vingt.

En 2006, les statistiques de la Direction de la Défense et de la Sécurité Civiles font apparaître 252 328 sapeurs-pompiers dont 191 337 sapeurs-pompiers volontaires pour une population française de plus de 63 millions d'habitants qui demeure en état de veille permanente dans un pays parmi les plus avancés technologiquement, dont le territoire est exposé à tous les risques naturels ou industriels majeurs de notre époque. Les sapeurs-pompiers volontaires sont des citoyens ordinaires, hommes et femmes, issus de toutes les couches sociales, de tous les milieux. Ils constituent un exceptionnel rassemblement populaire unique en France que l'on retrouve aussi dans quelques pays européens.

Pour ce qui concerne l'étude sociologique et typologique nous allons nous appuyer sur des travaux par le ministère de l'Intérieur (1995, 2003, 2006), ainsi que sur le rapport de la mission confiée par Mr Nicolas Sarkozy (ministre de l'Intérieur, de la sécurité intérieure et des libertés locales) à Mr Jean-Paul Fournier (maire de Nîmes, conseiller général du Gard) « sapeurs-pompiers, état des lieux et réflexion prospective sur l'avenir du volontariat » en mars 2003. Il nous faut noter que, quel que soit les enquêtes réalisées ou les rapports, il a toujours été difficile de connaître le métier ou l'emploi exercé par les sapeurs-pompiers volontaires qui ont encore pour crainte pour certains que leur employeur vienne à découvrir que leur salarié ou leur agent public est volontaire.

L'évolution statutaire connue depuis la publication de la loi était nécessaire car cela est le passage obligé pour un réel besoin de reconnaissance. À la différence du bénévolat, il existe bien un statut à part entière pour le sapeur-pompier volontaire. Le statut de sapeur-pompier volontaire est le plus ancien, puisque les onze dispositifs autonomes existants à ce jour ont été créés à partir de 1997. De manière à étayer nos propos, nous avons effectué un regard sur les sapeurs-pompiers en Europe et dans certains pays du monde.

L'objet de notre travail de recherche développement porte notamment sur le concept de transfert de compétences. Mais parler de transfert de compétences, sans avant

toute chose définir la notion de compétences, ne nous permettrait pas de vérifier nos hypothèses également sur le fondement des relations établies entre les employeurs et le service départemental d'incendie et de secours. Après un bref rappel historique sur la notion de transférabilité des compétences développées dans les années soixante-dix au Canada, nous aborderons plusieurs définitions de « la » compétence et « des » compétences au travers de différents auteurs. Parmi eux, citons Guy Le Boterf, Philippe Zarifian et Richard Wittorski. Le travail sur la sémantique des compétences tout comme l'essai sur ses contours en nous appuyant aussi sur les travaux de Claude Levy-Leboyer, Edgard Morin, Nadine Jolis et Sandra Bellier, nous permettront par la suite de construire notre modèle en prenant en compte les critères qui nous paraissent pertinents. La difficulté résulte par le fait que les compétences sont toujours définies en termes d'action. Il s'agit d'un corps vivant, une interaction de système. Travailler sur le transfert de compétences nous amène à non seulement construire notre propre modèle de compétence mais aussi de l'expérimenter sur le terrain. La notion de compétences est abordée depuis peu de temps de la fonction publique territoriale, mais uniquement pour les métiers et les filières où se trouve du personnel ayant un statut de fonctionnaire. Cela veut dire que sont exclus tous les métiers ou emplois relevant de personnels contractuels. Nous avons vu que les sapeurs-pompiers volontaires ne sont pas des fonctionnaires territoriaux, mais des agents publics contractuels.

Aborder les compétences sous l'angle des sapeurs-pompiers volontaires et de leur engagement citoyen au sein de l'établissement public d'incendie et de secours des Pyrénées-Atlantiques nous amène également à considérer l'exercice de celles-ci. En effet, l'ensemble des auteurs à partir desquels nous avons trouvé une démarche adaptée à notre contexte nous oblige à nous interroger sur le parcours de formation et donc par voie de conséquence sur les besoins du service. Mais, au-delà des compétences par elles-mêmes, qui pour la plupart du temps sont abordées avec une approche ciblée sur l'exercice de techniques spécifiques et génériques, nous avons voulu aborder les compétences sous une approche nouvelle tout au moins dans le contexte du service public d'incendie et de secours, c'est-à-dire sous la focale de la construction de l'image de soi. Comment parler de construction de compétences, puis de transfert possible si l'on ne prend pas en compte, en plus du contexte professionnel, des moyens qui y sont associés, des capacités mobilisées, « l'Homme » qui en est l'acteur et le porteur légitime. La construction des compétences mais aussi le transfert possible ne peuvent se faire que si l'individu tient la place centrale. La réalisation de soi dans l'accomplissement des activités de sapeurs-pompiers volontaires ne prend tout son sens que lors de l'engagement opérationnel, mais cela pourra être facilité si l'on intègre dans le cursus de formation et que celui-ci devient professionnalisant. L'enjeu est majeur dans une structure spécifique comme un

service d'incendie et de secours où les compétences collectives ont également toute leur place comme les compétences individuelles. Là aussi, cela nécessite une construction de parcours pédagogique adapté car les compétences collectives ne sont pas une simple addition des personnels avec leurs compétences individuelles. Les compétences collectives dans le milieu sapeur-pompier sont parties intégrantes de la « culture sapeur-pompier » et doivent être prise en compte dans le management organisationnel tout comme dans les parcours de formation. L'esprit de corps, le rassemblement au travers de valeurs communes en font la force qui permet dans des situations difficiles auxquelles les sapeurs-pompiers sont confrontés de rester soudé et de faire face afin d'accomplir les missions. Pour les sapeurs-pompiers volontaires, tout comme d'ailleurs à un moment donné pour les sapeurs-pompiers professionnels, tout repose sur la construction de parcours de formation qui vise, en incorporant les contraintes de disponibilité, à bâtir un contenu dans le respect des objectifs de formation réglementaires tout en l'adaptant au matériel mis en dotation dans le centre d'affectation du sapeur-pompier volontaire pour intervenir de manière efficace et efficiente en fonction des risques à couvrir qui sont révélés par le schéma départemental d'analyse et de couverture des risques. La difficulté résulte dans la mise en œuvre car, outre un tronc commun identique pour l'ensemble des sapeurs-pompiers volontaires, il faut ensuite intégrer la spécificité locale, en sachant que celle-ci est le plus possible limitée.

La complémentarité des compétences au sein du collectif que forme le « Corps départemental des sapeurs-pompiers » constitue un capital organisationnel stratégique au niveau des ressources humaines opérationnelles. Au vu de nos travaux, nous constatons que le service départemental d'incendie et de secours des Pyrénées-Atlantiques est une organisation à la fois apprenante et qualifiante. Comme nous l'avons déjà souligné, les compétences comportementales constituent un des éléments à prendre en compte dans la mise en œuvre des capacités opératoires développées en situation. Pour autant, nous avons déterminé en appui des points de vue de Guy Le Boterf et de Philippe Zarifian notamment, que ce qui doit nous interroger concerne le rapport à l'action, c'est-à-dire la capacité d'analyse de la situation à traiter. Il nous paraît difficile d'approfondir l'approche comportementale même si bien sûr celle-ci doit être prise en compte dans le parcours de formation car les savoir-faire comportementaux possèdent leur propre réalité.

Les points développés précédemment vont nous permettre de cheminer et de construire notre représentation des compétences des sapeurs-pompiers volontaires afin de pouvoir plus précisément aborder l'approche générique conceptuelle de la réflexivité et de la transférabilité de celles-ci dans l'environnement professionnel quotidien du salarié sapeur-pompier volontaire. Si l'on se réfère à l'ensemble des travaux déjà produit, il est difficile de parler de transfert direct de compétences, tant

elles sont dépendantes dans leur expression du contexte, de la situation, mais aussi des moyens à disposition pour répondre à une sollicitation. Cependant, au regard des témoignages, du retour du terrain, des employeurs expliquent, rapportent des faits qui démontrent qu'il existe bien des compétences techniques qui nous semblent spécifiques dans notre contexte particulier et qui pour autant sont mises en œuvre dans un autre contexte en ne disposant pas forcément des mêmes moyens. Nous pouvons citer le secours à personnes, lorsqu'un sapeur-pompier volontaire en tant que salarié ou agent public se porte au secours de son collègue qui a eu un accident du travail ou un malaise. Certes, il ne va peut-être pas disposer de matériel pour intervenir, quoique cela est possible à partir du moment où ses compétences qui lui sont singulières sont identifiées au sein de l'institution qui l'emploie. Il en est de même pour la lutte immédiate contre un départ de feu avec les moyens légers de l'entreprise tels qu'extincteurs, robinet d'incendie armé entre autres. Ces compétences tout en étant spécifiques au milieu sapeur-pompier deviennent génériques et transférables dans un autre milieu. Notre étude visera à mettre à jour si nous pouvons élargir ce champ de compétences transférables en tout ou partie.

L'un des éléments qui devient un attracteur facilitant le transfert de compétences est, selon notre réflexion et le retour de terrain les interactions sociales, c'est-à-dire l'acceptation, le regard des autres pour ce que je peux apporter auprès de mes collègues de travail, au sein de mon entreprise, de ma collectivité d'emploi. La perception de ce que je suis par les autres, mais aussi par mon propre regard sur moi-même, favorise l'expression des compétences singulières sous cet angle. Ainsi identifiée, la représentation sociale du salarié sapeur-pompier volontaire se trouve aussi développée et nous trouvons l'expression d'une double appartenance à un corps social.

La construction des compétences en milieu professionnel est facilitée dès lors que la structure effectue une analyse des besoins en formation qui soit la plus fine possible. Au sein de l'établissement public, l'analyse des besoins en formation tient compte pour les sapeurs-pompiers, autant professionnels que volontaires, du schéma départemental d'analyse et de couverture des risques ; cela concerne la partie opérationnelle et donc de l'affectation en unité opérationnelle, ainsi que la gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences qui intègre le déroulement de carrière de l'ensemble du personnel tout statut confondu. Il s'agit donc de construire un parcours de formation professionnel qui croise ces deux éléments pour chaque personne. Pour les sapeurs-pompiers volontaires qui sont plus précisément concernés par notre travail de recherche, le service départemental d'incendie et de secours a du concevoir une stratégie pédagogique et une didactique professionnelle au profit de l'acquisition et du développement des compétences. L'enjeu majeur consiste à répondre au besoin tout en intégrant la problématique de la

disponibilité des sapeurs-pompiers volontaires et donc l'organisation de celle-ci avec les employeurs. La mise en œuvre de parcours modulaire partie intégrante de l'ingénierie andragogique, permet une programmation annuelle des actions de formation et facilite l'inscription au plan de formation de l'entreprise des formations que sont appelés à suivre les sapeurs-pompiers volontaires.

Mais parler de transfert de compétences, c'est aussi parler d'évaluer les compétences. L'acte d'évaluation doit prendre du sens ici tout particulièrement par rapport à la valorisation du volontariat auprès des employeurs. Il s'agit en effet de vérifier si l'on peut inverser la tendance qui fait que par rapport au développement du volontariat celui-ci ne soit plus vécu comme une contrainte lourde, voire un frein majeur à l'exercice du volontariat, mais bien au contraire comme un atout, une plus value, une plus valeur. Pour cela, dans le cadre de notre travail de recherche, nous avons pris en compte sous l'angle systémique la construction et le développement des compétences en intégrant la double perception de celles-ci en interne et en externe. La modélisation des systèmes de formation du service départemental d'incendie et de secours et de l'entreprise sous forme générique nous a servi d'outil d'analyse de la disponibilité pour la formation des sapeurs-pompiers volontaires.

Au-delà du transfert en tout ou partie des compétences que le sapeur-pompier volontaire peut apporter à son employeur, son environnement professionnel, nous allons également aborder les effets d'une relation partenariale avec les employeurs. Depuis maintenant dix ans (1997-2007), le service départemental d'incendie et de secours des Pyrénées-Atlantiques est riche en expérience dans le développement des relations sociales avec les employeurs grâce notamment à la mise en valeur de l'acte conventionnel qui permet à chacune des parties de s'engager clairement dans une relation partenariale. Le principe majeur développé ici est d'établir un rapport « gagnant-gagnant » qui de notre point de vue permet de construire de nouveaux liens sociaux. En fait, après avoir étudié les effets du dispositif de mise en œuvre du mécénat en nature, une nouvelle voie par extension peut permettre d'ouvrir de nouveaux axes de partenariat, mais surtout de favoriser l'exercice du volontariat chez les sapeurs-pompiers et de valoriser d'une autre manière celui-ci en l'incluant dans le mécénat d'entreprise. Le mécénat d'entreprise s'inscrit pleinement dans les axes novateurs liés au développement durable et à la responsabilité sociale de l'entreprise. Lorsqu'une entreprise notamment s'implique aux côtés du service départemental d'incendie et de secours pour développer et pérenniser le volontariat, celle-ci contribue au maintien du service public d'incendie et de secours de proximité ce qui fait partie de l'aménagement du territoire. Par extension, il peut être envisagé d'étendre le dispositif auprès des sapeurs-pompiers volontaires qui exercent une activité non salariée puisque étant eux-mêmes contributeur au maintien du service public d'incendie et de secours de proximité en ayant une activité sédentaire en milieu rural ou périurbain.

Au fil des années, nous constatons après dix ans d'expérience dans le développement et la prospective du volontariat que développer le volontariat par le transfert de compétences apporte une valeur ajoutée au capital humain de l'entreprise et que c'est aussi conduire un management fait de contradictions. Depuis 2001, des entreprises qui emploient des sapeurs-pompiers volontaires utilisent non seulement les compétences que les salariés sapeurs-pompiers volontaires peuvent mettre à profit de l'entreprise, mais elles deviennent « demandeuses » de formations spécifiques. Ainsi, nous allons observer le renforcement des relations partenariales qui malgré tout demeurent fragile en raison du contexte économique et social auquel sont soumises les entreprises aujourd'hui.

PREMIÈRE PARTIE

LE VOLONTARIAT : UNE NOTION À DÉFINIR

INTRODUCTION DE LA PREMIÈRE PARTIE

En France, le volontariat chez les sapeurs-pompiers ne représente qu'une facette des actions auxquelles les français participent en tant que « bénévole ou volontaire ». Aussi, il nous semble judicieux d'étudier ce que représente le bénévolat, le volontariat, de distinguer les deux termes, de découvrir le rôle des volontaires, ce qu'est le champ du volontariat, ses formes, s'il existe un rapport avec l'économie, les liens avec d'autres partenaires institutionnels pour tenter de mieux cerner les contours du volontariat chez les sapeurs-pompiers.

Bien qu'il n'existe pas beaucoup d'ouvrages et de statistiques sur le bénévolat en France, en 2001, lors du centième anniversaire des associations en France, l'on a estimé à près de 14,5 millions de bénévoles ou volontaires participant à des activités diverses et variées dans les domaines de la santé, les services sociaux, les sports, les loisirs, la culture, l'aide humanitaire et l'environnement et cela dans 880 000 associations déclarées¹. Il ne s'agit là que des principaux secteurs de prédilection de l'engagement volontaire des français.

La question que l'on se pose est de savoir ou plus précisément de découvrir pourquoi les français s'investissent dans le domaine associatif et quelles sont leurs motivations, pourquoi dans tel domaine ou plutôt dans tel autre.

La répétition de l'enquête du Laboratoire d'Économie Sociale², à trois années d'intervalles sur une période de six ans, permet de constater une évolution constante du nombre de bénévoles. À l'inverse du nombre de donateurs qui a régressé en 1996 (suite aux révélations des détournements de fonds dans des associations à vocation humanitaire et de recherche médicale), le nombre des bénévoles ne cesse d'augmenter :

- 1990 : 7,9 millions (19,0%)
- 1993 : 9 millions (20,8%)
- 1996 : 10,4 millions (23,4%)

Les pourcentages se rapportent au nombre d'habitants en France aux périodes considérées.

L'INSEE constate une forte progression du niveau d'investissement individuel en 1996/1983. D'après son étude³, parmi les 20 millions d'adhérents de plus de 14 ans, 46% participent activement aux activités de leurs associations y compris jusqu'à exercer des responsabilités.

¹ CREDOC. 8 français sur 10 concernés par la vie associative. Consommation et modes de vie, n°133, 20/02/99.

² Laboratoire d'Économie Sociale de la Sorbonne. E. Archambault, J. Boumendil. "Les dons et le bénévolat en France". Enquêtes 1990-1993-1996, Fondation de France.

³ Cremer, INSEE Premières. "Le milieu associatif de 1983 à 1996, plus ouvert et tourné vers l'intérêt individuel", n°542, septembre 1997.

Si, parfois dans le monde associatif, nous avons l'impression de crise du bénévolat, celle-ci provient peut-être de l'inadaptation du monde associatif ancien qui a du mal à attirer de nouveaux bénévoles qui affluent vers des associations nouvelles. Ainsi, le nombre de bénévoles augmente en même temps que le nombre d'associations nouvelles.

Au cours de notre étude, nous pourrions nous rendre compte qu'il n'existe pas de véritable statut des bénévoles exerçant au sein des associations régies par la loi du 1^{er} juillet 1901, mais que le récent dispositif de validation des acquis de l'expérience prévu par la loi du 17 janvier 2002 (loi de modernisation sociale) permet de prendre en compte l'exercice d'une activité bénévole durant au moins trois ans afin d'obtenir tout ou partie d'un diplôme, titre ou certificat professionnel inscrit au « Répertoire national des certifications professionnelles ».

Ces mesures incitatives sur l'engagement citoyen au titre d'une activité bénévole, permettront-elles une véritable reconnaissance du bénévolat et du volontariat. Étant encore à la genèse du dispositif, il nous faudra attendre quelques années (au moins cinq ans) pour avoir un retour d'expérience permettant une étude approfondie. Nous verrons au cours de notre étude que le volontariat quant à lui bénéficie d'un statut lui conférant de droit un positionnement en tant que « acteur engagé, reconnu et participant à la citoyenneté nationale ». Un statut existe pour le volontariat qui a beaucoup évolué depuis dix ans. Il est devenu un enjeu essentiel pour la sécurité civile (sapeurs-pompiers volontaires), une composante incontournable de la solidarité internationale (volontaires de la coopération internationale) et devrait connaître une renaissance avec la réforme du service national et les nouvelles formes de volontariat civil.

Parmi les trois formes de volontariat existantes à ce jour en France, nous verrons notamment dans la troisième partie que le volontariat chez les sapeurs-pompiers constitue un système ouvert impliquant de fait tout un ensemble d'acteurs en interaction ce qui représente, dès lors, un positionnement majeur du volontariat au sein de la sécurité civile et la mise en valeur des principaux acteurs, les sapeurs-pompiers volontaires eux-mêmes.

Mais, cette démarche d'ouverture, d'identification et de reconnaissance de ce que des femmes et des hommes apportent à la Nation par leur engagement citoyen, ne peut être réalisé que par une reconnaissance effective au quotidien d'acteurs impliqués indirectement : les entreprises privées et publiques, les collectivités territoriales ou encore de l'État.

CHAPITRE I

VOLONTARIAT, BÉNÉVOLAT : QUEL CHAMP D'APPLICATION ?

Avant de découvrir ensemble le champ d'application du bénévolat et/ou du volontariat, il nous semble indispensable de définir plus précisément ces vocables, ce qui devrait nous permettre de mieux appréhender les domaines du volontariat qui se rapportent à notre travail de recherche.

1. VOLONTARIAT, BÉNÉVOLAT : DEUX NOTIONS À DÉFINIR

La question que nous devons nous poser ici est de savoir si nous devons parler de volontariat ou de bénévolat. Ces deux notions sont généralement employées indifféremment dès lors qu'il s'agit de qualifier « une activité libre et non rémunérée ». Ces deux notions reposent sur les mêmes fondements théoriques : altruisme et éthique qui sont les moteurs de l'engagement bénévole ou volontaire.

Tout d'abord, il apparaît que les deux termes sont employés indifféremment dès lors que l'on aborde le monde associatif, car il s'agit là du niveau d'émergence le plus visible de l'action bénévole et volontaire. Ainsi, ces deux vocables sont sans contexte polysémiques.

Ces deux termes polysémiques ont donc pour points communs la liberté de choix, l'absence de contrepartie financière, l'engagement auprès d'un cercle différent des cercles amicaux ou familiaux.

Le volontariat existe dans un cadre organisé. On pense d'abord à l'association comme nous l'avons déjà évoqué. Pourtant, les volontaires interviennent également dans le cadre des mutuelles, des coopératives, des fondations, c'est-à-dire les autres domaines de l'économie sociale. Cependant, l'on peut distinguer plusieurs types d'engagement volontaire en fonction du domaine d'activité des associations. En fait, bien souvent, les typologies varient selon les sources de références.

Mais, avant de rentrer plus en détail dans les typologies, essayons de définir plus précisément les termes bénévole et volontaire d'autant plus que la dernière enquête de l'INSEE (Paris, 2003) fait apparaître que l'on a recensé 12,5 millions de bénévoles en France ; les volontaires sont plusieurs centaines de milliers si l'on inclut les sapeurs-pompiers volontaires (plus de 200 000), les volontaires de solidarité internationale (plusieurs milliers) et les volontaires civils (plusieurs milliers) prévus par le dispositif qui a remplacé depuis 2002 le service militaire (il concerne tous les jeunes, filles et garçons, entre 18 et 28 ans).

1.1. Volontaire ou bénévole ?

Bénévole vient du latin *benevolus* « qui veut bien » et volontaire de *voluntarius* « qui veut », qui a la volonté « *voluntas* ». Les deux mots ont la même origine étymologique, le verbe *volo* qui signifie « vouloir », « je veux ». Bénévole est plus restrictif, il insiste sur la bonne volonté tandis que volontaire ne restreint pas le champ sémantique (volonté bonne ou mauvaise) avec une finalité qui n'est pas forcément tournée vers le bien d'autrui.

L'évolution sémantique des deux mots a peu gommé leurs différences. Depuis le XX^{ème} siècle est bénévole ou volontaire « celui qui propose ses services de manière désintéressée ». Comment expliquer une spécialisation d'emploi qui tend à en faire de quasi-synonymes ?

Bénévole était initialement le doublet de bienveillant et désignait « quiconque est animé de dispositions favorables, est plein de bonté ». Volontaire offrait un champ sémantique plus large. Il signifie « tout ce qui est en notre pouvoir de faire ou non », d'où « arbitraire » (emploi neutre), « impertinent, effronté » (emploi péjoratif) ou « dévoué, généreux » (emploi positif).

Le sémantisme de ces mots s'est rapproché par deux voies différentes, le domaine religieux pour bénévole (en droit ecclésiastique, l'acte bénévole est l'accueil d'un religieux d'un autre ordre monacal) et le domaine militaire pour volontaire (le volontaire est le guerrier qui s'offre aux dangers par amour du risque ou qui offre ses services par amour du métier). Si les deux termes sont synonymes, le mot bénévole s'applique aux actes de bonne volonté plutôt ponctuels (exemple : bénévoles nettoyant les plages souillées par une marée noire). L'idée de liberté prime, d'où une image contractée du bénévole « dilettante ». Tandis que le mot volontaire implique une démarche plus longue, parfois périlleuse (volontaires engagés dans des actions humanitaires). L'idée de mission à accomplir est prédominante ; le volontaire est considéré comme plus « professionnel ». Nous reviendrons sur ces aspects par la suite au cours de notre travail de recherche qui concerne plus précisément les sapeurs-pompiers volontaires.

Selon la définition du dictionnaire, un volontaire est une « personne bénévole qui offre ses services par simple dévouement »⁴. Un bénévole est une « personne qui fait quelque chose sans obligation et gratuitement ». La notion de la « non » rémunération prend ici toute sa dimension par rapport à ce que l'on définit et ce que l'on attend du volontaire.

⁴ Dictionnaire de la langue française. Le Nouveau Petit Robert, A. Rey et J. Rey-Debore, Paris, 1993.

Ainsi, le terme de volontaire insiste sur l'acte de volonté « qui n'est pas l'effet d'une contrainte, qui n'est pas forcé ». Celui de bénévole met davantage l'accent sur le désintéressement, la gratuité de l'action, de l'engagement pour une cause.

C'est pourquoi l'on parle d'engagement volontaire mais pas de travail bénévole. Nous voyons que ces deux notions possèdent un dénominateur commun le « don de soi » qui peut s'accompagner d'un don d'argent. Notre étude ne prendra pas en compte « l'acte » volontaire des dons d'argent ou en nature effectués à l'occasion de campagnes particulières (Téléthon, pièces jaunes,...).

Il peut arriver que l'on distingue le bénévole du volontaire en fonction de la durée de l'engagement. Ainsi, certaines associations, comme par exemple le Centre d'information sur le volontariat civil (CIVI), recrutent pour des missions à l'étranger des jeunes quelle que soit leur qualification, pour une durée de 6 à 24 mois renouvelable une fois dans cette limite.

Nous trouvons également le « volontaire dans le cadre des actions humanitaires expatrié de longue durée qui s'engage de son plein gré à mettre ses compétences et ses capacités physiques à la disposition d'une cause d'intérêt général sans en tirer un salaire »⁵.

En France, le volontaire bénéficie d'un statut reconnu par les pouvoirs publics (nous verrons par la suite le cadre légal et réglementaire) et d'indemnités de subsistance, mais pas d'une réelle rémunération. C'est le cas pour les volontaires engagés dans une action de développement dans un pays du Tiers monde. Le bénévole, lui, engagé bien souvent dans des missions plus courtes ne perçoit pas d'indemnité, n'a pas de statut officiel (ce que regrettent beaucoup de dirigeants d'association), mais surtout son intervention se situe en dehors du temps de travail (temps libre disponible par la réduction du temps de travail, congés exceptionnels, vacances, retraite).

De plus, la distinction entre volontaire et bénévole est plus apparente dans les associations tournées vers l'aide au Tiers monde. Elle vise surtout à justifier la couverture sociale des volontaires⁶. Le Comité de coordination pour le service des volontaires internationaux a clairement distingué le service volontaire et les autres formes d'activités sociales (bénévolat, charité).

Nous pouvons noter également que la « Déclaration universelle sur le volontariat » du Centre National du Volontariat, élaborée suite au Congrès Mondial de Washington de 1988 et validée au Congrès Mondial à Paris en 1990⁷, prend en compte dans les

⁵ Philippe Jost et Françoise Perriot, le guide des actions humanitaires, hors collection, Presses de la Cité, Paris, 1993.

⁶ Michel Le Net et Jean Werquin, "Le volontariat - Aspects sociaux économiques et politiques en France et dans le monde", Notes et études documentaires n°4780, la documentation française, Paris, 1995.

⁷ Déclaration Universelle sur le Volontariat, actes de la conférence LIVE 90, Paris, 1990.

principes fondamentaux du volontariat (point 3) ce que doivent mettre en œuvre les associations ayant en charge les bénévoles et les volontaires.

La charte du volontariat (*Annexe 1*)⁸ emploie le terme bénévole lorsqu'il s'agit de la personne physique.

Le Conseil économique et social français a choisi la notion de bénévolat alors que le terme « volontariat » est employé dans les pays anglo-saxons « *voluntary sector, volunteering* » qui intègrent les deux notions de bénévolat et de volontariat. Selon celui-ci, le bénévole est « celui qui s'engage librement pour mener une action non salariée en direction d'autrui, en dehors de son temps professionnel et familial ». Le rapport du Conseil économique et social retient donc une acception large des bénévoles. Ainsi, il y intègre les élus des conseils municipaux, les militants des partis politiques et le syndicat en plus des classiques bénévoles des mutuelles, des coopératives et des associations. Le bénévolat correspond à une « participation volontaire et active du citoyen devant le constat d'un besoin ». Ce n'est pas un travail salarié ni une activité rémunérée. La non rémunération, la gratuité de l'acte bénévole ne l'isole pourtant pas de la sphère économique. Face à un besoin, une difficulté, les bénévoles répondent par un service pour la collectivité qui ne se traduit pas en flux financiers mais à une incidence économique. Le « travail bénévole » a un poids quantitatif et qualitatif dans la société moderne. On peut le quantifier en valorisant les heures de travail bénévole. L'absence de bénévoles priverait de nombreux services sociaux, sanitaires, mais aussi culturels, sportifs... d'une main-d'œuvre essentielle pour répondre aux attentes d'un public fragile.

La notion de bénévolat et sa distinction avec le volontariat sont donc éminemment françaises. En s'attachant à l'étymologie des deux termes, on s'aperçoit qu'il existe aussi entre eux une différence de fond. Ainsi, « bénévole » a un sens plus religieux tandis que « volontaire » avait, dès l'origine, une acception plus militaire.

1.2. Ce qui caractérise les volontaires et les bénévoles

Selon le Centre d'études et d'information sur le volontariat⁹, le « bénévole ou volontaire est celui qui s'engage (notion d'engagement) de son plein gré (notion de liberté) et de manière désintéressée (notion d'acte sans but lucratif) dans une action organisée (notion d'appartenance à un groupe, à une structure) au service de la communauté (notion d'intérêt commun) ».

Cette définition ne tient pas compte de l'engagement « volontaire » d'une personne à titre individuel et spontané. Ce type d'engagement correspond plus précisément à des actions d'entraide, de solidarité. Lors des inondations, par exemple, les habitants de

⁸ Charte du Volontaire, Centre du Volontaire de Paris (*Annexe 1 : déclaration universelle sur le volontariat*).

⁹ Centre d'études et d'information sur le volontariat créé en 1974, Michel Le Net et Jean Werquin, "Le Volontariat".

petits bourgs, d'une même rue, d'un quartier d'Abbeville dans la Somme se sont organisés durant plusieurs semaines pour faire face aux problèmes quotidiens. Lorsque les eaux se sont retirées, plusieurs centaines de citoyens de différentes régions sont venus apporter spontanément leur aide pour nettoyer les habitations.

Une résolution du Parlement européen (adoptée le 16 décembre 1983) a, pour sa part, retenu cinq caractéristiques du travail volontaire. C'est un travail qui n'est pas obligatoire, qui est socialement utile (amélioration de la qualité de vie, éducation, environnement, coopération), qui n'est pas payé (pour prévenir le travail au noir), qui ne doit pas remplacer mais compléter les structures traditionnelles d'emploi, et pour lequel une infrastructure devrait être créée pour permettre aux volontaires de mener à bien leurs activités.

Pour le Centre National du Volontariat¹⁰, « les bénévoles jouent un rôle indispensable, révèlent sans cesse de nouveaux besoins : sans bénévoles, nombre d'actions solidaires, nombre d'associations ne pourraient pas survivre, encore moins créer des emplois salariés ». Être bénévole aujourd'hui, c'est participer activement au progrès social, culturel, économique.

Au-delà de l'engagement social, utile, il convient de regarder plus exactement les motivations qui poussent le plus souvent des personnes à devenir bénévole.

1.3. Les motivations des bénévoles, des volontaires

Nous pourrions dire que toutes les raisons que l'on puisse trouver sont bonnes pour participer à une activité, à être solidaire. Néanmoins, sans vouloir être exhaustif nous pouvons retenir les points suivants :

- prendre une vraie place dans la collectivité ;
- acquérir des connaissances ;
- étoffer un CV de débutant ;
- agir sur son environnement ;
- occuper du temps libre ;
- se passionner pour une activité précise (sport, loisirs,...) ;
- s'ouvrir sur les autres ;
- s'engager auprès de ceux qui souffrent ;
- mettre en valeur ses compétences ;
- conserver une activité et un statut à la retraite ;
- exploiter un savoir professionnel ;
-

¹⁰ Centre national du volontariat (CNV) - 127 rue Falguière, 75015 Paris.

Ce besoin de se mettre à disposition des autres pour une cause partagée correspond à ce besoin de « se réaliser » qu'a mis en lumière Abraham Maslow et cela pour des raisons très diverses : générosité, besoin d'être utile, ouverture sur les autres, intérêt pour une activité.

Les missions confiées à celui qui s'engage pour les autres correspondent à ses goûts et ses compétences. Dès lors que ces aptitudes répondent à des besoins précis dans un cadre adapté, tout le monde peut se rendre utile dans une activité qui l'intéresse, au rythme de son choix.

S'engager activement comme bénévole ou volontaire, c'est jouer un rôle indispensable qui révèle souvent de nouveaux besoins : sans bénévoles, nombre d'actions solidaires, nombre d'associations ne pourraient pas survivre, encore moins créer des emplois salariés. Ainsi, au travers des différentes études effectuées sur le sujet par l'INSEE, le CREDOC et le Laboratoire d'Économie Sociale de la Sorbonne, il apparaît clairement qu'être bénévole ou volontaire c'est participer activement au progrès social, culturel, économique.

1.4. Bénévolat et volontariat, une démarche éthique et altruiste

L'éthique qui sous-tend l'engagement bénévole peut s'appréhender à un niveau individuel comme l'a fait François-Régis Mahieu¹¹ dans ses analyses des fondements anthropologiques de l'éthique économique. Que « devient la théorie économique si, par hypothèse, les individus sont munis de morale ? ». Dans une économie publique où la « personne effectue son calcul non seulement en fonction des biens mais aussi en fonction des autres » comment observer de manière positive les « comportements économiques altruistes sous contrainte morale des personnes ? » Aucun jugement de valeur n'est porté sur l'organisation sociale qui en découle, qui est capable du meilleur comme du pire. Une éthique économique de la personne pose comme préalable la question « qu'est-ce que l'homme ? ».

La personne est une notion qui peut prendre des valeurs positive ou négative ; ses apparences, le « masque » composent sa personnalité. En psychanalyse, l'homme est soumis à des tensions internes entre son « égoïsme fondamental » et son « sur moi » lié à la fois au social et à « l'individu qui pense à sa vie et réfléchit à son bonheur dans le respect des autres ». Elle est à la fois « altruiste et égoïste, libre et responsable ». Par conséquent, l'homme « ne peut être intégré dans le calcul économique sous la forme d'un objet matériel inanimé ». Il « hiérarchise ses préférences, manifeste son autonomie et sa liberté par rapport aux autres hommes » et devient ainsi une personne.

¹¹ François-Régis Mahieu, "Éthique économique - Fondements anthropologiques", l'Harmattan, Paris, 2001. Ce paragraphe s'appuie sur l'analyse qu'il a développée dans son ouvrage.

Selon François-Régis Mahieu, l'altruiste est « celui qui au moins inclut l'autre dans sa fonction d'utilité ; il peut aller jusqu'à accroître son bien-être en réduisant sa propre consommation en vue d'accroître la consommation des autres ».

En sociologie, dans la tradition française d'Auguste Comte¹² ou d'Émile Durkheim¹³, l'altruisme est souvent assimilé à la bienveillance. C'est une inclination vers autrui qui manifeste le progrès hors de l'égoïsme primitif. Pour Auguste Comte, l'altruisme est le « souci désintéressé du bien d'autrui ». Pour Émile Durkheim, l'altruisme est « l'acte moral par excellence ». Selon Alain Hamlin¹⁴, l'altruiste est d'abord égoïste en essayant d'être « free rider » ; il coopère avec l'autre.

En philosophie, l'altruisme est aussi la capacité à se mettre à la place de l'autre. Ainsi, les « membres de la société sont conçus non seulement comme des individus rationnels, mais comme des personnes morales qui peuvent coopérer en vue de l'avantage mutuel ». La bienveillance, définie comme la « satisfaction que l'on prend au bonheur (bien-être) des autres », ne coûte rien tant qu'elle n'est pas mise en œuvre par la bienfaisance qui « consiste à honorer son bienfaiteur, ne serait-ce qu'en pensée (gratitude) ».

Finalement, « chaque personne distribue son altruisme entre malveillance, neutralité et bienveillance ». Chacun adopte un comportement particulier en fonction de normes, attitude qui dépend « de la configuration de chaque personne, de sa faculté à se soumettre, de son degré d'altruisme et de bienveillance, de son information et de sa culture ». Les normes se « traduisent par un ensemble hiérarchisé de droits et d'obligations ». Il existe deux catégories de droits : les « droits immédiats (à faire) » et les « droits capitalisés à terme (par exemple, une entreprise) ». Mais une personne peut aussi capitaliser des « droits moins tangibles, faits de réciprocité ». Un service que je rends me laisse espérer qu'il me sera rendu ; « un droit est aussi une obligation réciproque ».

Si le capital social est « une capitalisation de droits interpersonnels (vis-à-vis d'autres personnes) », le capital humain est un « stock personnel d'éducation et de santé, lequel peut être consommé ou augmenté ».

En conclusion, l'éthique « vise le développement de la vie bonne pour soi et pour les autres ». Ce qui compte, c'est le regard que nous avons les uns pour les autres.

2. LES DOMAINES D'INTERVENTIONS DE L'ACTION VOLONTAIRE

Plusieurs domaines peuvent être envisagés en fonction des motivations des volontaires, du type d'organisation volontaire, du domaine d'intervention des associations.

¹² Auguste Comte, cours de philosophie positive, 1830-1842.

¹³ Émile Durkheim, les règles de la méthode sociologique, Paris, 1895.

¹⁴ Alain Hamlin, Ethics, Economics and the state, Saint Martin's Press, New York, 1986.

2.1. Les domaines en fonction des motivations des volontaires

Les motivations des volontaires, comme nous l'avons évoqué ci-dessus, peuvent être diverses. Cependant, nous pouvons discerner quatre types de volontariat :

- le volontariat d'instinct qui correspond à un élan naturel du volontaire au profit d'autrui ;
- le volontariat de raison qui répond à un appel de « nature sociétale », il s'agit d'une forme de coopération qui se rapproche du mécénat ;
- le volontariat d'intérêt qui est un échange de bons procédés dont le but est de se sentir utile en mettant son énergie au service d'une cause ;
- le volontariat de générosité qui prône la gratuité de l'acte « le don de soi peut exister à l'état pur ».

2.2. Les domaines en fonction du type d'organisation volontaire

En ce qui concerne les différents types d'organisation volontaire, nous nous intéresserons ici aux trois groupes proposés par Françoise Caroux¹⁵ :

- **les associations d'expression et de communication** : les personnes se regroupent sur la base de centres d'intérêts communs autour d'une profession ou d'un passé commun, d'une identité culturelle ;
- **les associations gestionnaires ou parapubliques** : ce sont des organismes appartenant au champ de la production non marchande, formés par des personnes qui les font fonctionner comme des administrations privées en équilibrant leurs charges par des cotisations volontaires, des dons et du travail gratuit. Elles interviennent dans six domaines :
 - le sport (exemple : les Glénans pour la voile) ;
 - la culture (exemple : les maisons de la culture) ;
 - les loisirs (exemple : les centres aérés) ;
 - la protection sanitaire et sociale (exemple : les maisons de retraite) ;
 - l'éducation populaire (exemple : les auberges de jeunesse) ;
 - la formation continue et la recherche (exemple : les associations para-universitaires).
- **les associations de revendication** : militantes, elles sont tournées vers l'action autour de thèmes sectoriels ou globaux qui se trouvent en position contradictoire

¹⁵ Esprit n°6, juin 1978, cité par Solange Passaris et Guy Raffi, les associations. La découverte, Paris, 1984.

ou conflictuelle avec les détenteurs du pouvoir décisionnel. Elles sont héritières des sociétés de pensée d'avant la Révolution. Leurs Domaines d'intervention sont :

- les transports collectifs ;
- les droits des piétons ;
- les associations des locataires, des consommateurs ;
- la protection d'un site ;
- les revendications de minorités ;...

2.3. Les domaines en fonction des champs d'activités et d'intervention des associations

Pour les domaines d'intervention de l'action volontaire, l'on peut les classer en cinq champs principaux d'activités¹⁶.

2.3.1 Premier champ d'activité : le domaine médical

Ce domaine est le plus ancien. Dans les établissements hospitaliers, les volontaires visitent les malades les plus isolés, aident à constituer un dossier, tiennent une bibliothèque ou une boutique, donnent des cours, gardent les enfants des visiteurs, servent d'interprètes aux étrangers, assurent l'animation des services d'enfants ou de personnes âgées. Il arrive aussi qu'ils collaborent directement avec le personnel salarié en accueillant les patients, en nourrissant ou transportant les malades handicapés, en accompagnant les enfants à des examens internes.

Les établissements eux-mêmes (cliniques, hospices, crèches...) peuvent être gérés par des associations. Dans ce cas, une partie du personnel peut y être salariée alors que l'autre est bénévole. Il existe de nombreuses associations qui prolongent l'action médicale en amont ou en aval : structure d'accueil et d'hébergement des familles venues de loin pour visiter les malades, associations des donneurs de sang, de greffés ou de secouristes.

2.3.2 Deuxième champ d'activité : le domaine social

Le domaine social regroupe trois types d'activités au sens large : la gestion des services, la gestion d'établissements et les autres formes d'action sociale. Les services sociaux officiels s'entourent de plus en plus, sur le terrain, de collaborateurs bénévoles destinés à les seconder dans leurs tâches et à assurer un meilleur contact avec une « clientèle » souvent difficile. Les établissements gérés par les associations

¹⁶ Michel Le Net et Jean Werquin, "Le volontariat", op. cit.

peuvent être des foyers, des ateliers, des maisons ou des centres s'occupant par exemple de personnes souffrantes d'handicaps sociaux.

La distinction entre le centre géré et l'association qui le gère n'est pas toujours nette. Le centre assure, grâce à son personnel salarié, ses locaux et son matériel, un service collectif pris en charge par les pouvoirs publics. L'association de gestion où se retrouvent les volontaires fournit tout le reste (trésorerie de fonctionnement courant, d'investissement, et l'esprit d'engagement des volontaires qui participent au conseil d'administration aux côtés des salariés).

Mais l'action dans le domaine social ne s'arrête pas seulement à ces différents aspects développés ci-dessus. Nous trouvons d'autres formes d'action sociale qui vont de la simple manifestation d'entraide à la volonté de compléter voire de suppléer une action qui pourrait être celle des pouvoirs publics. Elles apportent notamment une aide matérielle ou morale aux plus démunis (la Croix-Rouge, l'Armée du Salut, le Secours Catholique, le Secours Populaire,...).

2.3.3 Troisième champ d'activité : le domaine éducatif et culturel

Il concerne à peu près l'ensemble de la population. On estime que l'éducation de l'homme et du citoyen ne saurait relever exclusivement du système éducatif.

Les associations sont un complément à l'action éducative de l'école et correspondent à un désir de se regrouper par affinités et d'offrir aux jeunes des loisirs éducatifs.

De nombreux volontaires ont créé des associations culturelles, scientifiques, littéraires, artistiques, sportives dans tous les domaines possibles qui s'adressent plutôt aux adultes. Les académies, les sociétés savantes, les centres de formation religieuse, les associations touristiques ou les ciné-clubs sont des exemples de ce secteur très diversifié.

De même, des professionnels sensibilisés par des questions spécifiques ont créé des associations afin d'apporter des réponses aux préoccupations auxquelles sont confrontés les secteurs public et privé. L'on peut citer par exemple l'Institut de la communication sociale (ICOS) qui a pour finalité de promouvoir les valeurs publiques, institutionnelles et sociales par la communication, le Cercle d'éthique des affaires qui est un lieu d'échanges et de concertation (nationaux et internationaux) dont la vocation est d'enrichir et de promouvoir l'éthique individuelle, civile et professionnelle (prévention de la corruption, lutte contre les pratiques illicites). Enfin, nous pouvons citer également comme exemple l'Association française des cinémas « art et essai » (AFCAE) qui œuvre dans le domaine culturel et qui est un organisme à but non lucratif. Cette association fédère près de 800 salles « art et essai » et génère, en moyenne, 20 millions de spectateurs.

2.3.4 Quatrième champ d'activité : le domaine de la vie quotidienne et du cadre de vie

Il s'agit d'un domaine d'activité extrêmement varié. L'on peut distinguer quatre catégories.

Nous trouvons les groupes qui défendent un projet politique comme les partis politiques traditionnels, les associations créées à l'occasion d'échéances électorales. Nous trouvons également des personnes soucieuses de défendre leurs propres intérêts comme les amicales d'anciens élèves, des anciens combattants, les syndicats.

Nous trouvons aussi des groupes qui soutiennent des catégories particulières de personnes moins protégées ou moins aptes à défendre leurs droits (solidarité et aide aux artistes, défense des consommateurs). Enfin, il y a les groupes qui présentent un projet d'amélioration du cadre de vie dont on peut citer par exemple la défense des sites ou de l'environnement, le soutien aux parcs nationaux ou régionaux, la lutte contre la pollution.

Retenons que dans le champ d'activité du domaine de la vie quotidienne et du cadre de vie, l'action bénévole est très proche de la catégorie des « usagers ». Les volontaires très engagés veulent des résultats très concrets. La caractéristique de leur engagement est que celui-ci n'est ni totalement gratuit, ni totalement altruiste.

2.3.5 Cinquième champ d'activité : le domaine de l'action volontaire à l'étranger

Le Tiers monde est le premier champ d'action du volontariat à l'étranger mais il n'est pas le seul. Il existe plusieurs formes d'échanges de volontaires entre les pays : chantiers de jeunes à l'étranger, échanges d'étudiants, échanges bilatéraux ou multilatéraux.

Les volontaires pour le développement du Tiers monde relèvent de nombreuses associations, souvent classées organisations non gouvernementales (ONG)¹⁷. On parle également d'associations à but humanitaire¹⁸.

En France, le décret n°86-469 du 15 mars 1986 a créé un statut de « volontaire pour le développement ». C'est le statut de volontaire expatrié le plus utilisé par les organisations de solidarité internationales (OSI) intervenant dans ce domaine. Cette qualité est reconnue par le ministère de la coopération après avis d'une commission du volontariat instituée par le même décret. Nous reviendrons par la suite sur le cadre réglementaire qui régit le volontariat en France (cf. chapitre IV, section II, page 54).

¹⁷ On entend par ONG toute association présentant simultanément les trois caractéristiques suivantes : le caractère bénévole des activités qu'elle exerce, l'origine privée de sa création ou tout au moins la participation d'entités privées et, enfin, le caractère international de son action.

¹⁸ Harlem Désir, la situation et le devenir des associations à but humanitaire, Conseil économique et social, Paris, 1994.

CHAPITRE II

ÉTUDE SOCIOLOGIQUE DU BÉNÉVOLAT ET DU VOLONTARIAT

Le bénévolat et le volontariat constituent une « dimension cachée mais importante de la société française car il articule l'individuel et le collectif, l'action personnelle et l'action organisée associative, le geste gratuit et le geste marchand, le travail et le loisir, le religieux et le laïque, le militant et l'homme tranquille ».

Ce postulat que Dan Ferrand-Bechmann¹⁹ a su mettre en valeur dans ses travaux nous interpelle car il nous replace au-delà de l'étude sociologique du bénévolat et du volontariat que nous allons traiter dans cette section, dans le contexte qui est le nôtre : le volontariat chez les sapeurs-pompiers. En effet, nous pouvons aussi nous poser la question, et nous le traiterons par la suite, à savoir quels sont les individus, les citoyens hommes et femmes qui sont sapeurs-pompiers volontaires. Existe-t-il un profil type ? Que recherchent-ils dans leur engagement volontaire ? Autant de questions, qui nous le pensons, devraient nous permettre de constater des caractéristiques communes.

1. QUI SONT LES BÉNÉVOLES, LES VOLONTAIRES ?

Dans l'immédiat, nous nous poserons ces questions sur le bénévolat et le volontariat dans son exercice en milieu associatif car il constitue le terrain le plus important en tant que champ d'observation, de recherche et d'analyse.

Les volontaires jouent un rôle important, comme il a été évoqué ci-dessus, dans notre société. Répondant à une demande sociale, ils remplissent, par le biais de la structure associative, des fonctions essentielles pour la société. Les organisations volontaires se sont développées parallèlement à l'industrialisation des sociétés occidentales. La baisse régulière du temps de travail et l'allongement concomitant de la durée de la vie ont été des facteurs déterminants pour l'expansion et l'expression du temps libre. Les bénévoles ont de plus en plus de temps à consacrer à leur engagement.

Notre étude prendra en compte également la tendance européenne de l'engagement « bénévole » ainsi qu'aux États-Unis et des pays de l'Europe Centrale et Occidentale.

Tout d'abord, regardons les caractéristiques du bénévole type en France.

1.1. Le profil national des bénévoles

La participation des français à la vie associative est analysée, ici, au sens large : cela va du simple adhérent cotisant au membre actif bénévole ou dirigeant élu.

¹⁹ Dan Ferrand-Bechmann, Bénévolat et solidarité, Syros-Alternatives, 1995.

37% des français se déclarent membres d'une ou plusieurs associations (22% d'une seule association, 15% de plusieurs)²⁰. En moyenne, les hommes (41%) sont plus impliqués que les femmes (34%), les retraités (41%) plus que les étudiants (29%). La vie active est un facteur moteur pour la participation à la vie associative. Les chefs d'entreprise, les salariés sont en moyenne plus impliqués dans la vie associative que les étudiants, les chômeurs, les femmes au foyer.

De plus, le niveau d'étude est un facteur discriminant ; 24% des français ayant un niveau primaire se déclarent membres d'une ou plusieurs associations contre 55% des français ayant un diplôme supérieur (Bac+2).

Autre caractère du profil type du bénévole français, l'ancienneté dans la vie associative est un facteur de forte implication. En effet, 56% des membres d'associations le sont depuis plus de 5 ans.

Le temps consacré à la vie associative est un autre facteur assez important faisant partie des traits caractéristiques du bénévole français.

Le pourcentage de bénévoles par rapport au nombre d'heures mensuelles consacrées à l'activité de l'association est le suivant :

- plus de 30 heures / mois = 12%
- de 20 à 29 heures / mois = 13%
- de 10 à 19 heures / mois = 22%
- de 5 à 9 heures / mois = 18%
- moins de 5 heures / mois = 28%

De plus, l'enquête du CNRS²¹, notamment, nous révèle comme nous l'avons abordé précédemment que 14,5 millions de bénévoles déclarés actifs dans les associations, en France, le travail bénévole ou plus exactement l'activité bénévole, équivaut à 716 000 emplois plein temps. Par association, les bénévoles assurent en moyenne 8 heures d'activité mensuelle et 84% des associations fonctionnent uniquement avec des bénévoles. Seules, 16% des associations ont recours à l'emploi salarié, 4% ont 50 salariés et plus. Dans les secteurs de l'action caritative ou humanitaire et dans celui du sport, le volume de l'activité bénévole est 2 à 3 fois supérieur au volume de l'emploi salarié.

²⁰ Sondage exclusif CSA / Mission interministérielle du centenaire de la loi 1901, décembre 2000, paru à la Documentation Française : "L'image de la vie associative en France, 1901-2001".

²¹ Enquête nationale CNRS-Matisse auprès des associations, 1999 : "Ressources, financements publics et logiques d'action des associations", Viviane Tchernonoy. (L'enquête réalisée auprès de 13000 associations de 1400 communes à partir d'un questionnaire abordant 7 groupes de questions dont le travail bénévole et l'emploi salarié).

La moyenne de membres actifs par association est de 18% (25% des associations bénéficient de moins de 5 bénévoles ; 10% des associations utilisent l'activité de plus de 40 bénévoles).

L'on peut dégager la répartition suivante du volume d'activité bénévole en fonction de certains secteurs d'implication (en pourcentage) :

- sport : 28,1%
- loisirs : 16,0%
- culture : 13,5%
- action sociale : 3,1%
- opinion : 10,8%
- éducation, formation, insertion : 6,4%
- action caritative et humanitaire : 5,4%
- santé : 4,2%
- développement local : 1,8%
- autres : 0,7%

Les associations qui mobilisent le plus de bénévoles (56%) sont des associations dites de « membres orientées vers l'intérêt des membres » (associations sportives, culturelles, de loisirs, de vie sociale, de soutien mutuel). Ensuite, nous trouvons les associations dites « militantes », humanitaires au sens large du terme (défense des causes) qui mobilisent les bénévoles (29%).

Pour le reste, nous trouvons des associations employeurs dont le fonctionnement repose essentiellement sur des salariés. Ces associations gèrent des équipements ou des services pour la plupart.

Il nous semble intéressant ici de comparer quelques pays industrialisés et de l'Union Européenne avec la France.

1.2. Les valeurs défendues par les volontaires

Ce concept de valeurs est difficile à préciser. Cependant, nous nous appuyerons sur l'étude de l'European Value Systems Study Group (EVSSG)²². Il nous paraît pertinent de regarder par la suite si les valeurs qui vont nous être révélées ici sont assimilables à celles exprimées par les sapeurs-pompiers volontaires pour exercer leurs activités.

²² Fondation établie en 1978 aux Pays-Bas. L'EVSSG est un réseau international informel de chercheurs en sciences sociales, de théologiens, de philosophes. Ses recherches ont pour but d'étudier si les européens partagent des valeurs communes, d'étudier la manière dont celles-ci évoluent et de prévoir leur incidence sur la construction européenne.

1.2.1. Les valeurs des volontaires français

Le comité catholique contre la faim et pour le développement (CCFD)²³ a publié le résultat d'une enquête nationale en 1993. L'on a remarqué en France, depuis la chute du mur de Berlin en 1989, un recentrage de la solidarité sur les questions nationales et sur celles touchant l'Europe de l'Est, au détriment des pays les plus pauvres mais lointains. Cet état de fait peut résulter d'une prise de conscience par l'opinion publique à l'égard des difficultés rencontrées aux frontières les plus proches de notre territoire et le désir de les endiguer.

La priorité depuis reste le chômage, préoccupation majeure des trois quarts des français. Les autres enjeux comme la faim dans le monde, la paix ou la défense de l'environnement apparaissent moins prioritaires.

Quelles sont alors les aspirations et la psychologie du volontariat au regard des valeurs affichées ?

1.3. Aspirations et psychologie du volontariat

Tout d'abord, il apparaît que le volontariat n'est pas un acte d'altruisme pur. Le volontaire reçoit et attend dans son action bénévole autant des autres qu'il leur apporte.

Chaque individu « manifeste deux exigences fondamentales : vivre décemment, avoir un rôle dans la société »²⁴. Le volontariat, dans le cadre de la vie associative, répond à ces attentes car les associations naissent du besoin de construire un projet autour d'un intérêt commun.

Au sein de l'association, le volontaire est reconnu. Il occupe une fonction qu'il a choisie. L'action bénévole permet au volontaire de trouver un équilibre personnel. Alors que la vie professionnelle impose des contraintes, le volontariat est stimulant. Il permet un contact humain, un apprentissage de la vie sociale. Il permet aussi de relever des défis, de s'épanouir et parfois de révéler ses potentialités. Devenir bénévole n'est pas un geste gratuit.

Ainsi, certaines personnes, des « leaders », à partir de leur propre expérience, constatent une demande sociale et décident de faire bénéficier leurs semblables de leurs connaissances. L'action bénévole naît alors de ce besoin de « leadership ».

Le sentiment de rendre service pour un volontaire est une motivation importante. Les volontaires en tirent une satisfaction qui les valorise à leurs propres yeux. Pour être

²³ CCFD, Paris, 1993, cité par Harlem Désir, la situation et le devenir des associations à but humanitaire, op. cit.

²⁴ Michel Le Net et Jean Werquin, "Le volontariat", op. cit.

motivé, le volontaire doit sentir l'utilité de l'action entreprise. Il s'agit d'un libre choix et le sentiment de liberté, d'autonomie, vis-à-vis des organisations publiques ou de l'entreprise est souvent déterminant chez le volontaire.

Pour Dan Ferrand-Bechmann, l'une des clés de la compréhension du « don bénévole » est de « s'aider soi-même en aidant les autres ». Les formes de gratification de son action sont multiples : « prestige social, valorisation personnelle, accession au rang de notables, accès à un certain pouvoir »²⁵.

Le bénévolat permet d'avoir « une double identité » : celle conférée par le travail rémunéré et celle de l'activité bénévole. En France, les volontaires justifient des motivations de leur engagement bénévole de la manière suivante : défendre une cause, se rendre utile, rencontrer des gens, occuper son temps, utiliser ou entretenir ses compétences, épanouissement à côté du travail, connaissances nouvelles, formation, découvrir des dons.

Le bénévolat est l'un des moyens de remplir ou d'occuper son temps libre (pour les femmes au foyer et les jeunes) ou libéré du travail (pour les retraités). Dans l'acte bénévole, on sait pourquoi l'on donne. On reste utile. On se sent « intégré et sans dette vis-à-vis d'une société qui vous nourrit » selon Dan Ferrand-Bechmann.

Les raisons les plus citées par la moitié des volontaires européens, d'après l'enquête de l'EVSSG, sont le sens du devoir, le désir de contribuer au bien-être de sa communauté, l'occasion d'acquérir de nouvelles compétences et une expérience utile et le moyen d'occuper son temps libre²⁶. De plus, concernant l'acquisition de nouvelles compétences et d'expérience, la loi de modernisation sociale en 2002 permet à toute personne exerçant un activité professionnelle ou personnelle (comme participer à des activités bénévoles ou volontaires, depuis au moins trois années) de faire reconnaître les activités exercées pour obtenir tout ou partie d'un diplôme, certificat ou titre professionnel inscrit au répertoire national des certifications professionnelles.

Les motivations de l'engagement bénévole peuvent être classées en trois grandes catégories : altruisme « altruistic motives », l'intérêt personnel « instrumental motives » et l'obligation sociale.

Reprenons plus précisément ces trois grandes catégories.

- **Les raisons altruistes :**

Elles correspondent à la solidarité, à la compassion pour ceux qui souffrent ou traversent une phase difficile, au désir de leur apporter de l'espoir et de leur rendre

²⁵ Dan Ferrand-Bechmann, Bénévolat et solidarité, op. cit.

²⁶ David G.Barker, "Values and volunteering", op. cit.

leur dignité. Cette attitude est liée à des convictions religieuses, à un sens aigu du devoir ou une obligation morale.

- **L'intérêt personnel :**

L'intérêt personnel qui motive les volontaires est à entendre au sens large. C'est une occasion de rencontrer des gens, d'acquérir de nouvelles compétences et surtout d'occuper utilement son temps libre. Cette motivation est surtout exprimée par les plus jeunes.

- **L'obligation sociale :**

Elle est pour les volontaires le moyen de rembourser une dette à la société, une invitation impérieuse à laquelle ils ne peuvent se soustraire. Le caractère « obligatoire » de l'engagement n'est pas synonyme de pensum car il apporte aux volontaires une réelle satisfaction. Sur le plan européen, le choix de l'engagement bénévole diffère d'un pays à l'autre. Si l'obligation sociale est commune à tous les types d'activité bénévole, les motivations altruistes sont peu importantes dans les secteurs de l'éducation, du sport, des loisirs et des activités professionnelles ou politiques.

L'intérêt personnel y est le principal moteur de l'action bénévole.

Nous avons abordé ci-dessus que le volontaire, par les fonctions qu'il occupe au sein de l'association, se trouve valorisé. En effet, les volontaires remplissent des fonctions précises dans la vie associative. Ils collaborent souvent avec les salariés, employés par les associations, et la répartition des tâches n'est pas toujours simple.

2. LE RÔLE DES VOLONTAIRES

Philippe Jost et François Perriot²⁷ ont recensé dix grands types d'actions menées en France ou hors de l'Hexagone par les volontaires français. La liste des métiers requis n'est pas exhaustive. Elle donne néanmoins une idée de la diversité des compétences demandées aux volontaires. La terminologie particulière (on parle par exemple « d'accueillant, d'accompagnant ») traduit la spécificité des actions.

2.1. Les missions des volontaires

Nous trouvons :

- l'assistance à des personnes en danger : secouristes, sauveteurs en mer, en montagne, sapeurs-pompiers, radioamateurs ;

²⁷ Philippe Jost et François Perriot, Le guide des actions humanitaires, op. cit.

- l'animation d'association : « accueillants », animateurs, enquêteurs, administratifs, chauffeurs, écrivains publics, collecteurs de fonds, coordinateurs, documentalistes, bibliothécaires, traducteurs, interprètes, attachés de presse, journalistes, photographes, iconographes, maquettistes ;
- SOS Quart monde : collecteurs pour la banque alimentaire, conditionneurs, serveurs dans les camions et restaurants, collecteurs de vêtements, accompagnateurs pour les logements ;
- agir pour la santé : médecins, infirmiers, « accueillants » de santé, visiteurs à l'hôpital ou à domicile, « accompagnateurs », animateurs, « blouse-rose », gardes d'enfants, clowns d'hôpital, « écoutants », familles d'accueil, « mères SOS », moniteurs d'un jour, Pères Noël verts, réalisateurs de rêves ;
- les actions pour l'enseignement : professeurs dans le cadre de la lutte contre l'illettrisme, enseignants en prison, répétiteurs, « professeurs au pied du lit » ;
- agir contre le chômage : animateurs d'insertion, animateurs sociaux, accompagnateurs pour l'emploi, aide à la recherche d'emploi ;
- la culture pour tous : bibliothécaires de rue, accompagnateurs culturels, artistes, conférenciers, conteurs, copistes en braille, donneurs de voix, prospecteurs de spectacle, visiteurs ;
- agir contre les solitudes : « écoutants », « appelants », dans des associations de prévention contre le suicide, auxiliaires à domicile, visiteurs de prisons, correspondants de prison, « blouses jaunes » pour les personnes âgées, « mamy-sitter » ;
- aider le Tiers monde, en France et hors de France : collecteurs pour l'UNICEF, convoyeurs aériens, familles d'accueil, « lobbyistes », parrains pour le Tiers monde, infirmiers, sages-femmes, kinésithérapeutes, dentistes, nutritionnistes, techniciens, secouristes-sauveteurs, chefs de projet, coordinateurs de mission, administrateurs, logisticiens, professeurs dans la brousse, animateurs, éducateurs, agronomes, vétérinaires, hydrauliciens, ingénieurs.

Les missions confiées aux volontaires ne peuvent parfois être remplies que par des personnes qualifiées (médecins, techniciens, ingénieurs, professeurs...), ce qui explique en partie pourquoi les volontaires se trouvent plus facilement dans certaines catégories socioprofessionnelles spécialisées. Des personnes sans qualification particulière peuvent pourtant s'acquitter de certaines tâches (accueil des adhérents, renseignements, campagnes d'information, garde d'enfants...) et les centres de volontariat sont là pour mettre en rapport la demande des associations avec l'offre bénévole.

Le Centre national du volontariat, pour recruter des volontaires, met l'accent sur les « compétences de vie » plutôt que sur les diplômes. Le but est de permettre à tous de pouvoir exercer une activité bénévole mais la tendance est à une certaine sélectivité.

La compétence est la condition première à remplir par le candidat volontaire. Cette condition est controversée. Elle a fait l'objet d'un débat, lors du XII^{ème} colloque de l'ADDES²⁸, sur le point de savoir si une formation devait être donnée aux bénévoles. Ce débat n'est pas sans rappeler celui concernant la reconnaissance des acquis de l'expérience qui permet à toute personne qui exerce une activité professionnelle ou personnelle depuis au moins trois ans d'obtenir tout ou partie d'un diplôme, certificat ou titre professionnel inscrit au Répertoire national des certifications professionnelles. En effet, certains détracteurs trouvent inadmissible que l'on puisse ainsi obtenir un diplôme sans passer par le cursus d'enseignement requis et les épreuves classiques de l'examen permettant d'obtenir le diplôme.

Certains revendiquent l'engagement bénévole libre de toute contrainte, en particulier de celle de se former, avec pour argument majeur trop de rigueur imposée, ce qui peut faire fuir les adhérents et les bénévoles.

D'autres, au contraire, défendent la thèse selon laquelle, sans un minimum de formation, l'association ne peut survivre. C'est particulièrement vrai pour les associations gestionnaires qui ont des activités économiques. D'ailleurs, les Universités de la citoyenneté, dont l'un des rôles est de promouvoir l'action associative, proposent des formations aux personnes exerçant des responsabilités au sein du bureau de l'association (fonctionnement statutaire des associations, l'élaboration d'un budget prévisionnel, tableau de bord, l'animation et la conduite de réunion). Le développement du rôle économique des associations, en tant qu'employeur notamment, est compatible avec la loi du 1^{er} juillet 1901. Cela impose le respect du cadre législatif et réglementaire qui s'applique dans le cadre de leurs activités, en particulier en matière de droit social et de fiscalité.

Des collectivités territoriales ont bien perçu l'importance du tissu associatif comme en Moselle où les pouvoirs publics ont mis en place des contrats de projet de manière à contribuer à la formation des acteurs volontaires et le plus souvent par le biais d'une participation financière qui constitue une subvention de fonctionnement indirecte aux associations.

Selon Jean-Pierre Liouville²⁹, « si les associations veulent perdurer, les professionnels et les bénévoles doivent travailler en osmose. Les premiers agissent en complément des

²⁸ ADDES, XII^e colloque, "dix ans d'évolution des entreprises d'économie sociale", Paris, 12 juin 1996, op. cit.

²⁹ Jean-Pierre Liouville, directeur de cabinet du maire de Florange (Moselle) et président de la conférence permanente des coordinations associatives de Lorraine. La Gazette, 15 décembre 2003.

bénévoles. Leur rôle consiste à leur donner les instruments de l'action associative et à leur faciliter le travail. Il faut définir le rôle de chacun pour éviter les conflits de pouvoir ».

Le problème de la formation se pose de manière cruciale quand les salariés et les volontaires cohabitent au sein de l'association. Les salariés sont recrutés pour leurs compétences. Les missions des volontaires peuvent parfois chevaucher celles des salariés. Des conflits interviennent alors entre ces deux catégories de personnel, l'une rémunérée, l'autre pas puisque bénévole.

Cet aspect des choses amène des critiques parfois sévères à l'encontre des bénévoles dont leur action est jugé « d'amateurisme ».

2.2. Bénévole ou volontaire, un rôle parfois critiqué

L'incompétence, l'inexpérience et leur manque d'attrait pour une formation dont ils ne voient pas toujours l'utilité sont d'autres reproches adressés aux bénévoles, liés à l'amateurisme.

Une deuxième critique de la vie associative fondée sur le bénévolat est la rigidité des structures, la mauvaise circulation des informations, parfois l'inexistence de la communication. Elles ont pour conséquence une organisation irrationnelle de l'activité et un manque de méthodes de travail. L'action bénévole s'enferme dans une routine qui l'empêcherait de s'adapter aux situations nouvelles, ce qui expliquerait la disparition de certaines associations sclérosées par leurs modalités de fonctionnement.

Autre reproche, celui qui concerne les dirigeants bénévoles. Ils sont accusés de monopoliser les responsabilités de direction et de gestion, d'agir parfois comme des « vedettes » recherchant le spectaculaire et leur propre promotion. L'action, l'essence même de l'existence de l'association ne repose pas sur un partage collectif mais individuel, ce qui est contraire à ce qui fait la force du monde associatif.

D'un autre point de vue, les volontaires critiquent aussi les salariés accusés de parcelliser les tâches au détriment d'un vrai travail d'équipe. Le manque de communication, qui va parfois jusqu'à la rétention d'information, nuit à la bonne marche de l'association et empêche une participation réelle des bénévoles et des usagers.

De plus, souvent les salariés méconnaissent ou sous-estiment le rôle économique de bénévoles.

Si l'association devient un lieu de conflits, les bénévoles vont rapidement renoncer à leur engagement, démotivés par la non reconnaissance de leur participation à leur œuvre collective³⁰.

³⁰ Michel Le Net et Jean Werquin, "Le volontariat", op. cit.

Pour pallier à ces difficultés, il est impératif de définir clairement les rôles de chaque personne, volontaire ou salariée. La formation et l'information réciproques de volontaires et des salariés restent le meilleur moyen d'établir des relations harmonieuses. Bien sûr, comme dans toute action collective, un conflit de personne peut toujours éclater. Ce risque peut constituer aussi une stimulation pour favoriser les rapports humains.

Si nous avons essayé de définir jusqu'ici les contours de ce que représente le bénévolat, le volontariat, nous ne devons pas omettre de poser un regard, une focale sur la fonction sociale des associations et l'interaction avec les bénévoles.

3. FONCTION SOCIALE DES ASSOCIATIONS ET DES VOLONTAIRES

Les associations ne sont pas le fruit du hasard ; elles répondent à certains besoins spécifiques, prégnants dans la société qui évoluent selon l'époque et diffèrent d'un pays à l'autre. Les associations constituent des partenaires à part entière des politiques publiques, et servent d'intermédiaires entre le terrain et les décideurs. Nombre d'entre elles jouent un rôle de veille et d'alerte auprès des pouvoirs publics. De nombreuses politiques se mettent en place à partir des manques constatés par les associations et leur action se situe alors souvent dans un domaine non couvert par les institutions. En outre, en observant leur implication dans le temps de leur action, les associations favorisent l'inscription dans la durée de certaines actions publiques.

Au-delà de ce discours général, quels sont les rôles fondamentaux que joue le secteur associatif ? Quelle est la fonction sociale du bénévolat, du volontariat en France ?

3.1. Les rôles fondamentaux du secteur associatif

Henry Théry³¹ assigne cinq rôles fondamentaux au secteur associatif. Le secteur associatif est porteur d'idées et de demandes. Les associations sont des opérateurs et des gestionnaires ; elles forment des lieux de rencontre où se développent des relations à la fois « électives et contractuelles » ; elles constituent un laboratoire où s'élaborent des modèles d'action collective plus participatifs ; elles apparaissent enfin comme des structures à la charnière de « mondes » différents qui trop souvent se ferment les uns aux autres.

Henry Théry décline plus précisément cinq rôles fondamentaux. Il y a tout d'abord le rôle de « défricheur » de nouveaux espaces c'est-à-dire que l'association précède l'intervention des pouvoirs publics. Elles jouent également un rôle d'opérateur gestionnaire lors de la mise en œuvre d'actions sur le terrain décidées par l'autorité

³¹ Henry Théry, La place et le rôle du secteur associatif dans le développement de la politique d'action éducatrice, sanitaire et sociale, op. cit.

publique. L'un des rôles essentiels que l'on attribue aux associations est celui de facilitateur d'échanges et de relation mais aussi d'articulation de projets. Enfin, les associations ont souvent un rôle de médiation sociale.

À ces différents rôles, pour qu'une association puisse fonctionner, celle-ci doit développer trois fonctions : civique, sociale et de solidarité.

La pratique bénévole qui transcende à la fois les époques et les frontières possède une constante ; elle complète l'action de l'État et des services privés.

Le volontariat complète les autres réseaux de solidarité que sont, en matière sociale, l'Etat, la famille (premier réseau d'entraide), les amis (avec lesquels on entretient des relations de préférence) et les voisins.

3.2 Fonction sociale et phénomène du bénévolat en France

Dan Ferrand-Bechmann³², définit six dimensions du bénévolat :

- le rapport à autrui : le volontaire instaure une relation d'aide, de service à autrui, à son prochain. Autrui peut être un ou des individus croisés individuellement, des individus appartenant à des groupements concrets, des collectifs abstraits ou des entités globales ;
- la norme et la contrainte : l'acte bénévole est une « conduite alternative » qui se conforme à des valeurs que le volontaire peut « mettre en acte dans une société dominée par l'argent et l'échange monétaire » ;
- le don et la rémunération : le bénévolat est « une des voies de règlement pour les individus de leurs dettes à la société ». Le don d'argent n'est pas un « surcroît de bénévolat » au don de temps ;
- la valorisation sociale : le volontariat est l'occasion d'acquérir des compétences, des savoirs, des qualifications et d'accroître son réseau de relations ;
- le projet social : grâce à l'action bénévole, on peut mesurer la « faisabilité » d'une innovation en pratique ;
- la relation aux autres sphères de la solidarité : le volontariat est « complémentaire, supplémentaire, concurrentiel ou antagoniste » avec d'autres formes d'actions sociales rémunérées ou non.

Selon Dan Ferrand-Bechmann, le volontariat souffre en France d'une « culpabilité fondamentale ». Après la Seconde Guerre mondiale, le bénévolat fut assimilé à la charité et non à la solidarité. Il est alors dénoncé pour trois raisons : son action est

³² Dan Ferrand-Bechmann, Bénévolat et solidarité, op. cit.

discrétionnaire et conservatrice, elle est normalisatrice et moralisatrice et sa dimension chrétienne est rejetée par une partie du mouvement laïque. Dans les années soixante-dix, le procès de l'État providence est aussi celui du volontariat. Les associations sont dirigées par des bénévoles mais gérées par des salariés. Si le secteur associatif permet de créer des tâches rémunérées, les volontaires prennent les emplois des salariés. Le volontariat est accusé d'être un « job killer » (tueur d'emploi). Dans les années quatre-vingt, les débats deviennent plus durs. Un soupçon plus grave pèse sur le bénévolat : il serait l'alibi du retrait de l'État et des licenciements massifs. En outre, le bénévolat est accusé d'être une « zone non balisée, non réglementée, sans droit du travail bénévole ». Aujourd'hui encore, dans le secteur de l'hôpital, des musées, de l'école ou de l'université, l'activité bénévole, par le temps qui lui est consacrée, serait selon les syndicats un obstacle à la création de postes. Avec des déficits budgétaires et l'augmentation des situations précaires, les pouvoirs publics sont incités à se tourner vers les bénévoles rendus responsables « non de problèmes mais de leur résolution ».

L'histoire du mouvement associatif français est traversée par des vagues bénévoles. Les associations se créent, mais disparaissent quand elles sont prises en charge par les services publics, ce qui entraîne une constante « régénération » des cellules bénévoles.

Éric Henry³³, du « Pais de Longwy », argumente à ce propos que les associations favorisent la continuité du « service à accomplir » de certaines actions publiques. Ainsi, « il existait déjà un réseau de visiteurs de personnes âgées sur le secteur de Longwy. Mais, il était géré par le conseil général. Lorsque les fonctionnaires ont été affectés à de nouvelles tâches, il a périclité. Désormais, (depuis septembre 2003, nouvel axe prioritaire de politique sociale), nous voulons confier sa gestion à une association afin qu'il perdure en cas de changement des priorités de la collectivité ».

Plusieurs facteurs favorisent le bénévolat en France. Les retraites précoces et l'entrée tardive des jeunes dans le monde du travail libèrent du temps, notamment pour l'activité bénévole. Les phénomènes de mode, l'engagement de personnalités dans des actions de volontariat, le « leadership » de personnalités charismatiques comme l'abbé Pierre incitent à s'engager. Une réflexion nouvelle sur l'éthique et la solidarité, avec la recrudescence de la pauvreté, valorise l'action bénévole.

Le volontariat, comme nous l'avons vu lorsque nous avons abordé sa définition, traduit le don de son temps et de ses compétences. Il introduit dans notre société des dynamiques antinomiques avec les éléments les plus valorisés de notre culture comme la réussite, le profit et la compétition.

³³ Éric Henry, responsable du Point accueil information service (Pais), émanation du conseil général de Meurthe et Moselle, la Gazette, 15 décembre 2003.

3.3 Temps libre et développement du volontariat

Les activités bénévoles, non marchandes, sont prises sur le temps, que nous qualifions de hors travail. Le temps libre, qui se compose lui-même en plusieurs autres temps. La croissance du temps libre, qui est une tendance lourde des sociétés développées, permet incontestablement aux activités non rémunérées, comme le bénévolat, de se développer. C'est une condition essentielle mais non suffisante du développement du bénévolat, du volontariat. Toutes les catégories de population ne bénéficient pas de la même façon de ce temps libéré du travail.

Pour les sapeurs-pompiers, malgré un dispositif législatif créé pour favoriser leur disponibilité, tous ne bénéficient pas forcément des mêmes possibilités qui leurs sont ainsi offertes.

En 1983, le rapport de préparation du IX^{ème} Plan³⁴, prévoyait qu'en France, en l'an 2000, un individu de vingt ans passerait moins de 20% de son existence au travail. Le temps hors travail occupe, il est vrai, en 1993, plus de 85% de la vie d'un européen³⁵.

Les deux lois sur l'aménagement et la réduction du temps de travail (2000 et 2001), accentue les prévisions du rapport effectué en 1983, puisque un français passe un peu plus de 18% de son temps annuel au travail, dégageant ainsi près de 82% de temps libre.

Ce temps libre, dans les sociétés technologiquement avancées, est un « phénomène social de fond ». Il est à l'origine d'un nouveau mode de vie des classes sociales privilégiées qui s'est diffusé, grâce aux médias, dans une grande partie de la société urbaine. Ces nouvelles pratiques sociales valorisent soirées, fins de semaine (les week-ends de trois voire quatre jours) et les vacances, c'est-à-dire les espaces « hors travail ».

3.3.1. La diminution du temps de travail

L'importance du temps libre, corollaire de la baisse tendancielle de la durée de travail, est difficile à apprécier tant les paramètres à prendre en compte sont nombreux et ne trouvent pas forcément une même importance selon les auteurs sur ce domaine. Cependant, nous pouvons affirmer que le développement du temps libre fait partie « des révolutions silencieuses des mœurs et des morales » déjà décrites en son temps par Alexis de Tocqueville³⁶. Cette « conquête sociale » a accompagné un niveau de vie plus élevé.

³⁴ Comment vivrons-nous demain ?, La documentation française, Paris, 1983.

³⁵ "Organisation et durée du travail", Eurostat, Luxembourg.

³⁶ Alexis de Tocqueville, De la démocratie en Amérique (1835), cité par Joffre Dumazedier, in Résolution culturelle du temps libre : 1968-1988, op. cit.

L'intérêt porté à la question du temps libre et des loisirs a commencé dans les années soixante, conséquence du progrès économique et de l'accroissement de la productivité. Dans les années soixante-dix, les chercheurs ont attiré l'attention sur les désavantages de la société de consommation qui n'a pas libéré l'homme du travail, et des travaux ont été menés sur l'amélioration des conditions de travail. Depuis, le début des années quatre-vingt, l'on a commencé à parler d'inversion historique pour désigner l'apparition d'une relation inverse entre temps de travail et temps libre³⁷. La diminution du temps de travail est un phénomène que l'on observe dans tous les pays développés. Depuis le milieu des années quatre-vingt, la réduction du temps de travail est devenue un thème controversé entre l'État, les syndicats et les entreprises et l'évolution de la durée du travail a été beaucoup plus fluctuante.

3.3.2. Temps libre ou loisirs, quel temps pour le volontariat ?

Les termes loisirs et temps libre sont souvent employés comme des synonymes alors qu'ils ne recouvrent pas les mêmes réalités. Selon Joffre Dumazedier³⁸, le temps libre se définit comme « un temps que la société, à un moment donné de ses forces productives, peut libérer pour le sujet social en dehors des temps socialement contraints ou engagés ». Plus qu'une interruption avec les temps contraints, consacrés au travail et aux tâches domestiques ou aux besoins physiologiques, le temps libre apparaît comme « un tiers temps social à soi ou vivre pour vivre est la règle dominante ».

Le volontariat est très lié aux activités de loisirs, il s'agit de temps de participation à la vie sociale. C'est en participant à un club sportif ou de théâtre que l'on peut être amené à devenir volontaire. D'adhérent « passif », l'on devient un membre actif de l'association, de l'organisation.

En fait, si le temps de travail et celui consacré aux tâches domestiques sont simples à déterminer, le temps vraiment libre l'est moins, car il est souvent assimilé aux loisirs.

À la participation traditionnelle de la journée en deux catégories, temps de travail et temps de loisir, est substituée une partition en trois plages de temps : temps de travail (temps rémunéré), le temps non discrétionnaire (temps contraint), affecté à des activités nécessaires comme les déplacements, les tâches domestiques ou les achats et enfin le temps de loisirs proprement dit (temps discrétionnaire). Le volontaire appartient à cette dernière catégorie puisque les activités bénévoles sont discrétionnaires, ne résultant que de la seule volonté délibérée des individus de se rendre utile.

³⁷ Herbert Marcuse, *Eros et civilisation*, Éditions de Minuit, Paris, 1963, cité par Joffre Dumazedier, in *Résolution culturelle du temps libre : 1968-1988*, op. cit.

³⁸ Joffre Dumazedier, *Révolution culturelle du temps libre, 1968-1988*, op. cit.

Pour les sapeurs-pompiers volontaires, nous verrons que ceux-ci exercent aussi leurs activités, pour la plupart du temps, sur le temps de travail effectif. Cependant, la répartition du temps libre est inégale. Toutes les couches sociales de la population ne bénéficient pas de temps libre de la même façon. Plusieurs paramètres interviennent : l'âge, le sexe et le statut socioprofessionnel (actif ou inactif).

Le don de soi, de temps, d'argent, le partage de compétences sont autant d'aspect du don qu'il nous paraît intéressant d'aborder ici, d'une manière générique, afin de mieux percevoir ce que peut représenter le « don de soi » pour les sapeurs-pompiers volontaires. L'angle de l'étude sociologique, constitue par rapport à notre sujet, le point que nous retiendrons.

4. ANALYSE SOCIOLOGIQUE DU DON OU REGARD SUR LA RECONNAISSANCE DE DON

« Une partie considérable de notre morale et de notre vie elle-même stationne toujours dans cette même atmosphère du don, de l'obligation et de la liberté mêlés. Heureusement, tout n'est pas encore classé exclusivement en termes d'achat et de vente »³⁹. Marcel Mauss définit cela comme un système social dans lequel les individus et les groupes échangent tout entre eux. Constituant la plus ancienne forme d'économie et de droit, elle fonde la morale du don-échange. Pour cela, trois obligations demandent à être réunies : celle de donner est l'acte fondamental de la reconnaissance, qu'elle soit juridique, économique, religieuse ou même militaire, celle de recevoir contraint autant, sinon plus, refuser un don reviendrait à prouver que l'on a peur de donner. La troisième obligation étant celle de rendre, pour s'acquitter de sa dette. Nous retrouvons ici le point de vue de Dan Ferrand-Bechmann sur l'une des raisons qui peut pousser un individu à s'engager dans une action bénévole.

Dans les sociétés d'économie de marché, fondées sur l'utilitarisme, le don appelle la réciprocité, « do, ut des » (je donne pour que tu donnes). Marcel Mauss propose de remplacer le concept d'aumône, qui est la forme religieuse du don, par celui de « coopération, d'un travail, d'une prestation faite en vue d'autrui ». C'est la définition de l'acte bénévole. Il parle d'un « art économique qui est en voie d'enfantement ».

Les sociétés modernes veulent, selon l'auteur, retrouver la « cellule sociale ». Se mêlent des sentiments de droits, de charité, de « service social » et de solidarité. Les thèmes du don, de la liberté et de l'obligation qu'il induit, de la libéralité et de l'intérêt à donner deviennent des motifs dominants.

³⁹ Marcel Mauss, "Essai sur le don", in sociologie et anthropologie, coll. Quadrige, Presses universitaires de France, Paris, 1989 (1^{ère} édit. 1950).

4.1. Regard sur la reconnaissance du don

L'essentiel du conflit social depuis les deux ou trois dernières décennies s'organise au premier chef à partir de la question dite de la reconnaissance en lieu et place des inégalités économiques qui ont dominé ces deux derniers siècles dans nos sociétés modernes.

Qu'il s'agisse du genre, des minorités ethniques, culturelles ou religieuses, de la socialité, mais aussi des conflits économiques, tout le monde veut d'abord voir reconnue et respectée son identité, à la fois et indissociablement individuelle et collective. Sans cette reconnaissance, qui fournit les bases de la dignité et de l'estime de soi, nous ne saurons vivre.

Mais identité, respect et reconnaissance peuvent-ils se produire et se distribuer de la même manière que les biens économiques ? Cette question qui fait débat dans de nombreuses sociétés occidentales sur les plans de la philosophie morale et politique contemporaine, est aussi au cœur de luttes sociales bien concrètes pour la reconnaissance.

Contrairement à ce que l'on pourrait penser à la lecture de ces quelques lignes, nous ne nous écartons pas du sujet qui nous préoccupe par rapport à la reconnaissance du citoyen exerçant les activités de sapeur-pompier volontaire, mais il s'agit là pour nous d'étayer, d'éclairer, ce concept fondamental du don de soi et de sa reconnaissance qui s'exerce au quotidien au sein des services d'incendie et de secours. Aussi, notre propos s'appuiera dans cette section sur des passages développés dans la revue du M.A.U.S.S. (Mouvement Anti-Utilitariste dans les Sciences Sociales).

Le don n'est-il pas en effet le moyen par lequel s'opère la reconnaissance de l'autre à la fois dans son altérité et dans son identité. La reconnaissance doit être aussi pensée dans les termes d'un droit donné à tous, le droit essentiel et premier des sociétés contemporaines, le droit à la reconnaissance.

Au plan proprement théorique, il y a deux conceptions potentiellement contraires de la reconnaissance : la reconnaissance conquise et la reconnaissance due.

Marcel Mauss décrit ce qu'il appelle le « don agonistique », particulièrement exacerbé et donc visible dans le cas du « potlach » des indiens Kwokiutl du nord-ouest américain. Le « potlach » est un ensemble cérémonial où les membres de tribus « s'affrontent ». Tout intervient dans ces cérémonies : clans, mariage, initiation, religion,... Les chefs s'affrontent au nom de leur clan. Il s'agit de réaffirmer les rangs politiques (des hommes dans les tribus, mais aussi des tribus dans les confédérations de tribus).

Rappelons quelques phrases célèbres de « l'essai sur le don » : « nulle part le prestige individuel d'un chef et le prestige de son clan ne sont plus liés à la dépense et à l'exactitude à rendre usurairement les dons acceptés de façon à transformer en obligés ceux qui vous ont obligés ». La consommation et la destruction y sont réellement sans bornes. Dans certains « potlach », on doit dépenser tout ce que l'on a et rien garder. C'est à qui sera le plus riche et aussi le plus follement dépensier.

Symétriquement à l'obligation de rivaliser par le don « l'obligation de rendre dignement est impérative. Le motif de ces dons et de ces consommations est d'établir une hiérarchie ».

Donner, c'est manifester sa supériorité, être plus, plus haut « magister », accepter sans rendre ou sans rendre plus, c'est se subordonner, devenir client et serviteur, devenir petit, choir plus bas « minister ».

Mauss insiste fortement sur les prestations agonistiques archaïques qui ne sont compréhensibles que si l'on montre comment elles se détachent sur le fond beaucoup plus général des « prestations totales » à travers lesquelles l'ensemble des qualités désirables circulent entre les groupes sur un mode non compétitif. De toute façon, si le chef Kwokiutl fait croître son nom personnel, c'est en se mettant au service de son groupe.

Le système du don agonistique, qui pouvait sembler aux antipodes du droit moderne, apparaît donc soudain comme son équivalent et son tenant lieu primitif, comme lui voué à affirmer les droits et les devoirs au nom d'une norme de parité et de réciprocité.

L'expérience de la solidarité donne accès à l'estime de soi qui est en fait médiatisée « par la mesure de la contribution que les individus semblent pouvoir apporter à réalisation des fins poursuivies par la société » en fonction de leurs compétences, de leur participation au monde du travail et de leurs réalisations.

C'est en s'objectivant dans le registre du travail effectué, au profit de la communauté que la catégorie de l'honneur, de phénomène social total qu'elle était, en vient en un premier temps à « se limiter au cadre d'application de la sphère privée » pour, au terme du processus, se transformer en « considération », « prestige » ou « estime sociale ».

La dialectique que nous constatons entre reconnaissance agonistique conquise et reconnaissance due n'abolit pas leur différence et laisse grandes ouvertes au moins trois séries de questions principales :

- D'abord, que devons-nous entendre par l'idée même de reconnaissance « Anerkennung » et comment penser son rapport à celle de connaissance ?

Comment la situer, également, par rapport à l'estime, à l'admiration, à l'envie, à la gratitude... ?

- À supposer acquise l'idée hégélienne qu'en tant que sujet proprement humain (et non animal), l'homme est d'abord désir d'être reconnu, que désire-t-il voir reconnu en lui : son désir même ? Sa puissance d'agir ? Sa beauté ? Sa grâce ? Son efficacité ? Son utilité ? Sa générosité ? Sa violence ? Sa douceur ?...
- Et par qui désire-t-il être reconnu, et selon quelles proportions et quels enchaînements ? Par ses proches, dans le registre de l'amour/amitié ? Par le droit ? Par la communauté sociale ? Par l'ensemble des humains ? Mais ces questions, en elles-mêmes légitimes, ne sont guère susceptibles de trouver des réponses satisfaisantes si on les formule en des termes purement abstraits et spéculatifs. Elles ne prennent sens et ne se chargent de vie que si on les croise avec la question plus générale et transversale (celle que nous venons d'esquisser) de savoir ce qui peut et qui doit survivre des formes immémoriales de la reconnaissance et du don agonistique au sein du système de la reconnaissance moderne.

4.2 Don et reconnaissance

Comme nous l'avons abordé, la question se pose de savoir si la reconnaissance du travail par le travail n'est pas un cas particulier (aussi important soit-il) au sein d'une relation plus générale entre don et reconnaissance. Ce qui est reconnu comme ayant de la valeur, n'est-ce pas, de manière générale, un don, le travail et son produit ne constituant que des formes de don particulières ?

Et, réciproquement, n'est-ce pas par le don que se manifeste la reconnaissance ? Telle la question qu'amène nécessairement à formuler la lecture du livre de Marcel Hénaff⁴⁰, qui a déjà donné lieu à de nombreux commentaires. La thèse centrale de M. Hénaff, est que le don agonistique archaïque (qu'il qualifie de « don cérémoniel ») ne doit pas être compris comme une forme première d'échange économique ou de contrat, mais bien plutôt comme une forme et un moyen de la reconnaissance publique de l'altérité. M. Hénaff retrace les différentes étapes de la métamorphose du don cérémoniel en don moral, pour conclure au nécessaire déclin actuel du rôle du don puisque les fonctions de reconnaissance publique qu'il assumait sont désormais prises en charge par le droit, ou la morale.

4.3 Quel don ? Égoïsme et altruisme

Si le don est toujours peu ou prou agonistique, pris dans la lutte pour être reconnu comme celui qui donne plus que l'autre (aux multiples sens du mot donner), alors

⁴⁰ Marcel Hénaff, *Le prix de la vérité, le don, l'argent, la philosophie*. Seuil, Paris, 2002.

n'est-il pas, selon la formule de Jacques Derrida qui est aujourd'hui celui qui exprime avec le plus de force ce soupçon éternellement récurrent, la figure même de l'impossible ? « Si je donne, alors je ne donne pas ». Toujours, inmanquablement, implacablement, le don serait reconduit à une motivation égoïste première qui, même si elle n'est pas vulgairement une motivation economiciste à recevoir plus qu'on ne donne, renverrait toujours in fine au désir égoïste d'être reconnu. Réciproquement, le don ne saurait exister, nous laisse-t-on entendre, que dans le registre d'un altruisme mettant le moi en péril, jusqu'à le sacrifier au besoin.

La véritable opposition porte sur le fait que la thèse de l'égoïsme, alors que la thèse altruiste, pluraliste, laisse ouverte la question de savoir ce qui, dans telle conduite déterminée, relève du seul égoïsme ou bien fait part à des doses variées d'ouverture et d'attention à l'autre, allant de ce que Michel Terestchenko appelle « altruisme faible » à « l'altruisme radical » (sacrificiel) en passant par un « altruisme fort ».

De son côté, Jean-Paul Lambert nous rappelle la théorie de l'identité élaborée par Jean-Marie Guyau : « notre moi n'est qu'une approximation, une sorte de suggestion permanente ; il n'existe pas, il se fait et il ne sera jamais achevé. Nous ne réussirons jamais à ramener à une unité complète, à subordonner à une pensée ou une volonté centrale tous les systèmes d'idées et de tendances qui luttent en nous pour l'existence ». Ces considérations nous semble-t-il auraient pu être un point de départ sur la reconnaissance du don.

Comme nous venons de le voir, il existe une multitude de pistes de réflexions présentées ici par plusieurs auteurs qui ont travaillé sur le sujet du don et de la reconnaissance.

Mais au-delà du don de soi, de sa personne, il y a le temps mis à disposition pour l'action collective. Ainsi, la notion de temps partagé, de temps mis à disposition pour l'action associative constitue l'élément fondamental au fonctionnement des associations.

Nous verrons également, lorsque nous étudierons le volontariat chez les sapeurs-pompiers que la notion de disponibilité constitue un point extrêmement sensible qui contribue notamment à la difficulté de l'exercice de ces activités et cela malgré les moyens existant aujourd'hui permettant la reconnaissance pour chacun des acteurs concernés dans son engagement.

CHAPITRE III

LE VOLONTARIAT : APPORT DE VALEUR

Le secteur bénévole appartient au tiers secteur qui se définit par différence avec le secteur public et celui de l'économie marchande. Il s'agit d'une économie non officielle ou non monétaire.

Altruisme et volontariat, nous l'avons vu précédemment, sont étroitement liés. Loin de nuire à l'économie, l'action des volontaires se justifie d'un point de vue aussi bien individuel que sociétal. Cependant, le travail bénévole n'est pas à l'abri des critiques, surtout en des temps où l'emploi rémunéré est rare.

Au-delà d'une source de satisfactions pour les volontaires auxquels il apporte une expérience, le travail volontaire leur ouvre des horizons variés et peut leur offrir des opportunités professionnelles. L'apport des volontaires a donc une incidence positive sur l'économie : ils jouent un rôle innovant en soulignant l'utilité de nouveaux services. En outre, les associations sont créatrices d'emplois.

1. LE TIERS SECTEUR : RÔLE ET PLACE DANS L'ÉCONOMIE

Comme nous l'avons évoqué, les organisations bénévoles se sont créées pour pallier une situation de demande, réelle ou révélée, non satisfaite. Elles apparaissent comme une troisième voie face à des agents privés (les entreprises) et publics (l'État) dont l'action s'avère insuffisante. Selon Weisbord⁴¹, l'on peut faire l'hypothèse d'une concurrence pure et parfaite car le secteur sans but lucratif serait une réponse à l'imperfection de la concurrence.

Dans cette approche, les organisations bénévoles doivent être considérées comme des organisations sociales fédérant des engagements moraux et mettant en œuvre une action collective. Elles sont créées sur la base d'objectifs politiques, sociaux ou culturels, indépendants de l'État ou d'intérêts privés purement lucratif.

La plupart des organisations bénévoles du troisième secteur se sont formés pour répondre à des objectifs spécifiques, souvent non économiques. Cette forme d'organisation sociale a été choisie intentionnellement. Elle est le meilleur moyen de conserver une autonomie. Elle est la solution de rechange la plus claire face à l'entreprise étatique et à l'entreprise privée.

⁴¹ B.A. Weisbord, *The Non Profit Sector : an Economic Analysis*, Levington, Massachussets, 1977, cité par S. Rühyaer, "Le secteur du bénévolat et l'État".

L'économie non monétaire contribue à la création de richesses économiques et à l'intégration sociale. Les pouvoirs publics doivent renforcer ces activités « qui recréent le tissu social et favorisent la prise en charge collective des problèmes quotidiens ».

L'objectif est « d'articuler la solidarité institutionnelle abstraite à des solidarités actives de proximité qui relèvent d'engagements volontaires ».

Avant d'aborder les incidences positives du secteur volontaire sur l'économie, notamment en termes de création de richesses et d'emplois, il convient de mieux définir ce tiers secteur et sa place dans l'économie non officielle.

1.1. Une forme d'économie non officielle

L'économie non officielle « se définit par opposition au mode de production dominant d'une société »⁴².

Ce sont les activités qui ne s'exercent pas en échange d'un revenu monétaire : activités domestiques, entraide de voisinage ou communautaire, activités bénévoles dans le cadre associatif. Ce dernier type d'activités, auquel appartient le secteur bénévole, constitue « le secteur autonome de l'économie non officielle ». Par principe, les activités domestiques et bénévoles ne sont pas comptabilisées car le champ mesurable des comptes nationaux se limite à la « production socialement organisée ».

Autre caractéristique de cette « sphère non marchande », elle échappe à la monétarisation. Rappelons-nous, comme nous l'avons abordé auparavant, que le travail bénévole associatif ou communautaire a pour contrepartie le prestige social, la perspective d'une carrière politique ou la pure satisfaction d'un sentiment altruiste.

Les associations se situent à la limite de l'économie non officielle car elles sont dotées d'un cadre juridique reconnu (loi de 1901 en France, statuts spécifiques dans les autres pays d'Europe) et elles sont des « producteurs de services socialement organisés ». Néanmoins, elles appartiennent aux économies non officielles du fait du travail bénévole fourni par les volontaires, travail bénévole qui existe dans les trois types de production non marchande (domestique, communautaire et associative). Le volontariat fait donc partie intégrante de l'économie non officielle non marchande.

La mesure de l'économie non officielle pose autant de problème dans sa composante non marchande du fait de son « caractère occulte » que non marchande où les enquêtes menées dans ce secteur comportent peu de statistiques d'ensemble. Celles-ci portent soit sur la nature et le volume des produits réalisés soit sur le temps consacré au travail bénévole. Comme nous l'avons vu dans l'introduction de cette partie, la principale difficulté réside dans le recensement du nombre de volontaires, et

⁴² Édith Archambault et Xavier Greffe, Les économies non officielles, éditions la Découverte, Paris, 1984.

surtout du temps qu'ils consacrent à leur activité bénévole. La dimension économique des associations est demeurée longtemps méconnue. Leur activité sociale était privilégiée par rapport à leur poids économique⁴³.

La prise en compte de l'évaluation financière du secteur bénévole n'est pas innocente⁴⁴. Elle est née de la volonté de mettre en valeur l'apport du bénévolat dans l'organisation économique et sociale du pays, cette valorisation est une nécessité car elle permet de connaître le coût réel d'un service et de le comparer avec d'autres formes de production.

1.2. Le bénévolat et les comptes nationaux

Echappant à l'économie marchande, la comptabilisation du tiers secteur est délicate.

La comptabilité nationale inclut une évaluation des services non marchands, mais sa prise en compte est imparfaite et donne une vision partielle et éclatée de la réalité économique du tiers secteur⁴⁵. La comptabilité nationale regroupe les administrations privées selon leurs domaines d'action : cultes, partis politiques, représentation et dépenses de certaines catégories de ménages (comités d'entreprise), culture (clubs musicaux, chorales, sociétés savantes), loisirs (clubs sportifs, associations de jeunes, associations de classe), entraide et bienfaisance (œuvres pour les personnes âgées ou handicapées) et santé (Croix-Rouge).

Les associations dont les ventes sont supérieures à 50% de leurs ressources (tourisme social, logement, formation professionnelle) sont enregistrées dans le secteur « société et quasi-sociétés non financières ». Celles dont le financement public assure plus de 50% des ressources (écoles privées, hôpitaux, services sociaux et de santé) sont assimilées aux administrations publiques. Les associations ayant moins de deux salariés dont l'importance économique est faible sont incluses dans la catégorie des ménages et considérées comme de la consommation (clubs de troisième âge, associations de parents d'élèves).

1.3. Comment prendre en compte le « travail bénévole » dans les comptes de l'association

La seule obligation comptable établie par la loi du 1^{er} juillet 1901 concerne les associations d'utilité publique et les congrégations religieuses. Un avis du Conseil national de la comptabilité (avis n°51 du 17 juillet 1985) a, pour sa part, précisé les dérogations du secteur associatif par rapport au Plan comptable général de 1982.

⁴³ Michel Le Net et Jean Werquin, "Le volontariat", op. cit.

⁴⁴ Marie-Thérèse Chéroutre, L'essor et l'avenir du bénévolat, facteur d'amélioration de la qualité de la vie, op.cit.

⁴⁵ Édith Archambault et Judith Boumendil, Le secteur sans but lucratif en France, op. cit.

Les apports gratuits de personnes en biens ou services sont enregistrés sous la mention « contribution volontaire à titre gratuit ». Le volontariat étant le premier facteur de production des associations, leur ressource essentielle, sa valorisation permet de mesurer la valeur sociale de l'association par le biais d'un substitut marchand. La monnaie est reconnue par tous comme le moyen le plus pratique pour cette conversion. Le travail bénévole est un flux interne, en tant que facteur de production, et de flux externe, lorsqu'il émane de personnes extérieures à l'association. Il peut apparaître soit dans l'annexe du bilan, soit dans le compte de résultat ou dans un bilan spécial intitulé « solidarité matérielle ». Deux principes comptables doivent guider cette intégration : la prééminence de la réalité sur l'apparence et la prudence pour éviter la surévaluation du travail fourni. Au compte de charge doit correspondre, en contrepartie, un compte « fonds associatif ».

La valorisation est positive d'un triple point de vue. Pour les dirigeants de l'association, elle permet une meilleure adéquation des moyens. Pour les volontaires, leur travail est reconnu officiellement. Pour les tiers, l'action de l'association gagne en crédibilité.

1.4. Le travail bénévole et sa valeur monétaire

L'aspect le plus immédiatement perceptible de l'activité bénévole est la production de biens et services. Cependant, l'action bénévole ne peut pas être estimée au coût du marché, incluant le bénéfice du fournisseur ou fabricant et divers impôts et taxes car certains services bénévoles ne trouvent preneur que parce que leur prix est sinon négligeable, du moins inférieur à ce que les mêmes services auraient été sur le marché.

La prestation du travail bénévole est définie comme un transfert ou comme une fourniture de services sans contrepartie directe alors que, dans le cas d'un travail salarié, le salaire est l'expression monétaire de la prestation rendue. Le bénévolat ou plus exactement le travail bénévole, est un travail fourni volontairement par un tiers (le bénévole) sans contrepartie monétaire, (idée de gratuité) pendant son temps de loisir (non consacré à sa profession).

En l'absence d'un marché du travail bénévole, il est impossible d'effectuer un calcul approprié de son équivalent monétaire, et encore moins d'avoir un prix de marché pour ce type de travail⁴⁶. Cependant, on peut estimer de deux façons différentes la valeur des services bénévoles.

La première consiste à décompter le total des heures consacrées dans l'année à l'activité bénévole. En divisant ce total par le nombre annuel d'heures d'un salarié, on

⁴⁶ Pekka Rissanen, cité par W. Andreff, J.F. Bourg, B. Halba, J.F. Nys, Les enjeux économiques du sport en Europe : financement et impact économique, sous l'égide du Conseil de l'Europe, Dalloz, Paris, 1995.

en conclut que ladite activité équivaut à celle de N salariés, en équivalent temps plein, et on l'évalue en termes monétaires.

La seconde approche possible, quand une association offre des services bénévoles comparables à ceux d'une société commerciale, consiste à évaluer ces services au coût moyen du marché, en estimant les dépenses qu'une société de taille comparable aurait dû supporter.

La première approche assimile les tâches bénévoles à du temps pris sur le temps de travail.

La valorisation du volontariat permet d'apprécier un effet quantifiable de l'activité bénévole en matière de production de biens et services.

1.5. L'estimation économique du volontariat

A partir d'enquêtes nationales (1993), l'on a recensé l'effectif des volontaires et le nombre d'heures consacrées à leur activité bénévole. Ces données ont permis d'obtenir une estimation économique des services bénévoles. Le total obtenu des heures bénévoles effectuées dans l'année est divisé par le nombre annuel d'heures d'un salarié. Ladite activité équivalant à celle de n salariés est ensuite convertie en termes monétaires⁴⁷.

- nombre de volontaires (en millions) : 9
- nombre d'heures par semaine, par volontaire : 4,5
- nombre de personnes en équivalent temps plein (en millions) : 0,82
- emploi total (en millions) : 25
- part du PIB équivalent au volontariat (en %) : 3,3
- estimation financière du volontariat (en milliards de SPA) : 33,1

**SPA : Standard du Pouvoir d'Achat, taux de change fictif calculé par Eurostat. Il considère le taux de change officiel et la parité du pouvoir d'achat de chaque monnaie des pays membres de l'Union européenne.*

Cette appréciation économique du volontariat n'est pas probante. En effet, si nous devons payer la production d'un bien ou d'un service, l'on utiliserait sans doute pas ni autant d'acteurs, ni un tel nombre d'heures. L'action volontaire est difficilement quantifiable en signes monétaires car n'oublions pas que celle-ci repose sur la volonté unique de l'acteur qu'est le volontaire de s'engager dans une action. De plus, cela suppose la possibilité de trouver dans le secteur marchand des services et des organismes équivalents, ce qui n'est pas évident. L'on comprend pourquoi l'approche par cette étude n'a pas été reprise.

⁴⁷ Michel Le Net et Jean Werquin, "Le volontariat", op. cit.

S'agissant de la valorisation du bénévolat, la moitié des associations ont jugé qu'il fallait tenir compte de la compétence en préconisant un taux horaire moyen de 10,67 euros. Sur la base de 10,67 euros de l'heure, le bénévolat représentait 3 700 heures de travail et une ressource de 25 916,33 euros, en moyenne, par association.

2. LES FONDEMENTS THÉORIQUES DE L'ACTION VOLONTAIRE ET L'ÉCONOMIE PUBLIQUE

Les productions associatives se sont développées ces dernières années pour faire face aux demandes sociales⁴⁸. Si le choix de la collectivité s'arrête sur une certaine quantité de bien, deux réactions sont possibles. Certains individus considèrent que cette consommation est excessive. D'autres au contraire la jugent insuffisante. Pour corriger ces déséquilibres, on peut décentraliser la production de bien pour arriver à des ensembles individus consommations mieux proportionnés. Weisbord a montré que ces déséquilibres pouvaient induire la mise en œuvre de productions volontaires par des organisations qui ne recherchent pas le profit⁴⁹. Les individus qui jugent la consommation de bien insuffisante peuvent s'associer « pour ajouter à la production publique de bien collectif une production privée volontaire de bien collectif ». Les individus qui la considéraient excessive ou insuffisante peuvent aussi s'associer aux premiers. Leur motivation relève alors de l'altruisme.

2.1. Volontariat et altruisme

Dans le chapitre II, consacré à l'étude sociologique du bénévolat et du volontariat, au 1.3. : *Aspirations et psychologie du volontariat*, nous avons évoqué les motivations de l'engagement bénévole et notamment l'altruisme. À cette approche sociologique, regardons l'altruisme sous un autre angle, celui de la rationalité.

Quelles sont les raisons qui poussent des individus à devenir volontaires ? Le choix du volontariat obéit-il à un calcul rationnel ?

Cette question n'est pas sans incidence sur notre problématique quant à ce qui motive le citoyen acteur à devenir sapeur-pompier volontaire que nous traiterons par la suite.

Les individus rationnels poursuivent leur intérêt personnel. La socialisation se fait par l'échange. Cette analyse se réfère aux économistes classiques⁵⁰ qui ont développé l'idée selon laquelle des comportements économiques fondés sur l'égoïsme contribuent à la promotion du bien-être social.

⁴⁸ Xavier Greffe, *Économie des politiques publiques*, Dalloz, Paris, 1994.

⁴⁹ B.A. Weisbord, "Towards a theory of the voluntary Non Profit Sector", in Phelps, *Altruism, Morality and Economic Theory*, Russel Sage Foundations, New York, 1975.

⁵⁰ Adam Smith, *Recherches sur la nature et les causes de la richesse des nations*, 1776.

Pour comprendre le comportement volontaire, il convient de changer de paradigme et de passer de l'égoïsme à l'altruisme. Le volontariat, l'acte altruiste du don de soi, est-il efficace, au sens économique du terme ? Serge-Christophe Kolm⁵¹ s'est efforcé de montrer qu'une société largement égoïste ou altruiste pouvait reposer sur une économie efficace. Il part du constat selon lequel « les sentiments et comportements égoïstes, et les processus sociaux d'échange et de force qui en découlent, sont largement plus répandus que les sentiments et comportements altruistes et que presque toutes les sociétés au-delà de la famille, de la bande ou de la tribu et des consommations au sein de tels groupes ».

Pour justifier leur préférence pour l'égoïsme, certains économistes avancent qu'il est productif alors que l'altruisme ne l'est pas. Dans un système d'échanges, les individus poursuivant des fins égoïstes sont incités à servir au mieux les désirs de leurs clients.

En ce qui concerne l'économie altruiste, elle présente plus d'avantages qu'une économie égoïste. Pourtant, « les individus, choisissant seuls, décident d'être égoïstes ». Leur choix s'explique par la théorie des jeux : « ils doivent s'entendre pour être altruistes ce qui implique un échange (multilatéral), et souvent l'établissement de contraintes. Or, on ne peut obtenir, par définition, un don par échange, ni par contrainte. On ne peut pas susciter de sentiments altruistes en les achetant, même avec des sentiments altruistes (l'acte récompensé par reconnaissance est autre chose, ce n'est pas un échange au sens strict, résultat d'une entente). Ainsi, « les individus sont condamnés à rester égoïstes tout en aspirant à une société altruiste ».

Cette constatation explique que l'altruisme soit si peu répandu, même parmi les volontaires. Le plus souvent, on est en présence d'un des six comportements quasi altruistes décrits par David Kennett⁵². Le don de soi ou d'argent est altruiste lorsque l'on n'attend aucune contrepartie. Il est quasi altruiste lorsqu'on l'on reçoit quelque chose en échange. Il est quasi altruiste lorsqu'on l'on reçoit quelque chose en échange. Pour David Kennett, l'altruisme est « une vertu trop rare pour que l'on puisse fonder sur elle une société ».

David Kennett a recensé six formes de comportements quasi altruistes en montrant qu'ils étaient tous fondés sur l'intérêt personnel.

La première forme, « l'altruisme avec compensation intangible », consiste à donner du temps ou de l'argent pour s'attacher le respect, soit du receveur, soit de ceux qui pourraient être témoins de ce don. La contrepartie est le respect ou l'obligation que l'on fait naître.

⁵¹ Serge-Christophe Kolm, *la bonne économie*, Presses universitaires de France, Paris, 1984.

⁵² David Kennett, "Altruisme et comportement économique", op. cit.

La deuxième forme de comportement quasi altruiste s'apparente à la stratégie des jeux. Le « quasi altruiste » pense que son attitude accroît la probabilité que la personne aidée, ou une autre, aidera ou témoignera d'une autre forme de réciprocité dans le futur.

La troisième forme de comportement quasi altruiste a été analysée par les sociobiologistes qui considèrent que le comportement humain, comme celui des animaux, est en grande partie génétiquement déterminé. Les gènes commanderaient « la propension à l'altruisme, l'agressivité, le sens du territoire ou de la conformité ».

Une quatrième forme de quasi altruisme a un rapport au groupe. S'il existe un authentique altruiste dans un groupe, on n'estime pas son bonheur seulement au regard de son propre revenu, mais également de celui de tous les autres membres. La somme de tous les revenus constitue le revenu social.

Une cinquième forme de comportement quasi altruiste est une réponse rationnelle aux pressions sociales. Les individus font acte de générosité pour éviter les coûts sociaux et les désagréments psychologiques qui lui sont associés. Pour leur tranquillité personnelle, ils ont avantage à se comporter en altruiste, même si instinctivement ils n'y sont pas enclins.

La dernière et sixième forme de quasi altruisme, celle des entreprises, sert à promouvoir leur image « aux yeux des consommateurs, des employés, des fournisseurs, ou même du gouvernement ». Elles en attendent un profit supplémentaire, à long terme, au même titre que la publicité, qui agit, elle, à court ou moyen terme.

2.2. Volontariat et reconnaissance professionnelle

Le volontariat est un moyen d'acquérir de l'expérience professionnelle, du savoir mais aussi de révéler certaines aptitudes à prendre des initiatives.

Ainsi, l'activité, le travail bénévole, constitue un apport non négligeable au capital humain. Mais comment se définit le capital humain ? Le capital humain se définit comme « un ensemble d'aptitudes, de connaissances et de qualifications possédées par chaque individu. Celles-ci sont en partie innées, et pour une autre partie acquises tout au long de la vie. Cette acquisition est coûteuse, mais rapporte un flux de services productifs futurs. Il s'agit donc d'un investissement »⁵³.

L'effet de l'élévation du niveau éducatif sur l'augmentation des revenus est connu. Investir dans l'éducation est le moyen le plus efficace d'accroître la capacité de gain du capital humain. La pratique d'une activité bénévole est aussi une manière

⁵³ M. Riboud, "Étude de l'accumulation du capital humain", Revue économique, mars 1975.

d'acquérir une formation, donc d'accroître le capital humain. Il s'agit de la formation acquise par les bénévoles eux-mêmes dans cette pratique, sous forme de connaissances ou d'expériences⁵⁴. Nous sommes ici dans le cadre voulu en particulier par le dispositif de la validation des acquis de l'expérience de la loi de modernisation sociale de 2002, comme nous l'avons abordé dans la première partie, chapitre II, *étude sociologique du bénévolat et du volontariat*, au 1.3., *aspirations et psychologie du volontariat*.

L'action de promotion sociale jouée par les associations est fondamentale. La théorie du capital humain a un prolongement sociologique dans la théorie du capital social⁵⁵. Il regroupe les relations sociales, les relations d'affaires et les relations mondaines. Les sociologues pensent que la famille constitue le lieu privilégié de construction d'un tel capital humain. Mais les institutions, comme les clubs ou les associations, exercent aussi un rôle important. Les volontaires se constituent un réseau de relations qui peuvent leur être très utiles pour leur vie sociale et professionnelle. Consacrer une part de son temps à une activité non rémunérée témoigne de sa capacité d'initiatives. Elle permet aussi d'appartenir à un groupe social, élément qui peut être déterminant dans le choix de l'employeur.

3. BÉNÉVOLAT ET EMPLOI : CONCURRENCE OU COMPLÉMENTARITÉ ?

Les bénévoles seraient-ils des concurrents déloyaux pour les salariés ? Quand on parle de services gratuits aux salariés et surtout aux syndicats, leur réaction première est la méfiance, prétextant que l'action bénévole peut concurrencer directement le travail salarié, l'employeur tirant prétexte du bénévolat pour ne pas embaucher. En réalité, le volontariat peut non seulement maintenir mais aussi permettre la création d'emplois⁵⁶.

Le travail bénévole peut en premier lieu maintenir l'emploi quand il aide une entité économique, en particulier une association à petit budget (ce qui par exemple le cas de la plupart des clubs sportifs) à réaliser avec la même somme disponible de meilleures performances.

En outre, le volontariat conduit à reconnaître des droits et des besoins qui n'étaient jusque-là pas considérés comme tels. Ayant exercé son rôle innovateur, le mouvement associatif éprouve alors le besoin de s'adjoindre des techniciens. Il est ainsi à l'origine de la création de postes rémunérés confiés à des professionnels.

Pour réaliser le projet associatif, bénévoles et salariés ne sont pas concurrents mais complémentaires. Leur coopération est la condition sine qua non du bon

⁵⁴ Madeleine Bousquet, *Économie et bénévolat*, op. cit.

⁵⁵ Pierre Bourdieu, *Questions de sociologie*, Éditions de Minuit, Paris, 1980.

⁵⁶ *Bénévolat / volontariat et emploi : concurrence ou complémentarité ?*, IRIV, Paris, 1999.

fonctionnement de l'association. La présence des bénévoles permet aux populations fragiles, exclues, de bénéficier de compétences auxquelles elles n'auraient pas eu accès sans eux, ces sentinelles « little platoons » indispensables à la cohésion et à la mixité sociales.

Ces aspects sont redondants également pour le volontariat chez les sapeurs-pompiers.

En effet, il arrive que les partenaires sociaux ne voient pas toujours les sapeurs-pompiers volontaires comme étant complémentaires mais plutôt substitutifs des effectifs professionnels, ce qui de fait peut créer quelques tensions.

3.1. Bénévoles et salariés : des relations conflictuelles ?

En France, le secteur sans but lucratif génère plus d'emplois que les effectifs de Renault et de Thomson réunis : entre 1981 et 1990, l'emploi associatif s'est en particulier accru de 84% (alors que l'emploi total à cette période ne progressait pas), parallèlement à l'explosion du nombre de créations d'associations pendant la même décennie.

Les associations sont donc des employeurs à part entière, au même titre que les entreprises privées. Leur rôle en matière d'emploi n'est pas négligeable. Cependant, sans l'action des volontaires, pourraient-elles remplir cette mission ? L'étude entreprise du cas français souligne l'importance du volontariat.

La fonction d'employeur qu'assurent les associations s'est développée au fur et à mesure de l'accroissement des demandes sociales. Face aux nouveaux besoins et aux nouvelles aspirations, les associations ont évolué vers une logique de fonctionnement différente. À la place « d'espaces de convivialité et d'entraide », elles sont devenues des « lieux de service »⁵⁷.

Selon Alain Ramage, bénévoles et salariés ne s'opposent pas. Les bénévoles sont de plus en plus professionnels. Pour nombre de salariés des associations, l'engagement dépasse les obligations fixées par leur contrat de travail. Ils ne font pas payer les heures supplémentaires qu'ils consacrent à leur mission au sein de l'association. Ils se sentent plus investis d'une obligation de résultats que de moyens.

En outre, il faut distinguer deux types de volontaires : d'une part, les administrateurs qui sont chargés du fonctionnement et de la gestion et sont responsables juridiquement de la bonne marche de l'association ; d'autre part, le « personnel non salarié » qui consacre une partie de son temps libre à la vie de l'association. La

⁵⁷ Alain Ramage, "Bénévoles et salariés. Pratiques et problèmes" dans "Vie associative et démocratie : il ne suffit pas de gérer". Économie et humanisme, n°332, mars 1995.

principale critique fréquemment portée à l'encontre de ces derniers est de ne pas toujours avoir les compétences requises pour exercer la tâche dont ils s'acquittent bénévolement. On leur oppose les salariés qui présentent l'avantage de pouvoir être soumis au contrôle des administrateurs. Recrutés en fonction de leur connaissance du domaine d'action de l'association, ils doivent des comptes sur les résultats obtenus au conseil d'administration.

Pour Alain Ramage, l'opposition entre salariés et les bénévoles est dépassée car les volontaires sont de plus en plus des experts situés au même niveau que les salariés. Chacun apporte sa spécificité à l'association : les volontaires, leur bonne volonté, et les salariés, leur compétence.

La coopération entre les salariés et les bénévoles peut assurer une meilleure productivité et permet d'atteindre un plus grand nombre de bénéficiaires. Elle est souvent « un stimulant, par la diversité des apports et des compétences, source d'initiative et expérimentation qu'autorise la structure associative ». Bénévoles et salariés ne sont pas concurrents mais complémentaires pour réaliser le projet associatif.

3.2. Le volontariat, générateur de nouveaux emplois

Le secteur sans but lucratif et l'ensemble du mouvement associatif génèrent des emplois. Ils permettent de détecter de nouveaux besoins et donc, à terme, de créer de nouveaux emplois. Face aux nouvelles demandes des consommateurs, les associations apparaissent les mieux placées pour répondre aux besoins. Les services de proximité sont devenus un enjeu de société. Ils créent des emplois et « produisent de l'intégration et de la cohésion sociale »⁵⁸.

La distinction traditionnelle entre les secteurs primaire, secondaire et tertiaire est obsolète. La notion d'immatérialité, caractéristique supposée du produit de service, n'est plus valable. Entre le produit industriel et le produit de service existe une continuité.

Les services sont devenus les premiers créateurs de richesses en France comme dans la plupart des pays développés. La notion de « société postindustrielle » traduit cette prédominance. La part des services dans le produit national brut Français – qui était de 69,8% en 1993 et surtout de 62,7% dans l'emploi contre 56,5 et 55,4% en 1980 – témoigne de la tertiarisation des économies même si beaucoup de ces services sont liés au secteur industriel.

Une catégorie particulière de services, les non marchands, regroupe des organes hétérogènes (associations, syndicats et partis, services consulaires). Ces services ne

⁵⁸ Xavier Greffe, Nouvelles demandes, nouveaux services, Commissariat général du Plan. La Documentation française, Paris, 1990.

sont pas cantonnés au seul secteur administratif. La majorité des entreprises à statut associatif sont des prestataires de services.

La demande hors marché de ce type de services est forte et son potentiel de croissance comme celui de l'offre est important. Des facteurs d'ordre démographique, social, économique et technologique expliquent cette évolution. La population vieillit. Les femmes ont, dans leur majorité, un travail salarié. La famille se transforme. Les systèmes de valeur évoluent. Certaines catégories de personnes disposent de plus en plus de temps libre. De nouvelles technologies apparaissent. L'environnement des entreprises est plus complexe.

Face à ces nouveaux besoins, ou à des besoins dont les modes de prise en charge évoluent, de nouvelles modalités de réponse, de nouveaux services apparaissent. Ils émanent du secteur public, du marché ou de l'économie sociale (mutuelles, associations, coopératives, comités d'entreprise).

Si les associations sont à l'initiative de nombreux projet porteur d'emplois, ces initiatives économiques ont fait l'objet de nombreuses critiques. En fait pour que ces initiatives soient vraiment utiles à l'économie, la première condition, soulignée par le rapport du Plan, est le professionnalisme et l'implication des permanents et des personnels d'encadrement. Ils doivent construire une stratégie économique et maîtriser la connaissance technique. La seconde condition suppose que ces initiatives s'appuient sur un réseau de volontaires susceptibles d'assurer cet accompagnement dans les conditions les plus favorables.

Le volontariat est la clé de voûte du système. Les expériences menées n'auraient pas vu le jour sans les volontaires. Les responsables des associations, élus, bénévoles, sans prendre part à la prestation de services, coordonnent le travail des salariés et assurent le suivi des relations avec les collectivités locales. Sur le terrain, l'engagement fort des volontaires permet l'individualisation des solutions. Ils peuvent écouter les personnes en difficulté et répondre à leurs demandes.

Un effet moins apparent est la contribution du travail bénévole à la création d'emplois. La plupart des services analysés se sont avérés viables et n'ont pu créer des emplois que grâce à l'apport des volontaires.

3.3. Volontariat, travail au noir ou concurrence déloyale

Les dangers du développement d'un marché du travail « parallèle » ont été maintes fois dénoncés, le travail au noir pouvant être accusé de se substituer au travail régulier. Il faut en particulier veiller à ce que les bénévoles ne soient pas des travailleurs non déclarés, les remboursements de frais apparaissant parfois comme des salaires déguisés.

En France, la loi de 1901, qui a consacré l'existence du secteur associatif, a été, à plusieurs reprises, remise en question pour cette raison⁵⁹.

Certaines associations ont en effet développé des activités lucratives sous le couvert du statut associatif pour déroger à la législation commerciale et surtout à la fiscalité. « La présence de l'association dans le champ économique a pour conséquence de rapprocher son organisation, son fonctionnement, ses modes de relations, les risques qu'elle court ou fait courir aux tiers, de ceux des autres acteurs de la vie économique avec qui elle contracte, voire avec qui elle se trouve en concurrence, qu'il s'agisse d'entreprises de type capitaliste, ou d'entreprises de l'économie sociale »⁶⁰.

Le droit fiscal, comme le droit social, fondent, en France « les règles régissant leurs justiciables, non sur l'appellation qu'ils se donnent ou le type juridique de groupement qu'ils créent, mais sur l'activité qu'ils déploient et la façon de l'exercer ».

Les associations qui emploient des salariés sont tenues « à la régularité d'un salaire et des charges afférentes, et à l'application de la législation du travail ». Si l'administration du travail découvre que l'association emploie des salariés sous couvert d'un statut de volontaire, sans les déclarer, elle sanctionne ces activités pseudo bénévoles comme du travail au noir.

Le législateur, le juge civil ou commercial, le juge pénal, le juge administratif et l'administration fiscale mettent également en œuvre les moyens propres « à assurer la protection et la liberté de tous les protagonistes de la scène économique », associations et entreprises. Ils répondent ainsi à la seconde critique faite au secteur bénévole, accusé de fausser la concurrence en s'adonnant à des activités para commerciales, tout en se déclarant à but non lucratif.

3.4. Volontariat et professionnalisation

Comme nous l'avons évoqué précédemment, la question de la concurrence faite au salariat par le bénévolat pose corollairement la question de la professionnalisation du secteur bénévole et de son incidence sur l'engagement bénévole.

Bjarne Ibsen⁶¹ a étudié les conséquences de l'emploi, à plein temps, d'un salarié, sur une période de deux ans, dans un club sportif, expérience menée dans cent clubs. La professionnalisation a conduit à une différenciation et à une spécialisation des options offertes par les clubs qui ont cherché un public nouveau. Une première incidence négative est le regroupement des tâches ; le salarié assume progressivement un

⁵⁹ Édith Archambault et Judith Bourmendil, *Le secteur sans but lucratif en France*, op. cit.

⁶⁰ Marie-Thérèse Chéroure, *Exercice et développement de la vie associative dans le cadre de la loi du 1^{er} juillet 1901*, op. cit.

⁶¹ Bjarne Ibsen, *Le bénévolat dans les sports : enquête bibliographique*, op. cit.

nombre croissant de travaux qui, auparavant, étaient répartis entre différentes personnes. Une conséquence plus déterminante de la professionnalisation est la tendance croissante, chez les adhérents, à considérer le club comme un prestataire de services et à assurer le travail bénévole avec réticence. « L'éthique du bénévolat » s'estompe. La politique du club est davantage axée sur l'économie de marché.

Dans la plupart des organisations, les relations entre le personnel salarié et les bénévoles sont souvent difficiles, en raison des conflits de rôle et des différents degrés de professionnalisme que chacun apporte à sa tâche. On ne sait pas si le niveau de formation plus élevé qu'acquièrent bénévoles et salariés entraînera une coopération plus efficace ou accroîtra encore la rivalité.

L'idée d'un statut du bénévole, voire du bénévolat, a souvent été proposée, en réponse à ces conflits latents. Une reconnaissance officielle serait la clé pour résoudre tous les problèmes. Si elle est accueillie avec enthousiasme par nombre d'associations, les bénévoles sont, en revanche, beaucoup plus réticents comme nombre d'experts familiers des débats qui animent le monde associatif.

Ainsi, pour Jean Sabatier⁶² un statut général du travailleur bénévole « n'est sans doute pas désirable. La principale difficulté demeure le caractère d'ordre public du modèle que constitue le travail salarié ». En effet, « les activités bénévoles posent la question de la place qui peut être reconnue, dans notre société, à des valeurs autres que la recherche du profit et l'accumulation de biens matériels ».

La promotion d'un statut correspond plus à une attente des structures (désir de reconnaissance officielle du travail bénévole, protection juridique...). Le statut ne semble pas avoir d'incidence sur l'engagement ; ce n'est pas un obstacle pour être bénévole.

Pourtant, la question du statut des bénévoles et du bénévolat reste source de débat malgré tout pour les associations comme pour les pouvoirs publics chargés de promouvoir la pratique associative. Un statut existe et nous y reviendrons par la suite, pour le volontariat qui a beaucoup évolué depuis dix ans. Il est devenu un enjeu essentiel pour la sécurité civile notamment (sapeurs-pompiers volontaires), une composante incontournable de la solidarité internationale (volontaires de la coopération internationale) et devrait connaître une renaissance avec la réforme du service national et les nouvelles formes de volontariat civil.

La loi de modernisation sociale, comme nous l'avons déjà évoqué, votée le 17 Janvier 2002, qui consacre la validation de l'acquis de l'expérience (salariée et/ou bénévole) peut donner un nouveau dynamisme à l'idée de statut : par ce dispositif, tous les

⁶² Jean Sabatier, Quel statut pour le bénévolat / volontaire ?, IRIV, Paris, 1998.

bénévoles (jeunes, demandeurs d'emploi, femmes au foyer...) pourraient voir leur travail bénévole officiellement reconnu, validé, valorisé.

3.5. La formation pour développer le volontariat

Le volontariat est un moyen de mettre utilement en pratique et/ou d'acquérir des compétences. Sur le plan psychologique, ce type d'engagement a une incidence positive : se sentir utile, avoir un cadre d'accueil, un environnement propice au travail et aux rencontres. Même si le bénévolat ne débouche pas nécessairement sur un emploi, ce qui n'est pas sa vocation, il permet d'appartenir à une communauté, de retrouver confiance et foi en soi. Pour rendre le travail des bénévoles plus attrayant, pour renforcer leur motivation, le recours à une formation est indispensable pour élargir leurs compétences et mieux répondre à la demande.

Les organisations bénévoles, pour faire face à un environnement compétitif, doivent devenir plus efficaces, moins personnelles. Elles doivent être capables de se fixer des objectifs, d'évaluer le travail qu'elles peuvent et doivent faire, d'optimiser leurs recherches et collecte de fonds. Pour atteindre leurs buts, les bénévoles et le personnel salarié des associations doivent être mieux formés et plus conscients des objectifs et du projet de leur organisation.

La professionnalisation des tâches à assumer par le personnel, bénévole ou salarié, pose la question des compétences, d'autant que le cadre comptable et juridique auquel les associations doivent se conformer est le plus en plus contraignant.

L'un des principaux problèmes des associations est le manque d'évaluation systématique de leur activité. Les enjeux du bénévolat et du volontariat (une reconnaissance, un statut...) sont intrinsèquement liés à la formation et à l'information des responsables bénévoles et des professionnels qui travaillent avec eux.

CHAPITRE IV

VOLONTARIAT ET POUVOIRS PUBLICS : QUELLES RELATIONS

Si comme nous l'avons abordé ci-dessus, le volontariat est avant tout une démarche individuelle, l'action volontaire, dans le cadre des associations, peut néanmoins être relayée par les pouvoirs publics. L'engagement des bénévoles a une valeur civique. C'est un apprentissage de la démocratie.

Les associations sont créées et gérées par des personnes privées. Elles disposent d'une autonomie et d'une indépendance par rapport aux pouvoirs publics. L'action volontaire est directement liée à cette reconnaissance. Le mode de financement est lui aussi fondamental.

Les relations entre les pouvoirs publics et les volontaires sont ambiguës. Beaucoup d'associations remplissent une mission de service public. Leur action n'empiète-t-elle pas sur celle des administrations ? Enfin, les pouvoirs publics subventionnant souvent le secteur associatif, le contrôle qu'ils exercent, en retour, n'est-il pas une atteinte à la liberté des volontaires ?

N'omettons pas de souligner l'importance de la démocratie dans la liberté d'expression et plus précisément la liberté d'association. En effet, l'histoire du volontariat en France est intimement liée à celle de la liberté d'association, acquise définitivement en 1901. Cette date marque l'essor du mouvement associatif français qui a connu, par la suite, un regain de vitalité avec la crise de l'État providence, depuis 1974.

En France, le droit d'association a été reconnu par la loi de 1901, même si les associations sont tolérées à partir de 1880 ; en 1971, la loi de 1901 est promue, par le Conseil constitutionnel, au rang des principes constitutionnellement garantis : la liberté d'association est consacrée comme une liberté publique, par référence au préambule de la Constitution de 1958 qui renvoie à celui de la Constitution de 1946, qui se réfère lui-même à la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789⁶³.

Donc, l'action des volontaires fait partie des rouages du fonctionnement démocratique des institutions politiques et administratives. Ainsi, au sein des associations, les citoyens peuvent défendre un certain nombre de valeurs communes.

⁶³ Confère, Les Constitutions de l'Europe des Douze, textes rassemblés par Henri Oberdorff, collection Retour aux textes, La Documentation française, Paris, 1994.

1. VOLONTARIAT ET CITOYENNETÉ

Le droit d'association est l'un des droits fondamentaux de l'homme. La deuxième conférence mondiale des Nations unies sur les droits de l'homme qui s'est tenue en 1993 à Vienne a rappelé que « les droits de l'homme et les libertés fondamentales sont acquis à la naissance par tous les êtres humains ; leur protection et leur promotion sont la responsabilité première des gouvernements »⁶⁴.

Les associations ont joué un rôle décisif pour la promotion et la défense des droits de l'homme⁶⁵, depuis la Ligue des droits de l'homme, créée en 1898, aux organisations non gouvernementales (ONG) devenues partenaires à part entière des Etats dans l'élaboration et la mise en œuvre des normes relatives aux droits de l'homme.

1.1. Liberté d'association

La liberté d'association et de réunion fait partie des droits civils et politiques qui doivent être garantis dans toute société démocratique. Elles sont des libertés de l'action collective mais aussi individuelle. Elles relèvent à la fois des droits civils et politiques, consacrés par la Convention européenne des droits de l'homme et des droits économiques, sociaux et culturels, énoncés dans la Charte sociale européenne signée à Turin, le 16 octobre 1961 et entrée en vigueur en 1965 (elle lie, actuellement, vingt États).

Le foisonnement actuel des associations peut sembler paradoxal alors que, dans le même temps, les corps intermédiaires classiques (partis, syndicats) connaissent un discrédit croissant. Le paradoxe n'est qu'apparent. Les citoyens ayant pris conscience des limites de la démocratie représentative, dans certains domaines, voient dans les associations le moyen de participer à l'élaboration et la mise en œuvre des décisions surtout en matière de vie quotidienne (consommation, sécurité, environnement...).

La liberté d'association est un droit de l'homme mais aussi un droit du citoyen⁶⁶. Il n'y a pas de démocratie sans associations : « pour que les hommes restent civilisés ou le deviennent, il faut que parmi eux l'art de s'associer se développe et se perfectionne. Il n'y a pas de pays où les associations soient plus nécessaires pour empêcher le despotisme des partis ou l'arbitraire du prince que ceux où l'état social est démocratique »⁶⁷. L'idée d'adhésion volontaire sous-tend celle d'association. Les individus doivent pouvoir s'exprimer individuellement et collectivement ; ils doivent aussi être libres de ne pas adhérer ou de démissionner.

⁶⁴ Olafur Einarsson, ministre de la justice islandaise, in Conseil de l'Europe, Liberté d'association, Reykjavik, août, 1993.

⁶⁵ Pierre-Henri Imbert, directeur des droits de l'Homme au Conseil de l'Europe, in Conseil de l'Europe, Liberté d'association, op. cit.

⁶⁶ Jean Morange, Université de Limoges (France), in Conseil de l'Europe, Liberté d'association, op. cit.

⁶⁷ Alexis de Tocqueville, De la démocratie en Amérique, 1835.

Le principe de liberté d'association est reconnu et consacré par le droit international. Cependant, le droit des associations dépend en pratique des contextes historiques, culturels, politiques et sociaux. Les statuts, les règles juridiques qui les encadrent diffèrent d'un pays à l'autre. La notion même est parfois floue : est considéré comme association à but non lucratif tout organisme reconnu comme tel par les états. Un projet de directive a été établi par l'Union européenne qui prévoit un statut « d'association européenne » en 47 articles.

1.2. Quel rôle pour les associations et l'action volontaire

Les associations représentent pour les collectivités publiques un relais commode pour innover, organiser ou favoriser une rencontre, mobiliser des volontaires⁶⁸ car les citoyens s'adressent plus facilement à elles qu'aux services publics, ce relais leur paraissant plus efficace, en particulier en période de crise, pour « accueillir et écouter, orienter, conseiller, faire part de leur expérience, redonner courage et confiance ».

Alors que le rôle social de l'État fait l'objet de nombreuses critiques, la bureaucratie est dénoncée, l'appareil administratif est accusé de lourdeur et de lenteur. Les citoyens expriment leur réticence à l'égard des modes de fonctionnement de la démocratie. Il est reproché aux élus de ne pas tenir leurs promesses électorales et de défendre les intérêts particuliers d'un petit nombre au lieu de servir l'intérêt général. Les votes contestataires pour des partis extrémistes expriment cette défiance vis-à-vis du politique.

Les « corps intermédiaires » auxquels appartiennent les associations apparaissent alors pour les pouvoirs publics, comme pour les individus, des interlocuteurs plus accessibles et plus pratiques et jouent un rôle de contre pouvoir face aux pouvoirs publics et, en maintes occasions, les groupements volontaires jouent un rôle de médiateur entre pouvoirs publics et citoyens. Cette action est favorisée par leur solide implantation dans le tissu local. Les exemples d'action volontaire qui ont débouché sur des prises de conscience collective sont nombreux.

Ainsi, dans le domaine de l'environnement, l'action volontaire a été décisive pour relayer les revendications de la population. Les marées noires provoquées par la négligence de certains armateurs pétroliers ont entraîné la mobilisation de millions de volontaires. Grâce à l'action des associations, il a pu être obtenu réparation auprès des compagnies pétrolières, mais aussi des aides de l'État.

La mobilisation des volontaires a été essentielle dans le secteur sanitaire. Les victimes de l'amiante ont obtenu gain de cause, en France, en 1996 et les cancers provoqués par l'exposition à cette substance, notamment chez les salariés du bâtiment, ont été

⁶⁸ Michel Le Net et Jean Werquin, "Le Volontariat", op.cit.

considérés comme des maladies professionnelles ; les victimes ont ainsi pu être prises en charge ; enfin, les pouvoirs publics ont décidé d'interdire l'utilisation de ce matériau.

1.3. Les dérives possibles de la liberté d'association

L'engagement volontaire peut parfois être « dévoyé ». Certaines associations peuvent n'être que des « courroies de transmissions » d'idéologies politiques ou de structures au service des intérêts de leaders, de « gourous », qui, sous couvert de la liberté que leur confère la structure associative, abusent de leur pouvoir sur les membres.

Certains partis politiques utilisent les termes généraux de la loi de 1901 et la neutralité du mot association pour mettre en place des « structures crypto politiques »⁶⁹. Sous cette apparence se cache une finalité uniquement électoraliste.

Le phénomène des sectes est une dérive plus grave à la liberté d'association. Certains chefs charismatiques fondent des mouvements sur une base associative, pour servir leurs seuls intérêts. La finalité semble généreuse. Le plus souvent, il est promis aux futurs membres de les aider à trouver leur voie, un sens à leur vie, ou à résoudre un problème concret, par des méthodes non orthodoxes. Beaucoup ont été condamnés pour exercice illégal de la médecine. Ces groupes fonctionnent, dans tous les domaines de la vie sociale, en marge des structures officielles. De nombreuses sectes se créent pour satisfaire les besoins de spiritualité auxquels les églises traditionnelles n'ont pas su répondre.

Le plus souvent, les « gourous » abusent de la crédulité de leurs disciples et peuvent conduire leurs adeptes à des extrémités fatales.

Ces cas limites soulignent que la liberté d'association peut parfois empiéter sur les libertés individuelles. Si l'idéal de don de soi et de désintéressement de l'engagement bénévole peut parfois être dévoyé et récupéré par des intérêts mercantiles, la structure associative reste toutefois le cadre idéal pour défendre les valeurs auxquelles croient les volontaires.

2. L'ACTION VOLONTAIRE DANS UN CADRE JURIDIQUE RECONNU

Si l'action volontaire s'est développée en marge des pouvoirs publics et des entreprises, les associations n'en sont pas moins des acteurs de la vie économique, politique et sociale du pays.

La vie en société pousse les personnes physiques à se regrouper pour agir et atteindre un but déterminé comme exploiter une entreprise ou bien encore défendre

⁶⁹ Michel Le Net et Jean Werquin, "Le Volontariat", op.cit.

des intérêts pécuniaires ou moraux⁷⁰. Les sociétés, associations ou syndicats répondent à cette attente ; c'est pourquoi le législateur leur a attribué des droits et des obligations leur permettant de fonctionner. Il les a dotés de la « personnalité morale ».

La loi du 1^{er} juillet 1901, texte de base régissant les associations, en donne la définition suivante : « l'association est une convention par laquelle deux ou plusieurs personnes mettent en commun, de façon permanente, leurs connaissances ou leur activité dans un but autre que de partager des bénéfices ».

2.1. Le statut du bénévole, un acteur impliqué

Deux conceptions de collaborateurs bénévoles existent en France : l'une, littérale, est large ; l'autre, du point de vue du droit social, est plus restrictive⁷¹. Dans une acception large, est considéré comme « collaborateur bénévole celui ou celle qui apporte son concours au fonctionnement ou à l'animation d'une association, comme dirigeant ou non, sans percevoir en contrepartie de rémunérations d'aucune sorte : salaires, mais aussi vacations, honoraires, indemnités, primes, avantages en nature ».

Le remboursement des frais réels déboursés par le collaborateur, justifiés par des notes de frais, dans le cadre de ses fonctions et dans l'intérêt de l'association, ne fait pas disparaître sa qualité de bénévole. En revanche, certaines allocations forfaitaires pour frais peuvent être des rémunérations occultes. Il ne s'agit plus alors de collaborateurs bénévoles mais de travailleurs « au noir », non déclarés à l'administration fiscale.

Le collaborateur bénévole ne peut être affilié, à ce titre, au régime général de la Sécurité sociale. Il ne bénéficie donc pas de la législation sociale en matière de maladie ou d'accident de travail. En outre, il ne peut pas, en cas d'accident survenu dans le cadre d'une activité associative, bénéficier des garanties prévues en cas d'accident du travail par ledit régime.

Le cumul d'une activité associative bénévole avec le versement d'allocations de chômage ou de préretraite est possible à certaines conditions. L'activité bénévole ne doit pas avoir pour objet de remplacer du personnel salarié, en évitant, par ce moyen, le recrutement d'un tel personnel. L'activité bénévole ne doit pas non plus détourner les chômeurs de leur recherche d'emploi ; le temps qu'ils y consacrent est, de ce fait, limité.

L'exercice d'une activité bénévole ne bénéficie donc pas, en France, d'un statut spécial mais les quelques mesures plus protectrices énoncées permettent néanmoins de corriger des dispositions globalement assez lâches.

⁷⁰ Francis Lemeunier, Associations : constitution, gestion. Delmas, Paris, 1994.

⁷¹ Gérard Sousi, Les associations, Dalloz, Paris, 1985.

2.2. Cadre législatif et réglementaire concernant le bénévolat

Il existe quelques textes officiels, à défaut de véritable statut comme nous l'avions évoqué précédemment, pour définir autant que possible et encadrant ou reconnaissant les activités des bénévoles et volontaires.

2.2.1. Au niveau international

À l'initiative de l'International Association for Volunteer Effort (IAVE), les Centres de volontariat nationaux ont adopté à Paris, en 1990, une Déclaration universelle sur le volontariat (dans cette déclaration, comme nous l'avions abordé, bénévolat et volontariat sont synonymes) :

« Le volontariat

- est un choix volontaire prenant appui sur des motivations et des options personnelles ;
- est une participation active du citoyen à la vie des communautés humaines et des cités ;
- contribue à améliorer la qualité de la vie, à l'épanouissement des personnes, à une solidarité plus grande ;
- se traduit dans une action et, en général, dans un mouvement organisé au sein d'une association ;
- contribue à un développement économique et social pour un monde plus juste et plus pacifique ;
- contribue à un développement économique et social plus équilibré, à la création d'emplois et à de nouvelles professions ».

2.2.2. Au niveau européen

Dans le cadre du programme de Service Volontaire Européen (SVE), proposé par la Commission européenne, adopté par le Parlement européen et le Conseil des ministres (action pilote lancée en 1996/1997, programme bisannuel en 1998/1999, nouveau programme communautaire prévu en 2000, les Communautés européennes ont retenu la définition suivante du volontariat :

« Le terme volontariat fait en général référence à tout travail effectué de sa propre initiative et non par obligation, ce qui laisse supposer qu'un volontaire est une personne qui choisit délibérément de réaliser une certaine activité pour en retirer une satisfaction personnelle et obéir à certaines valeurs humanistes, et non pas pour bénéficier d'une quelconque rémunération ».

Les textes institutionnels : JO C348 du 9/12/94, B4-112795 (PE 193 734), JO C29611 du 5/10/95, COM (96) 610 final du 23/12/96.

Une résolution du Parlement européen (adoptée le 16 décembre 1983) a retenu cinq caractéristiques du travail volontaire : « c'est un travail qui n'est pas obligatoire, qui est socialement utile (amélioration de la qualité de vie, éducation, environnement, coopération), qui n'est pas payé (pour prévenir tout travail au noir), qui ne doit pas remplacer mais compléter les structures traditionnelles d'emploi, et pour lequel une infrastructure devrait être créée pour permettre aux volontaires de mener à bien leurs activités ».

2.2.3. Au niveau national

Bien qu'il n'existe pas de loi sur le bénévolat, nous trouvons quelques dispositions spécifiques. Parfois, certains textes législatifs reconnaissent explicitement ou implicitement le bénévolat sans lui donner de cadre officiel. En revanche, des lois et décrets organisent le volontariat. Nous étudierons plus précisément cet aspect par la suite.

Quelques mesures protectrices, spécifiques aux bénévoles, sont prévues :

Le congé de représentation, loi n°91-772 du 7 août 1991 et l'instruction n°99-175 du 12 octobre 1999. Pour le bénévolat, la règle est qu'il n'accorde aucun droit ni protection légale. Mais il existe quelques mesures protectrices. Un congé de représentation est accordé aux employés qui siègent dans des instances professionnelles nationales ou régionales. Selon la loi citée ci-dessus, des employés désignés officiellement peuvent bénéficier de 9 jours pour remplir cette fonction de représentation. Ces jours sont payés par les employeurs comme des jours ouvrés. Cette mesure concerne surtout les employés des grosses entreprises publiques ou privées.

La couverture par une assurance des bénévoles dans le cadre de leurs activités associatives, loi du 27 janvier 1993. Les grosses associations et ONG doivent assurer leurs bénévoles pour les accidents survenant durant leur activité bénévole, selon la loi de 1993. Elle pose une responsabilité collective. Dans les autres structures, les bénévoles doivent en général s'assurer eux-mêmes.

L'exercice du bénévolat est officiellement reconnu dans certaines lois :

- La loi sur les soins palliatifs : l'action des bénévoles est reconnue comme complémentaire de celle des équipes soignantes, loi du 9 juin 1999.
- La loi « Aubry » sur l'aménagement et la réduction du temps de travail : article 15(V) prévoit : « les conventions ou accords d'entreprise ou d'établissement relatifs à la réduction du temps de travail peuvent prévoir des stipulations spécifiques

applicables aux salariés exerçant des responsabilités à titre bénévole au sein d'une association déclarée en application de la loi du 1^{er} juillet 1901 relative au contrat d'association ou inscrite au registre des associations en application de la loi du 19 avril 1908 applicable au contrat d'association dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle. Ces stipulations spécifiques peuvent porter entre autres sur le délai de prévenance, les actions de formation, la prise des jours de repos (loi promulguée en janvier 2000).

De plus, la Chambre sociale de la Cour de Cassation a considéré que « sous réserve des prohibitions prévues par les articles L.122-3 du Code du travail en ce qui concerne les contrats à durée déterminée et L.124-2-3 du même code, en ce qui concerne les contrats de travail temporaires, il n'est pas interdit à l'employeur, en cas de grève, d'organiser l'entreprise pour assurer la continuité de son activité ». Avoir recours à des bénévoles ne constitue donc pas selon la Cour un « trouble manifeste illicite ». Si, l'employeur ne peut s'opposer au droit de grève, il dispose donc d'une certaine marge de manœuvre pour assurer la continuité du service. (Arrêt Trouboul contre Entremont du 11 janvier 2000).

Si le bénévolat n'a pas de véritable statut légal, le volontariat, lui en possède un.

CHAPITRE V

LE VOLONTAIRE : UN STATUT RECONNU, UN ACTEUR IDENTIFIÉ

Le volontariat en France concerne essentiellement deux catégories de personnes : les volontaires pour le développement et les sapeurs-pompiers volontaires. Ils disposent tous les deux d'un véritable statut. À cela, nous pouvons ajouter dans le cadre de la réforme du service national, le volontariat civil.

Si les bénévoles sont nettement plus nombreux que les volontaires (en France, plusieurs millions pour les premiers, plusieurs centaines de milliers pour les seconds si l'on ajoute toutes les formes de volontariat), leur action relève de la même démarche : l'engagement vers l'autre, l'altruisme, la notion de service. Bénévolat et volontariat semblent contredire l'image d'une société moderne individualiste et égoïste.

Au-delà des trois catégories de volontaires reconnus et identifiés en France, des rapports officiels ont été publiés en France concernant le volontariat et la retraite anticipée, spécialement durant les années quatre-vingts avec les plans sociaux qui prévoyaient souvent des préretraites. Aucune loi spécifique n'a été votée en la matière.

Les sapeurs-pompiers volontaires feront l'objet d'une partie spécifique car ils sont les acteurs directement concernés par notre travail de recherche.

1. LES VOLONTAIRES POUR LE DÉVELOPPEMENT

En France, le volontariat de solidarité internationale, appelé « volontariat associatif », se définit ainsi : « les volontaires sont des personnes qui s'engagent bénévolement dans des actions de solidarité internationale en signant un contrat avec une association, pour une mission dont la durée est plafonnée à six ans »⁷². Leur engagement peut aller de six mois à six ans.

On appelle ONG les associations qui interviennent au niveau international (le plus souvent dans des pays en voie de développement ou auprès des victimes de guerres) ; on parle aussi d'Organisations ou Associations de solidarité internationale (OSI et ASI)⁷³. Certaines ont obtenu la reconnaissance du ministère des Affaires étrangères, ce qui leur permet d'obtenir des aides financières pour l'emploi de

⁷² Ministère des Affaires étrangères, Guide de la coopération décentralisée, Échanges et partenariats internationaux des collectivités territoriales, La documentation française, Paris, 2000.

⁷³ Jean-Claude Faure, "L'État et le ONG : pour un partenariat efficace", Commissariat général du Plan, La Documentation française, Paris, février 2002.

volontaires (essentiellement pour le coût de leur protection sociale). En contrepartie, ces associations doivent offrir aux volontaires et à leurs ayants droit une couverture vieillesse, assurance rapatriement) et leur garantir une préparation au départ, un suivi sur le terrain et un appui à la réinsertion en France au retour.

Les volontaires de la solidarité internationale qui sont envoyés par ces associations reconnues relèvent du décret n°95/94 du 30 janvier 1995. Ils signent un contrat avec une ONG pour remplir une mission d'intérêt général dans un pays en développement pendant au moins un an. Ils reçoivent des compensations susceptibles de leur assurer des conditions de vie décentes : une allocation d'installation pour les besoins de leur mission. Leurs frais de déplacement et de rapatriement sont remboursés. Ils suivent une formation initiale. Ils bénéficient d'une couverture sociale, d'une mutuelle et d'une prime de réinsertion pour leur retour en France s'ils sont inscrits à l'ANPE.

C'est le ministère des Affaires étrangères après avis de la Commission nationale de la coopération décentralisée qui attribue la reconnaissance des associations pour l'envoi de volontaires dans ce cadre. En 2000, il y avait 458 associations inscrites au répertoire de la Commission coopération développement (COCODEV) du ministère des Affaires étrangères. Le champ « protégé » du volontariat de solidarité internationale est étroit et concerne une minorité d'associations : 5% seulement du total des associations de solidarité internationale.

À titre d'exemple, nous pouvons citer les associations suivantes inscrites au répertoire en 2000⁷⁴ :

« Action contre la faim ; Action française des volontaires du progrès ; Centre international de coopération pour le développement agricole ; Centre de formation pour le développement ; Délégation catholique pour la coopération ; Département évangélique français d'action apostolique protestante ; Enfants du monde ; Droits de l'homme ; Entraide médicale internationale ; Enfants et développement ; Enfants réfugiés du monde ; Ecoles sans frontières ; Groupes de recherche et d'échanges technologiques ; Guilde européenne du raid ; Handicap international ; Les Amis de sœur Emmanuelle ; Médecins du monde ; Mouvement international ATD-Quart Monde ; Médecins sans frontières ; Pharmaciens sans frontières ; Santé Sud ; Service de coopération au développement ; Secours catholique ; Union nationale des maisons familiales rurales d'éducation et d'orientation ; Vétérinaires sans frontières ».

Tout français ou ressortissant de la Communauté européenne peut devenir « volontaire pour le développement » ou « volontaire pour la solidarité internationale »

⁷⁴ Haut conseil de la coopération internationale, Rapport annuel 2000, La Documentation française, Paris, 2000. Cette liste est actualisée chaque année et consultable sur le site du ministère des Affaires étrangères : www.france.diplomatie.gouv.fr

à condition de remplir certaines conditions : compétences, motivations, expériences, ... En revanche, tous les volontaires français n'ont pas la possibilité de partir par le biais de ces associations reconnues et certains ont été confrontés à de grosses déconvenues sur le terrain ou à leur retour en France.

1.1. Au niveau international

Situé à Bonn, le programme des volontaires des Nations unies (United Nations Volunteers, UNV) est le « bras bénévole » du système de Nations unies, créé par l'Assemblée générale des Nations unies en 1970, administré par le programme des Nations unies pour le développement (PNUD). Il procure une aide humaine et technique au profit de la paix et du développement dans 140 pays.

Depuis 1971, le programme UNV a envoyé plus de 30 000 volontaires en mission. Au total, 5 090 professionnels ont servi au sein des VNU en 2001. Les volontaires des Nations unies ont représenté 160 nationalités et ont travaillé dans 140 pays en développement ou dont les économies sont en transition (par exemple, les pays d'Europe centrale et orientale). Les volontaires des Nations unies mobilisent les communautés, aident à trouver des emplois et améliorer les conditions d'existence. Ils apportent une assistance aux personnes contaminées par le virus du sida, favorisent l'accès des communautés pauvres aux moyens de communication modernes, interviennent dans les initiatives de paix qu'il faut préserver ou restituer au cœur des processus électoraux.

Le profil type du volontaire des Nations unies est plutôt un homme (63% des effectifs), d'âge moyen (39 ans), issu de la zone Asie Pacifique (39%), en priorité de pays en développement (66%). La plupart sont affectés dans d'autres pays (72%). La plupart des volontaires des Nations unies sont recrutés par le biais des agences de l'Onu, des gouvernements et des organisations non gouvernementales.

Autre système international servant au volontariat, le Comité de coordination du service volontaire international (CCSVI). Il a été créé en 1948 sous l'égide de l'Unesco comme organisation internationale non gouvernementale chargée de la coordination du service volontaire. Il fédère des organisations de volontariat qui organisent des chantiers de volontaires et des activités à moyen et long terme pour des volontaires non spécialisés. Il compte 140 organisations dans plus de 100 pays. Leurs domaines d'action sont : l'environnement, le développement social et rural, la préservation et la restauration du patrimoine culturel, l'alphabétisation, les secours d'urgence, l'aide aux réfugiés. Les activités et les programmes de ces organisations sont réalisés par des groupes de volontaires nationaux et internationaux ou par des volontaires individuels pour des périodes allant de quelques semaines (chantiers internationaux de volontaires, International voluntary workcamps) à plus d'un an.

2. LES VOLONTAIRES CIVILS EN FRANCE

La réforme du service national, qui marque la suspension définitive depuis juin 2001 de l'appel sous les drapeaux, a mis le thème du volontariat, et de l'engagement de manière générale, au centre des débats.

Initié par la loi n°97-1019 du 28 octobre 1997, le volontariat civil est organisé par la loi n°2000-242 du 14 mars 2000 relative aux volontariats civils, le décret en Conseil d'Etat n°2000-1159 du 30 novembre 2000 pris pour l'application des dispositions du Code du service national relatives aux volontariats civils et trois décrets simples : le décret n°2000-1160 du 30 novembre 2000 fixant les conditions dans lesquelles l'Etat contribue à la protection sociale des volontaires lorsque le volontariat civil est accompli auprès d'associations ; le décret n°2000-1161 du 30 novembre 2000 fixant le régime des congés annuels des volontaires civils et le décret n°2000-1289 du 28 décembre 2000 modifiant le Code de sécurité sociale.

Le projet de loi sur les nouvelles formes de volontariat civil a été adopté le 29 février 2000 par l'Assemblée nationale en deuxième lecture. Il a été inséré dans le chapitre II du titre II du Code de service national.

Jusqu'au 31 décembre 2002, le service national tel qu'il est organisé par le Code du service national s'appuie sur quatre types de service : militaire ; dans la police ou la sécurité civile ; dans le cadre de la coopération et l'aide technique ; et comme objecteurs de conscience. Le volontariat est apparu comme la solution la plus compatible avec les exigences de la professionnalisation de l'armée. Il repose sur cinq principes directeurs et il répond à trois attentes de la nation⁷⁵ :

- la défense, la sécurité et la prévention : assurer la défense militaire et la sécurité des personnes et des biens, protéger l'environnement et le patrimoine national, prévenir les risques majeurs ;
- la cohésion sociale et la solidarité : aider les populations les plus démunies et les plus fragiles dans les villes et les banlieues métropolitaines ainsi que dans les départements et territoires d'outre-mer ; être un moyen d'insertion pour les jeunes eux-mêmes en difficulté ;
- la coopération internationale et l'aide humanitaire : exécuter des missions dans les services publics français fonctionnant à l'étranger, assurer une coopération technique avec des institutions étrangères ou des ONG sur des projets humanitaires, promouvoir les intérêts économiques et scientifiques des entreprises françaises au niveau international.

⁷⁵ Source Jacques Boyon, Rapport de la Commission de la défense nationale et des forces armées sur le projet de la loi portant réforme du service national, Assemblée nationale, Paris, février 1997.

2.1. Principes

En vertu de ce nouveau texte, les français et les françaises, ainsi que les ressortissantes et les ressortissants des États membres de l'Union européenne ou d'un autre État qui fait partie de l'Espace économique européen (Islande, Liechtenstein, Norvège), âgés de plus de dix huit ans et de moins de vingt huit ans à la date du dépôt de leur candidature peuvent demander à accomplir un service civil comme volontaires. Les postulants étrangers doivent être en situation régulière en matière de service national dans l'État dont ils sont ressortissants.

L'engagement de volontariat civil est conclu pour une durée de six à vingt quatre mois et doit être accompli auprès d'un seul organisme ou collectivité. Son accomplissement ne peut être fractionné. Il est subordonné à « l'acceptation de la candidature par le ministre compétent qui statue dans la limite des crédits budgétaires prévus à cet effet ».

Le volontariat civil est accompli auprès d'une personne morale autre que l'État pour les activités agréées par le ministre compétent. Sur le territoire national, le volontariat civil ne peut être effectué qu'auprès d'une personne morale à but non lucratif (collectivité territoriale, établissement public, association...) ; à l'étranger, il peut être effectué auprès de toute personne morale (entreprise, organisation internationale, organisme étranger lié à la France en matière de coopération) et même dans un service de l'État (services de l'ambassade, établissements scolaires et culturels français...).

« Lorsque le volontariat est accompli auprès d'une personne morale autre que l'État, le ministre compétent ou un organisme gestionnaire qu'il désigne conclut une convention avec la personne morale concernée. Lorsque le volontariat civil est accompli en partenariat avec le service volontaire européen pour les jeunes mis en place par la Commission européenne, la convention est en outre signée par cette dernière » (art. L 122-7).

Cette convention détermine les conditions d'accomplissement du volontariat. Elle prévoit notamment : la nature des activités confiées au volontaire civil, les conditions de prise en charge des dépenses liées à l'accomplissement du volontariat (indemnités mensuelles, prestations éventuelles, régime de protection sociale...) ; la formation du volontaire et les règles d'encadrement ; les modalités d'affectation et celles relatives au contrôle des conditions de vie et de travail du volontaire. Les conventions conclues avec les personnes privées prévoient en outre l'obligation pour cette personne de souscrire une assurance au titre de la responsabilité civile du volontaire.

2.2. Droits et obligations du volontaire civil

« Le volontariat est une activité à temps plein » (art. L 122-10)⁷⁶. Le volontaire doit donc consacrer l'intégralité de son activité aux tâches qui lui sont confiées. En particulier, il ne peut exercer aucune activité rémunérée publique ou privée (à l'exception de la production d'œuvres scientifiques, littéraires ou artistiques et éventuellement des activités d'enseignement).

Le volontaire « est tenu à la discrétion pour les faits et informations dont il a connaissance dans l'exercice et à l'occasion de l'exercice de ses activités. Il est également tenu aux obligations de convenance et de réserve inhérentes à ses occupations, notamment lorsqu'il est affecté à l'étranger, à l'égard de l'État de séjour ».

« L'accomplissement du volontariat civil ouvre droit, à l'exclusion de toute rémunération, à une indemnité mensuelle exonérée de l'impôt sur le revenu et exclue de l'assiette de la contribution sociale généralisée et de la contribution au remboursement de la dette sociale, prise en charge, selon les cas, par l'Etat, l'organisme gestionnaire ou la personne morale mentionnés à l'article L 222-7.

Le montant de cette indemnité mensuelle, identique pour toutes les formes de volontariat civil, est fixé par décret et ne peut être supérieur à 50% de la rémunération afférente à l'indice brut 244 »⁷⁷.

Le volontaire civil peut également recevoir les prestations nécessaires à sa subsistance, à son équipement et à son logement, en particulier s'il est affecté hors du territoire métropolitain. Le montant de cette indemnité supplémentaire est fixé à un taux uniforme, quelles que soient les activités exercées, pour chacune des collectivités et chacun des pays ou régions de ces pays.

Par ailleurs, le volontaire bénéficie de droits au congé et les prestations sociales s'apparentent à ceux des salariés.

En ce qui concerne l'accès à l'emploi de l'État, des collectivités territoriales, des établissements publics et des entreprises publiques dont le personnel est soumis à un statut réglementaire, la limite d'âge est reculée d'un temps égal au temps effectif du volontariat civil. Ce temps effectif est compté dans le calcul de l'ancienneté de service exigée dans les fonctions publiques concernées. Il est intégré dans la durée d'expérience professionnelle requise pour le bénéfice de la validation des acquis professionnels en vue de la délivrance d'un diplôme de l'enseignement supérieur ou technologique ou d'un titre professionnel. Un certificat d'accomplissement du volontariat est délivré à l'issue de la période de volontariat.

⁷⁶ Informations pratique sur <http://www.civiweb.com>

⁷⁷ Le montant est fixé à 549,52 euros depuis le 1^{er} mars 2002.

2.3. Quel avenir pour les volontariats civils ?

Comme le souligne André Vauchez⁷⁸, le volontariat civil s'inscrit « dans une démarche d'engagement en faveur de la collectivité nationale qui dépasse le seul héritage du service national d'essence militaire ». Il répond en outre à une forte demande de jeunes désireux de « marquer leur engagement au service de la collectivité nationale, de témoigner de leur solidarité, en France et à l'étranger, et de participer à l'action internationale de la France, dans tous les domaines où celle-ci s'exerce ».

Les formes civiles (ou militaires à finalités civiles) de service national existaient déjà avant la dernière réforme du service national. Apparues dès la fin des années cinquante, elles ont été formellement intégrées dans le Code du service national avec la création du service de la coopération. Le Code du service national en prévoyait cinq formes, déjà fondées sur le principe du volontariat :

- le service de la coopération né en 1965 (volontaires du service national en administration, VSNA et coopérants du service national en entreprise, CSNE) ;
- le service de l'aide technique également apparu en 1965 (contribuant au développement des départements et territoires d'outre-mer) ;
- le service de police nationale proposé en 1985 (hors tâches de maintien de l'ordre) ;
- le service de sécurité et de défense civile créé en 1992 (pour répondre à une forte demande des services d'incendie et de secours et favoriser les vocations de sapeurs-pompiers) ;
- le service des objecteurs de conscience des formes de service militaire à finalité civile au premier rang desquelles un service « ville » qui apparaissent comme une sixième forme civile, non écrite, de service national avec la conclusion du protocole « ville » entre les ministères de la Défense, de l'Intérieur et de la Ville en septembre 1991.

Ces formes civiles du service national ont concerné depuis leur mise en place et jusqu'à la fin de la conscription obligatoire (en juin 2001), 375 000 jeunes. Le rapporteur André Vauchez, rappelle que ces formes civiles du service national ont profité davantage aux jeunes gens issus de milieux socioculturels favorisés, et qu'elles étaient souvent plus valorisantes et beaucoup moins contraignantes. Si elles ont pu être à l'origine de « graves inégalités entre les conscrits », elles ont aussi « montré leur grande utilité pour le rayonnement de la France à l'étranger et le renforcement de sa cohésion sociale ». Ainsi, leur suppression créerait un vide

⁷⁸ André Vauchez, "Rapport fait au nom de la commission de la Défense nationale et des forces armées sur le projet de la loi relative aux volontariats civils", Assemblée nationale, Rapport n°2076, 18 janvier 20 00.

préjudiciable aux organismes utilisateurs et priverait les jeunes qui le souhaitent des moyens de « marquer leur engagement dans la vie sociale et économique de notre pays ». En 1999, on comptait 20 000 jeunes qui effectuaient ainsi un service civil.

Héritiers des formes civiles du service national, les volontaires civils n'en sont cependant pas les succédanés ; Ils sont une « démarche d'engagement personnel, voire, dans certains cas, d'insertion professionnelle ». Même dans le cas du volontariat en entreprise, où la distinction entre volontariat et démarche d'emploi peut paraître ténue, ce dispositif devrait permettre « non seulement aux jeunes désireux de connaître une expérience professionnelle à l'étranger de bénéficier d'un statut protecteur, notamment à l'égard du pays d'accueil, mais devrait aussi favoriser et développer l'esprit d'ouverture des jeunes français et françaises ». Il s'inscrit donc bien dans une « démarche de participation au rayonnement de la France dans le domaine économique de notre pays ».

Pour les autres formes de volontariats civils, hors entreprises, le rapporteur souligne la nécessité de bien les dissocier des dispositifs existants en faveur des jeunes, notamment pour l'insertion sur le marché du travail. Dans le domaine de l'aide technique, les missions confiées aux volontaires impliqueront un niveau de recrutement élevé (ingénieurs, enseignants, architectes, médecins, vétérinaires...), elles s'adressent à une population qualifiée. S'agissant des volontariats effectués dans le domaine de la cohésion sociale en métropole, les volontariats visent non pas à satisfaire des besoins émergents mais à assurer un complément nécessaire dans un secteur où les besoins, en croissance rapide, ne peuvent « être satisfaits uniquement par des financements publics ou par le secteur marchand pour des raisons tant philosophiques que financiers ».

2.4. Le service volontaire européen

D'abord projet pilote lancé par la Commission européenne dans le courant de l'été 1995, le service volontaire européen a été transformé en un programme d'action communautaire en juillet 1998. L'objectif est de « stimuler la mobilité des jeunes européens dans le cadre d'une citoyenneté active, leur permettre d'acquérir une expérience formatrice dans plusieurs secteurs d'activités, favoriser leur contribution active au service de la construction européenne et à la coopération entre la Communauté et les pays tiers, à travers leur participation à des activités transnationales d'utilité collective ». Ce programme offre chaque année à plus de 100 000 jeunes européens, âgés de 18 à 25 ans, la possibilité, avant d'entrer dans la vie professionnelle, d'exercer un volontariat, soit dans un pays de l'Union, soit dans un pays d'Europe centrale candidat à l'adhésion, soit dans un pays en voie de développement durant une période de 6 à 12 mois. Les organisations qui reçoivent les

jeunes volontaires prennent en charge le gîte et le couvert. La Commission finance le transport ainsi que l'allocation mensuelle de 200 euros environ consentie aux volontaires qui n'est pas une rémunération mais une indemnité.

Le service volontaire est considéré comme une activité à but non lucratif. Il est bien stipulé que les activités transnationales de longue ou de courte durée au service de la collectivité, accomplies par les jeunes dans le cadre de leur service volontaire ne « doivent pas se substituer à des emplois rémunérés, potentiels ou existants ».

3. LE VOLONTARIAT ASSOCIATIF

Depuis de nombreuses années, les associations représentent un moyen privilégié de l'expression de la volonté d'engagement des concitoyens au service d'une cause d'intérêt général, au travers d'un projet commun. Si, comme nous l'avons abordé précédemment, la France compte 13 millions de bénévoles et que les associations se sont professionnalisées et ont recruté 1,5 millions de salariés ; il n'en demeure pas moins qu'il était nécessaire de créer un véritable statut adapté pour les personnes volontaires dans les associations. Le Ministère de la Jeunesse, des Sports et de la Vie Associative, représenté par son Ministre Mr Jean-François Lamour a déposé un projet de loi en date du 02 mars 2005, relatif au volontariat associatif et à l'engagement éducatif.

3.1. Volontariat associatif, ou la troisième voie de l'engagement associatif

L'engagement bénévole est au cœur de la vie associative, indispensable à la création et à l'organisation des associations, mais aussi à la réalisation de nombreux projets et cela en toute indépendance. Bien que se professionnalisant par le recrutement de salariés, et se développant par un nombre de plus en plus important de bénévoles, la place du volontaire dans le cadre associatif à part quelques exceptions comme nous l'avons développé ci-dessus, ne trouve aucune légitimité, aucun statut. De plus, il est essentiel de pérenniser certaines des actions mises en œuvre par des associations et également de répondre à la demande de services collectifs exprimée par les citoyens.

Ainsi, aux côtés du bénévolat et du salariat, il est aujourd'hui nécessaire de reconnaître l'existence et permettre le développement du volontariat associatif. Ce qui caractérise le volontaire c'est qu'il s'engage, pour une durée déterminée et à ce titre exclusif, à se consacrer de façon désintéressée à un projet d'intérêt général.

De plus, le volontaire s'investit totalement, pour une période de sa vie, dans un projet associatif qu'il partage. S'il n'est pas question de se substituer à l'emploi, le volontariat associatif doit devenir le troisième pilier des ressources humaines des associations et constituer un levier important pour le développement du mouvement associatif. Le

volontariat répond à des besoins bien identifiés tel que l'accompagnement de personnes en difficulté sociale, la restauration du patrimoine, la sauvegarde de l'environnement,...

Riche de l'expérience du volontariat civil de cohésion sociale et de solidarité, créé en 2000, le statut proposé par le projet de loi se veut moins rigide avec des procédures allégées.

3.2. Volontaire associatif, mise en œuvre et organisation

Il existe en France comme en Europe, une multitude de causes toutes aussi légitimes pour s'engager. Tout d'abord la mission doit relever de l'intérêt général. Pour cela la loi reprendra la définition des œuvres d'intérêt général qui figure au Code des Impôts.

Dans ce cadre, toute personne de nationalité européenne ou tout étranger justifiant d'une résidence régulière et continue de plus d'un an en France pourra se porter candidat au volontariat, à condition d'être majeure. Le volontariat n'est donc pas réservé aux jeunes, mais pourra être effectué à tout âge de la vie.

L'exercice de toute activité rémunérée sera incompatible avec le contrat de volontariat. Consacrant l'essentiel de son activité à son engagement associatif, le volontaire ne pourra pas prétendre aux revenus de remplacement (indemnisation du chômage, allocation spécifique de solidarité,...).

Ainsi, le volontariat associatif, déconnecté de toute finalité professionnelle, n'a pas vocation à constituer prioritairement une voie d'insertion économique, ni un complément de ressources. Si le candidat est salarié, sa démission au profit d'un engagement volontaire associatif lui permettra de retrouver, à l'issue de sa mission, le droit à indemnisation du chômage.

Chaque contrat de volontariat aura une durée maximale de deux ans. Au total, le volontaire pourra consacrer jusqu'à trois ans de sa vie au volontariat. Il sera indemnisé par l'association dans la limite d'un maximum fixé par décret. Il s'agit d'une indemnité qui n'aura pas le caractère d'un salaire ou d'une rémunération. Elle ne sera pas soumise à l'impôt sur le revenu ni aux prélèvements sociaux. De plus, le montant maximal sera fixé de façon à ne pas remettre en cause le caractère désintéressé de cette collaboration et éviter tout risque de confusion avec l'emploi salarié. Dans ces conditions, le contrat de volontariat, qui sera conclu par écrit, ne relèvera pas des règles du Code du Travail.

L'association d'accueil assurera au volontaire une formation adaptée aux missions qui lui sont confiées.

Le volontaire bénéficiera d'une affiliation pleine et entière au régime général de la sécurité sociale, y compris la retraite, moyennant une cotisation forfaitaire versée par l'organisme d'accueil.

Les compétences acquises pendant des missions de volontariat pourront être prises en compte au titre de la validation des acquis de l'expérience.

Le volontariat constitue une porte d'entrée vers le bénévolat de responsabilité dans les associations, au travers de l'apprentissage intensif à la vie associative que ceux-ci auront vécu durant quelques mois ou années.

Enfin, le volontariat sera incompatible avec la perception d'une pension de retraite. Les retraités peuvent assurer des activités d'intérêt général à titre purement bénévole.

Pour se garantir de la pérennité du dispositif, l'État garantira le respect des conditions fixées par la loi en délivrant à l'association ou à la fondation reconnue d'utilité publique qui souhaite accueillir des volontaires un agrément valable pour une durée limitée.

CONCLUSION DE LA PREMIÈRE PARTIE

Durant cette première partie, nous avons voulu définir tout d'abord ce qu'est l'engagement bénévole ou volontaire, pour une personne qui décide de s'impliquer dans une action, non pas pour elle-même, mais pour les autres.

Il ressort de notre travail que le volontariat repose avant toute chose et quel que soit le domaine dans lequel il s'exerce, sur un principe fondamental, identique au bénévolat : la personne qui s'engage le fait parce qu'elle le « veut bien ».

La « bonne volonté », est la caractéristique vivante de ces femmes et de ces hommes qui s'engagent, ensemble dans des œuvres, des actions pour les autres. Nous avons vu également que les motivations des uns et des autres se rejoignent dans le « désir de se réaliser », dans des domaines qui peuvent être à l'inverse des uns et des autres et être tout aussi riches et diversifiés.

Les associations, lieux reconnus où s'exerce le bénévolat et le volontariat ont une fonction sociale reconnue depuis plus d'un siècle en France. Le bénévolat permet d'avoir une « double identité », celle donnée par le travail rémunéré et celle donnée par l'activité bénévole. Le bénévolat comme le volontariat est l'un des moyens d'occuper son temps libre, l'on sait pourquoi l'on donne, on est utile à quelque chose. Pour être motivé, le volontaire doit percevoir l'utilité de son action, il a le sens du devoir, le désir de contribuer au bien-être de la communauté, l'occasion d'acquérir de nouvelles compétences et une expérience profitable.

En fait, il apparaît que les motivations de l'engagement bénévole et volontaire peuvent être regroupées en trois grandes catégories :

- les raisons altruistes : solidarité, compassion ;
- l'intérêt personnel : rencontrer des gens, acquérir des compétences ;
- l'obligation sociale : moyen de rembourser une dette à la société.

À la différence du bénévole, le volontaire dispose d'un statut reconnu et donc d'un cadre juridique qui le protège aussi.

Après avoir découvert la sociologie du bénévolat et du volontariat et de plus, définir plus précisément le volontariat par rapport à notre travail de développement recherche, nous allons étudier et situer dans la deuxième partie, le volontariat chez les sapeurs-pompiers.

DEUXIÈME PARTIE

SAPEUR-POMPIER VOLONTAIRE : IDENTITÉ ET RECONNAISSANCE AU COEUR DE LA SÉCURITÉ CIVILE, DE LA NATION, AU TERRITOIRE

INTRODUCTION DE LA DEUXIÈME PARTIE

En France, les sapeurs-pompiers constituent le maillon clef du traitement de l'urgence en matière de sécurité civile. Les statistiques 2005¹, de la Direction de la Défense et de la Sécurité Civiles (D.D.S.C.) montre que l'on dénombre près de 37 800 sapeurs-pompiers professionnels parmi les effectifs et pour les sapeurs-pompiers militaires 11 829, répartis sur deux unités militaires : la brigade des sapeurs-pompiers de Paris et le bataillon des marins-pompiers de Marseille. Les sapeurs-pompiers volontaires quant à eux représentent près de 193 677 hommes et femmes qui au quotidien assurent les missions du service public d'incendie et de secours. À cela, il nous faut rajouter 316 volontaires civils, 10 758 sapeurs-pompiers du service de santé et de secours médical dont 96% sont volontaires, 8 970 personnels administratifs, techniques et spécialisés. En de nombreux points du territoire national, les sapeurs-pompiers volontaires constituent le maillon essentiel et indispensable de la chaîne de couverture opérationnelle et de traitement de l'urgence, ils sont reconnus comme étant la clef de voûte de la sécurité civile. En 2005, ils ont assuré 3 608 700 interventions et ont secouru 1 564 300 personnes. Malheureusement, ils ont aussi payé encore une fois un lourd tribut avec le décès de 19 sapeurs-pompiers.

Si le nombre de sapeurs-pompiers volontaires reste globalement constant ces dernières années, on observe cependant une diminution de plus de 50% des effectifs sur l'ensemble du siècle. Or, en trente ans, le nombre des interventions a été multiplié par 20. Un comparatif pour éclairer le propos : 1948, sur le territoire national on réalisait 85 000 interventions, soit une intervention toutes les 6 minutes, contre 3 175 718 en 1992, soit une toutes les 11 secondes. L'on dénombre en 2005, 3 608 700 interventions, soit 9 887 interventions par jour ou 1 intervention toutes les 8,7 secondes. Si les interventions vont en croissant, 1999 fut une année record, et quel record, 3 778 775 interventions dont le « pic » est essentiellement dû à la tempête de décembre 1999. Durant les jours qui suivirent celle-ci, l'on a redécouvert qu'il existe au fin fond de nos campagnes des « Centres de Première Intervention » (C.P.I.), pour certain non intégrés aux structures départementales, relevant toujours d'un corps communal ou d'un établissement public de coopération intercommunale, autant pour l'achat de matériel que pour la gestion administrative du centre et du personnel.

C'est toujours dans des situations dramatiques, les plus souvent extrêmes, intempéries touchant de nombreux foyers sur une grande partie du territoire, incendies de forêts qui embrasent l'été la région méditerranéenne, un secours spéléo qui dure plusieurs jours et qui mobilise des secouristes et des sapeurs-pompiers, que par le « zoom » des médias les français se rappellent, ou découvrent, qu'il y a en France parmi les sapeurs-pompiers, des hommes et des femmes dont ce n'est pas le premier

¹ Statistiques 2005, "Service d'incendie et de secours" Direction de la Défense et de la Sécurité Civiles - Inspection.

métier, des volontaires. Car, comme nous l'aborderons par la suite, être sapeur-pompier volontaire c'est exercer un métier mais, pour beaucoup d'entre eux, une véritable passion au cœur de l'engagement civique.

Alors, qui sont-ils ces sapeurs-pompiers volontaires ? Des hommes, des femmes ordinaires qui ont fait le choix un jour de leur vie, de rompre le rituel de leur quotidien au profit des autres. Mais s'engager dans cette démarche nécessite un important investissement de soi, un don de soi sans faille. Car comment se présenter comme sapeur-pompier, avec le statut de volontaire, pour participer aux missions dévolues aux services d'incendie et de secours directement exposé sous les yeux de la population, sous les regards à la fois intransigeants et admiratifs, sans démontrer la parfaite connaissance et maîtrise de techniques opérationnelles, tout en conservant une attitude calme, sereine et réservée ? Il s'agit à chaque fois d'une remise en cause de sa propre personne pour donner le meilleur de soi-même.

N'est-ce pas là, dans les faits divers auxquels chacun de ces hommes et femmes sont acteurs, qui entrent pour un temps dans la vie des citoyens dont leur vie dépend de leur rapidité, de leur professionnalisme, le véritable sens du mot « engagement » ?

Durant cette deuxième partie, nous allons découvrir les fondements juridiques du volontariat chez les sapeurs-pompiers. Nous avons pu faire ressortir en particulier dans la première partie qu'à la différence du bénévole, le volontaire bénéficie d'un véritable statut. Cette notion, si fondamentale, constitue aujourd'hui l'un des fondements de la reconnaissance des sapeurs-pompiers volontaires. Mais, dans le cadre de notre recherche-développement, nous mettrons en exergue l'importance de l'identité du sapeur-pompier, de son appartenance à un corpus, le lien social fort que cela traduit autant dans sa sphère familiale que professionnelle, mais aussi au cœur du territoire.

CHAPITRE I

LES FONDEMENTS JURIDIQUES

La lutte contre l'incendie est liée au phénomène urbain, donc très ancienne, mais l'organisation de nos corps de sapeurs-pompiers est relativement récente. Aussi, avant de développer plus précisément les fondements juridiques de l'organisation du volontariat chez les sapeurs-pompiers, nous nous proposons de faire un voyage, bref certes, mais nécessaire afin de comprendre l'héritage qui est aujourd'hui le nôtre en matière de sécurité civile au travers des sapeurs-pompiers volontaires, dont la nécessité est reconnue par tous au quotidien et qui permettra d'appréhender le contexte d'aujourd'hui.

1. ORIGINE ET ÉVOLUTION DES CORPS DE SAPEURS-POMPIERS

1.1. Le recours aux non-spécialistes

1.1.1. À Rome :

Déjà chez les hébreux, les égyptiens et les grecs, des veilleurs de nuit étaient chargés de faire des rondes et de donner l'alarme en cas de sinistre. À Rome, un véritable service incendie était organisé sous la direction de « *trimviri* », puis « *décemviri nocturni* », qui prirent ensuite le nom de « *oediles incendiorum extinguendorum* ». On recourait, quand cela s'avérait nécessaire, à des esclaves attachés au service public postés près des portes et des murs de la ville et à des esclaves privés qui étaient chargés d'éteindre les incendies soit gratuitement, soit contre rémunération. Au début de l'Empire, la ville ayant pris de l'extension et les édiles² nocturnes étant devenus impopulaires, Auguste, réorganisa le service, remplaça les édiles nocturnes par des édiles curules, augmenta le nombre de vigiles et créa une légion qu'il divisa en sept cohortes dont chacune, sous les ordres d'un tribun, était affectée à deux des quatorze quartiers de la ville. Les hommes étaient placés sous les ordres du « *praefectus vigilum* », lequel, en même temps que l'extinction des incendies, devait recevoir dans ses attributions la police nocturne, de la même façon qu'elle avait été exercée, avec le service des incendies, par les « *triumvirs* » sous la république. De nombreuses maisons étaient munies de cloches pour donner l'alarme. Il existait un matériel de lutte contre l'incendie : seaux, haches, cordes à crocs, échelles et même des pompes rudimentaires dites « *siphonnes* ». Les Romains édictèrent des organisations

² Apud vetuotiores, incendūs arcendis triumviri praecrant, incendūs, qui ab eo, quod excurbias agebant, nocturni dicti sunt. Interveniebant nonnuriquam et aediles, et tribunio plebis. Erat autern familia publica circa portam et muros disposita, unde, si opus esset, evocabatur. Fuerant et privatae familiae, quae incendia vel mercede vel gratia extinguerent" (Paulus, Lib. Sing. De officia praefecti vigilum, Digeste, Lib., I, Tit. XV).

analogues dans les grandes villes de l'Empire. On en a la certitude notamment pour Nîmes où avait été nommé un « *praefectus vigilum* » et « *armorum* », chargé de surveiller les préposés aux incendies et les gardes de nuit et auquel on confiait en même temps le dépôt des armes de la ville³.

1.1.2. Dans l'ancienne France

À l'époque gallo-romaine, quand n'existaient pas de magistrats spéciaux, les attributions du préfet des vigiles étaient au nombre de celles des milices locales dont la formation pouvait être ordonnée par la curie ou tribu élue des villes ou municipes, forme d'organisation uniforme de toutes les villes de l'Italie, de la Gaule cisalpine et de la Gaule transpadane, créée par la « *Lex Julia municipalis* ». De plus, la curie pouvait ordonner la formation d'une milice locale composée de colons ; c'est la première fois qu'un texte de loi de l'époque gallo-romaine nous révèle l'institution d'une garde nationale. Ce système est à l'origine des milices municipales précitées dont la principale fonction consistait à faire le guet et à garder les villes.

1.1.3. Dans la capitale

La première réglementation du guet qui nous soit connue et qui fasse allusion à un corps de vigiles est un édit de Clotaire II, de 595. Charlemagne ordonna de désigner dans chaque ville un certain nombre d'habitants chargés de veiller à la sécurité de tous pendant la nuit. Plus tard, en 1254, Louis IX autorisa les gens de métier de Paris à organiser un guet nocturne. Philippe le Bel plaça ce guet nocturne sous le contrôle du Prévôt de Paris. L'ordonnance du roi Jean du 6 mars 1363 réorganisa le service du guet tel qu'il est écrit dans « Le Grand Coutumier de France ». En 1371, une ordonnance de police enjoignit « à toutes manières de gens, de quelques conditions ou états qu'ils soient, de mettre un muid plein d'eau à leurs huis, crainte du feu, sous peine de 10 sols parisis d'amende ». Ces termes furent repris par des ordonnances en 1395 et en 1400 qui, posant un certain nombre d'interdictions, inaugurèrent la prévention. Un arrêt du Parlement de 1524 charge des « quarteniers » placés sous les ordres du lieutenant civil du Prévôt de Paris d'un service d'incendie organisé par quartier. Ils devaient avoir chez eux un matériel d'incendie : seaux, échelles... Le guet des gens de métier, réglementé par François 1^{er} en 1539, supprimé à charge de redevance par un édit d'Henri II de 1559 fut rétabli rapidement par lettres patentes de Charles IX du 20 novembre 1563. En 1667, la charge de veiller aux incendies entra dans les attributions du lieutenant de police de Paris. Une ordonnance de ce dernier en date du 7 mars 1670 prescrivit à tous les maîtres ouvriers en bâtiment de donner leur adresse pour permettre leur réquisition en cas de nécessité. Le 31 juillet 1681, il est ordonné de mettre des seaux et des brocs chez les conseillers, quarteniers,

³ Glasson, "Histoire du droit et des institutions de la France", 1887, Tome I, p 314.

anciens échevins, cinquanteniers, dizainiers et notables et l'adresse de ces dépôts étant affichée, les habitants ont ordre de s'y rendre pour y chercher ces engins en cas d'incendie. Un arrêt du Parlement du 19 février 1691 rappela les termes de l'ordonnance de 1670.

1.1.4. En province

Dans les provinces, des organisations semblables étaient réalisées, plus ou moins heureuses et efficaces et l'on est parfois étonné de trouver des ordonnances comme celle édictée le 7 mars 1760 par le prince Nicolas Léopold, pour sa petite principauté de Salm-Salm et la ville de Senones. De telles réglementations administratives constituaient cependant l'exception et cette lacune mérite qu'on en recherche les raisons. Les modes d'extinction de l'incendie n'ont pas alors fait de progrès : l'agent extincteur en est toujours l'eau (même si l'on a recours aux sanguettes et siphonnes) distribuée au moyen de seaux transmis par des personnes formant la chaîne, ou dans les cas exceptionnels la destruction des immeubles présentant du fait de l'incendie, un risque exceptionnel de voisinage. Pas de techniques, pas de spécialistes. On fait appel cependant de préférence à certains corps : maçons, menuisiers, c'est-à-dire aux sédentaires, aux religieux, parfois même aux filles des rues. L'ordonnance rendue le 8 décembre 1472 par les maires et échevins d'Amiens, dont on retrouve ensuite les termes à Douai et à Toulouse, dispose : « qu'en cas d'incendie, tous couvreurs, faiseurs de torchis, charpentiers, teinturiers, brasseurs, aillent incontinent et sans délai à toute diligence pour secourir ledit feu et y fassent porter leurs tines, seaux et vaisseaux portant plein d'eau afin d'éteindre ledit feu et aussi que toutes les femmes de joie portent des seaux pleins d'eau à ce feu ».

1.2. Les gardes-pompiers de Paris

1.2.1. La formation du corps des gardes-pompes

L'ancien valet de Molière, secrétaire de la Comédie-Française, Dumouriez Dupérier, ayant vu fonctionner en Hollande les pompes Van der Heyde munies de tuyaux de cuir et susceptible de projeter l'eau à grande distance pour lutter contre le feu, obtint de Louis XIV, par lettres patentes du 12 octobre 1699, le privilège « de faire construire et fabriquer une pompe propre à éteindre le feu pour, par lui ou ceux qui auront droit de lui, vendre, débiter ou louer ladite machine, à l'exclusion de tous autres, pendant trente années entières et consécutives ». Dupérier construisit d'abord seize pompes (Ordonnance royale du 23 février 1716) puis trente (lettres patentes du 17 avril 1722). Louis XIV, qui l'avait nommé directeur des Pompes en 1712, substitua, en 1722, pour les servir, au personnel de celui-ci, un corps de 60 « gardes-pompes », dont il lui laissait le commandement sous la dépendance de la lieutenance générale de police.

Le corps ainsi constitué, formant une compagnie régulière, à côté des pompes servies sous les ordres du prévôt des marchands, ne cessa de croître en effectifs : de 80 en 1760, quand Morat remplaça au commandement du corps Dupérier fils, ils passèrent à 160 en 1770, à 221 en 1785, à 263 en 1789. Le nombre des corps de gardes était alors de 27, celui des dépôts de tonneaux de 13. En 1795, le corps formait trois compagnies et comptait 376 hommes. Il releva alors pour l'inspection, du ministre de la Guerre.

1.2.2. L'organisation des gardes-pompiers

L'arrêté consulaire portant organisation du corps des gardes-pompiers de Paris porte la date du 17 messidor An IX (6 juillet 1801). Il nous paraît intéressant au point de vue historique de donner quelques références du texte car il contient en germe toutes les grandes idées qui ont présidé à l'élaboration des différentes réglementations concernant les sapeurs-pompiers :

- Titre premier : Organisation du corps des gardes-pompiers de Paris.
- Titre deux : Des conditions d'admission dans le corps des pompiers et de leur avancement.
- Titre trois : Des fonctions des individus composant le corps des pompiers et de leur instruction.
- Titre quatre : De la discipline.
- Titre cinq : De l'administration du corps des gardes-pompiers.
- Titre six : De la solde et des masses.
- Titre sept : Des récompenses et moyens d'encouragement.

1.2.3. Le corps de sapeurs-pompiers de la ville de Paris

Le 18 septembre 1811, l'arrêté de 1801 était remplacé par le décret portant création d'un corps de sapeurs-pompiers de la ville de Paris. Ce corps formé d'un bataillon à 4 compagnies, avait un effectif total de 13 officiers et 563 hommes de troupe. Il avait pour mission de concourir, sous les ordres du ministre de l'Intérieur et du préfet de police, au service de police et de sûreté publiques. Les officiers étaient nommés par décret et les sapeurs recrutés par engagements volontaires et dans les régiments d'infanterie. La solde et l'entretien restaient à la charge de la ville. Une ordonnance royale du 9 novembre 1821 incorpora ce corps, dont les membres étaient déjà soumis aux obligations militaires, dans l'armée. En 1841, il sera totalement assimilé. En 1861, le bataillon, par suite de l'annexion de communes suburbaines, devint régiment. Après décret du 5 décembre 1866, il fut composé de deux bataillons de chacun 6 compagnies.

2. HISTORIQUE : LES CORPS DE SAPEURS-POMPIERS DE PROVINCE

2.1. Les tentatives d'organisation

Si l'on a beaucoup légiféré pour le régiment de sapeurs-pompiers de la ville de Paris, son statut est resté différent de celui des corps de sapeurs-pompiers des autres villes et communes de France. On s'est beaucoup moins occupé de ces derniers et ce n'est que le décret organique du 29 décembre 1875 qui les a dotés d'un premier statut.

Sous la restauration, le ministre de l'Intérieur, Monsieur de Montesquiou, avait, par dépêche du 6 février 1815, invité tous les préfets à organiser dans chaque commune de leur département un service de secours contre l'incendie. « Presque toutes les communes de quelque importance possèdent des pompiers et des ustensiles propres à porter du secours ; mais l'expérience a démontré que ces machines, dirigés par des hommes inexpérimentés, se dégradent promptement et ne produisaient pas les effets qu'on devait en attendre. En conséquence, quelques villes ont demandé la formation d'un corps de pompiers et il y a été pourvu ; dans plusieurs autres, l'organisation faite par les soins des magistrats n'a point été confirmés par le gouvernement et n'a par conséquent aucune garantie de stabilité ; enfin il en est un grand nombre où le service n'est pas organisé. Je vous invite à dresser, dans la forme du modèle ci-joint, un état où vous porterez toutes les villes qui ont des corps de pompiers et celles dans lesquelles vous estimez qu'il est convenable d'en établir... Dès que vous aurez recueilli tous les renseignements que je vous demande, vous pourrez me faire successivement des propositions pour la confirmation des corps de pompiers qui auraient été formés précédemment, sans l'autorisation du gouvernement, et pour la création de corps semblables dans les villes et dans les communes peuplées où il n'en existe pas encore ».

Ensuite, dans sa dépêche, Monsieur de Montesquiou donnait des précisions quant à la constitution des corps :

« Les règlements constitutifs des compagnies de pompiers sont rédigés par les maires. Ils déterminent l'objet du service, la force des corps, leur organisation sous le commandement d'un ou plusieurs chefs, leurs relations avec l'autorité publique, les conditions d'admission, le mode de désignation des pompiers et de nomination des chefs, l'uniforme, la discipline et les dépenses.... La désignation des pompiers est réservée aux maires ; les sous-officiers sont nommés définitivement par le préfet sur la proposition du maire et du sous-préfet ; la nomination des officiers se fait également par le préfet, mais elle n'est définitive qu'après qu'elle a été revêtue de mon approbation... ».

Enfin, la circulaire précisait le caractère essentiellement civil des corps de sapeurs-pompiers :

« Il est superflu d'allouer des fonds pour l'achat d'armes, que les pompiers ne peuvent porter ni dans les manœuvres d'essai, ni dans les incendies. La force publique doit veiller au maintien de l'ordre tandis que les pompiers n'ont à s'occuper que d'arrêter les progrès du feu et de sauver les personnes et les effets ».

Cependant, les recommandations de Monsieur de Montesquiou ne servirent pas à établir un véritable statut pour les corps de sapeurs-pompiers communaux.

2.2. La genèse d'un statut

En effet, tout au contraire, la loi du 22 mars 1831 allait en faire des personnages hybrides en les incorporant à la garde nationale, dont ils constituaient le corps du génie, et en les faisant concourir au maintien de l'ordre. Ce caractère hybride, résultant de leurs origines historiques, liés qu'ils étaient aux attributions de police, s'est longtemps manifesté par le fait qu'ils étaient armés et le sont restés, quoique de façon facultative, jusqu'au décret du 13 août 1925. En effet, lors de la discussion de la loi sur les cadres de l'armée le 13 mars 1875 qui leur donnait un statut indépendant, ils ne pouvaient se réunir en armes qu'avec l'accord de l'autorité militaire. La loi du 25 août 1871 qui supprima définitivement la garde nationale, déjà dissoute par le décret du 11 janvier 1852 dans la plupart des communes, avait prévu en son article 1^{er}, paragraphe 3, qu'il serait pourvu par un règlement d'administration publique à l'organisation générale des corps de sapeurs-pompiers.

Le décret du 29 décembre 1875 devait régir l'organisation des sapeurs-pompiers pendant près de trente ans ; il fut remplacé par le décret du 10 novembre 1903, modifié par les décrets du 18 avril 1914 et 31 décembre 1919.

2.3. Le contexte

Au cours de cette période, il convient de rappeler le développement de la réglementation de la prévention. Outre l'ordonnance de police édictée à Paris le 14 septembre 1875, des mesures spéciales sont prises en matière de théâtre (ordonnances des 16 mai 1881, 24 février 1882, 21 février 1887, 17 avril 1888...), de chemins de fer (loi du 15 juillet 1845), de marine (loi du 18 juin 1870 qui prévoit l'incendie, lors des combats, sur les bâtiments de commerce servant à la navigation maritime ou fluviale).

En outre, se créent des organismes professionnels : Fédération nationale des sapeurs-pompiers français (1881), Conseil supérieur des sapeurs-pompiers (1907). Ils ont, par les vœux qu'ils émettent, largement contribué à faire connaître à l'administration centrale les points sensibles de l'organisation et facilité sa tâche pour la mise au point des nouvelles réglementations.

Ainsi, les textes réglementaires ont connu plusieurs refontes sans pour autant satisfaire tout le monde. Les sapeurs-pompiers professionnels, véritables fonctionnaires communaux, demandaient à être assimilés au personnel communal.

Effectivement, moins d'un an après les débats concernant la création du statut du personnel communal par la loi du 28 avril 1952, il a été publié le décret portant création du règlement d'administration publique pour l'organisation des corps des sapeurs-pompiers et statut des sapeurs-pompiers communaux.

2.4. Les changements majeurs : le décret du 7 mars 1953

Le statut proprement dit expose les règles communes aux deux catégories de sapeurs-pompiers, distingue les règles propres aux sapeurs-pompiers volontaires et les dispositions particulières aux sapeurs-pompiers professionnels.

L'engagement de la collectivité est porté à trente ans. Le service de santé doit être assuré dans chaque centre de secours et un médecin-chef départemental peut être nommé afin de veiller à l'instruction médicale et au bon état du matériel sanitaire. La commune doit veiller au paiement des vacations horaires des volontaires. Les officiers volontaires cessent leurs fonctions à l'âge de 65 ans révolus. Celles-ci sont incompatibles avec la profession de constructeur de matériel incendie ou de représentant d'une entreprise de matériel d'incendie.

Les sapeurs-pompiers professionnels sont des fonctionnaires communaux. Le droit syndical leur est reconnu. Il leur est interdit d'exercer à titre professionnel une activité lucrative. Ce décret précise enfin les effectifs, l'équipement et l'encadrement des corps communaux. Il crée la distinction entre le centre de secours de 22 hommes au minimum et selon les risques particuliers de la commune, le maire peut décider de la création d'un centre de secours principal de 35 hommes au minimum et doté d'un équipement spécifique.

Le 20 mai 1955 est créé le service départemental d'incendie et de secours.

Le décret de 1953 arrive à point nommé pour redonner force et vigueur au métier de sapeur-pompier qui s'enfonçait dangereusement dans la léthargie de l'immédiat après-guerre. Il répond aux vœux de ceux qui estimaient que les sapeurs-pompiers ont leur place dans l'organisation des services de l'État. La réorganisation des centres locaux a fourni des raisons d'espérer à tous ceux qui voyaient dans les corps de pompiers autre chose qu'une joyeuse confrérie à valeur incontestablement associative. Peu à peu, par la formation, l'instruction sur le terrain, la rigueur de l'action, les hommes du feu vont reconquérir la haute estime des populations.

Le désintérêt dont nous faisons état, la crise des vocations et la baisse inquiétante du recrutement vont peu à peu s'estomper après la création, entre 1950 et 1952, des premières sections de jeunes sapeurs-pompiers. Formés aux méthodes et techniques de leurs aînés, ces jeunes gens sont le vivier des corps de sapeurs-pompiers et promettent une relève compétente et responsable. La preuve en est quotidiennement apportée, à l'heure actuelle.

Les points forts du nouveau cadre réglementaire :

Tout d'abord le décret de 1953 intéresse, par le jeu de dispositions communes et de dispositions particulières, à la fois les sapeurs-pompiers volontaires et les professionnels que ne visait pas le décret de 1925.

Ensuite, il crée une distinction entre les communes suivant qu'elles sont le siège d'un corps de première intervention ou d'un centre de secours. Cette distinction est marquée par exemple par les conditions différentes de dissolution des corps.

Enfin, il établit entre les communes une hiérarchie, par une certaine primauté attribuée aux centres de secours et mise en évidence par les règles établies pour la direction, en principe toujours sous l'autorité du maire, de la lutte contre le sinistre et la position du commandant du corps local lequel peut recevoir des ordres du commandant du centre de secours.

3. NATURE JURIDIQUE DE LA FONCTION DE SAPEUR-POMPIER : DE SA CRÉATION À SON ÉVOLUTION ACTUELLE

Les corps de sapeurs-pompiers communaux relèvent du ministre de l'Intérieur. C'est dire qu'ils ont un caractère civil. Les sapeurs-pompiers sont des civils et non des militaires, à l'exception encore aujourd'hui de Paris ou Marseille, les deux plus grandes villes de France défendues par des unités militaires.

Jusqu'en 1871, les corps de sapeurs-pompiers se divisaient en deux catégories : les sapeurs-pompiers municipaux, corps entretenus et soldés par la commune, indépendants de toute organisation militaire ; et les corps de sapeurs-pompiers volontaires faisant partie de la Garde nationale. Ces derniers corps formaient le plus grand nombre. Bien peu de communes, en effet, avaient des ressources suffisantes pour entretenir des corps soldés. Le recrutement de ces corps était facilement assuré car le service dans les corps de sapeurs-pompiers dispensait du service dans les autres corps de la Garde nationale et, comme ces derniers services étaient obligatoires, il y avait beaucoup de volontaires pour les corps de sapeurs-pompiers. La suppression de la Garde nationale devait amener une révision du statut des sapeurs-

pompiers. Ce fut l'objet du décret du 29 décembre 1875 qui les fit passer sous l'autorité du ministre de l'Intérieur et leur enleva le caractère militaire.

Mais, regardons de plus près l'évolution juridique et la véritable création du statut de sapeur-pompier volontaire.

3.1. Nature juridique des corps communaux de sapeurs-pompiers communaux

Institués par arrêté préfectoral, les corps de sapeurs-pompiers communaux, qu'ils soient composés de volontaires ou de professionnels, constituent un service public (C.E. du 3 juin 1949, Lebon, page 261 ; Cassation civile, 5 décembre 1905, D.P. 1906.1.91 ; Grenoble, 2 mai 1910, D.P. 1912.5.23). D'autre part, ils n'ont pas de personnalité juridique propre (Chambéry, 14 janvier 1902, D.P. 1906.1.91).

Il en découle un certain nombre de conséquences : service public communal, sans personnalité juridique propre, le corps de sapeurs-pompiers est représenté dans tous les actes juridiques par le maire de la commune. C'est ce magistrat qui plaide tant en demande qu'en défense. C'est lui qui reçoit et accepte les dons et les legs qui peuvent être faits aux sapeurs-pompiers. D'ailleurs, les corps de sapeurs-pompiers ne constituant pas de personne morale, ils ne peuvent recevoir de dons. C'est la commune qui les reçoit.

La juridiction compétente pour connaître des actions intéressant les corps de sapeurs-pompiers est la juridiction administrative.

3.2. Nature juridique de la fonction de sapeurs-pompiers

Quant aux sapeurs-pompiers eux-mêmes, il faut distinguer les professionnels et les volontaires. Les professionnels sont des fonctionnaires communaux. Les volontaires ne sont pas des fonctionnaires (Cassation civile 2 décembre 1850, D.P. 50.1.341), mais ce ne sont pas non plus des simples citoyens. Ils sont considérés par la jurisprudence comme des « citoyens chargés d'un ministère de service public » lorsqu'ils agissent dans leurs fonctions (Toulouse, 29 juin 1892 ; Dijon, 20 mai 1879, D.P. 1893.2.41, notes 6 et 7 A. Rouen, 26 juillet 1901, D.P. 1901.2.507).

Volontaires ou professionnels, les sapeurs-pompiers se distinguent des autres fonctionnaires communaux. C'est à eux qu'appartient le service exclusif du matériel incendie et de secours. C'est ainsi qu'ont été déclarées nulles de droit les délibérations des conseils municipaux par lesquelles ceux-ci entendaient organiser un corps d'employés municipaux chargés du service des incendies sans les soumettre au statut de sapeurs-pompiers (C.E. du 22 février 1907 et 23 mars 1907, D.P. 1908.3.95 ; S. 1909.3.76). Par contre, rien n'empêche le cumul de fonctions de sapeur-pompier avec

celle d'employé municipal. Ce cumul, très fréquent, à ce moment là, est même souhaitable car il correspond à une organisation optimum des services d'incendie dans les communes rurales et même dans les communes urbaines de moyenne importance. Citons, par exemple, le cas de la ville de Saumur où le service d'incendie repose essentiellement sur des employés municipaux permanents, le corps comprenant un capitaine professionnel et des permanents qui sont tous employés municipaux ; nous avons aussi l'exemple de Vesoul, dans la Haute-Saône où l'arrêté de nomination des employés municipaux indique qu'ils appartiendront obligatoirement au corps de sapeurs-pompiers.

Cela a donné naissance à une appellation juridique qui ne correspond à aucune notion juridique ou réglementaire, mais qui caractérise bien la situation du moment : c'est l'appellation de « permanent » ou de « semi-permanent » concernant les sapeurs-pompiers volontaires qui sont, en même temps, employés municipaux.

Certaines communes « légitiment » cette situation en attribuant des avantages particuliers, et en premier lieu le logement aux sapeurs-pompiers volontaires, agents communaux qui s'engagent à assurer des gardes ou des permanences d'incendie. D'où leur nom de « permanents » (R.Q.E. J.O. A.N. 1 juin 1963).

Les « permanents » ont ainsi la double qualité d'agents municipaux, relevant comme tels du statut des agents des collectivités locales, et de sapeurs-pompiers volontaires, soumis comme tels au statut des sapeurs-pompiers.

Leur nombre est d'environ 2200 en 1966. Le recours aux « permanents », comme l'a noté fort justement le rapport du Service National de la Protection Civile (S.N.P.C.) pour 1966, est assez souvent adopté par des villes de moyenne importance qui entendent disposer d'un service organisé sans trop grever leur budget mais qui, à partir d'un niveau d'interventions qu'il importait de préciser par le nombre et l'importance, devraient envisager le recrutement de sapeurs-pompiers professionnels. Il faudra attendre 1993 pour voir l'intégration des « permanents » comme sapeurs-pompiers professionnels par voie d'examen et également l'interdiction de leur recrutement.

De 1955 à 1996, l'arsenal législatif français ne s'est pratiquement pas préoccupé du sort individuel des sapeurs-pompiers.

Depuis longtemps, les sapeurs-pompiers en France représentent une profession dont l'image demeure la plus positive auprès des citoyens. Cependant, ils restent très méconnus.

Comme nous l'avons souligné à plusieurs reprises, le service public d'incendie et de secours repose essentiellement au quotidien sur les sapeurs-pompiers volontaires.

Même si par la suite nous développerons plus précisément ce que représente le volontariat chez les sapeurs-pompiers, nous pouvons dès à présent dire que ce sont des citoyens ordinaires qui conjuguent obligations professionnelles, vie personnelle et engagement au quotidien. Afin de répondre aux sollicitations toujours plus pressantes des populations, aussi bien en quantité qu'en technicité, le volontariat suppose une formation, de plus en plus poussée pour faire face à l'évolution des risques, mais aussi, à l'évolution des matériels et techniques permettant d'intervenir avec efficacité. Mais, ce qui fait de plus en plus défaut en raison des diverses sollicitations pour le sapeur-pompier volontaire, c'est la disponibilité, c'est-à-dire à tout moment se libérer de ses contraintes professionnelles pour participer aux missions dévolues au service départemental d'incendie et de secours.

La disponibilité des sapeurs-pompiers volontaires mise à mal, c'est aussi réduire les possibilités pour le service public d'incendie et de secours de répondre 24 heures sur 24 aux missions qui sont les siennes.

3.3. Rôles et missions des sapeurs-pompiers volontaires aujourd'hui

Comme nous venons de l'aborder, il a fallu attendre 1996 pour voir se traduire concrètement les demandes des sapeurs-pompiers volontaires au travers d'un dispositif législatif et réglementaire novateur, reconnaissant ainsi le volontariat et lui donnant toute légitimité dans le système de sécurité civile français par la loi n°96-370 du 3 mai 1996 relative au développement du volontariat dans les corps de sapeurs-pompiers.

Divers décrets et arrêtés concernant les vacations horaires, la création de l'observatoire national et des observatoires départementaux⁴, un véritable statut⁵ ainsi que la formation des sapeurs-pompiers volontaires⁶ complètent et renforcent la loi.

L'article 1^{er} de la loi n°96-370 stipule que « les sapeurs-pompiers volontaires participent aux missions de sécurité civile de toute nature qui sont confiées sur l'ensemble du territoire aux services d'incendie et de secours ». Nous retrouvons ensuite ces points génériques développés dans le décret relatif aux sapeurs-pompiers volontaires.

L'article 1 du décret n°99-1039 du 10 décembre 1999 modifié relatif aux sapeurs-pompiers volontaires, définit ainsi les rôles et missions des sapeurs-pompiers volontaires :

⁴ Décret n°96- du septembre 1996 relatif à la création de l'Observatoire national et des observatoires départementaux du volontariat.

⁵ Décret n°99-1039 du 10 septembre 1999 modifié relatif aux sapeurs-pompiers volontaires.

⁶ Guide national de référence des emplois, activités.

« Les sapeurs-pompiers volontaires relèvent d'un corps départemental, communal ou intercommunal de sapeurs-pompiers, dans les conditions prévues à l'article L.1424-5 du code général des collectivités territoriales susvisé. Ils ont vocation à participer à l'ensemble des missions dévolues aux services d'incendie et de secours.

Ils concourent notamment aux actions de prévention, de prévision, de formation et aux opérations de secours que requiert, en toutes circonstances, la sauvegarde des personnes, des biens et de l'environnement.

Ils ont vocation à participer à l'encadrement des services d'incendie et de secours et peuvent également se voir confier des missions ou des fonctions spécifiques dans le cadre de l'organisation des services ».

Nous découvrons ici à la lecture de cet article la place qui appartient désormais au volontariat dans les corps de sapeurs-pompiers. Une place officielle, reconnu par la Nation au travers des dispositions proposées par les textes officiels dont la vocation essentielle est de pérenniser le service public d'incendie et de secours sur l'ensemble du territoire national par l'engagement au quotidien de sapeurs-pompiers volontaires.

Cependant, il nous faudra observer aujourd'hui ou nous en sommes par rapport à l'application de la loi et des dispositions réglementaires. L'objectif affirmé par le législateur dans le cadre de la loi de permettre et de faciliter la disponibilité du sapeur-pompier volontaire pour participer aux missions opérationnelles et de pouvoir se former est-il atteint ? Ou d'autres aspects économiques, sociaux, sont-ils venus parasiter, voire empêcher la mise en œuvre de dispositifs par les services départementaux d'incendie et de secours ?

Nous étudierons notamment les difficultés rencontrées depuis la publication de la loi au journal officiel le 4 mai 1996 et dans le cadre de notre travail de recherche-développement nos hypothèses mises en application depuis 1997 et leur vérification.

3.4. Rétribution, contribution ou indemnisation : les vacances

Les sapeurs-pompiers volontaires n'étant ni militaires, ni fonctionnaires, ni employés de la commune pour la défense incendie, n'ont droit ni à un traitement, ni à une solde pour les actions qu'ils mènent au titre de leurs activités de sapeurs-pompiers volontaires.

Leurs services sont cependant indemnisés par des « vacances » qui étaient versées autrefois par la commune avant l'intégration des corps communaux au corps départemental. La loi n°96-369 du 3 mai 1996, relative aux services d'incendie et de secours en son article 14 a transféré au corps départemental l'ensemble des sapeurs-pompiers volontaires relevant d'un corps communal ou intercommunal. Depuis, c'est le

service départemental d'incendie et de secours qui verse les vacances que perçoit le sapeur-pompier volontaire, dont le taux est fixé pour certaines activités par l'État (activités opérationnelles) et pour d'autres avec une variabilité fixée par le conseil d'administration du service départemental d'incendie et de secours (activités de formation, de services, tâches technico-administratives, astreintes, gardes programmées).

Le service des sapeurs-pompiers volontaires est obligatoirement indemnisé par des vacances. Le décompte en est fait à l'heure ou à la minute près, suivant le choix opéré par le Conseil d'administration du service départemental d'incendie et de secours.

Les vacances sont exemptes de l'impôt sur le revenu. S'il y a eu une période assez longue (une cinquantaine d'années), entre 1946 et 1996 ou l'exemption ne résultait d'aucun texte légal, depuis la loi de 1996, ces aspects sont désormais légalisés. En effet, la loi n°96-370 du 3 mai 1996 modifiée, relative au développement du volontariat dans les corps de sapeurs-pompiers, en son article 11 stipule :

« Le sapeur-pompier volontaire a droit, pour les missions mentionnées à l'article 1^{er}, les actions de formation auxquelles il participe et l'exercice de responsabilités administratives, à des vacances horaires. La liste de ces dernières est fixée par le conseil d'administration du service départemental d'incendie et de secours.

Le montant des vacances horaires est fixé par le conseil d'administration du service départemental d'incendie et de secours entre un montant minimal et un montant maximal fixés par arrêté conjoint du ministre de l'intérieur et du ministre chargé du budget.

Le nombre de vacances horaires pouvant être perçues annuellement par un même sapeur-pompier volontaire est arrêté par le conseil d'administration du service départemental d'incendie et de secours.

Pour les missions d'une durée supérieure à vingt-quatre heures, le versement des vacances peut être effectué sous la forme d'un forfait horaire journalier dont le montant est fixé par arrêté conjoint du ministre de l'intérieur et du ministre chargé du budget.

Ces vacances ne sont assujetties à aucun impôt ni soumises aux prélèvements prévus par la législation sociale. Elles sont incessibles et insaisissables. Elles sont cumulables avec tout revenu ou prestation sociale ».

La loi n°96-370 apporte en plus de « l'autorisation d'absence sur le temps de travail effectif pour participer aux activités de sapeur-pompier volontaire », deux autres innovations, notamment en donnant un caractère obligatoire aux vacances horaires et à l'allocation de vétérance, devenue désormais pour cette dernière la « prestation de fidélisation et de reconnaissance ».

Les vacances horaires, qui sont fixées par arrêté conjoint du ministre de l'Intérieur et du ministre chargé du budget et qui sont à la charge de l'établissement public ou de la commune dont relève le sapeur-pompier volontaire, ont vu leur régime précisé par le décret n°96-1004 du 22 novembre 1996. Elles sont majorées pour les missions opérationnelles intervenant les dimanches et jours fériés ou la nuit. Elles sont minorées et plafonnées pour les actions de formation. Enfin, les gardes ou astreintes, qui souvent ne donnaient lieu à aucun dédommagement, ouvrent désormais droit à des vacances, le taux étant fixé par l'autorité territoriale dont relève le sapeur-pompier volontaire. De plus, la loi précise le caractère particulier des vacances horaires en caractérisant celles-ci de non imposables, ni soumises à prélèvements sociaux, ni cessibles, ni saisissables et enfin cumulables avec tout revenu ou prestation sociale.

3.5. Allocation de vétérance, de fidélité et prestation de fidélisation et de reconnaissance

Déjà en 1966, les sapeurs-pompiers volontaires, soutenus par leur Fédération nationale des sapeurs-pompiers français à cette époque là, avaient demandé la possibilité de percevoir une pension de retraite au nom du service rendu durant plusieurs années à la Nation. Bien qu'un parlementaire ait fait remonter cette demande lors d'un débat public, le ministre de l'Intérieur avait répondu par la négative. De plus, le décret du 7 mars 1953 par les articles 51 et 52 permettait la possibilité sur le plan communal de créer une « caisse de secours et de retraite ».

Nous reviendrons par la suite dans le paragraphe 6 à tout ce qui concerne la protection sociale du sapeur-pompier volontaire.

Cependant, sur le plan départemental, il peut être alloué « une allocation de vétérance ». Il s'agit d'une allocation annuelle allouée aux anciens sapeurs-pompiers volontaires comptant un certain nombre d'années de services. Elle est prévue par une circulaire du ministère de l'Intérieur du 2 mai 1962.

Les conditions d'attribution de cette allocation viagère sont généralement fixées, dans chaque département, par un règlement élaboré par la commission administrative du service départemental d'incendie et de secours et avec l'aide financière du conseil général et des collectivités locales.

3.5.1. Les conditions d'attribution en 1962

- À tous les sapeurs-pompiers qui ont accompli vingt-cinq ans de service et qui ont cessé leurs fonctions à l'âge de 65 ans pour les officiers, et de 60 ans pour le personnel non officier ;

- À tous les sapeurs-pompiers, sans condition d'âge et d'ancienneté, cessant leurs fonctions pour inaptitude physique consécutive au service ;
- À dater de l'âge limite pour le personnel cessant ses fonctions pour inaptitude physique constatée en application des arrêtés ministériels des 16 juillet 1953 et 16 janvier 1956 ;
- À dater de l'âge limite pour le personnel qui, ayant accompli au minimum vingt-cinq ans de service, a dû cesser ses fonctions pour des causes d'incompatibilités prévues aux articles 56 et 63 du décret du 7 mars 1953 portant statut des sapeurs-pompiers communaux.

Une allocation proportionnelle peut être versée dans les mêmes conditions après accomplissement d'un minimum de quinze ans de service.

Tout sapeur-pompier qui, pour convenances personnelles, cessera ses fonctions avant l'expiration de son engagement ou avant l'âge limite, ou qui se verra exclu du corps, perdra ses droits à l'allocation.

3.5.2. À partir de la loi n°96-370 du 3 mai 1996 modifiée, relative au développement du volontariat dans les corps de sapeurs-pompiers

La loi attribue à l'allocation de vétérance comme nous l'avons vu plus haut pour les vacations horaires, un caractère obligatoire. La loi nous indique que celle-ci comprend deux éléments, une part forfaitaire fixée par arrêté interministériel et financée par les contributions des collectivités ou établissements d'emploi des sapeurs-pompiers volontaires, une part variable en fonction des services accomplis, financée pour moitié par ces mêmes autorités d'emploi et pour moitié par un prélèvement sur les vacations des sapeurs-pompiers volontaires en activité.

Cette allocation, qui est conçue comme une véritable retraite, est due au sapeur-pompier volontaire atteint par la limite d'âge, après au moins vingt ans de service. Elle peut être perçue à partir de l'âge de 45 ans en cas d'incapacité opérationnelle reconnue médicalement.

D'autres mesures tendent à améliorer la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires. L'allocation de vétérance donne ainsi lieu à réversion au profit du conjoint survivant ou des descendants directs mineurs en cas de décès du sapeur-pompier volontaire en service commandé.

Comme la vacation horaire, l'allocation de vétérance a de part la loi les mêmes caractéristiques, à savoir, elle n'est assujettie à aucun impôt ni soumise aux prélèvements prévus par la législation sociale. Elle est incessible et insaisissable. Elle est cumulable avec tout revenu ou prestation sociale.

De plus, l'allocation de vétérance est versée par le service départemental d'incendie et de secours du département dans lequel le sapeur-pompier volontaire a effectué la durée de service la plus longue.

La loi prévoit que celle-ci devient une allocation de réversion si le sapeur-pompier volontaire décède en service commandé. Elle est versée de plein droit, sa vie durant, au conjoint survivant. À défaut, elle est versée à ses descendants directs jusqu'à leur majorité.

Pour les ayants droits, l'allocation de réversion revêt les mêmes caractéristiques que l'allocation de vétérance. La loi n°99-128 du 23 février 1999 modifiant les dispositions relative à l'allocation de vétérance, a permis d'assouplir son régime. Le décret n°99-709 du 3 août 1999 fixe les modalités. De plus, les décrets n°99-697 et 99-698 du 3 août 1999, définissent la notion de cessation définitive d'activité et précisent les modalités de prise en compte de la base la plus favorable pour le calcul des allocations et rentes d'invalidité et des rentes de réversion et pensions d'orphelin.

L'allocation de vétérance est financée par les contributions des collectivités territoriales et des établissements publics, autorité d'emploi des sapeurs-pompiers volontaires. Les contributions des autorités d'emploi constituent des dépenses obligatoires.

Les services départementaux d'incendie et de secours perçoivent les contributions et versent l'allocation de vétérance.

Tout sapeur-pompier volontaire d'un corps départemental ayant cessé définitivement le service entre le 1^{er} janvier 2004 et le 31 décembre 2004 et après avoir accompli à la date de son départ, en une ou plusieurs fractions, au moins vingt ans de service en qualité de sapeur-pompier volontaire a droit à une allocation de fidélité tel que le prévoit le décret n°2005-405 du 29 avril 2005 relatif à l'allocation de fidélité du sapeur-pompier volontaire.

3.5.3. En 2005, la prestation de fidélisation et de reconnaissance (PFR)

La loi n°2004-822 du 13 août 2004 de modernisation de sécurité civile prévoit en son article 83, la création de la prestation de fidélisation et de reconnaissance.

Ainsi, la loi n°96-370 du 3 mai 1996 modifiée, reprend le dispositif dans les articles 15-1 à 15-7. La loi stipule clairement que la prestation de fidélisation et de reconnaissance est instituée au bénéfice des sapeurs-pompiers volontaires et destinés à encourager leur fidélité au service et à reconnaître leur engagement au bénéfice de la Nation. Ce nouveau régime permet l'acquisition de droits à pension exprimés en points et versés sous forme de rente viagère.

Il s'agit ici d'une avancé majeure en faveur du développement du volontariat en créant une retraite complémentaire par capitalisation pour les sapeurs-pompiers volontaires ayant poursuivi au moins durant vingt ans en une ou plusieurs fractions leur engagement.

Le 17 mai 2005, a été créée l'Association nationale, chargée par la loi de modernisation de sécurité civile de la prestation de fidélisation et de reconnaissance, instaurée à compter du 01 janvier 2005 pour les sapeurs-pompiers volontaires cessant leur activité après vingt ans de service. Certes, des mesures techniques sont encore nécessaires pour concrétiser la démarche entreprise. Cependant, l'État s'est engagé à financer, au 1^{er} janvier 2005, le versement aux sapeurs-pompiers volontaires ayant plus de vingt ans d'ancienneté d'activité d'une prestation d'un montant moyen au moins au double de celui de l'allocation de vétéran. Son financement est assuré par l'État, le service départemental d'incendie et de secours, ainsi que par le sapeur-pompier volontaire lui-même qui cotise obligatoirement chaque année à hauteur de 5 vacations horaires officier. Outre cette obligation, il a la possibilité d'augmenter son capital en multipliant par trois sa cotisation obligatoire au maximum.

La prestation, tout en conservant les mêmes caractéristiques que les vacations horaires et l'allocation de vétéran et de fidélité, octroie une rente viagère au sapeur-pompier volontaire bien plus supérieure à l'allocation de vétéran.

Désormais, le sapeur-pompier volontaire, au titre de son engagement, a la garantie après vingt ans de service de percevoir une véritable retraite complémentaire. En effet, il s'agit désormais d'un régime de retraite complémentaire dont la gestion durant les trois premières années sera effectuée par une société de prévoyance.

Bien sûr, n'omettons pas que le but recherché par l'attribution de cette prestation est de fidéliser le volontariat dont les études ont démontré que le temps d'engagement moyen en France est actuellement de 7 ans. Il nous faudra attendre encore quelques années pour constater les effets escomptés et assurer ainsi la pérennité du service public d'incendie et de secours de proximité.

3.6. La protection sociale du sapeur-pompier volontaire

Comme nous l'avons évoqué précédemment, sur le plan communal le décret du 7 mars 1953, en ses articles 51 et 52 prévoyait la possibilité de créer une « caisse de secours et de retraites ».

Les caisses de secours et de retraites étaient des établissements publics communaux, dotés de ressources propres, mais qui ne possédaient pas d'autonomie financière. Leurs fonds étant, en effet, des deniers communaux pourvus d'une affectation spéciale, mais leur gestion ne pouvaient être assurée que par le receveur municipal de

la commune selon les règles de la comptabilité communale (C.E., 25 avril 1918, Lebon, page 378).

Au lieu de se constituer conformément au statut-type du décret du 29 juin 1957, les caisses de secours communales peuvent adopter la forme de sociétés mutualistes dans le cadre du code de la mutualité. Le fondement de la création des caisses de secours et de retraites repose sur l'absence à ce moment là de la création comme cela est maintenant le cas, d'une caisse nationale de retraite. Aussi, les caisses de secours et de retraites avaient pour but essentiel d'indemniser les sapeurs-pompiers volontaires et leurs ayants droits des accidents survenus en service commandé. Les pensions étaient constituées au moyen d'un versement effectué par la Caisse des dépôts et consignations. L'insuffisance des ressources de ces caisses ne leur permettait pas d'assurer convenablement leur mission et l'État a pris le relais.

Par rapport à leur insuffisance, la survie des caisses semblait ne pas perdurer. Un décret du 16 février 1929 autorisa même les communes à les supprimer. Mais plutôt que de les supprimer, les communes les utilisèrent à d'autres fins, notamment en allouant des pensions d'ancienneté aux sapeurs-pompiers volontaires comptant un certain âge et un certain nombre d'années de service, en versant un complément de pension aux victimes d'accidents, ou encore en accordant un secours aux sapeurs-pompiers volontaires dans le besoin.

Mais, comme nous venons de l'évoquer, pendant longtemps les sapeurs-pompiers volontaires n'ont pas eu de protection sociale digne de ce nom. Malgré tout, l'on a toujours fait en sorte qu'ils puissent recevoir une indemnisation des dommages qu'ils peuvent subir en service commandé de manière complète pour eux et leurs ayants droits.

Si durant plusieurs décennies, la loi du 22 mai 1944 et son décret d'application du 7 juillet 1947 furent les textes de références en la matière, une véritable protection sociale du sapeur-pompier volontaire a vu le jour avec la publication de la loi n°91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service, renforcée par la loi n°2004-811 du 13 août 2004 de modernisation de sécurité civile.

Pour les sapeurs-pompiers volontaires exerçant leur activité principale dans le secteur public, le code de la sécurité sociale prévoit que la réparation des accidents subis en service par les sapeurs-pompiers volontaires fonctionnaires s'effectue comme si ceux-ci étaient survenus dans le cadre de leur activité principale.

Pour les sapeurs-pompiers volontaires relevant du droit privé au titre de leur activité professionnelle bénéficiant, en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service, d'une protection sociale inspirée des dispositions du code de la sécurité

sociale sur les accidents du travail et comparable à celle des sapeurs-pompiers professionnels.

La loi relative à la protection sociale pose les principes suivants :

- gratuité à vie des soins liés à l'accident survenu ou à la maladie contractée en service ;
- de la dispense de l'avance par le sapeur-pompier volontaire des frais des soins consécutifs à cet accident ou cette maladie (les seuls frais restants à la charge des sapeurs-pompiers volontaires sont les dépassements d'honoraires et de tarifs pratiqués par certains prestataires de santé auxquels l'intéressé peut faire appel) ;
- de la prise en charge des frais par le service départemental d'incendie et de secours, lequel se trouve subrogé dans les droits de la victime vis-à-vis de son organisme d'assurance maladie.

La loi prévoit aussi le versement par le service départemental d'incendie et de secours d'indemnités journalières compensant intégralement la perte de revenu subie par la victime pendant la période d'incapacité temporaire, avec un minimum de 8 vacations (du montant des vacations versées pour intervention, au même grade). Contrairement aux régimes de droit commun d'assurance maladie ou accident du travail, aucune condition de durée n'intervient dans le calcul du montant des indemnités journalières.

CHAPITRE II

LA PLACE DU SAPEUR-POMPIER VOLONTAIRE : AU CŒUR DU DISPOSITIF DE SÉCURITÉ CIVILE

Faisant suite à un 1^{er} décembre 1990 historique, où Paris a vu défilé 50 000 sapeurs-pompiers volontaires dans la dignité et la gravité pour revendiquer le droit à la considération et plus précisément une valorisation nationale des sapeurs-pompiers volontaires s'inscrivant dans un cadre socio-économique nouveau qui appelle un statut soutenu par des dispositions législatives. Car ce qui est en jeu, c'est avant tout la disponibilité du volontaire pour mener à bien les deux vies qui sont les siennes. D'un côté, sa vie professionnelle, sa vie familiale, ses loisirs, de l'autre son engagement de sapeur-pompier volontaire qui doit prendre en compte les missions opérationnelles mais aussi sa formation initiale et sa formation continue, de perfectionnement et de spécialité.

Issue d'un long parcours consensuel, d'opiniâtres discussions, de négociations entre la Fédération nationale des sapeurs-pompiers de France, des parlementaires, de l'État, de l'Administration centrale, d'élus locaux, des services départementaux d'incendie et de secours, après plus de cinq années, les sapeurs-pompiers volontaires se sont vus reconnus et dotés d'un véritable statut législatif.

1. LA LOI N°96-370 DU 3 MAI 1996 MODIFIÉE, RELATIVE AU DÉVELOPPEMENT DU VOLONTARIAT DANS LES CORPS DE SAPEURS-POMPIERS

S'il existe désormais une loi historique bâtissant le volontariat chez les sapeurs-pompiers, la loi n°96-370 du 3 mai 1996 modifiée relative au développement du volontariat dans les corps de sapeurs-pompiers, celle-ci représente un engagement fort de la Nation sur la nécessité de poursuivre dans la voix du volontariat dans les corps de sapeurs-pompiers afin de pérenniser le service public d'incendie et de secours au cœur du territoire.

La loi témoigne d'une volonté du législateur de reconnaître l'importance du volontariat dans le système français de sécurité civile. Les sapeurs-pompiers volontaires y jouent un rôle essentiel, aux côtés des sapeurs-pompiers professionnels, au sein des services de secours et de lutte contre l'incendie, plus particulièrement, au cœur de la ruralité, où leurs interventions au quotidien sont déterminantes pour assurer la sécurité des personnes, des biens et de l'environnement, en raison de leur proximité des sinistres et de leur connaissance du terrain.

Même, si nombre d'acteurs concernés par le volontariat chez les sapeurs-pompiers ont à un moment donné fait référence à leur engagement, à leur participation aux missions au sein du service public d'incendie et de secours, néanmoins à aucun moment jusque là l'on a véritablement construit leur statut et décrit le rôle des sapeurs-pompiers volontaires dans le dispositif de sécurité civile.

Ayant déjà abordé un des points développé dans la loi n°96-370, concernant le titre II : les vacances horaires, l'allocation de vétérance et la prestation de fidélisation et de reconnaissance des sapeurs-pompiers volontaires, nous nous attacherons à développer dans cette section les articles 1 à 10 qui concerne directement l'objet de notre recherche lié au « titre I : la disponibilité du sapeur-pompier volontaire ».

Les sapeurs-pompiers volontaires jouent un rôle essentiel (approche additionnelle), aux côtés des professionnels, au sein des services départementaux d'incendie et de secours, et plus précisément dans la « ruralité », au confins des vallées montagneuses, où leurs interventions sont déterminantes au quotidien pour la sécurité des concitoyens, de leurs biens, en raison de leur proximité des sinistres et de leurs connaissance du terrain.

Aussi, la loi n°96-370 du 3 mai 1996 modifiée, relative au développement du volontariat dans les corps de sapeurs-pompiers constitue un témoignage vivant de reconnaissance par le législateur et donc de la Nation, de l'importance du volontariat dans le système français de sécurité civile.

Ainsi, la loi n°96-370 du 3 mai 1996 modifiée, dote pour la première fois le sapeur-pompier volontaire d'un statut législatif. La loi vise deux aspects, la reconnaissance et la promotion du volontariat chez les sapeurs-pompiers. (*Annexe 2 : analyse juridique de la loi n°96-370 du 3 mai 1996 modifiée, relative au développement du volontariat dans les corps de sapeurs-pompiers*).

1.1. Le fondement juridique de la disponibilité

Les articles 1 à 6-1 de la loi n°96-370 du 3 mai 1996 relative au développement du volontariat dans les corps de sapeurs-pompiers, modifiée par la loi n°2004-811 du 13 août 2004 de modernisation de la sécurité civile concernent essentiellement l'organisation de la disponibilité et la protection juridique du sapeur-pompier volontaire. Ainsi, la loi positionne juridiquement le sapeur-pompier volontaire aux côtés des sapeurs-pompiers professionnels afin d'assurer l'ensemble des missions dévolues au service départemental d'incendie et de secours.

Elle permet notamment d'organiser la disponibilité pour la formation et les missions opérationnelles et de traduire celle-ci sous forme d'une convention conclue entre l'employeur et le SDIS. Il est en outre reconnu un droit à la formation du sapeur-

pompier volontaire d'au moins trente jours les trois premières années avec au moins dix jours la première année (période correspondant à la formation initiale), puis au minimum cinq jours à partir de la quatrième année afin de poursuivre la formation de perfectionnement.

De plus, le temps passé hors du lieu de travail pendant les heures de travail par le sapeur-pompier volontaire pour participer à la formation et aux missions à caractère opérationnel est assimilé à une durée de temps de travail effectif.

Enfin, la loi protège le salarié et l'agent public sapeur-pompier volontaire contre toute forme de sanction disciplinaire en raison de son absence dans le cadre des dispositions de la loi.

2. LA LOI RECONNAÎT À L'EMPLOYEUR DES DROITS

La loi n°96-370 reconnaît aussi à l'employeur des droits. En effet, la loi incite fortement les employeurs publics et privés à, non seulement mettre en place des conventions avec le service départemental d'incendie et de secours, ou tout au moins à organiser la disponibilité des agents ou salariés sapeurs-pompiers volontaires, mais elle lui donne aussi des contreparties, notamment financière par la subrogation.

En ce qui concerne la formation, l'article 8, la loi reconnaît en fait deux droits (le sapeur-pompier volontaire et l'employeur) et une obligation (le S.D.I.S.).

2.1. Les droits de l'employeur : subrogation, plan de formation, prime d'assurance incendie

Les articles 7 à 10 de la loi concernent essentiellement les employeurs de sapeurs-pompiers, qu'ils soient publics ou privés.

Il leur est possible notamment de percevoir les vacances horaires en lieu et place du sapeur-pompier volontaire lorsque celui-ci est libéré avec autorisation de l'employeur et maintien de la rémunération avec tous les avantages y afférents pour la formation et les missions opérationnelles.

De plus, l'employeur a la possibilité de bénéficier d'un abattement de sa prime d'assurance incendie pouvant aller jusqu'à 10%.

Enfin, et ce point a été complété par différentes circulaires pour les employeurs publics, les employeurs privés peuvent inscrire le départ en formation du sapeur-pompier volontaire dans le cadre de leur obligation au financement de la formation tout au long de la vie.

2.2. Disposition permettant une réduction d'impôt sur les sociétés ou de l'impôt sur le revenu dans le cadre du développement du volontariat chez les sapeurs-pompiers

Conscient de l'engagement des entreprises pour favoriser le développement du volontariat, notamment lorsque le sapeur-pompier volontaire participe aux missions opérationnelles durant son temps de travail effectif, de nouvelles dispositions viennent d'être prises en application de la circulaire n°NT ER 0500100C du 14 novembre 2005.

Cette circulaire permet désormais aux entreprises, assujetties sur le revenu ou à l'impôt sur les sociétés, mettant à disposition du S.D.I.S. leur salarié sapeur-pompier volontaire à titre gratuit pour participer aux missions opérationnelles durant leur temps de travail effectif tout en maintenant leur rémunération et les avantages y afférents, de bénéficier des dispositions de l'article 238 bis du Code général des impôts relatives au mécénat.

Ainsi, la mise à disposition constitue de ce fait un don en nature ouvrant droit à réduction d'impôt égale à 60% (soixante pour cent) de leur montant dans la limite de 5‰ (cinq pour mille) du chiffre d'affaires.

Le don ainsi effectué par l'entreprise devra être évalué à son prix de revient c'est-à-dire la rémunération et les charges sociales y afférentes avec déduction, si l'entreprise le demande, des vacations horaires versées au titre de la subrogation (article 7 de la loi n°96-370 du 3 mai 1996).

Par la suite, l'entreprise réintègrera extra-comptablement le don effectué sur l'imprimé 2058-A de la liasse fiscale.

Le mécénat désigne la promotion des arts et des lettres, avant tout autre domaine, par des commandes ou des aides financières données par un mécène qui peut être une personne ou une organisation comme une entreprise. Dans acception plus large, il peut donc s'appliquer également à d'autres domaines que l'art : recherche, éducation, innovation...

Si le mécénat existe dans de nombreux pays, il est véritablement connu en France depuis les années 1990, suite à différentes lois qui ont fait évoluer son cadre ainsi que pour les fondations. La loi Aillagon de 2003 permet 60% de déductibilité fiscale de dons effectués pour le mécénat d'entreprise, voire de 90% dans le cas d'une aide à l'acquisition « d'un trésor national ».

Le mécénat n'est généralement pas un don sans contrepartie. Le mécène en attend un bénéfice en termes d'image et de reconnaissance.

CHAPITRE III

REGARD CROISÉ ENTRE LA SOCIÉTÉ FRANÇAISE ET LES SAPEURS-POMPIERS VOLONTAIRES

1. SOCIÉTÉ ET SAPEUR-POMPIER VOLONTAIRE : QUEL RAPPORT ?

1.1. Regard croisé sur la société et sur les sapeurs-pompiers volontaires

Le bénéficiaire direct du volontariat chez les sapeurs-pompiers est sans contexte le contribuable qui trouve là le meilleur rapport entre la maîtrise des dépenses des collectivités territoriales en matière de secours et le quadrillage du territoire par les centres d'incendie et de secours.

Modelé essentiellement par les références rurales, le rôle des sapeurs-pompiers volontaires évolue considérablement. Dans un contexte socio-économique de plus en plus prégnant où la rentabilité est devenu le maître mot, l'on voit désormais de plus en plus le secteur rural se dissoudre par la perte dans un premier temps il y a quelques années de cela de ses habitants, puis de son activité économique par voie de conséquence, des épiceries, des commerces divers, des artisans..., puis désormais des services publics comme les bureaux de la banque postale (la Poste), les bureaux du Trésor Public et même maintenant avec comme effet paradoxal à la décentralisation des services de l'État les subdivisions de l'Équipement qui quittent l'échelon cantonal pour une centralisation départementale. L'activité économique bien sûr se trouve ainsi transformée mais aussi l'activité sociale, le rapport à l'autre. Seul aux côtés de la Mairie et des services quelle peut proposer en fonction de son importance, nous trouvons le centre d'incendie et de secours local. Même les brigades territoriales de gendarmerie n'échappent pas à ce phénomène de rationalisation et de réorganisation territoriale depuis la nouvelle organisation du travail liée au temps de travail des gendarmes.

Ainsi, pour le moment avec parfois quelques difficultés, les sapeurs-pompiers volontaires des petites bourgades sont ceux qui apportent les premiers secours à la population qui reste fixée localement ainsi qu'aux citadins lors des grandes migrations.

La société exige toujours plus de la part des sapeurs-pompiers en général quelque soit leur statut et le degré d'exigence est le même en secteur rural pour les sapeurs-pompiers volontaires. Pourtant, 365 jours sur 365, 24 heures sur 24, des hommes et des femmes au quotidien n'hésitent pas à prendre des risques pour porter secours et assistance à leur concitoyen.

Alors qui sont-ils, d'où viennent-ils, où vont-ils ? Suivre la piste de ces serviteurs de la plus noble cause donne le vertige ! Jamais un corps social n'a autant déchaîné de passions, autant remué par vagues successives les opinions, jamais autant alimenté le paradoxe que les sapeurs-pompiers. L'on peut peut-être parler d'une redécouverte de ce métier passionnant depuis l'attentat du 11 septembre 2001 à New York où 343 sapeurs-pompiers du « *fire département of New York* » ont trouvé la mort dans les conditions que l'on connaît en allant jusqu'au bout de leur engagement. Les images fortes qui ont traversé le monde entier ont fortement contribué à mettre en avant aussi les sapeurs-pompiers français. L'on a redécouvert qu'ils préservent les biens de la collectivité, portent secours aux personnes, répondent dans des délais exceptionnels aux sollicitations des pouvoirs publics. Les sapeurs-pompiers sont rompus à la gestion des situations complexes, pratiquent comme personne les vertus de la cohésion et de l'esprit d'équipe, savent apprécier instantanément un contexte toujours nouveau et y appliquer une méthode de raisonnement tactique adaptée et éprouvée.

En 2006, l'on dénombrait 252 328 sapeurs-pompiers dont 191 337 sapeurs-pompiers volontaires⁷ pour une population française de plus de 63 millions d'habitants en état de veille permanente dans un pays parmi les plus avancés technologiquement, puissance industrielle dont le territoire est exposé à tous les risques naturels ou industriels majeurs de notre époque. Citoyens ordinaires, volontaires, hommes et femmes, issus de toutes les couches sociales, de tous les milieux, les sapeurs-pompiers volontaires constituent un exceptionnel rassemblement populaire unique en France que l'on retrouve aussi dans quelques pays européens.

L'on garde souvent en mémoire l'image d'hommes des métiers du bâtiment, ouvriers, paysans, employés, qui délaissent pour un moment leurs tâches habituelles pour se muer en « hommes du feu » et reprennent, le temps de déposer le casque et le cuir, le fil de leurs journées. Il n'empêche que le feu est un ennemi qui effraie les populations, en recrudescence dans les accidents domestiques depuis ces dernières années, ayant obligé le ministère de l'Intérieur à faire une vaste campagne d'information, tant leur nombre a augmenté causant la mort de plus de 800 personnes et en blessant gravement plusieurs milliers (bilan 2003). Il faut lutter et s'organiser pour lutter. S'organiser, c'est s'assurer de la compétence des hommes, de leur nombre, mais surtout de leur fidélité, de leur probité et de leur désintéressement. Encore doivent-ils aussi être très concernés par la cause publique, autrement dit par le « service public ». Etre sapeur-pompier volontaire, c'est pour commencer prendre en compte dans sa propre vie l'intérêt collectif et le placer en premier dans l'engagement citoyen au quotidien.

⁷ Statistiques 2005, "Services d'incendie et de secours" Direction de la Défense et de la Sécurité Civiles - Inspection.

1.2. Au-delà d'un attachement de la Nation, une indispensable nécessité

À l'aube du nouveau millénaire en 2000, en faisant un arrêt sur image, la Fédération nationale des sapeurs-pompiers de France dans un numéro spécial de septembre 1999⁸, document de réflexion ayant toute sa pertinence aujourd'hui encore au travers des regards croisés d'acteurs politiques aux responsabilités nationales, penseurs et/ou réalisateurs de la société française d'hier, d'aujourd'hui et de demain, avec ceux et celles qui, au quotidien, vivent un engagement non pas philosophique, non pas politique, mais pragmatique sur l'ensemble du territoire national en tant que sapeur-pompier volontaire.

Nous venons d'aborder dans le paragraphe 2 ci-dessus, combien les citoyens de notre pays sont devenus consommateurs à tout va y compris pour le rapport qu'ils ont avec la « cause publique ». D'ailleurs, dans cet ordre d'idée, nous pouvons observer tout simplement les transformations des services publics en général ou l'utilisateur est de plus en plus considéré non plus comme un usager mais comme un « client ». La modification du vocable usité n'est pas sans effet, car il traduit bien la volonté des pouvoirs publics de faire évoluer « l'Administration », afin de faire tomber les barrières entre l'administré et l'Administration, et surtout rendre celle-ci rentable au regard du secteur privé. Dans le cadre de la décentralisation engagée à nouveau depuis ces deux dernières années, la loi d'orientation et de finance impose de nouvelles modalités de gestion et d'organisation de l'Administration centrale, mais aussi de l'Administration en général et donc y compris les collectivités territoriales. Certes, celle-ci avait besoin de connaître quelques rafraîchissements, mais pour autant la rupture d'image, de représentation mentale de plusieurs décennies ne s'efface pas comme le gommage d'un coup de crayon sur une feuille de papier. En toute chose il faut trouver un équilibre.

Ce nouveau comportement entre les deux acteurs que sont administré et Administration font que dans une société de consommation ou la culture de l'échange et de la communication se trouve développée et ultra rapide grâce aux moyens de communication à disposition du plus grand nombre, font que le degré d'exigence a aussi évolué.

À toute demande de secours, la réponse doit être immédiate, avec en plus une sollicitation accrue du fait de l'évolution de la population, des technologies, des risques. Ce sont les raisons pour lesquelles les sapeurs-pompiers en général sont de plus en plus sollicités, sans oublier le fait que ceux-ci représentent « le bon samaritain » qui répond présent dès qu'on l'appelle. À cela, nous pouvons ajouter également les transformations du rapport à l'autre, ou contrairement à ce que l'on peut penser, les moyens de communication modernes et rapides ne favorisent pas forcément plus le rapport à l'autre mais provoque semble-t-il une fracture en l'absence

⁸ "2000 VOLONTARIAT" L'engagement citoyen, Supplément au n° 905 du journal "Le sapeur-pompier", Paris, septembre 1999.

de présentiel, de relationnel. La fracture sociale présente dans la société favorise l'exclusion « socio relationnel ».

Désormais, les personnes exclues essayent de bâtir un lien social en appelant les sapeurs-pompiers pour trouver un interlocuteur à leur écoute. Ce phénomène se vérifie aussi lors des interventions ou en plus du traitement de l'opération de secours, les sapeurs-pompiers apportent au-delà du réconfort nécessaire des conseils ou des orientations par rapport aux problèmes sociaux de plus en plus souvent couplés avec la situation du sinistre. Les structures spécialisées dans le domaine social ne suffisent plus, les sapeurs-pompiers suppléent souvent dans l'urgence de la souffrance. Que faut-il dire ou penser de ces mêmes personnes ou d'autres, qui durant la nuit, les week-ends, les jours fériés, appellent sur le « 18 », non pas pour faire état d'une situation nécessitant les moyens d'incendie et de secours, mais uniquement pour parler, échanger, trouver une écoute, une oreille attentive.

Contrairement à ce que l'on peut penser, le monde rural n'est pas exclu de ces nouveaux phénomènes, mais il s'y trouve de plus en plus confronter sans compter que le secteur rural n'est pas forcément armé pour faire face au développement de l'assistantat social.

Ainsi, ces aspects que nous venons d'appréhender amènent une plus grande sollicitation des sapeurs-pompiers quelque soit leur statut. Les sapeurs-pompiers volontaires, que l'on peut trouver dans des villes plus ou moins importantes aux côtés des professionnels où dans les communes rurales parfois reculées, dans nos vallées montagneuses, doivent être formés pour y faire face.

Comment envisager la couverture du territoire en un maillage serré sans l'engagement volontaire. Si, comme certains esprits l'ont développé on « professionnalisait » le service public d'incendie et de secours, qu'advierait-il du principe d'égalité, d'équité de tous les citoyens sur l'ensemble du territoire français. La charge fiscale nécessaire à leur financement serait insupportable pour tous. Et par rapport au coût engendré, l'on supprimerait purement et simplement des milliers de centres d'incendie et de secours sur les quelques 10 000 répertoriés et nous serions dans une situation où il faudrait attendre et encore attendre pour voir arriver un engin d'incendie et de secours et apporter la moindre action salvatrice. La Grande Bretagne a été tentée de se lancer dans ces dispositions dans les années quatre vingt.

Le système n'a duré que cinq ans avant que l'on revienne à des dispositions semblables à celles que nous connaissons en France. Délais trop importants ayant entraîné nombre de décès ou dommages irréparables, sans compter les pertes chiffrées en plusieurs millions de livres Sterling des incendies à cause des délais

d'intervention, d'un manque de ressource en moyen opérationnel en raison d'un maillage trop large ou de l'indisponibilité des brigades déjà engagées par ailleurs.

Il ne faut pas se leurrer, il en serait de même en France avec un tel système de secours, les effets seraient terribles sur la qualité des interventions dans les gorges du Verdon ou du Tarn, comme sur l'autoroute du Massif central entre Saint-Chély-d'Apcher et Marjevols, ou bien encore dans la vallée d'Aspe à Lescun ou le plateau des Aduldes au Pays Basque.

Nous pourrions trouver ainsi une multitude d'exemple sur tout l'hexagone français. C'est remettre en question bien sûr, comme la soulignait le Colonel Daniel Ory, ancien Président de la Fédération nationale des sapeurs-pompiers de France, « la protection de ces territoires où passent, repassent, s'adonnent à leurs loisirs, ou même résident secondairement, une cohorte d'habitants de mégapoles, habitués, eux au « must » des unités opérationnelles de secours ».

Depuis que notre système « franco-français » existe (cf. paragraphe 4, section II), il n'est plus à démontrer la complémentarité sapeurs-pompiers professionnels, sapeurs-pompiers volontaires, seule réponse au besoin d'une couverture du territoire par un maillage serré de structures opérationnelles composées d'effectifs adaptés, en nombre et en permanence, au besoin réel du secteur concerné.

1.3. Le volontariat chez les sapeurs-pompiers : le point de la situation, ou le volontariat à la loupe

Mais qui sont ces 191 337 sapeurs-pompiers volontaires recensés en 2006⁹ qui assurent au quotidien sur l'ensemble de notre territoire les missions de service public d'incendie et de secours ? Ce sont des hommes et des femmes qui mènent une « double vie », 24 heures sur 24, 365 jours par an. C'est le plus souvent en dysharmonie avec la vie professionnelle.

En 1995, une étude de la Fédération nationale des sapeurs-pompiers de France donnée les éléments suivants en terme de répartition en catégorie socio-économique pour un total de 200 000 sapeurs-pompiers volontaires :

- 34% : entreprises de plus de 10 salariés ;
- 16% : entreprises de moins de 10 salariés ;
- 4% : Ministères et services extérieurs de l'État ;
- 12% : communes et départements ;
- 6,5% : commerçants/artisans ;
- 5,5% : professions libérales ;

⁹ Statistiques 2006, "Services d'incendie et de secours" Direction de la Défense et de la Sécurité Civiles - Inspection.

- 7% : agriculteurs ;
- 8% : lycéens/étudiants ;
- 3,5% : sans emploi ;
- 3% : service national ;
- 0,5% : retraités.

Que l'on peut regrouper en trois domaines principaux :

- 57% : secteur privé ;
- 16% : secteur public ;
- 27% : autres.

Malheureusement, depuis mars 2003, suite à l'enquête menée par la « Mission Fournier » sur « État des lieux et réflexion prospective sur l'avenir du volontariat »¹⁰, nous n'avons pas eu d'autres données du Ministère de l'Intérieur ni de la Fédération nationale des sapeurs-pompiers de France concernant notamment la typologie des métiers et secteurs concernés par le volontariat chez les sapeurs-pompiers.

En ce qui concerne les effectifs généraux de sapeurs-pompiers volontaires, voici les données recueillies entre 2002 et 2006 inclus :

- 2002 : 193 605 ;
- 2003 : 195 917 ;
- 2004 : 197 556 ;
- 2005 : 193 677.
- 2006 : 191 377

Typologie générale en 2003 :

Les 195 917 sapeurs-pompiers volontaires de France sont en général des hommes et des femmes, citoyens engagés qui, en parallèle de leur profession ou de leurs études, et en plus de leur vie familiale, ont choisi de conserver une disponibilité suffisante pour répondre immédiatement à toute alarme émise par le centre d'incendie et de secours dont ils dépendent.

Le service de santé et de secours médical qui regroupe des médecins, pharmaciens, infirmiers et vétérinaires est principalement composé de volontaires qui exercent une activité principale libérale ou hospitalière.

7% des sapeurs-pompiers volontaires sont des femmes.

¹⁰ Rapport de la mission confiée par M. Nicolas Sarkozy (ministre de l'intérieur, de la sécurité intérieure et des libertés locales) à M. Jean-Paul Fournier (maire de Nîmes, conseiller général du Gard), "Sapeurs-pompiers, état des lieux et réflexion prospective sur l'avenir du volontariat", mars 2003.

Le rapport a fait ressortir le caractère très hétéroclite de la population des sapeurs-pompier volontaires. Leurs attentes, leurs pratiques et les environnements au sein desquels ils évoluent sont très divers et forment autant de profils d'individus différents. La fréquence des interventions constituent une bonne illustration de cette disparité : elle varie de moins d'une à plus de 25 sorties par mois (jusqu'à 50 dans certains centres). La moyenne nationale est de 6 sorties par mois mais 41% des volontaires ne sont appelés à intervenir que 2 à 5 fois par mois.

Âge :

- 27% ont de 16 à 25 ans ;
- 27% ont de 26 à 35 ans ;
- 46% ont de plus de 35 ans.

Cela signifie que 54% des volontaires ont moins de 35 ans, l'âge moyen augmente avec le grade.

Activité principale :

- secteur privé : 60% ;
- secteur public : 20% ;
- indépendants : 8% ;
- étudiants ou lycéens : 12%.

Les professions manuelles (artisans, agriculteurs, ouvriers,...) sont majoritaires mais leur pourcentage en diminution (enquête nationale de l'Observatoire du volontariat 1997-1998).

Un centre d'incendie et de secours de sapeurs-pompier volontaires est majoritairement constitué d'employés et d'ouvriers avec une proportion plus élevée que la moyenne nationale (55,6% contre 39% en général en France). Les agriculteurs sont également surreprésentés par rapport à la moyenne nationale avec 4,9% d'agriculteurs (contre 2% en France). Les demandeurs d'emploi qui représentent 8% des sapeurs-pompier volontaires se situent en revanche dans la moyenne nationale, voire même légèrement en dessous.

Ancienneté :

- moins de 4 ans : 30% ;
- de 5 à 9 ans : 23% ;
- de 10 à 14 ans : 17% ;
- de 15 à 20 ans : 15% ;
- 21 ans et plus : 15%.

Vecteurs d'engagement comme sapeur-pompier volontaire :

Les études réalisées pour le compte de la Direction de la Défense et de la Sécurité Civiles dans le cadre de l'Observatoire national du volontariat¹¹ révèlent que :

- 37% des sapeurs-pompiers volontaires interrogés ont pris contact avec les sapeurs-pompiers « par l'intermédiaires d'amis déjà sapeurs-pompiers » et 34% « par l'intermédiaire d'un membre de la famille déjà sapeur-pompier ».
- 17% se sont engagés à la suite d'une « demande exprimée par des sapeurs-pompiers ».
- 15% ont fait une « démarche personnelle auprès d'un centre d'incendie et de secours ».

Ces chiffres semblent témoigner de la faiblesse ou de l'absence de communication et de recrutement structurés au niveau local, régional et/ou national.

À cela, nous pouvons rajouter les éléments que fait ressortir le rapport de Monsieur le Préfet O'Mahony en 2005 à la demande du Premier Ministre, Monsieur Dominique de Villepin « Mission volontariat dans le secteur public » qui fait ressortir les données suivantes :

- 5 000 SPV appartenant à la fonction publique d'État ;
- 1 500 SPV appartenant aux entreprises publiques ;
- 10 300 SPV appartenant à la fonction publique territoriale ;
- 5 500 SPV appartenant aux communes et aux établissements publics de coopération intercommunale ;
- 3 500 SPV appartenant à la fonction publique hospitalière.

Ce qui représenterait 25 800 sapeurs-pompiers volontaires appartenant au secteur public.

Il faut noter que durant les différentes enquêtes (Observatoire national du volontariat 1998, Mission Fournier 2003, Mission O'Mahony 2005) il a toujours été difficile de connaître exactement les métiers exercés par les sapeurs-pompiers volontaires qui ont pour crainte pour certains que leur employeur vienne à découvrir que leur salarié ou leur agent public est volontaire. Malgré aujourd'hui tout l'arsenal législatif et réglementaire qui existe, il y a encore de la crainte à dire au grand jour que « je suis un citoyen engagé en tant que sapeur-pompier volontaire ».

Pour ces raisons, mais aussi parce que les services des ressources humaines des services d'incendie et de secours ont du mal à connaître les changements de

¹¹ DDSC, "Enquête", Observatoire national du volontariat.

situations professionnelles de leurs sapeurs-pompiers volontaires il nous est difficile d'obtenir un recensement plus précis sur les effectifs à ce jour. Les statistiques du Ministère de l'Intérieur par l'intermédiaire de la Direction de la Défense et de la Sécurité Civiles ne donnent que des chiffres globaux qui nous permettent malgré tout de voir les évolutions des effectifs chaque année.

1.4. Analyse du volontariat au sein des corps de sapeurs-pompiers

Afin d'analyser la population des sapeurs-pompiers volontaires, nous nous appuyons sur les résultats de l'enquête de la « Mission Fournier »¹² dont les résultats ont été publiés en mars 2003. Il convient de bien distinguer et d'étudier en détail chacune des dimensions suivantes : leurs attentes, l'environnement dans lequel ils évoluent, leurs pratiques, c'est-à-dire leur capacité à agir dans le contexte dans lequel ils se trouvent.

On distingue ainsi trois types de sapeurs-pompiers volontaires en fonction de leurs attentes :

- Les sapeurs-pompiers volontaires qui sont principalement motivés par un intérêt personnel. Il existe deux cas de figures : certains recherchent avant tout l'action, la performance technique, l'intervention dans des situations à risques ; d'autres y voient plus un intérêt financier et considèrent leur engagement en tant que volontaire comme une source de revenu complémentaire voir principale.
- Les sapeurs-pompiers volontaires qui se sont engagés principalement pour appartenir au corps des sapeurs-pompiers. Ils recherchent une certaine reconnaissance sociale, l'appartenance à une communauté affective, ils veulent participer à une action valorisante, être reconnus comme courageux, héroïques. Ils ont une grande fierté de leur engagement et ont la volonté d'acquérir des savoir-faire rares, voire de devenir professionnels.
- Les sapeurs-pompiers volontaires qui sont principalement mus par une vocation citoyenne (servir l'intérêt général) et expriment la volonté de servir aux autres. Ils sont dans une logique de « don de soi », d'altruisme, de civisme, de dévouement, autant de valeurs qui constituent « l'esprit pompier ». Ils souhaitent aider à construire une société plus responsable et à participer à la construction de valeurs républicaines.

Ces trois dimensions se cumulent, ainsi un sapeur-pompier volontaire qui est d'abord motivé par une vocation citoyenne donne également de l'importance à l'appartenance au corps des sapeurs-pompiers et souhaite aussi de l'action et/ou de la rémunération.

¹² Rapport de la mission confiée par M. Nicolas Sarkozy (ministre de l'intérieur, de la sécurité intérieure et des libertés locales) à M. Jean-Paul Fournier (maire de Nîmes, conseiller général du Gard), "Sapeurs-pompiers, état des lieux et réflexion prospective sur l'avenir du volontariat", mars 2003.

De même, on identifie trois types d'environnements :

- Des environnements désorganisés, caractérisés par une absence ou un non respect des règles.
- Des environnements régulés, dans lesquels les règles de fonctionnement sont très normées, respectées à la lettre et difficiles à modifier.
- Des environnements participatifs, dans lesquels la participation des sapeurs-pompiers volontaires est organisée et efficace, et qui repose sur un fonctionnement souple, adaptable.

On distingue enfin trois types de pratiques des sapeurs-pompiers volontaires, trois façons de gérer leur environnement :

- Certains n'arrivent pas à trouver ou à se créer des marges de manœuvre pour remplir leur mission et subissent les contraintes internes (centre d'incendie et de secours) ou externes (employeur, famille,...) sans pouvoir les gérer.
- D'autres s'inscrivent en tant que sapeur-pompier volontaire dans un mode « contractuel » et répondent simplement à leurs obligations sans s'impliquer au-delà (pas de bénévolat).
- D'autres encore s'impliquent au-delà de leurs obligations en s'investissant par exemple dans l'amicale, la prévention, le soutien aux Jeunes Sapeurs-Pompiers en adoptant une posture permanente de vigilance et d'aide à autrui même en dehors de leurs périodes de gardes, formations et astreintes.

Cette grille de lecture des sapeurs-pompiers volontaires permet de balayer l'ensemble des cas et profils possibles et de bien montrer que la population des sapeurs-pompiers volontaires n'est pas homogène. Ce qui veut dire que pour mettre en œuvre une stratégie pour fidéliser le volontariat, il existe plusieurs pistes possibles qui privilégient chacune un axe majeur : soit on privilégie la masse, le quantitatif, et dans ce cas on répond aux attentes et aux contraintes, soit on privilégie certains profils et l'on prend les mesures spécifiques ciblées.

Une étude du « LARES » (Laboratoire Rennais d'Études Sociologiques)¹³ a permis de mettre en valeur les motivations des jeunes de moins de 30 ans qui sont sapeurs-pompiers volontaires.

Il en ressort que pour certains d'entre eux, les motivations initiales sont liées à l'action, à la volonté de s'éprouver physiquement dans des situations à risques. Il semble toutefois que l'altruisme, la réelle volonté d'aider les autres, principale motivation que

¹³ Étude du Laboratoire Rennais d'Études Sociologiques (LARES) : Les sapeurs-pompiers volontaire de moins de 30 ans, 2002.

nous avons abordé dans la première partie sur l'étude du volontariat, se développe souvent progressivement avec l'expérience, au contact des aînés et de la population et permet aux jeunes sapeurs-pompiers volontaires de retraduire le sens de leur engagement. La découverte du « milieu sapeur-pompier » prend ici toute son importance et démontre la nécessité de bien encadrer les nouveaux arrivants, en mettant en place le tutorat notamment.

Ainsi, rendre service à la population leur apprend la valeur de leur engagement quelles que soient leurs motivations initiales (recherche d'action, d'une formation ou d'un statut social). L'altruisme est le fruit de l'apprentissage de l'engagement : l'expérience du volontariat les fait passer d'un engagement pour soi à un engagement pour les autres. Il semble que la participation des sapeurs-pompiers volontaires aux actions associatives dans le cadre de l'amicale du centre permette de renforcer et de maintenir la motivation première de se porter vers les autres pour les aider.

Servir les autres, contribue à donner un sens nouveau à la vie, à se construire une identité. Découvrir la dimension civique de l'engagement associé à la reconnaissance de l'importance du travail d'équipe et de la solidarité qui naît du rapport entre les hommes de différentes générations et de différents milieux sociaux qui partagent la même mission, le même effort et le même projet constitue la base de l'émergence d'une identité.

2. LA PLACE DU VOLONTARIAT AU SEIN DES CORPS DE SAPEURS-POMPIERS EN EUROPE

2.1. Le volontariat chez les sapeurs-pompiers en Europe

En juillet 2002, le Sénat a procédé à une étude sur les sapeurs-pompiers volontaires en Europe et dans le monde¹⁴, dont voici ce que l'on peut en retenir.

Si l'on étudie les activités des services de lutte contre l'incendie en Europe, on remarque que les sapeurs-pompiers effectuent des tâches quotidiennes similaires, bien que les risques rencontrés et l'organisation des services d'incendie divergent d'un pays à l'autre. Les différences résident principalement dans les besoins et les contraintes spécifiques, mais les sapeurs-pompiers remplissent un rôle et des fonctions qui sont fondamentalement les mêmes.

Comme nous l'avons déjà abordé, en France, les sapeurs-pompiers forment le cœur du système de sécurité civile. En effet, le code général des collectivités territoriales, les services d'incendie et de secours sont « chargés de la prévention, de la protection et de la lutte contre les incendies ». Cette mission leur appartient en propre. En outre,

¹⁴ DDSC / Sénat, dossier, "Regard sur les sapeurs-pompiers volontaires en Europe et dans le monde", juillet, 2002.

avec les autres services concernés, ils concourent à « la protection et à la lutte contre les autres accidents, sinistres et catastrophes, à l'évaluation et à la prévention des risques technologiques ou naturels, ainsi qu'aux secours d'urgence ».

La France dispose en termes de ressources humaines de sapeurs-pompiers des sapeurs-pompiers professionnels, volontaires et militaires. Comme nous l'avons abordé précédemment, de manière à favoriser et à développer à nouveau le volontariat, la loi n°96-370 du 3 mai 1996, modifiée, relative au développement du volontariat dans les corps de sapeurs-pompiers a amélioré le statut des sapeurs-pompiers volontaires. Elle leur reconnaît, d'une part, le droit à la disponibilité, aussi bien pour les missions opérationnelles que pour la formation et, d'autre part, celui de percevoir des vacances horaires ainsi qu'une prestation de fidélisation et de reconnaissance.

En même temps que la loi relative au développement du volontariat, le législateur a adopté la loi n°96-369 du 3 mai 1996 relative aux services d'incendie et de secours. Cette loi, consacrant une évolution de fait entamée depuis plusieurs années, institue une nouvelle organisation territoriale des services d'incendie et de secours.

La loi n°92-125 du 6 février 1992 relative à l'administration territoriale de la République avait déjà reconnu au service départemental d'incendie et de secours (SDIS) pleine compétence pour la gestion de tous les moyens consacrés à la lutte contre les incendies et les autres accidents au niveau local (c'est-à-dire par les communes, les établissements publics intercommunaux et les départements). La loi n°96-369 organise cette départementalisation, puisque le SDIS devient le gestionnaire essentiel des moyens humains, matériels et financiers des services d'incendie et de secours du département.

Il constitue de fait, un établissement public territorial commun au département, aux communes et aux établissements publics de coopération intercommunale. Il gère les corps, désormais départemental, des sapeurs-pompiers et comprend des centres d'incendie et de secours, ainsi qu'un service de santé et de secours médical.

L'étude analyse les dispositifs étrangers de secours et de lutte contre l'incendie sous quatre aspects :

- l'organisation des services d'incendie et de secours ;
- les différentes catégories de sapeurs-pompiers ;
- les missions des corps de sapeurs-pompiers ;
- le statut des sapeurs-pompiers, professionnels et volontaires.

Six pays ont été retenus : l'Allemagne, l'Angleterre, le Pays de Galles, la Belgique, le Danemark, l'Espagne, et les Pays-Bas.

L'analyse permet de faire ressortir les éléments suivants :

- si la lutte contre l'incendie constitue une compétence des communes dans tous les pays d'Europe retenus pour l'étude, sauf en Angleterre et aux Pays de Galles, il existe partout des dispositifs de coopération pour pallier le manque de moyens des communes face aux catastrophes les plus importantes ;
- les sapeurs-pompiers professionnels prédominent en Angleterre et au Pays de Galles ainsi qu'au Danemark, tandis qu'ils jouent un rôle plus effacé dans les autres pays ;
- dans tous les pays étudiés, la plupart des éléments du statut des sapeurs-pompiers sont définis au niveau municipal ou régional.

CHAPITRE IV

LE CADRE DE NOTRE RECHERCHE DÉVELOPPEMENT

1. LE CONSTAT

Depuis le début des années quatre vingt dix, le volontariat dans les corps de sapeurs-pompiers en France connaît une crise sans précédent qui se traduit par une diminution des nouveaux engagements, une démobilisation due à un environnement sociétal en mouvement où les valeurs permettant l'encrage d'un engagement citoyen au profit de la collectivité sont aujourd'hui profondément bousculées. Rappelons que si le nombre de sapeurs-pompiers volontaires reste globalement le même depuis ces dix dernières années, il n'en demeure pas moins que l'on observe une diminution de plus de 50% des effectifs sur l'ensemble du XX^{ème} siècle. Or, en trente ans, le nombre des interventions a été multiplié par 20.

Aussi, le législateur devant les cris d'alarme énoncés par la profession, renforcés par le risque sur le terrain d'absence de couverture par le service public d'incendie et de secours dans certaine zone du territoire et les réponses de plus en plus aléatoires lors des sollicitations pour les missions opérationnelles, ont conduit au vote de la loi n°96-370 du 3 mai 1996, relative au développement du volontariat dans les corps de sapeurs-pompiers après cinq années d'élaboration.

Cette loi, historique par les fondements qu'elle établit, a permis aux services départementaux d'incendie et de secours de pouvoir mettre en place une véritable politique et une stratégie en faveur du développement du volontariat.

En avril 1997, le département des Pyrénées-Atlantiques a mis en application un dispositif novateur reposant sur le partenariat avec les employeurs publics et privés, au moyen tout d'abord de la formation professionnelle continue. Celui-ci a offert la possibilité d'aborder alors les relations partenariales avec notamment les entreprises sous l'angle de la formation professionnelle continue, dispositif que les entreprises connaissent depuis longtemps, ce qui a permis au service départemental d'incendie et de secours d'établir des relations avec les entreprises à partir d'un système qu'elles maîtrisent parfaitement depuis 1971.

Depuis 2004, par les dispositions complémentaires issues du cadre législatif et réglementaire de la formation tout au long de la vie, le dispositif a continué à se renforcer et à se développer entre le Service départemental d'incendie et de secours des Pyrénées-Atlantiques et ses partenaires.

Ce dispositif s'intègre parfaitement dans le paysage social-économique des entreprises. En fait, il s'agit d'agir directement sur l'institution entreprise car 69,3% des 1609 sapeurs-pompiers volontaires du département des Pyrénées-Atlantiques sont salariés (publics et privés confondus, recensement service des ressources humaines SDIS64 au 01 janvier 2008, sans prendre en compte les doubles statuts). A cela, il faut rajouter les 30,7% exerçant une activité non salariée.

La mise en place de ce dispositif est devenue une instrumentation du développement du volontariat par la formation professionnelle tout au long de la vie.

Cependant, l'environnement des entreprises a évolué conduisant celles-ci dans l'application des certifications ISO 9001-2000 à intégrer les compétences des salariés dans les processus de production mais aussi dans la gestion des ressources humaines. La branche professionnelle qui a le plus développée à la fois la gestion prévisionnelle des effectifs et des compétences et qui a intégré la réforme de 2004 de la formation professionnelle tout au long de la vie et qui est très représentée dans le département des Pyrénées-Atlantiques est la métallurgie. En effet, pour des raisons historiques le département accueille de très nombreuses entreprises travaillant pour l'aéronautique, secteur dépendant de la « métallurgie » et qui par la même, représente aussi un nombre important d'entreprise partenaire.

En 2001, lors d'un précédent travail universitaire dans le cadre d'un diplôme d'études approfondies en sciences de l'éducation (DEA « les compétences, vers une professionnalisation du volontariat, au sein du service public d'incendie et de secours »), nous avons émis l'hypothèse que les entreprises utilisent les compétences que les sapeurs-pompiers volontaires peuvent leur apporter en terme de sécurité au sein de l'organisation et participer ainsi à la prévention des risques, voire à juguler un sinistre qui prendrait naissance.

L'enquête nous avait permis de déterminer alors une utilisation des compétences techniques de base en sécurité directement « transférables » dans l'entreprise et que les employeurs étaient prêts à poursuivre leur partenariat avec le service départemental d'incendie et de secours des Pyrénées-Atlantiques.

2. QUESTIONNEMENT, HYPOTHÈSES

Ce constat nous amène à nous questionner aujourd'hui sur l'apparition de ce paradoxe où l'entreprise devient « demandeuse et consommatrice » des compétences que le service public d'incendie de secours peut lui apporter par le biais des salariés sapeurs-pompiers volontaires qui sont reconnus comme un atout pour l'entreprise par le gage de sécurité qu'ils apportent.

Notre travail de recherche développement ici, concerne dans la continuité de ce travail entrepris depuis plus de six ans à déterminer notamment si cet effet est un indicateur pertinent pouvant être un référent nous permettant ainsi d'enrichir une définition du partenariat entre les services publics d'incendie et de secours et les entreprises, voire avec les employeurs publics.

À travers cette approche, le retour sur investissement des deux institutions (entreprise et service public d'incendie et de secours) par leur contribution directe semble changer la représentation de chacun des acteurs. Cette représentation entraîne-t-elle un changement, une adaptation, une transformation identitaire.

Le développement du volontariat par la coparticipation des acteurs, entreprise, service public d'incendie et de secours, sapeurs-pompiers volontaires par les compétences, modifie les aspects sociologiques du volontariat en terme de reconnaissance.

Déterminer et modéliser la transférabilité des compétences contribuera à définir ou redéfinir les limites du volontariat qui se « professionnalise » de plus en plus en raison des missions qui sont assurées par les sapeurs-pompiers volontaires aux côtés des professionnels et par l'augmentation des volumes des parcours de formation et du nombre croissant d'intervention.

Le retour d'expérience d'une formation initiale novatrice sur les risques chimiques en 2001 et 2002, intégrant les risques spécifiques de deux puis trois entreprises dépendantes de la branche professionnelle métallurgie dans ce domaine, nous amène effectivement à enregistrer si les compétences techniques de base en sécurité offertes par les sapeurs-pompiers volontaires sont inscrites d'une manière ou d'une autre dans un référentiel, en tout état de cause prises en compte par l'entreprise d'une façon ou d'une autre.

Si les activités de sapeur-pompier volontaire peuvent être considérées comme un atout pour l'entreprise, nous supposons que nous pouvons les considérer aujourd'hui comme une « plus-value » et ainsi faire en sorte que le volontariat chez les sapeurs-pompiers exercé par un salarié ne soit plus vécu uniquement par l'employeur comme une contrainte forte et imposée, mais bien comme « une valeur ajoutée ».

Cette complémentarité entre deux mondes que tout oppose en termes de finalité peut-elle être un argument en faveur du développement et de la promotion du volontariat, donc avec ici une visée prospective ou chacun prendrait en compte l'intérêt général de la communauté. Désormais, il semble primordial de penser cette articulation entre ces deux acteurs qui sont d'une part, constitutives du volontariat et d'autre part, source de compétences.

L'éventail des compétences disponibles sera d'autant plus large que les sapeurs-pompiers volontaires seront sociologiquement différents au sein du corps départemental.

Professionnaliser le volontariat devient, semble-t-il, un enjeu fort en raison, comme nous venons déjà de l'évoquer, des missions à couvrir, des formations qui doivent pour cela être suivies par les sapeurs-pompiers volontaires et l'organisation de la disponibilité.

Mais cette professionnalisation qui est contrainte en raison de l'évolution de la nature même des missions auxquelles sont confrontés les sapeurs-pompiers volontaires, mais aussi du nombre croissant des interventions à mener pour un effectif qui progresse peu par rapport à l'augmentation de la charge opérationnelle ne modifie-t-elle pas le rapport entre le citoyen et le volontariat dans sa démarche à venir vers les services d'incendie et de secours lorsque celui-ci découvre le fort engagement qui lui est demandé en terme de disponibilité depuis ces dix dernières années.

C'est au travers du travail de recherche que nous nous efforcerons de vérifier, certaines hypothèses abordées ci-dessus. Nous procéderons également à l'évaluation de l'évolution du dispositif contractuel mis en œuvre entre le service départemental d'incendie et de secours et les employeurs publics et privés.

Notre étude s'appuiera sur les différents acteurs concernés sur la « plus value » et la « valeur ajoutée » à l'environnement local institutionnel, c'est-à-dire l'employeur avec une focale particulière envers les employeurs privés donc l'entreprise car cette population représente la ressource vers laquelle nous trouvons le plus de sapeurs-pompiers volontaires. Certes, les employeurs publics représentent au quotidien un apport important complémentaire de disponibilité autorisée et organisée au sein des centres d'incendie et de secours mixtes (effectifs professionnels et volontaires) du département des Pyrénées-Atlantiques, notamment ici en « gardes programmées », mais aussi la plupart du temps en milieu rural les effectifs de premier départ dans les centres d'incendie et de secours volontaires. Pour autant, sur l'ensemble des 1609 sapeurs-pompiers volontaires du département, 1115 (69,3%) sont salariés (public, privé) dont 724 (64,9%) sont du secteur privé.

Pour les employeurs, à ce jour la répartition de ceux-ci en fonction de leur statut et qui se sont engagés dans un partenariat aux côtés du service départemental d'incendie et de secours des Pyrénées-Atlantiques par voie de conventionnement sont 140 pour le privé (66,7%) et 70 pour le public (33,3%), soit un total de 210 employeurs partenaires, en sachant qu'un employeur qu'il soit public ou privé peut avoir parmi ses effectifs de 1 à 19 sapeurs-pompiers volontaires.

3. L'ENQUÊTE

Nous nous sommes efforcés de faire contribuer à notre travail de recherche l'ensemble des employeurs partenaires de manière à percevoir leur vision et leur perception du volontariat. A noter que les employeurs quel que soit le statut, n'ont pas souhaité nous rencontrer pour effectuer cette enquête, leur temps étant semble-t-il très contraint. En revanche, ils ont souhaité répondre à un questionnaire autant que possible court pour les mêmes raisons de temps, soit 10 questions retenues. Cependant, lors de nos contacts téléphoniques avec chacun d'entre eux, au moment du lancement de l'enquête en début d'année 2006, ceux-ci nous ont indiqué à l'unanimité qu'il n'y avait aucun problème rencontré par rapport au conventionnement passé et l'organisation de la disponibilité, cela paraît traduire une satisfaction générale du dispositif existant.

Nous avons donc élaboré un questionnaire validé par deux représentants des employeurs privés très représentatifs, deux chambres consulaires : la Chambre des Métiers des Pyrénées-Atlantiques et la Chambre de Commerce et d'Industrie Pau Béarn, et pour les employeurs publics, un Maire d'une commune siège d'un centre d'incendie et de secours volontaire, membre du bureau du Conseil d'administration du service départemental d'incendie et de secours, élu référent de la politique départementale pour le développement et la prospective du volontariat. Par ce biais, nous avons pu institutionnaliser notre travail de recherche, ce qui a renforcé sa légitimité.

Pour les acteurs internes : les sapeurs-pompiers volontaires eux-mêmes, afin d'éviter d'influencer leur regard sur le volontariat dans le cadre de leur exercice au sein du Corps départemental des sapeurs-pompiers des Pyrénées-Atlantiques, étant un chercheur impliqué au quotidien dans la prospective et le développement du volontariat, nous avons voulu apporter un regard neuf. Une opportunité s'est présentée en 2005 avec l'accueil d'une étudiante non sapeur-pompier qui s'est proposée dans le cadre de son travail universitaire d'aborder la crise du volontariat.

Nous nous sommes donc appuyés sur des entretiens de chefs de centre et de sapeurs-pompiers volontaires de 4 centres du département, qui eux ont préféré ces modalités plutôt que par questionnaire. Ce travail s'est effectué en 2006 dans le cadre d'une étude pour la préparation d'un master « Société Aménagement du Territoire » à l'UPPA par Melle Maïder Andréano, intitulé : « la crise du volontariat chez les sapeurs-pompiers, le cas du département des Pyrénées-Atlantiques ».

CONCLUSION DE LA DEUXIÈME PARTIE

Nous venons d'aborder dans cette deuxième partie une notion indispensable à notre travail de recherche développement, quelle est l'identité et la reconnaissance du sapeur-pompier volontaire qui se trouve au cœur de la sécurité civile, mais aussi comme nous avons pu l'aborder au cœur de la Nation, du territoire.

Cette notion d'identité au demeurant ne paraît pas pertinente et pourtant elle nous aide à percevoir notamment l'évolution qui s'est déroulée depuis l'origine des sapeurs-pompier, ces simples citoyens qui armés comme ils le pouvaient, défendaient leur cité, car cela était souvent les cités elles-mêmes qui étaient menacées de destruction, de péril, avec des moyens dérisoires, ils faisaient plus la « part du feu » et dans un large périmètre enlevaient toute forme de combustible, ce qui faisait que le feu s'éteignaient faute de combustible. Néanmoins, de grandes cités antiques comme Rome avaient pris la mesure du risque et avaient créé des corps organisés pour assurer la lutte contre l'incendie.

Bien des siècles plus tard, nous avons vu aussi l'évolution des corps de pompier en France et au-delà de la création de véritables corps organisés sous statut ou sur le modèle militaire, l'apparition en province également de corps de sapeurs-pompier régis par les communes.

Mais, dans la petite commune rurale, la défense incendie s'organisait comme elle le pouvait, le bon sens l'emportant le plus souvent et l'on a vu rapidement des corps se constituer avec des bénévoles qui répondaient à l'appel du tocsin et faisaient la chaîne avec des seaux pour alimenter la pompe à bras, moyen que l'on a vu jusqu'au milieu du XX^{ème} encore dans nos campagnes.

Le changement majeur est intervenu par décret le 7 mars 1953, mais le volontariat chez les sapeurs-pompier n'est véritablement reconnu que depuis la loi n°96-370 du 3 mai 1996, modifiée, relative au développement du volontariat dans les corps de sapeurs-pompier.

Cette loi historique, est bien le fondement d'une reconnaissance de la Nation pour la création d'un véritable statut du sapeur-pompier volontaire en France. Cependant, il ne faut pas occulter quelle est issue d'une nécessité absolue due à un déficit de plus en plus prégnant de sapeur-pompier volontaire, alors que les interventions à l'inverse vont en croissant. Il fallait préserver le fondement même de notre sécurité civile sur le territoire national : le volontariat.

Nous nous sommes appuyés dans le cadre de notre étude sur les évolutions actuelles du volontariat chez les sapeurs-pompier dans notre société avec un regard sur la représentativité des sapeurs-pompier volontaires en Europe et dans le monde.

Ce travail nous permet ainsi, non seulement un approfondissement sur le statut et le caractère singulier du volontariat chez les sapeurs-pompiers, mais il nous permet aussi de faire la transition avec notre travail de recherche développement entrepris depuis 2001.

Ainsi, la troisième partie nous permettra plus précisément d'aborder comment penser aujourd'hui mais aussi pour les années à venir le volontariat chez les sapeurs-pompiers et vérifier si le transfert de compétences auprès de leur employeur est un des moyens permettant entre autre de limiter le déficit de volontaires, en favorisant au contraire celui-ci par la reconnaissance professionnelle en complément d'autres moyens existants ou proposés par ailleurs.

Mais cet apport de compétences proposé aux employeurs est-il une nécessité véritable ou bien s'agit-il d'un besoin que l'on a fait naître dans un contexte où les compétences sont au cœur du développement et du maintien des ressources humaines dans tous les secteurs confondus ?

TROISIÈME PARTIE

PENSER LE VOLONTARIAT CHEZ LES SAPEURS-POMPIERS, C'EST PENSER LE TRANSFERT DE COMPÉTENCES

INTRODUCTION DE LA TROISIÈME PARTIE

Lorsque nous avons commencé notre travail de recherche, nous avons tout d'abord pu mettre en exergue en définissant le volontariat, que parmi les raisons les plus citées par la moitié des volontaires européens, l'occasion d'acquérir de nouvelles compétences et une expérience utile tout en occupant son temps libre. Rappelons que la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002, permet à toute personne exerçant une activité professionnelle ou personnelle comme participer à des activités bénévoles ou volontaires, depuis au moins trois années, lui permet de faire reconnaître les activités exercées pour obtenir tout ou partie d'un diplôme, certificat ou titre professionnel inscrit au Répertoire national des certifications professionnelles. L'exercice des activités de sapeurs-pompiers volontaires constitue aussi la mise en œuvre de compétences techniques, relationnelles, organisationnelles, managériales ou bien encore sociales. Elles constituent le regard principal de notre travail de recherche.

Les compétences sont encore peu abordées et mises en avant au sein des corps de sapeurs-pompiers en France. Fort de plus de 207 000 hommes et femmes, les sapeurs-pompiers volontaires représentent la force essentielle des effectifs sapeurs-pompiers en France (247 000) qui au quotidien assurent l'ensemble des missions de sécurité civile sur le territoire national.

Si leur contribution au regard du ministère de l'Intérieur, comme auprès des citoyens n'est plus à démontrer, il est nécessaire désormais de regarder l'analyse que peuvent en faire les employeurs qu'ils soient publics ou privés.

Dans le cadre de notre recherche-développement, nous avons pu durant plus de cinq années d'investigations, d'essais, d'analyses sur le terrain constater que le développement du volontariat chez les sapeurs-pompiers peut, semble-t-il, trouver un axe de développement par la reconnaissance des compétences que le sapeur-pompier volontaire apporte plus ou moins directement à son employeur, son entreprise, son environnement professionnel.

Cependant, il nous faut aller au-delà du simple discours dans notre travail de recherche. Pour cela, nous allons porter notre regard dans le cadre de notre recherche sur le transfert de compétence possible selon notre hypothèse de départ, permettant ainsi de reconnaître l'engagement civique du citoyen sapeur-pompier volontaire. Mais, cela nous demande une posture particulière, puisqu'elle implique de notre part tout d'abord de nous intéresser à la compétence où plutôt nous devons parler « des compétences ».

Les compétences, sujet toujours d'actualité au cœur des ressources humaines, quelque soit le secteur d'activité, puisque désormais, le secteur public est tout aussi

concerné que le secteur privé en raison notamment du déficit de main d'œuvre qualifiée suite aux départs massifs à la retraite durant ces quatre prochaines années.

Nous allons donc dans un premier temps tenter de définir le concept de compétence. En effet, comment parler et se questionner sur le transfert ou la transposition des compétences si nous ne nous attardons pas sur le concept même des compétences. Les références et les auteurs en la matière ne manquent pas, cependant, dans le cadre de notre travail qui touche une multitude d'individu sapeur-pompier volontaire, il nous faudra surtout nous attacher au concept générique de et des compétences, qu'elle(s) concerne(nt) l'individu ou le collectif. Aussi, nous nous appuierons plus précisément sur trois auteurs qui, nous semble-t-il, nous permette d'orienter en fonction de notre contexte nos recherches. Il s'agit de plus précisément de Guy Le Boterf, Richard Wittorski, et Philippe Zarifian qui tous les trois nous ont permis de construire notre modèle de représentation de compétence.

CHAPITRE I

LES COMPÉTENCES : UN CONCEPT À ADAPTER EN PERMAMENCE DANS UN ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL ET SOCIAL EN MOUVEMENT

1. LES COMPÉTENCES : UNE NOTION À DÉFINIR

Depuis les années quatre-vingt, l'on a tenté de différentes manières de : définir, décrire, analyser, gérer, développer les compétences.

Les compétences apparaissent actuellement toujours comme un potentiel, comme des ressources individuelles cachées, susceptibles de se développer par la formation ou de se transférer d'une situation à une autre. Ces qualités implicites, incertaines, demandent à être évaluées de l'extérieur, sous forme d'un bilan, d'une reconnaissance, d'une validation, d'une certification. Les compétences font désormais l'objet de formalisations graphiques, listes, cartes, portfolios, référentiels, où elles sont retraduites en capacités d'action générales ou particulières. Elles ne sont pas appréhendées directement, mais à travers ce qui est supposé être leur manifestation, un acte, un comportement, une performance. Ces actes sont catégorisés en sous rubriques dont les plus courantes, à la fin des années quatre vingt, constituaient le fameux trio « savoirs, savoir-faire, savoir-être ». La compétence était alors très généralement définie comme « capacité à mobiliser » ces trois types de savoirs. Au pluriel, les compétences se déclinent au moins en compétences cognitives et en compétences dites sociales, ou « compétences du troisième type ». Des compétences générales peuvent, dans le meilleur des cas, constituer un atout (compétence transversale ou transférable, source d'adaptabilité) ; au minimum, elles représentent une condition d'employabilité, susceptible de se banaliser. Toutes les compétences mobilisées ne sont donc ni reconnues ni, à fortiori, valorisables.

La promotion de « compétences génériques et transférables » est à l'origine de réformes du système éducatif américain, dans les années soixante-dix. Au cours de la décennie suivante, le mouvement atteint le Canada et débouche sur une reformulation des programmes de formation professionnelle en termes de compétences. La compétence y est définie par opposition à la démonstration de connaissances, comme « capacité à faire », éprouvée par le biais d'évaluations transparentes.

Au début des années quatre-vingts, la France entreprend de redéfinir des programmes et des critères d'évaluation sous la forme des « référentiels » de l'enseignement technique et professionnel et des « objectifs de compétences » dans l'enseignement secondaire général.

Les compétences « cognitives » désignent toute une série de capacités d'attention, d'abstraction, de raisonnement, d'esprit de synthèse, etc. Si personne ne sait comment elles s'acquièrent, chacun a cependant pu constater que la sélection scolaire porte précisément sur ces capacités. La différence notable, comme on l'a vu, est qu'aujourd'hui la formation de ces compétences prendrait le pas sur les contenus de connaissances.

Le deuxième type de compétences évoquées concerne celles qui s'acquièrent sur le tas, par l'expérience. Ce sont toutes les capacités créatrices et inventives, utiles à la résolution de tous les problèmes. Quant aux compétences « sociales », elles désignent des formes d'autonomie, d'initiative, de responsabilité, qui font partie du répertoire des plus classiques méthodes d'évaluation des fonctions, déjà en vigueur sous le règne de la qualification. Les qualités relationnelles sont parfois désignées par le terme de « qualification sociale ».

Distinction entre les termes : capacités, compétence, pratique et performance.

- **Les capacités** (niveau des ressources incorporées) :

La structure d'une action professionnelle est composée d'un grand nombre d'éléments comme par exemple : des notions, des principes, des mots, des logiques, des démarches, des méthodes, des procédures, des représentations théoriques, des gestes techniques, des enchaînements, des stratégies, des positions, des habiletés, des attitudes, des perceptions, etc.

Chacun de ces éléments est indispensable, mais aucun d'entre eux ne peut à lui seul suffire à la conduite de l'action.

Pour maîtriser la conduite de l'action, l'acteur professionnel doit construire dans sa mémoire autant de mini programmes qu'il y a d'éléments : ce sont les capacités.

Tous ces minis programmes, rassemblés, coordonnés, mis en commun, dans un super programme forment la compétence. Les capacités sont des ressources, des éléments, auxquels la personne peut faire appel pour composer son activité professionnelle. Elles s'acquièrent essentiellement par l'exercice, la répétition des opérations mentales ou pratiques. La même capacité peut être « acquise » à différents degrés, c'est-à-dire que la mémoire qu'on a de l'objet peut être plus ou moins riche ou plus ou moins profonde. D'où l'importance d'entretenir ces connaissances, et au-delà des connaissances, ces pratiques professionnelles en rappelant à chaque fois que de besoin les éléments fondamentaux.

- **La compétence** (niveau du programme d'action) :

Comme nous venons de l'évoquer, la compétence est un ensemble de programmes, de pratiques et de conduites construit en réponse à des situations professionnelles.

C'est aussi un « processus d'intégration » des capacités à la réalité professionnelle avec son environnement, ses enjeux, ses contraintes et ses pressions.

Mais, nous reviendrons par la suite sur la définition de la compétence, car elle est dans notre travail de recherche l'un des points fondamentaux concernant l'étude sur le transfert et la transposition des compétences.

- **Pratique et conduite** (niveau de l'action) :

La pratique correspond à la structure de base de l'action « comment on fait toujours pareil ». Elle a un caractère opérationnel, technique, commun, partagé avec les autres, reproductible et qui reste identique. La pratique est dans la conduite.

La conduite est individuelle, différente, adaptée à chaque situation particulière, autrement dit il s'agit du « comment on fait chaque fois pareil autrement ».

La conduite implique la gestion événementielle de la situation, la notion de pilotage et de choix. La conduite est structurée à partir des pratiques et de la gestion récurrente et particulière des événements. C'est le comportement organisé qu'une personne déploie face à une situation. Elle intègre des objectifs, une stratégie, une chronologie, des régulations. Elle peut recouvrir la réponse à une situation originale, ou le modèle de réponses à un type de situation.

Les pratiques et les conduites sont au niveau de l'exécution. Elles sont la mise en application du programme d'action. Elles en sont l'émergence visible, observable. L'acquisition d'un certain « niveau de pratique ou de conduite » (d'un niveau hésitant et maladroit jusqu'à l'automatisme et l'habilité) est contrainte par les conditions d'exécution. Y interfèrent les leviers d'action, les outils et leur état, les processus à mettre en œuvre, le niveau d'autonomie durant l'exécution.

- **La performance** (niveau de résultat) :

Elle se situe donc en dehors de la personne. La compétence ne garantit pas la performance, celle-ci exige des conditions de réalisation. La compétence est un constituant de la performance mais n'y suffit pas.

1.1. Sémantique du terme « compétence »

Compétence, dérivant de « compere », revenir à, et de « competentia » (Bloch et Warburg, 1960) est un terme juridique s'appliquant aux attributions d'une instance, à sa capacité, et à celle des personnes qu'elle mandate, de traiter d'une catégorie d'affaires.

Il peut être intéressant de souligner le lien entre la légitimité par délégation, légale, institutionnelle, et l'autorité émanant de la maîtrise d'un savoir-faire que l'on va

retrouver, par exemple, dans l'idée de référentiel de compétences, document qui fait à la fois fonction juridique dans le cadre de l'évaluation et des examens, et qui, en même temps, définit les termes d'une excellence professionnelle. La sémantique de la compétence est traversée par cette double influence.

Aux États-Unis, la « *task analysis* » ou « analyse des tâches », procède à partir des activités répertoriées d'une profession pour en déterminer les objectifs de la formation. Les regroupements d'activités prennent alors le nom de « capacité », en anglais « *abilities* » (Yougman, 1976). On étudie alors les savoirs, savoir-faire, les compétences des personnes. C'est donc ainsi, semble-t-il, que le terme de compétence et celui, voisin, de capacité font irruption dans les référentiels de l'enseignement technologique français, court et long, après un cheminement plus discret dans les centres de formation d'apprentis et les formations d'adultes. L'on passe alors de la qualification à la compétence.

Mais la compétence c'est aussi un concept praxéologique.

Ici quand on évoque les compétences, on se situe en référence à une classe de situations, de problèmes. On évoque alors les connaissances organisées pour s'appliquer à leur traitement. Il s'agit donc d'une formalisation qui repose non pas sur un inventaire d'hypothétiques compétences psychologiques, mais sur la sélection de connaissances objectives qui seront activées en situation. Dans le cadre praxéologique, la définition d'une compétence et de son contenu est donc une opération de formalisation, destinée à construire la formation, en permettre l'évaluation, organiser les relations entre les partenaires sociaux de la formation.

Décrire une compétence en termes de connaissances n'est pas décrire un poste de travail ; ce n'est pas non plus décrire une performance. C'est identifier et objectiver ce qu'il faut savoir pour devenir compétent dans un domaine d'activités. Plutôt que de savoir-faire, il est question de savoirs pour faire.

1.2. La compétence : cinq composantes articulées à trois niveaux

Il s'agit d'une théorisation de la notion de compétence qui tente d'articuler les apports des sciences cognitives et les apports des sciences de l'action. En fait, il s'agit de caractériser non pas le contenu d'une compétence (ce qui l'est) mais la façon dont elle se construit dans l'articulation des moyens dont l'individu dispose (en lui et son environnement).

Richard Wittorski considère ainsi que la compétence est la combinaison de cinq composantes articulées en trois niveaux :

- Les composantes cognitive, culturelle, affective, sociale et praxéologique.

- Le niveau de l'individu ou du groupe producteur/auteur de la compétence (niveau micro), le niveau de l'environnement social immédiat (niveau méso ou social, qui est le niveau de la socialisation, du groupe d'appartenance, du collectif de travail), le niveau de l'organisation dans laquelle sont insérés les individus (niveau macro ou sociétal).

La compétence est ainsi, selon Richard Wittorski¹ à concevoir comme une combinaison de ces cinq composantes qui elles-mêmes s'alimentent dans l'interaction des trois niveaux :

- La composante cognitive est portée par le niveau micro (l'individu ou le groupe auteur de la compétence). Elle est constituée de deux éléments : d'une part, les représentations cognitives (les savoirs, les connaissances acquises par la formation) et les schémas et théories implicites. D'autre part, la représentation que l'acteur se fait de la situation dans laquelle il se trouve, c'est-à-dire la construction active par l'acteur du sens de la situation (l'image qu'il se fait du contexte et de l'environnement). Il semble bien que ce deuxième élément joue un rôle de tout premier plan dans la production de la compétence.
- La composante affective est l'un des moteurs de la compétence. Elle regroupe trois éléments : l'image de soi, qui peut être valorisée ou dévalorisée (l'investissement affectif dans l'action, c'est-à-dire le fait de vivre avec plaisir ou souffrance ce que l'on fait), l'engagement, c'est-à-dire la motivation. Ce niveau est largement influencé par l'environnement immédiat (niveau méso ou social).
En effet, lorsque l'environnement de travail (le service, l'équipe de travail) porte un jugement positif ou négatif sur la pratique mise en œuvre par l'individu, cela a pour effet de renforcer ou non la motivation, et d'agir sur l'image de soi.
- La composante sociale de la compétence comprend à la fois la reconnaissance effective par l'environnement immédiat (niveau méso ou social) ou l'organisation (niveau macro social) de la pratique de l'individu ou du groupe, et le pari que l'individu ou le groupe fait sur la reconnaissance à venir par l'environnement ou l'organisation de sa pratique. La production de la compétence se situe toujours dans ce compromis qui correspond à une anticipation à propos de la nature de l'évaluation sociale de la pratique produite. Par ailleurs, cette composante sociale comporte également le choix que l'acteur va faire de ce qui est « montrable » ou non au travers de sa pratique : sous quel visage veut-il se montrer aux autres ?

¹ Richard Wittorski, "De la fabrication des compétences" in Education Permanente. La compétence au travail, p 57 à 69, n°135, 1998.

- La composante culturelle de la compétence correspond à la façon dont la culture de l'organisation dans laquelle se situe l'individu ou le groupe auteur de la compétence va imprimer certaines formes aux compétences produites. On voit bien que cette composante culturelle provient de l'influence des niveaux méso et macro sur le niveau micro.
- La composante praxéologique renvoie, pour sa part, à l'aspect visible de la compétence, c'est-à-dire la pratique dont le produit (la performance) fait l'objet d'une évaluation sociale. Il s'agit en fait de la partie visible, observable de la compétence.

Ces cinq composantes sont mobilisées et combinées au niveau de l'individu ou du groupe auteur de la compétence mais influencées par les deux autres niveaux social et sociétal. En effet, la production de la compétence est inscrite dans des « logiques d'action » au niveau social ou méso de l'environnement immédiat (atelier, service). Elle fait l'objet d'une négociation et d'un enjeu de reconnaissance entre les acteurs appartenant au même service. Par ailleurs, la compétence fait l'objet d'une évaluation (attribution de valeur), d'une reconnaissance, voire d'une codification et d'une hiérarchisation au niveau sociétal de l'organisation : inscription des compétences dans des qualifications, définition de niveaux de responsabilités et de niveaux de rémunération.

Poursuivant sa théorie, Richard Wittorski nous propose un modèle du développement des compétences, comportant cinq voies.

La première voie de développement des compétences correspond au modèle de la formation sur le tas. Les situations professionnelles nouvelles exigent de l'individu la production par tâtonnement et essais erreurs de compétences nouvelles dans l'action, il s'agit alors d'une « logique d'action ».

La deuxième voie de développement des compétences renvoie au schéma de la formation alternée : il y a une itération entre la transmission de savoirs théoriques en classe et la production de compétences en stage. Il s'agit d'une « logique de la réflexion et de l'action ».

La troisième voie de développement des compétences correspond aux situations d'analyse de pratiques mises en œuvre en entreprise ou en organisme de formation. Elles consistent à formaliser les compétences implicites produites dans l'action et ainsi à les transformer en savoirs communicables, c'est-à-dire mises en mots et validés par le groupe, ils deviennent ainsi transmissibles à d'autres. Il s'agit d'une « logique de la réflexion sur l'action ».

La quatrième voie de développement des compétences correspond aux situations de définition anticipée de nouvelles pratiques par des salariés, par exemple au sein de groupes progrès ou de résolution de problèmes. Les salariés définissent par anticipation de nouvelles pratiques au regard de critères de qualité, productivité qu'ils mettront en œuvre ensuite de retour au travail. Il s'agit d'une « logique de réflexion pour l'action ».

La cinquième voie de développement des compétences, les savoirs théoriques acquis par la formation sont intégrés en connaissances par les individus et alimentent des capacités qui prendront la forme de compétences différentes selon les situations rencontrées. Nous retrouvons ici l'hypothèse dominante sur laquelle repose la formation initiale sans alternance : la formation transmet des savoirs supposés s'investir dans des pratiques sous la forme de compétences lorsque les individus seront en situation professionnelle. Il s'agit d'une « logique de l'intégration assimilation ».

Mais se pose alors la question délicate du transfert, c'est-à-dire comment ces savoirs s'investissent dans les pratiques.

À cela, Richard Wittorski précise aussi comment ces cinq voies peuvent se mettre en dynamique.

Pour l'action seule, essais erreurs, par des ajustements successifs et par adaptation progressive des comportements sans accompagnement réflexif. Ce qui conduit semble-t-il à produire des routines figées, efficaces dans certaines situations présentant les mêmes caractéristiques, qui appellent des compétences connues. Ce processus tend à induire chez l'acteur une certaine posture par rapport au travail qui, lorsque les situations changent, agit comme une force de résistance au changement. Nous trouvons à ce propos de la part de certains auteurs la notion de « compétences incorporées à l'action ».

En ce qui concerne la combinaison action et réflexion sur l'action, par tâtonnement assisté, c'est-à-dire par une itération entre une démarche d'essais erreurs et une posture de réflexion questionnement par rapport à la situation et à l'action produite. Ce processus s'observe notamment lorsque l'acteur individuel ou collectif est placé devant une situation nouvelle. Ces compétences sont nommées des « compétences maîtrisées ou intellectualisées ». Elles ont tendances à faire plus facilement l'objet de transfert à des situations différentes.

Pour ce qui est de la réflexion anticipatrice de changement sur l'action, ce processus et le précédent ont pour point commun l'exercice de la pensée sur les actes. Ils s'observent notamment à certains moments explicitement prévus pour analyser des pratiques professionnelles en vue de les formaliser ou de les changer : groupes

progrès, groupe de résolution de problèmes. Il s'agit de « compétences de processus ».

L'acquisition de savoirs théoriques par intégration assimilation de savoirs nouveaux est un processus qui s'accompagne souvent d'une mise en œuvre de ces savoirs à l'occasion d'études de cas ou d'exercices en formation. Elle s'accompagne pour l'apprenant d'un processus de production de « compétences méthodologiques » (résolution de problèmes, analyse).

Il en ressort qu'au cours des cinq processus de développement des compétences que nous venons de reprendre, il y a production de savoirs. Ceux-ci comprennent des savoirs d'action et des savoirs théoriques que nous pouvons décomposer ainsi : des savoirs « dans » l'action, produits au cours de l'action et donc attachés à sa réalisation, des savoirs « sur » l'action, produits par une réflexion rétrospective sur l'action, l'action se transforme en savoirs car elle est identifiée, reconnue, formalisée, et des savoirs « pour » l'action, produits au cours d'une réflexion anticipatrice de changements sur l'action, la production de nouvelles dispositions à agir. Pour les savoirs théoriques, se sont des savoirs constitués d'énoncés portant non pas sur des actes mais sur des procédures.

L'approche développée par Richard Wittorski nous interroge sur l'objet de nos hypothèses concernant la possibilité du transfert de compétences. En effet, si l'on considère que la compétence est toujours une production inédite dans une situation particulière, ce qui se transfère n'est probablement pas de l'ordre de la compétence mais de la capacité, qui elle est décontextualisée. Ainsi, doit-on sans doute parler de transfert de capacités et non de transfert de compétences qui correspond davantage au processus de développement de compétences lui-même.

2. SAVOIRS, CAPACITÉS, APTITUDES, CONTEXTE ET ORGANISATION PROFESSIONNELLE OU LES COMPOSANTES DE BASE DE LA COMPÉTENCE

Malgré son caractère imprécis, voire variable selon les personnes qui l'emploient, le concept de compétences s'est imposé dans la littérature managériale des dix dernières années. En dehors de la littérature spécialisée, des entreprises de plus en plus nombreuses élaborent des référentiels de compétences, qui concernent le plus souvent leurs cadres, quelquefois également les membres de leur personnel hautement qualifiés. Il existe beaucoup de modèles théoriques sur les compétences. Aussi, par rapport au cadre de notre recherche, notre travail s'appuiera sur les notions et concepts développés par Richard Wittorski, Guy Le Boterf, Philippe Zarifian pour

construire notre représentation des compétences, dont l'approche au regard de notre engagement sur le terrain sera avant tout factuelle.

D'après Claude Levy-Leboyer², le concept de compétence est associé à l'analyse des activités professionnelles et à l'inventaire de ce qui est nécessaire pour bien mener les missions qu'elles impliquent. Elles constituent un lien entre d'une part, les missions à accomplir et les comportements mis en jeu pour ce faire et d'autre part, les qualités individuelles nécessaires pour se comporter de manière satisfaisante.

Pour Guy Le Boterf³, la compétence a longtemps été assimilée à la capacité à tenir un poste ou à une connaissance. Aujourd'hui, cela ne peut plus être le cas. Être compétent, c'est de plus en plus être capable de gérer des situations complexes et instables. De plus, les compétences de plus en plus tendent à n'être plus simplement considérées comme des « ressources » au service des véritables richesses de l'entreprise (infrastructure, équipements), mais ce sont les compétences qui sont désormais identifiées comme les vraies richesses de l'entreprise. Ce point de vue a énormément évolué depuis ces trois dernières années, depuis que l'on a annoncé les déficits prévisibles en raison des départs massifs en retraite dans tous les secteurs professionnels autant dans le privé que dans le public. Le fondement de tout concept de compétence aujourd'hui concerne la « représentation de la compétence ». Mais beaucoup d'entre elles utilisent une notion faible des compétences apparue dans les années 1960, à savoir « une somme arithmétique de savoirs, savoir-faire et savoir-être ». Réfléchir sur ce qui doit désigner aujourd'hui le concept de compétence, est une nécessité pratique. Nous proposerons dans le cadre de notre travail recherche-développement d'apporter une représentation systémique des compétences des sapeurs-pompiers volontaires.

En fait, la définition de la compétence peut varier selon les organisations et les situations de travail. Ainsi, de ce point de vue, nous pouvons dire qu'il n'existe pas une seule définition pertinente. Pour Guy Le Boterf, la définition de la compétence dépend des prescriptions qui sont faites en fonction plus précisément du contexte et des situations professionnelles à gérer.

Si nous nous trouvons dans une organisation de type taylorienne, les prescriptions seront strictes et les compétences se définissent en termes de « savoir-faire ». Les compétences se réduisent à l'exécution d'une opération ou d'un ensemble d'opérations à appliquer. Les instructions sont à respecter étroitement les consignes énoncées.

² Claude Levy-Leboyer, La gestion des compétences, Éditions d'Organisation, Paris, 2001.

³ Guy Le Boterf, Construire les compétences individuelles et collectives, Éditions d'Organisation, Paris, 2000.

À l'inverse, lorsque la prescription est ouverte, les compétences tendent à être définies en terme de savoir agir et réagir. Dans ces circonstances, être compétent c'est savoir quoi faire et quand. Face aux imprévus et aux aléas, face à la complexité des systèmes et des logiques d'action, le « professionnel » devra savoir prendre des initiatives et des décisions, négocier et arbitrer, faire des choix, prendre des risques, réagir à des pannes par exemple ou à des avaries, ainsi que innover au quotidien et prendre des responsabilités. Pour être reconnu compétent, il ne suffit pas d'être capable d'exécuter la prescription, mais d'aller au-delà.

Cette plasticité du contenu de la compétence est conforme à la réalité des organisations, d'autant plus que parfois, suivant les moments, l'on peut se trouver dans des situations à prescription stricte, ou à d'autres moments dans des contextes à prescription ouverte dans lesquels la personne concernée aura à gérer des situations professionnelles complexes et évolutives. L'exemple donné par Guy Le Boterf⁴ est celui du pilote de ligne qui se trouve confronté durant un vol à un éventail de situations qui peuvent aller de l'application stricte des consignes, notamment lors des phases de décollage et d'approche, et à d'autres moments où les situations peuvent être unique, il s'agit alors au pilote de ligne d'avoir les capacités de s'adapter à ces situations.

Si la compétence doit être toujours définie en termes d'action : savoir-faire, savoir agir, savoir réagir, cette définition est toujours relative à l'organisation du travail qui à la fois la sollicite et la rend possible. Il apparaît donc difficile d'exprimer la ou les compétences en les formalisant à l'infinif. Cela ne suffit pas à les formuler. Pour ce faire, Guy Le Boterf propose d'employer le gérondif qui permet « d'exprimer des compléments circonstanciels de simultanéité, de manière, de moyen... ». Nous pouvons dire que le gérondif permet de décrire certaines circonstances de l'action. La compétence se trouve contextualisée. Une telle formulation permet notamment de traduire de façon opérationnelle les « savoir-être », de faire porter l'évaluation sur ses façons d'agir, sur les modalités d'action qu'elle met en œuvre, de traduire en termes d'exigences professionnelles au niveau divers des emplois, l'approche économique, la sécurité, le développement durable, de fournir des critères d'évaluation pour l'encadrement de proximité.

Philippe Zarifian⁵ propose plusieurs dimensions, et donc plusieurs formulations. La première formulation proposée « la compétence est la prise d'initiative et de responsabilité de l'individu sur des situations professionnelles auxquelles il est confronté » amène le recul de la prescription, l'ouverture d'espace d'autonomie et d'auto mobilisation de l'individu.

⁴ Guy Le Boterf, De la compétence à la navigation professionnelle, Éditions d'Organisation, Paris, 1997.

⁵ Philippe Zarifian, Le modèle de la compétence, Rueil-Malmaison, Paris, 2001.

Il est intéressant ici de noter que l'auteur démontre que la compétence s'exprime par le fait de « prendre » des initiatives et des responsabilités. La compétence « se prend » donc, elle résulte d'une démarche propre à l'individu qui accepte de prendre en charge la situation et de se prendre lui-même en charge face à cette situation. Nous pouvons dire alors que la compétence lorsqu'elle s'exprime est une démarche engageante, un engagement de soi. Donc, même contraint, l'engagement personnel de l'individu est essentiel et incontournable. Sous un regard positif, l'individu peut retrouver pleinement l'intérêt pour un travail dans lequel il engage de lui-même.

Ensuite, la notion de « prise d'initiative » est également intéressante car il s'agit ici d'une action qui modifie l'existant, qui introduit du nouveau, qui commence quelque chose qui crée.

La prise d'initiative consiste aussi face à un choix proposé par un cadre procédural à prendre les règles d'action les plus appropriées. Il s'agit de procéder alors à une sélection pour la bonne règle à appliquer. Cette approche nous paraît pertinente car elle se rapproche de manière singulière des situations que les sapeurs-pompiers volontaires doivent gérer au quotidien dans les missions de sécurité civile. L'individu doit prendre des initiatives face à des événements qui débordent, par leur singularité et/ou leur imprévisibilité, le cadre prescrit. Prendre une initiative signifie alors inventer une réponse adaptée pour faire face avec succès à cet événement. Cette invention n'est jamais totale car elle mobilise toujours des connaissances préexistantes. La prise d'initiative a un sens profond. Elle signifie que le sujet humain n'est pas un robot applicatif, qu'il possède des capacités d'imagination et d'invention qui lui permettent d'aborder le singulier et l'imprévu, de lui fournir la liberté d'initier quelque chose de nouveau. Ce qui lui permettra aussi de reconnaître qu'il est l'initiateur, et donc de permettre de donner valeur à son action, à son travail.

La prise de responsabilité, dont le terme responsabilité vient du latin « *spondere* », répondre de. Il signifie que le salarié répond des initiatives qu'il prend et de leurs effets, non seulement en fonction des jugements sociaux qui se porteront vers lui, mais en fonction de son « sens de la responsabilité », c'est-à-dire en considération de son acception d'assumer la prise en charge de la situation. Il ne s'agit plus d'exécuter des ordres (car on se considère dans ce cas là non responsable en cas de faute), mais d'assumer de soi-même la charge de l'évaluation de la situation, de la prise d'initiative sur elle, et des effets qui vont en découler. Toute relation de responsabilité est une relation forte si nous sommes responsables, c'est que les choses dépendent de nous. Cela est d'autant plus sensible lorsqu'elle intéresse d'autres humains.

Répondre de, c'est aussi assumer des valeurs d'engagement personnel. Les activités des sapeurs-pompiers volontaires, sont des activités professionnelles qui véhiculent

des valeurs évidentes par leur engagement lors des prises de décision notamment en situations opérationnelles.

Sur des situations, en sachant qu'ici la notion de situation n'est pas identique à celle d'emploi. En effet, la situation comporte à la fois : un ensemble d'éléments objectifs, donc descriptibles, objectivables qui sont donnés par la situation, les enjeux, qui eux fournissent l'orientation des actions potentielles que cette situation peut appeler (ceux-ci nous renvoient directement aux enjeux de la prise de responsabilité), et d'une manière subjective qu'a l'individu d'appréhender la situation, de se situer par rapport à elle, de lui faire et de déterminer ses actions en conséquence.

C'est pour ces raisons que le comportement dans une situation ne peut être prescrit. On ne peut pas prescrire le comportement que l'individu doit adopter, parce que ce comportement fait intrinsèquement partie de la situation.

Pour ces raisons, la « mise en situation » lors des formations des sapeurs-pompiers qu'ils soient professionnels ou volontaires est un élément indispensable intégré aujourd'hui de plus en plus dans les modules de formations. Pour ce faire, les écoles départementales ou centres de formation départementaux se dotent dorénavant d'un véritable plateau technique, permettant véritablement une « application métier » par le biais des mises en situation. Cette étape est essentielle pour permettre aux sapeurs-pompiers de les rendre capables de combiner leurs capacités, de les mettre en action, mais aussi de s'adapter à la situation à traiter.

Ainsi, les référentiels de compétences sont souvent construits sur la base de situations types. Cependant, ces situations ne pourront pas rendre compte en totalité de la dimension événementielle des situations. Ce qui veut dire également que dans la compétence, il y a une part qui ne sera jamais totalement appréhendé. Ce décalage fait partie de la dynamique même de la logique, ce qui fait que l'on peut parler de « compétence-action ». Guy Le Boterf définit donc la compétence comme étant « une intelligence pratique des situations qui s'appuie sur des connaissances acquises et les transforment, avec d'autant plus de force que la diversité des situations augmente.

Cette seconde approche nous paraît pertinente à approfondir, tant elle insiste sur la dynamique d'apprentissage qui est essentielle dans la démarche compétence.

Le terme intelligence ne nous renvoie pas seulement à la dimension cognitive, mais aussi à la dimension compréhensive. La dimension cognitive s'impose d'elle-même, pour intervenir de manière pertinente sur une panne, il faut connaître le fonctionnement de la machine. Cependant, il ne suffit pas d'appliquer une connaissance préalable, il faut savoir mobiliser à bon escient en fonction de la situation. En conséquence, la dimension purement cognitive doit être associée à la dimension compréhensive. Comprendre une situation, c'est savoir l'apprécier. Cette

nécessité apparaît clairement dans la relation de service. Pour ce qui concerne les sapeurs-pompiers volontaires, comme les professionnels, l'ingénierie pédagogique intègre cette mise en relation au cours de la formation. Seules des situations types sont reprises dans le référentiel formation et plus précisément dans le scénario pédagogique d'unités de valeur comme l'incendie ou les techniques opérationnelles. Il est du ressort des équipes pédagogiques de mettre en œuvre des mises en situation permettant, soit en fin de certaines unités de valeur ou lors d'évaluation intermédiaire, de combiner les savoirs et savoir-faire acquis lors de la formation en étant le plus proche possible de la réalité, notamment en utilisant les moyens techniques opérationnels mis à disposition des personnels pour effectuer les missions qui leurs sont dévolues.

Nous pouvons donc dire qu'il n'y a pas d'exercice de la compétence sans un arrière-fond de savoirs qui pourront être mobilisés en situation opérationnelle. La relation à ces savoirs dépend du degré d'évènementialité et de singularité que la personne impliquée a à affronter.

Plus les dimensions évènementielles et singulières sont grandes, plus les schémas de connaissances et d'action que l'individu a déjà incorporés devront être mobilisés de manière réflexive, c'est-à-dire en interrogeant leur validité et leur incomplétude. Comme nous venons de le partager, « prendre appui » sur des acquis cognitifs n'est pas identique à « appliquer » des connaissances. Ces dernières sont à mobiliser, utiliser, interroger en fonction de l'intelligence de la situation. Il faut donc se résoudre à admettre une dimension permanente d'incertitude dans les acquis possédés, rester toujours ouvert à des remises en question et à des apprentissages nouveaux. Cette posture est essentielle pour maintenir la compétence, ne pas la transformer en pure routine.

Nous venons de toucher ici un point crucial par rapport à la notion de transfert de compétence, car il ne faut pas perdre de vue que les connaissances se modifient au contact des problèmes et enjeux rencontrés en situation concrète, en fonction des initiatives prises, des responsabilités effectivement exercées, des études d'explication et de compréhension qui auront été menées pour saisir pleinement le pourquoi des occurrences ou des cas qu'il aurait fallu traiter dans cette situation.

La formalisation des acquis nouveaux peut se révéler comme un puissant moyen à la fois de s'obliger à pousser la compréhension des situations, et de les systématiser et transmettre. De plus, il est aussi révéler par Guy Le Boterf⁶, que l'individu apprend mieux et plus vite lorsqu'il doit faire face à des situations variées. « La compétence est la faculté à mobiliser des réseaux d'acteurs autour des mêmes situations, à partager des enjeux, à assumer des domaines de coresponsabilité ».

⁶ Guy Le Boterf, Construire les compétences individuelles et collectives, Éditions d'organisation, Paris, 2000.

Toute situation, un peu complexe, dépasse les compétences d'un seul individu. Cela se vérifie pour les sapeurs-pompiers volontaires qui pour la quasi-totalité des interventions qu'ils mènent au quotidien sont confrontés à des situations le plus souvent complexes. Aussi, outre la sécurité des intervenants les amenant à intervenir en binôme, il s'agit également que l'équipe que constitue le binôme, composé d'individu singulier, mobilise les compétences que chacun possède, et qui sont complémentaires les unes des autres. On trouve ici la notion d'organisation transverse qui mobilise des réseaux d'acteurs, autant au sein du Corps des sapeurs-pompiers que pour d'autres acteurs institutionnels impliqués lors d'opérations de secours.

Autre notion importante celle qui concerne le partage des enjeux. Ceux-ci peuvent revêtir divers aspects, comme par exemple la protection sociale, chère aux sapeurs-pompiers volontaires, qui traduit aussi un sentiment de solidarité très forts au sein de la communauté, mais aussi le maintien des centres de premières intervention qui sont dans les petites communes et qui parfois ne sont pour le moment tout au moins par intégrés au Service Départemental d'Incendie et de Secours (Arbus et Labastide Villefranche dans les Pyrénées-Atlantiques), ou bien encore lors de la révision du schéma départemental d'analyse et de couverture des risques (SDACR), ou les données recueillies peuvent donner à diverses interprétations. Il faut voir probablement davantage la « force » des situations qui peuvent démontrer, par elles-mêmes, la nécessité, pour obtenir le succès attendu, de progresser dans ce partage. Il s'agit plus d'un mouvement qui fait des enjeux et objectifs de plus en plus partagés par le plus grand nombre.

Au-delà du partage des enjeux, il y a aussi le partage des valeurs. Si pour la plupart du temps il y a partage des enjeux entre la direction de l'entreprise et les salariés, il n'en est pas de même pour les valeurs qui ne seront pas les mêmes. Pour ce qui concerne les sapeurs-pompiers volontaires, le partage des valeurs se produit parce que chaque individualité est engagée dans des relations fortes de coopération, au sein d'une même pratique professionnelle. Cela est vrai tant que l'on reste sous le regard du volontariat ou il y a nécessité de partager à la fois les enjeux et les valeurs propre aux sapeurs-pompiers volontaires, tant les relations sont fortes au sein des pratiques professionnelles que cela concerne l'aspect opérationnel ou fonctionnel.

Pour ce qui touche le partage de responsabilité, donc la coresponsabilité, il s'agit d'une caractéristique des plus intéressantes et novatrices de la logique compétence.

Bien que le plus souvent le salarié ou l'agent de l'État ou d'une collectivité territoriale n'accepte pas forcément de prendre des responsabilités, lorsqu'ils exercent leurs activités de sapeurs-pompiers volontaires, ils assument souvent d'importantes responsabilités, même à un niveau hiérarchique de premier niveau, en tant qu'équipier. Il y a ici un changement de posture qui peut par la suite amener le sapeur-

pompier volontaire lorsqu'il exerce son activité salariale, à prendre par la suite aussi des responsabilités. Nous verrons si ce changement de posture sera révélé dans notre enquête.

2.1. Analyse des compétences et besoins de formation

Une compétence, comme nous l'avons déjà vu, représente la mise en œuvre de savoir et de savoir-faire pour la réalisation d'une tâche. La compétence résulte d'une expérience professionnelle, elle s'observe objectivement à partir du contexte professionnel, c'est-à-dire, le poste de travail avec son environnement proche ou plus précisément pour ce qui nous concerne, le volontariat chez les sapeurs-pompiers, les activités exercées à la fois sur le plan « opérationnel » et sur le plan « fonctionnel » ou l'on prend en compte outre les activités décrites dans le référentiel, le centre d'incendie et de secours, les engins et matériels mis à disposition... L'analyse des compétences s'effectue au plus près des activités professionnelles exercées par l'intéressé avec le hiérarchique, le chef de centre, ou avec toute autre personne capable d'explorer les tâches effectuées (le chef du groupement territorial, le responsable du pôle formation du groupement, le responsable du pôle opération).

L'analyse des compétences s'intéresse d'abord aux nécessités des activités, de la fonction, et elle doit s'intéresser aussi plus particulièrement à la personne. Le bilan est attaché ainsi au quotidien, il prend en compte le passé de l'expérience professionnelle, il étudie les capacités, les motivations d'un individu et il doit prendre en compte l'évolution de carrière du sapeur-pompier volontaire.

Cette démarche est aujourd'hui essentielle pour gérer le volontariat et donc le potentiel opérationnel disponible dans un centre d'incendie et de secours, mais aussi pour assurer un suivi lié au déroulement de carrière de chaque sapeur-pompier volontaire.

Plusieurs éléments sont à intégrer. Tout d'abord, n'oublions pas ce que l'on considère comme étant le « cœur du métier », c'est-à-dire le pourquoi il est nécessaire d'avoir des sapeurs-pompiers volontaires dans les centres d'incendie et de secours de France. Outre une volonté politique de la Nation inscrite désormais dans les fondamentaux de politique de la sécurité civile en France, l'impact fiscal et donc financier pour le citoyen français serait bien trop lourd si nous ne disposions que de sapeurs-pompiers professionnels. Ou bien encore, il faudrait revoir le maillage territorial, notre couverture en nombre de centre d'incendie et de secours, mais aussi le territoire couvert par chacun d'eux. Au même titre que la pression fiscale qui serait beaucoup trop importante, le citoyen français accepterait-il de reconsidérer les délais d'intervention qui risqueraient d'être bien plus long. La cause publique est donc bien établie et intégrer dans la problématique de la gestion du volontariat. Même, s'il paraît évident, ce point est un postulat de base à incorporer d'entrée dans la démarche.

Ensuite, il est essentiel pour une véritable politique de gestion de ressources humaines dans les services d'incendie et de secours de créer de véritable plan de déroulement de carrière dès le recrutement des sapeurs-pompiers volontaires. Ainsi, une approche plus humaine et non pas uniquement rationnelle, témoin d'une authentique reconnaissance des personnes engagées au quotidien dans le volontariat, constitue un axe politique majeur des enjeux du volontariat pour les années à venir pour le service public d'incendie et de secours.

Autre élément à prendre en compte concerne celui du référentiel des « activités professionnelles » exercées par les sapeurs-pompiers volontaires qui est tiré directement du « référentiel des emplois et de la formation » des sapeurs-pompiers professionnels, adapté aux missions que chaque sapeur-pompier volontaire doit couvrir sur le secteur d'intervention de son centre d'incendie et de secours en fonction des risques révélés par le schéma départemental d'analyse et de couverture des risques.

Analyser les compétences, commence avant toute chose par comprendre les activités qu'exerce le sapeur-pompier volontaire au quotidien au service d'incendie et de secours et donc à situer cela dans un contexte et à saisir les évolutions probables qui vont venir modifier les activités. C'est pour cela qu'il est nécessaire de posséder un référentiel des activités professionnelles et de certification pour effectuer cette analyse (mission, fonction, activités, tâches, compétences requises...).

L'analyse des compétences suppose une étude approfondie du contexte de l'action qui en dehors de celles requises au centre d'incendie et de secours dans le cadre des tâches technico-administratives, est pour les activités opérationnelles, sur le terrain, très changeantes en fonction de la nature de l'intervention. Aussi, nous nous attachons à prendre en compte un contexte générique de l'action sur lequel l'on travaille en situation de formation tout en développant les capacités d'adaptation que se doit de posséder tout sapeur-pompier volontaire. A cela, le diagnostic des compétences prend aussi en compte toutes les informations recueillies au cours des divers entretiens professionnels mais aussi dans toutes les réunions de travail, à partir de l'observation au quotidien de la vie du service, du centre d'incendie et de secours, des équipes opérationnelles.

La compétence s'incarnera donc dans des pratiques professionnelles qui auront un impact sur les performances réalisées.

La compétence du « professionnel », au sens de la professionnalité exercée par le sapeur-pompier volontaire au cours de ses activités au sein du service public d'incendie et de secours :

Guy Le Boterf⁷ s'est inspiré des travaux de Hoc (1987) et de Richard (1990), où l'on distingue deux grands types de pratiques professionnelles :

- Les pratiques professionnelles d'exécution :

Elles consistent soit à mettre directement en œuvre des procédures particulières qui ont été mémorisées et qui s'appliquent sans modification à un contexte de travail spécifique (appelées aussi pratiques d'exécution automatisées ou routinières), soit à adopter des procédures existantes (pratiques d'exécution non automatisées). Les activités routinières ne sont pas des réflexes innés, mais sont acquises au terme d'un long apprentissage. Elles sont davantage mises en œuvre par des personnes bénéficiant d'une grande expérience plutôt que par des débutants. Les activités d'exécution non automatisées sont dirigées par des règles. Elles supposent la médiation d'une représentation cognitive. Elles impliquent un processus d'opérationnalisation des connaissances mémorisées. Elles font appel à des règles opératoires qui peuvent être soit « heuristiques » (règles générales qui peuvent s'appliquer à plusieurs types de situations), soit des « schèmes procéduraux » (qui s'appliquent à des contextes spécifiques).

- Les pratiques professionnelles de résolution de problèmes :

Elles ne peuvent faire appel à des procédures mémorisées pouvant être appliquées ou adaptées. Celles-ci soit n'existent pas, soit ont échoué et se révèlent inopérantes dans le cas rencontré. Elles visent à élaborer des procédures nouvelles à partir de la construction adéquate d'une représentation opératoire de la situation problème. Cette mise en problème sera souvent progressive. Elle passera par des restructurations successives au cours du processus de résolution. L'opérateur doit construire un « espace recherche » au sein duquel il concevra un cheminement possible de solutions appropriées et de leurs étapes intermédiaires. Les pratiques de résolution de problèmes pourront consister soit à particulariser et à en préciser les conditions d'application, soit à élaborer une nouvelle procédure par essais et erreurs, par appel à des connaissances variées concernant ou non le domaine d'application. Il y a élaboration de stratégie de résolution de problèmes. Les stratégies choisies dépendront des types de problèmes à traiter. Le propre d'une personne bénéficiant d'une riche expérience est de pouvoir caractériser à quelle classe de problèmes se rapporte celui qu'il doit affronter.

La distinction entre ces deux types de pratiques, d'exécution et de résolution de problème, ne relève pas d'une différence objective due aux seules caractéristiques de la situation rencontrée. Selon les points vus plus haut, la relation « sapeur-pompier volontaire/situation » est un atout dont les deux pôles ne peuvent être dissociés.

⁷ Guy Le Boterf, De la compétence à la navigation professionnelle, Éditions d'Organisation, Paris, 1997.

Ce qui fait obstacle pour un équipier peut tout aussi bien ne relever que d'une pratique d'exécution pour un autre. Et inversement. Le sapeur-pompier volontaire est toujours un sujet en situation et la situation n'intervient qu'en tant que situation perçue par le sujet.

2.2. La compétence en situation

S'il n'y a de compétence que mise en acte, la compétence ne peut être que compétence en situation. Elle ne préexiste pas à l'évènement ou à la situation. Elle s'exerce dans un contexte particulier. Elle est contingente. Il y a toujours « compétence de » ou « compétence pour ». Ce qui revient à dire que toute compétence est finalisée (ou fonctionnelle) et contextualisée.

Ce n'est qu'au terme d'une certaine période que l'individu pourra être reconnu comme compétent dans son contexte de travail.

Les éléments constitutifs de la compétence :

2.2.1. Les savoirs d'environnement

Sous ce terme, nous nous proposons de reprendre ce que Guy Le Boterf a mis en avant, et de nous l'approprier dans le cas de notre travail de recherche appliqué au volontariat chez les sapeurs-pompiers, à savoir, que cela désigne l'ensemble des savoirs concernant le contexte dans lequel le sapeur-pompier volontaire intervient. Ce dernier contient des composantes diverses : équipements, règles de mise en œuvre, procédures opérationnelles, management des équipes ou de groupe, système de gestion des alertes et suivi d'intervention, culture organisationnelle appliquée au service d'incendie et de secours, codes sociaux, les missions... C'est le savoir portant sur les dispositifs sociotechniques où agit le sapeur-pompier volontaire.

De plus, l'on pourra distinguer en priorité :

- **Les savoirs sur les process :**

Ils décrivent le fonctionnement, les étapes l'enchaînement des processus, par exemple la connaissance et la compréhension du système de gestion des alertes depuis le centre de traitement de l'alerte, jusqu'au centre d'incendie et de secours qui traitera l'intervention.

- **Les savoirs sur les matériels :**

Ils portent sur des engins d'incendie et de secours et leurs agrès.

- **Les savoirs organisationnels :**

On y retrouve les organigrammes et fonctions de la direction départementale des services d'incendie et de secours, des groupements territoriaux et des centres d'incendie et de secours, ainsi que l'organisation opérationnelle, le réseau formation....C'est un savoir d'exploitation.

- **Les savoirs sociaux :**

On peut y inclure : la protection sociale, la connaissance du tissu socio-économique du secteur d'intervention, le contexte politique.

2.2.2. Les savoir-faire relationnels

L'on peut les retrouver sous d'autres termes, par exemple : compétences comportementales, savoir-être, parfois un fourre tout dont le contenu est hétéroclite (sens des responsabilités, aptitude à la communication, confiance en soi, sang froid, ouverture au changement ...).

Nous reprendrons ici aussi, la proposition de Guy Le Boterf, c'est-à-dire l'ensemble des capacités permettant de coopérer efficacement avec d'autre(s) personne(s) : capacité d'écoute, de négociation, de travail en groupe, de communication, de travail en réseau.

Ces capacités relationnelles contribuent à la socialisation professionnelle des individus et les aident à savoir se comporter ou se conduire dans un contexte social particulier. Ces capacités sont acquises dans la diversité des lieux et des moments non seulement d'un parcours professionnel, mais d'une biographie, tel que la vie associative et le réseau associatif avec les amicales des centres d'incendie et de secours et l'Union départementale des sapeurs-pompiers y contribuent pour une large part, l'éducation familiale, la pratique d'un sport ou d'une activité culturelle sont des creusets de formation au même titre que les emplois tenus et les activités de sapeurs-pompiers volontaires.

Fortement incorporées à la personnalité, ces capacités font partie de « l'habitus » tel que le définit Pierre Bourdieu⁸, à savoir un « ensemble de dispositions acquises, de manières d'être ou de faire qui s'incarnent dans les corps ».

2.2.3. Les savoir-faire cognitifs

Selon Guy Le Boterf⁹, il correspond à des opérations intellectuelles nécessaires à la formulation, à l'analyse et à la résolution de problèmes, à la conception et à la réalisation de projets, à la prise de décision, à la création ou à l'invention.

Les capacités cognitives sont mises en œuvre et organisées entre elles par un sujet en interaction avec son environnement. Le sujet peut être considéré comme un système ouvert susceptible d'organiser et de réorganiser ses capacités cognitives, en fonction des caractéristiques particulières de l'environnement avec lequel il est en relation.

⁸ Pierre Bourdieu, Homo academius, Éditions de Minuit, 1984.

⁹ Guy Le Boterf, De la compétence à la navigation professionnelle, Éditions d'Organisation, Paris, 1997.

Mises en œuvre sous forme d'opérations intellectuelles, ces capacités peuvent consister :

- soit dans la réalisation d'actions intériorisées relativement simples : énumérer, classer, distinguer, comparer, décrire, définir, expliquer, distinguer, repérer des contradictions, identifier des aspects... Des méthodes d'éducabilité cognitive telle l'entraînement mental visent à développer et articuler ces capacités. À une autre époque, l'apprentissage du latin était réputé pour ce rôle d'entraînement à la logique... ;
- soit dans des opérations plus complexes parmi lesquelles on relèvera : la généralisation inductive (passer du « quelques » au « tous », du « jusqu'ici » au « toujours »...), la généralisation constructive (production de nouvelles formes, de nouveaux contenus), le raisonnement analogique, l'exploration par métaphores, la pensée anticipatrice, la pensée hypothétique, les capacités de synthèse, le raisonnement par récurrence, le raisonnement par transitivité...).

Dans tous les cas, il s'agit bien d'actions intériorisées. De telles opérations relèvent aussi bien des fonctions du cerveau gauche (analyse, logique...) que du cerveau droit (synthèse, jugement, intuition...).

Ces capacités et processus cognitifs sont producteurs d'inférences, c'est-à-dire d'informations nouvelles créées à partir d'un ensemble d'informations initiales.

Certains travaux de recherche en psychologie cognitive distinguent le processus ou « chaîne inférentielle » qui constitue le raisonnement, et le résultat du processus qui est l'inférence finale auquel il aboutit.

Comme nous venons de l'aborder ici sous le regard de Guy Le Boterf, le savoir-faire cognitif est nécessaire à la résolution de problème.

Lien entre savoir-faire cognitif et résolution de problèmes :

Les savoir-faire cognitifs sont à l'œuvre dans la résolution de problèmes. Il semble que l'on puisse distinguer quatre procédures de résolution de problèmes :

- L'algorithme simple : c'est l'application systématique d'une procédure d'enchaînement d'opérations élémentaires.
- L'algorithme d'essai : c'est une procédure par tâtonnement à partir de la mobilisation de divers algorithmes déjà mémorisés.
- L'heuristique par association d'idées : c'est une procédure de résolution par analogie. Des éléments de solution sont empruntés à divers systèmes.
- L'heuristique par découverte vraie : c'est la découverte par exploration active. C'est la mise en œuvre de ce que l'on appelle parfois la « pensée divergente ». Le sujet

aboutira à une création nouvelle par mise en relation d'éléments ne devant avoir a priori aucune relation les uns avec les autres. De la rencontre inattendue peut naître la nouveauté. Elle suppose de savoir organiser la contingence et la rencontre de matériaux disparates.

2.2.4. Les aptitudes ou qualités personnelles

Ce sont des ressources les plus difficiles à exprimer et à décrire. Elles ne doivent cependant pas être négligées. Sur le marché du travail, ces qualités personnelles sont de plus en plus recherchées. Parmi ces qualités, on pourra trouver par exemple les suivantes : rigueur, force de conviction, curiosité d'esprit, réactivité...La difficulté mais aussi la nécessité de décrire ces qualités de façon à pouvoir les reconnaître et les apprécier.

La description de ces qualités permettra d'exprimer leur traduction dans un contexte particulier. Il s'agira donc d'identifier des qualités contextualisées. Une personne peut être rigoureuse ou ponctuelle dans l'organisation de sa vie familiale. Les descriptions permettent donc d'exprimer l'actualisation de cette qualité dans une situation professionnelle particulière.

Il ne s'agit pas ici de vouloir estimer le « savoir-être » d'une personne, ce qui serait à la fois illusoire et abusif. En effet, chacun se comporte différemment en fonction des situations professionnelles auxquelles il est confronté et joue plusieurs rôles dans les multiples contextes de sa vie personnelle.

Donc, il ne s'agit pas d'évaluer le « savoir-être », ce qui serait illusoire, mais plutôt de mettre en évidence certaines qualités que l'on attend dans une situation professionnelle et qui devraient être décrites en fonction de cette dernière. Par exemple, la rigueur se décrira en termes de respect des procédures ou de contrôles des résultats, la curiosité en termes de recherche d'informations, l'anticipation en termes d'élaboration de projets et de détection d'incidents.

2.2.5. Les ressources de l'environnement

L'équipement à mobiliser par le professionnel pour construire ses compétences n'est pas uniquement constitué de ressources incorporées à sa personne. Il comporte également des ressources externes situées dans son environnement. Ces ressources sont « objectivées », c'est-à-dire extérieures à lui-même. Parmi celles-ci, on pourra citer les équipements, les machines, les moyens de travail, les informations, les réseaux relationnels.

Le professionnel ne peut plus être compétent tout seul et de façon isolée.

Il va falloir articuler l'économie des compétences et l'économie des savoirs. La compétence doit être repensée dans le cadre « d'ensembles composites ». Le professionnel n'est pas compétent tout seul. Il est compétent avec ses banques de données, ses outils de travail, ses collègues, les experts qu'il peut consulter, ses réseaux de ressources, ses équipements, qu'il s'est constitué, ses supports institutionnels. Une question devient essentielle : « avec qui et avec quoi le professionnel est-il compétent ? ».

Le pilotage d'un avion dépend non pas de la seule compétence individuelle du pilote mais de la compétence distribuée entre le pilote, le copilote, les contrôleurs au sol. La compétence est située de plus en plus dans ce que Jacques Girin¹⁰ appelle les « agencements opérationnels » où sont associés des éléments hétérogènes tels que des personnes, des équipements, des objets, des espaces...

Les ressources du milieu interviennent donc dans la compétence. Couper une personne de son environnement, de ses réseaux de ressources, revient à mettre en cause sa compétence. À moins que la personne puisse ou sache reconstituer un environnement propice à la construction de ses compétences. C'est un des aspects du drame du chômage de longue durée : par la rupture avec la situation de travail, c'est toute une part de l'équipement pour construire les compétences qui disparaît. Celles-ci sont liées à la richesse du tissu social, matériel, humain, symbolique auquel appartient l'individu. Entretenir ou développer sa compétence, c'est aussi contribuer activement à se créer un environnement favorable : création de réseaux, acquisition d'outils, recherche d'informations, choix du lieu d'habitat et traitement de l'espace.

2.3. Les six dimensions de la compétence

Le « découpage » de la compétence en six dimensions offre une grille de lecture et d'analyse générale de l'ensemble de l'activité professionnelle de l'acteur. Il s'agit d'une autre manière d'effectuer une focale sur la compétence afin de définir par la suite notre propre modèle. La seule analyse des tâches principales ne fait pas nécessairement appel aux ressources de construction dans les autres dimensions. La grille des six dimensions permet de les explorer systématiquement.

Cependant, la grille ne formalise ni des connaissances, ni des savoirs, ni des « savoir-faire » ou « savoir-être » : elle identifie des fonctionnements constitutifs correspondants à des niveaux de pratiques observables.

Dans l'ensemble, un acteur peut avoir des niveaux de compétence (ou d'incompétence) différents sur chacune des dimensions de la compétence. Dans une

¹⁰ Jacques Girin, Les agencements organisationnels, in Des savoirs en action, l'Harmattan, Paris, 1995.

dimension, fournir une réponse formation qui ne correspond pas au problème à traiter davantage peut renforcer les distorsions que les résoudre. Le seul traitement au niveau de la compétence technique (la compétence opérationnelle) peut tout autant alléger qu'aggraver le problème.

- **La compétence opérationnelle** : c'est la partie des pratiques et des conduites de l'acteur qui s'exerce sur l'objet de l'activité et sa technique. Il s'agit de la compétence liée à l'acte professionnel lui-même. Exemple : pour un sapeur-pompier volontaire, c'est réaliser un établissement de tuyaux en se conformant aux règles d'établissement tout en s'intégrant à l'équipe en binôme, dans le respect des consignes de sécurité.
- **La compétence fonctionnelle** : c'est la partie des pratiques et des conduites qui s'exerce autour de l'activité et de sa technique, dans la zone non opérationnelle mais indispensable à l'activité. Il s'agit de la compétence liée aux relations avec le reste de l'unité. Par exemple : le sapeur-pompier volontaire participera à l'inventaire et à l'entretien des matériels et agrès des engins du centre d'incendie et de secours avec l'ensemble du personnel.
- **La compétence relationnelle** : c'est la partie des pratiques et des conduites qui s'exerce dans les relations interindividuelles. Il s'agit des comportements de communication, de la gestion de l'affectivité, des modes de transaction personnels.
- **La compétence structurelle** : c'est la partie des pratiques et des conduites vis-à-vis du service d'incendie et de secours, des autres centres et structures internes, des statuts, de la carrière, des vacances, des formes d'organisation. Il s'agit de tout ce qui touche aux processus transversaux, aux chaînes de traitement. Cette dimension reflète la prise en compte des tenants et aboutissants au-delà du champ d'action professionnel de la personne. Par exemple : pour un sapeur-pompier volontaire, il s'agit de son positionnement vis-à-vis du chef d'équipe, du chef de centre, des personnels administratifs et techniques.
- **La compétence culturelle** : c'est la partie des pratiques et des conduites d'adhésion ou de distanciation, d'appartenance, d'intégration, d'identification... avec les valeurs, les principes, l'histoire, les croyances et/ou les habitudes du service d'incendie et de secours ou de ses unités.

Il s'agit du positionnement dans le service d'incendie et de secours, du centre, de l'identité professionnelle de l'acteur, de l'appropriation du langage et des usages du milieu.

- **La compétence hiérarchique** : ce sont les pratiques et conduites liées au management, au positionnement dans le système d'autorité. Il s'agit de « l'être managé », du comportement dans les relations sur et sous l'autorité, vis-à-vis de la

« cascade managériale », des réactions aux actes de management, de la gestion de soi et de son activité face aux obligations. Par exemple : il est possible qu'un acteur soit « extraordinaire » sur les cinq autres dimensions, mais qu'il soit difficile de lui donner un ordre, ou bien qu'il s'agisse de quelqu'un qui se laisse abusivement dominer.

C'est à la hiérarchie de proximité que revient l'intégration de la plupart des apports sur les cinq niveaux non opérationnels de la compétence. Les six dimensions représentent six programmes de conduites qui doivent, comme l'apprentissage de l'acte professionnel lui-même, faire appel à une progression, des conditions d'exercice permettant des assemblages et la construction.

3. COMPÉTENCE PROFESSIONNELLE ET ORGANISATION DU TRAVAIL : DE LA POLYVALENCE À L'ESPACE DE LA COMPÉTENCE, DE L'ESPACE D'ACTION À L'INDIVIDU

Selon Philippe Zarifian¹¹, un des effets premiers attendus de la mise en œuvre des compétences est qu'elle permette de développer la polyvalence, et, avec elle, de donner de la souplesse à l'organisation du travail. Encore faut-il se demander si le terme de polyvalence reste adéquat.

Dans le modèle du poste de travail (de l'espace d'action à l'individu), la polyvalence désigne la capacité qu'a un salarié d'occuper plusieurs postes, lui permettant de passer d'un poste à un autre selon les besoins. Les postes restent disjoints, chaque poste de travail se spécifiant toujours par la liste des tâches qu'il faut exécuter quand on l'occupe. La logique compétence introduit à une autre notion, dont le mot polyvalence rend mal compte : elle exprime un élargissement de la surface d'application des compétences du salarié, tout en maintenant un principe d'unité et de cohérence professionnelle dans cette application. Les activités ne sont pas disjointes ; elles sont élargies. Il y a plusieurs possibilités de développement de cet élargissement : par pluri-technicité, par pluri-spécialité, par plurifonctionnalité.

La polyvalence peut également signifier le fait qu'un sapeur-pompier sait répondre à une variété croissante de problèmes posés par un requérant. C'est le cas, par exemple, pour les sapeurs-pompiers qui sont opérateurs au centre de traitement de l'alerte (CTA) et qui, au-delà de la prise d'appel pour une demande d'intervention, donnent des conseils qui peuvent être vitaux pour les personnes impliquées, et/ou peuvent aussi demander des informations complémentaires indispensables pour les acteurs de terrain.

¹¹ Philippe Zarifian, Objectif compétence, Editions Liaisons, Paris, 1999.

Dans tous les cas, il faut insister sur le fait que la mise en œuvre des compétences implique que le salarié ou un agent public, ici un sapeur-pompier, puisse conférer un sens professionnel unifié au rôle élargi qu'il assume désormais, et donc donner un sens unifié à l'ensemble de ses actions. Ce qui veut dire, a contrario, qu'il faut éviter que ces actions n'apparaissent que comme une simple addition quantitative de tâches, sans lien entre elles. La qualité globale du service rendu à un client ou à un usager peut fournir, au moins partiellement, cette unité de sens. Dans le cas contraire, le travail apparaîtra au salarié comme de plus en plus parcellisé et disjoint, et, loin de représenter un véritable développement de ses compétences, il sera ressenti négativement comme une hausse de la charge de travail et du stress.

L'avantage d'un raisonnement en termes d'élargissement de la compétence professionnelle est double : il permet de se référer à un rôle ou une mission clairement identifié qui autorise de donner un sens au travail, et il permet de ne désigner aucune limite a priori dans le développement de cette compétence (à l'inverse du raisonnement en termes de poste de travail).

3.1. La complémentarité des compétences au sein d'un collectif

On peut utiliser le mot polyvalence sous un angle collectif, en parlant de « polyvalence de groupe ».

Cette expression est utilisée, par exemple, dans une caisse primaire d'assurance maladie de la Sécurité sociale. Par polyvalence de groupe, on désigne le fait qu'une équipe de salariés, en l'occurrence une équipe de techniciens de liquidation des prestations maladie, maîtrise collectivement l'ensemble des activités nécessaires, même si chaque individu, chaque technicien, n'en maîtrise qu'une partie.

Ici une double logique s'installe :

- d'une part il faut veiller à ce que les compétences individuelles soient complémentaires, pour qu'à tout instant l'équipe puisse faire face à l'ensemble des demandes et problèmes qu'elle doit traiter ;
- d'autre part, et pour élever la souplesse de l'organisation, il existe un intérêt à accroître les compétences de chaque salarié, et donc sa polyvalence individuelle.

Ce que l'on appelle polyvalence de groupe représente alors, en quelque sorte, l'horizon de développement des compétences individuelles, en même temps qu'elle désigne leur cohérence professionnelle, ce que l'on attend, globalement, d'une équipe ou d'une unité, et que l'on peut replacer dans la définition d'un groupe professionnel.

Cette notion, reprise et développée par Philippe Zarifian¹², est tout à fait intéressante dans le cadre de notre travail et plus particulièrement en ce qui concerne les compétences collectives mises en œuvre dans le cadre des missions du service public d'incendie et de secours que réalisent les sapeurs-pompiers volontaires. Abordons, dans un cadre empirique les compétences collectives avant de nous attacher à définir celles-ci dans notre contexte de recherche.

La gestion des aléas ou le besoin de la compétence collective :

La recherche de la gestion, au plus juste, de différents moyens (machines, matières premières, produits finis, hommes) n'a pas toujours les effets positifs escomptés. Des amortisseurs conjoncturels disparaissent et le moindre événement a alors un retentissement considérable : l'entreprise ne peut plus puiser dans les diverses surcapacités dont elle disposait. Il y a sans doute, au niveau du fonctionnement des organisations, moins d'incidents qu'hier, mais leurs conséquences sont plus importantes. Ils doivent donc être gérés de manière particulièrement efficace. « La réactivité..., capacité collective à trouver une réponse à un problème ..., l'emporte sur la rapidité de réalisation des tâches » Alter¹³.

On peut d'ailleurs considérer que la « gestion des aléas » s'exerce dans le quotidien au travail, à tous les niveaux de la hiérarchie.

La valeur ajoutée de l'individu ne consiste plus à apporter une contribution dans un environnement stabilisé. Le travail change de signification : il devient une activité d'expertise permettant l'émergence de réponses intelligentes et adaptatives dans un contexte de gestion des aléas. L'essentiel n'est plus dans la répétition de gestes mentaux réflexes, mais dans une réponse spécifique et contextualisée tenant compte de la diversité des situations et de leur caractère évolutif. « Le travail pourrait s'analyser comme activité résolutoire de problèmes, qui consiste pour le salarié à se concentrer sur la gestion des incidents et des perturbations dans l'objectif d'apporter à ces situations problématiques une réponse adaptée » Stankiewicz¹⁴. « On attend du salarié autonome qu'il oppose aux dysfonctionnements de l'organisation une variété de conduites appropriées ».

Le professionnalisme du salarié se mesure au travers de sa capacité à dépasser quand nécessaire les limites de son rôle formel, à développer des conduites novatrices tenant compte des spécificités des situations (passage de l'acteur à l'auteur des conduites), à fonctionner non plus sur le mode de la monochromie, mais sur celui de la

¹² Philippe Zarifian, Objectif compétence, Editions Liaisons, Paris, 1999.

¹³ N. Alter, La gestion du désordre en entreprise, l'Harmattan, Paris, 1995.

¹⁴ F. Stankiewicz (sous la direction de), Travail, compétences et adaptabilité, l'Harmattan, Paris, 1998.

polychromie. La gestion des aléas réclame une transformation dans la manière d'organiser son travail et de gérer son temps.

La réactivité face aux aléas s'accommode mal d'un fonctionnement centralisé qui ralentit la circulation de l'information. Dans ce contexte, les entreprises doivent pouvoir faire confiance non seulement à des procédures, mais également à des employés susceptibles de savoir agir avec pertinence dans des situations complexes et souvent inédites » Guy Le Boterf¹⁵.

La complexité renvoie aux forces et aux faiblesses de l'organisation et de la personne, eu égard aux défis émanant de l'environnement. Parmi ces forces et faiblesses figure le potentiel cognitif mobilisable. La réussite de l'entreprise s'appuie alors sur la possession, l'adaptation continue, l'utilisation optimum, et la création permanente de compétences.

Il est important ici de faire un arrêt sur image et de définir le terme « complexité », terme que nous différencions de « compliqué ». Pour cela, nous nous appuyons sur les travaux d'Edgard Morin¹⁶. Selon l'auteur, la complexité résulte d'un entrelacement infini entre les choses. Un objet complexe est un objet composé de multiples éléments qui interagissent entre eux. Sachant qu'un système de pilotage doit avoir plus de variété que le système à piloter (loi d'Ashby), il doit être plus complexe que la situation-problème à gérer. Le passage d'une organisation du travail individualisante à une organisation reposant sur l'interdépendance, d'une logique d'acteurs intervenant d'une manière séquentielle à une logique de réseaux d'acteurs intervenant de manière simultanée s'impose. « Autonomie et coopération sont au cœur des configurations organisationnelles actuelles » Morin et E. Delavallée¹⁷.

L'efficacité de ces nouvelles organisations productives repose sur la compétence collective. La valorisation du concept de compétence individuelle était congruente avec les principes de la qualité. Avec les fonctionnements en réseau, c'est le maillage des compétences individuelles qui devient objet premier de gestion en vue de générer de l'efficacité collective, cette dernière ayant à son tour un effet de levier sur les capacités individuelles.

3.2. La compétence collective, capital organisationnel

Certaines entreprises ont déplacé le locus de gestion des compétences, du niveau individuel au niveau collectif, de la gestion des compétences individuelles à l'optimisation des compétences collectives, identifiant l'enjeu essentiel à ce second

¹⁵ Guy Le Boterf, Développer les compétences des professionnels, Éditions d'Organisation, Paris, 2002.

¹⁶ Edgard Morin, Jean-Louis Lemoigne, L'intelligence de la complexité, l'Harmattan, Paris, 1998.

¹⁷ Edgard Morin, E. Delavallée, Le manager à l'écoute du sociologue, Éditions d'Organisation, Paris, 2000.

niveau. La compétence collective est « une compétence organisationnelle ». Les compétences collectives se mettent en place d'une manière qui les rend indépendantes de la présence de telle ou telle personne particulière de l'organisation » P. Koch¹⁸.

Enfin, la compétence collective est la résultante d'un processus de maillage d'expériences significatives, diversifiées et complémentaires. Elle sera donc plus difficile à dupliquer car la « transversalisation » est le résultat d'une dynamique organisationnelle originale.

3.2.1. La compétence collective, un savoir agir et réagir collectif

Le développement de la compétence collective devrait donc constituer un axe majeur de la démarche compétence. Il faut pourtant constater avec Philippe Zarifian que la qualification collective est fréquemment négligée, sans doute parce que la qualification est conçue trop souvent « comme une compétence de nature cognitive dont le contenu ne pouvait être qu'individuel ». On dit rarement d'une équipe qu'elle est qualifiée, l'usage de ce dernier terme étant réservé à l'individu. La notion de compétence collective apparaît encore plus diffuse que la notion de compétence individuelle et elle demande également un important effort de clarification.

3.2.2. La conception basique de la compétence collective

On considère que la compétence collective s'exprime dans la capacité d'un groupe à réaliser les activités qui lui sont confiées, à satisfaire à la finalité qui est la sienne. Elle est alors considérée de nature additive : elle est la somme des compétences individuelles. Cette conception est suffisante quand l'organisation a opté pour la division du travail : dans la mesure où les salariés sont spécialisés dans une tâche, le travail de l'un n'influe pas sur l'activité de l'autre. Cette indépendance ne réclame pas le développement d'une autre représentation de la compétence collective puisque les interrelations ne sont pas valorisées.

3.2.3. La conception « enrichie » de la compétence collective

La représentation enrichie s'impose, par exemple, quand l'organisation s'engage dans une logique process et donc que les salariés doivent agir collectivement pour affronter la complexité. Les hommes et les femmes deviennent de plus autonomes dans leur propre travail, mais leur autonomie tire sa force de façon presque paradoxale de l'existence et de la sollicitation de réseaux émergents de collaboration qui légitiment, renforcent et donnent un sens à l'action individuelle.

¹⁸ Pierre Koch, *Entreprise qualifiante et entreprise apprenante, concepts et théories sous-jacentes*, Éditions Permanentes, n°14, 1999, p 61 à 81.

La compétence collective représente donc une valeur ajoutée par rapport aux compétences individuelles. Elle n'est pas la résultante de l'intensification du professionnalisme de chacun de ses membres. Elle se nourrit des compétences individuelles, mais elle les alimente également, elle participe à leur intensification, à leur transformation. « Il nous faut voir comme le tout est présent dans les parties et les parties présentes dans le tout » Edgard Morin¹⁹. Les savoirs agir et réagir individuels dont seront porteurs de nouveaux collègues, les expériences et connaissances acquises de diverses manières ne s'ajouteront pas à l'expertise antérieure ; ils seront intégrés progressivement grâce à la coactivité au travers d'une reconfiguration globale qui se réalise progressivement dans la durée.

La compétence collective correspond à une élaboration cognitive spécifique à un groupe, résultant de la combinaison plus ou moins active de savoirs, savoir-faire, savoir-être, et de la transversalisation de compétences spécifiques individuelles. Elle autorise le groupe à développer des modes de résolution de problèmes qui dépassent les capacités de chacun des membres. La combinaison des compétences individuelles a donc un effet multiplicateur.

Elle permet des « conduites nouvelles », et pas seulement de meilleurs résultats que n'auraient pas développés les individus pris séparément. Ainsi, l'on peut définir, nous semble-t-il, la compétence collective comme « l'ensemble des savoirs agir et réagir qui émergent d'une équipe de travail, combinant les ressources endogènes de chacun des membres, des ressources exogènes de chacun des membres et créant des compétences nouvelles issues de combinaison synergiques de ressources ». Les compétences collectives renvoient à « des schémas opératoires collectifs qui finissent par donner corps à d'autres façons de produire, d'inter-opérer » N. Jolis²⁰.

4. ORGANISATION DU TRAVAIL ET COMPÉTENCES COLLECTIVES

Plusieurs tendances peuvent être observées et posent la question de la nature et du développement de compétence collective.

4.1. L'évolution de l'organisation du travail : apprenante et/ou qualifiante

Le développement tout d'abord de l'organisation du travail en équipe : « unités élémentaires du travail » (U.E.T.) et « unités élémentaires de conception » (U.E.C.) dans l'industrie de l'automobile, « équipes de responsabilité élargie » dans les centres d'allocations familiales, « équipes chantiers » ou « équipes multifonctionnelles » dans le bâtiment, « équipes autonomes et responsables » dans

¹⁹ Edgard Morin, Jean-Louis Lemoigne, L'intelligence de la complexité, l'Harmattan, Paris, 1998.

²⁰ Nadine Jolis, Compétences et compétitivité, Editions d'Organisation, Paris, 1998.

l'industrie de l'aluminium, « plateaux clientèles » dans les industries de service, « unités à responsabilité élargie » et « groupes de copropriété » dans la sidérurgie... Les appellations varient.

Elles témoignent de la nécessité pour les systèmes intégrés de production et de service de mettre en place des équipes s'autorégulant pour développer une efficacité collective. On ne segmente pas les compétences par individu, mais on cherche à en faire une construction collective. L'économie du savoir exige le partage du savoir. Le savoir se crée en se partageant.

L'entreprise apprenante s'appuie sur des caractéristiques structurelles susceptibles de favoriser les apprentissages professionnels. Elle s'efforce de mettre en mouvement ses salariés afin qu'ils s'inscrivent dans un processus de renouvellement et de création des connaissances et des compétences. Elle leur permet de développer dans le cadre même de leur exercice professionnel un professionnalisme dont les contours ne s'arrêtent pas aux limites de l'emploi tenu actuellement.

L'organisation qualifiante ne se préoccupe donc pas seulement de l'entretien des compétences, au travers de la seule formation. L'activité productive elle-même est considérée comme un espace de mise en réseau active et élargie des compétences, et par la suite de création, d'intensification et de capitalisation de celles-ci.

L'organisation apprenante pourrait, au niveau de ce continuum, être différenciée de l'organisation qualifiante. En effet, si la qualification entretient des relations avec le savoir-faire de la personne, elle est aussi fonction de l'emploi tenu et de sa place dans les classifications collectives (c'est l'emploi qui donne la qualification ; le salarié qui perd son emploi perd aussi sa qualification). Il ne suffit donc pas qu'une organisation favorise l'intensification et la diversification des compétences pour qu'elle puisse être dite qualifiante. Il faut aussi qu'elle se donne les moyens de les reconnaître, y compris statutairement. De notre point de vue, une organisation qui participerait au développement des compétences de ses salariés, mais qui ne les reconnaîtrait pas institutionnellement serait une organisation apprenante, mais non qualifiante. Dans cette perspective, l'organisation apprenante n'est qu'un degré d'évolution dans le processus de qualification.

4.1.1. Le rôle des références professionnelles collectives

L'analyse des situations de travail fait apparaître la nécessité pour un professionnel de pouvoir se référer aux normes et règles de son milieu professionnel d'appartenance pour construire avec sécurité et pertinence sa propre « façon de s'y prendre », sa propre « façon d'agir ». Chaque collectif travaille grâce aux leçons tirées de ses expériences accumulées, élabore ses propres règles du métier. Celles-ci définissent

ce qu'il est admis et non admis de faire, ce qui peut être accepté et ce qui serait déplacé, ce qui correspond aux « règles de l'art ».

Les prescripteurs ne peuvent jamais tout savoir et les situations de travail se définissent de plus en plus comme des événements auxquels il faut faire face. Il est donc important pour un professionnel de savoir ce que ses collègues feraient à sa place, dans de telles circonstances, face à telle difficulté.

4.1.2. Une réponse opératoire : la coopération

La compétence collective est une émergence, un effet de composition. Afin d'être opérant, abordons la question de la compétence collective en termes de coopération. Précisons les points suivants :

- Les indicateurs de résultats de la coopération : quels sont les effets de coopération ou de la mise en commun des compétences ?
- Les indicateurs de coopération : à quoi reconnaîtra-t-on qu'il y a développement de la coopération dans un collectif (équipe, projet, processus, réseau) ?
- Les leviers d'action (formation, organisation, dispositif d'information, règles de fonctionnement, composition des équipes, mesures de reconnaissance...) qui sont susceptibles de favoriser la coopération entre les compétences.

4.2. Les conditions d'émergence des compétences collectives

Le travail collectif est une notion complexe et polysémique. Ces caractéristiques nous conduisent à penser qu'il est peut-être préférable d'élargir cette notion sous l'angle de la coordination qui implique davantage le partage des activités et lui confère un caractère plus global.

Selon Sandra Bellier²¹, le cadre de l'élaboration d'une compétence collective s'inscrit dans la pluralité, dans la continuité des formations individuelles, dans l'ouverture des modes de pensée et d'action, dans les confrontations des points de vue des échanges.

Apprendre à coopérer, à travailler en équipes en vue d'atteindre un consensus, une identification commune des problèmes, la sollicitation de conseil à différents niveaux hiérarchiques, la mise en commun d'aides aux décisions, la confiance en l'autre, la foi en la réalisation et l'exécution de projets communs sont des éléments importants dans la définition d'un cadre d'élaboration d'une compétence collective. Le cadre des représentations des compétences collectives suppose une modification des représentations mentales.

²¹ "Les compétences en action", sous la direction de Sandra Bellier, Éditions Liaisons, Rueil-Malmaison, 2000.

L'élaboration d'une compétence collective passe par une remise en cause quotidienne de ses propres savoirs théoriques et de ses propres pratiques, ainsi que par des réajustements dans et par les situations de travail. Les temps d'utilisation des équipements à disposition pour les différents personnels et des matériels sophistiqués et pointus supposent un apprentissage réel et sérieux.

Les compétences collectives toutes à la fois développent des savoir-faire spécifiques et favorisent la connaissance globale de l'entreprise. Au-delà des approches transdisciplinaires, les compétences collectives émergent et se développent au travers de relations, de liens et d'interprétations mentales communes des acteurs face aux situations de travail.

La compétence collective intègre des actions individuelles, des interactions personnelles des individus au travail et des décisions comme variables d'action dans des environnements très complexes et mouvants. Elle semble favoriser des savoir-faire spécifiques et améliorer la connaissance globale de l'entreprise. Mais, la compétence d'un collectif de travail n'a pas de données préalables commensurables et figées.

Des confrontations et des interactions permanentes, des pratiques de résolution collective de problèmes quotidiennes, des échanges, des mises en commun des savoirs (constitution de référentiels actualisés), d'une communication optimale (communication langagière et gestuelle bien menée), naissent des compromis d'actions. Chaque opérateur, dans un espace/temps contextualisé, contribue à former une compétence collective. Chaque « organisateur »²² cherche en lui ses propres ressources pour résoudre collectivement les problèmes collectifs auxquels il est confronté. Le couplage contraintes/ressources doit être assumé par l'ensemble des individus au travail. Le fait que « le savoir opérationnel à acquérir ne peut être dissocié de ses conditions concrètes d'application »²³ est important. C'est d'une confrontation entre la pensée et l'action que naît le cadre d'actions d'intelligences collectives. Le « groupe acteur » devient le protagoniste d'actions communes collectivement mûries et décidées.

Un des premiers objectifs est de combiner et de fédérer des compétences pour favoriser le partage des savoirs et des initiatives des individus au travail. Les situations complexes et incertaines dans le travail se sont considérablement accrues. C'est par des processus d'adaptation et de coordination dans des équipes de travail que les effets de synergie peuvent se développer collectivement.

²² Expression de Régis Ribette, Dossier Iséris n°6, CNAM, Paris, 1997.

²³ Citation de Guy Le Boterf dans son ouvrage De la compétence, Éditions d'Organisation, p137, 1994.

L'action s'inscrit dans le temps et c'est donc cette temporalité que les acteurs vont devoir gérer au mieux en adaptant, en corrigeant et en régularisant les variables de résolution des problèmes auxquels ils sont confrontés. Cette « adaptabilité » dans les situations de travail est une composante essentielle dans l'élaboration du contenu d'une compétence collective.

Une autre composante dans l'élaboration du contenu d'une compétence collective est l'utilisation d'un langage commun. C'est ce que Pierre Falzon appelle le « langage opératif commun »²⁴. Les langages professionnels connus et reconnus par les gens d'une même profession. Les sapeurs-pompiers ont un vocabulaire commun qui leur est intelligible et facilite les dialogues entre les équipes de travail. Les langages utilisés par les sapeurs-pompiers sont issus pour la plupart d'abréviation normée et d'expériences professionnelles et permettent des gains de temps non négligeables dans la mesure où l'explication d'un mot devient par le fait même inutile, puisqu'il est communément connu par les collaborateurs et partagé par les membres d'une même équipe de travail ou d'une même catégorie professionnelle. Ce langage technique s'apparente à un code culturel ou social commun. Les langages opératifs communs ne sont pas exportables d'une profession à une autre. Cela est dû à la spécificité des corporations elles-mêmes.

À chaque profession, son propre langage. Cependant, pour ce qui concerne les sapeurs-pompiers, qu'ils soient militaires, civils, plus particulièrement dépendant de la fonction publique territoriale (professionnel ou volontaire), ou d'entreprise, l'on retrouve un langage commun lié plus particulièrement à la mise en œuvre de compétences techniques exploitables quelque soit le milieu opérationnel.

Faciliter et entretenir des relations de solidarité, veiller à la cohésion des groupes de travail, des unités d'intervention est sûrement un point crucial au regard du développement des compétences collectives, notamment chez les sapeurs-pompiers.

Les stratégies d'anticipation et d'apprentissage constituent une autre composante intéressante dans l'élaboration du contenu d'une compétence collective. Les acteurs en entreprise sont tenus d'anticiper les aléas quotidiens afin de mieux appréhender les marges d'incertitude et par là même d'augmenter leurs connaissances. Cette zone d'apprentissage technologique, ce savoir-compenser, cette conversation avec la situation, sont autant d'éléments susceptibles d'améliorer la compétence collective.

Le savoir-coopérer, le savoir-composer²⁵ sont également à prendre en considération. Ces aptitudes supposent la collaboration de multiples acteurs au travail. C'est en

²⁴ P. Falzon dans "Langages opératifs et compréhension opérative" in le travail humain, p 50, 1987.

²⁵ Philippe Zarifian, La nouvelle productivité, L'Harmattan, p 98, 1992.

cherchant à mettre en commun les savoirs et les expériences que se constitue une compétence collective.

Souvent assimilé à une entraide dans les milieux professionnels, le savoir-coopérer relève davantage d'une coopération entre les individus. C'est ce que le philosophe Habermas appelle « l'agir communicationnel »²⁶. Apprendre à coopérer, à communiquer, n'est pas chose facile.

Le savoir-apprendre est une autre composante dans l'élaboration du contenu d'une compétence collective. Il n'y a de compétence collective que lorsque plusieurs personnes tirent les leçons de leur propre expérience ou apprentissage et les mettent à profit au sein d'une collectivité. C'est dans l'expérience commune et par l'action commune que la compétence collective peut émerger et se développer.

Depuis quelques années, l'on commence à prendre en compte le « retour d'expérience » faisant suite aux interventions que l'on appelle aussi « *débriefing* ». Cette technique utilisée par l'encadrant de l'opération (au moins le chef d'agrès), pour faire le point sur le déroulement de l'intervention, le rôle joué par chacun des intervenants impliqués, vise à apporter au besoin les mesures correctives techniques en cas de dysfonctionnement ou non respect des consignes de sécurité, mais aussi prendre en compte, si cela était prouvé, de nouveaux modes opératoires qui seraient ensuite intégrés dans les cursus de formation. Avec l'appui d'une équipe médicale, la technique du « *débriefing* » est aussi utilisée pour le soutien psychologique.

Les savoir-apprendre partagés réorientent les pratiques professionnelles et peuvent améliorer les compétences professionnelles. Deux profils de compétences se distinguent : celui de l'expert (individus à haute technicité de connaissances) et celui du manager (individus ayant des aptitudes à animer, coordonner et diriger).

Afin de permettre de mieux développer les compétences collectives, on constate désormais un rapprochement entre les compétences et la formation. De nouvelles formes de formation, de type fonction tutorale, ou par approche psychosociologique apparaissent dans les organisations. Ces nouvelles formations sont intégrées au travail proprement dit et tiennent une place essentielle dans la mesure où elles font appel à la participation des acteurs eux-mêmes dans l'élaboration de ces formations.

Les formations répondent davantage à des mises en situation de travail et à des propositions de résolution de problèmes concrets. Les nouveaux processus de travail mettent en évidence la mise en place de nouveaux modes de fonctionnement dans la

²⁶ J. Habermas dans "Une théorie de l'agir communicationnel", Fayard, 1987. Pour l'auteur "l'agir communicationnel" est l'agir, l'agir régi par les normes dramaturgiques et l'agir communicationnel. Cité par Guy Le Boterf dans "De la compétence", Les Éditions d'Organisation, p 133, 1999.

fonction formation. Nous observons aussi que les compétences collectives émergent dans des organisations qualifiantes.

La mise en commun par le biais du « retour d'expérience », de « débriefing », constitue une étape essentielle au niveau non seulement des équipes engagées lors d'une opération, mais aussi, auprès des autres sapeurs-pompiers qui n'ont pas participé à l'intervention. Ainsi, le « partage » des points forts (actes qui ont mis en valeur les qualités autant humaines que techniques) et les points faibles (actes également faisant ressortir autant les qualités humaines que techniques) enrichissent l'expérience à la fois individuelle que collective. De plus, au travers de ce moment de partage, chacun des participants a le sentiment de faire partie d'une équipe, d'un groupe, du Corps départemental. Cela renforce le sentiment d'appartenance, renforce l'adhésion et l'intégration de nouveaux savoirs et savoir-faire.

Dans les centres d'incendie et de secours volontaires, ce retour d'expérience se partage soit au retour d'intervention après remise en état du matériel et autour d'un moment de convivialité, à chaud, ou bien plusieurs jours après lors de la manœuvre mensuelle, à froid, ce qui peut avoir pour objectif ici d'amener au besoin des mesures correctives techniques, voire les rappeler ou les renforcer.

Rappelons les facteurs propices à la mise en place d'une organisation qualifiante :

- l'adaptation rapide des acteurs à l'environnement constitue l'un des premiers facteurs propices à la mise en place de l'organisation qualifiante. Sans la réactivité face aux évènements, rien ne pourrait évoluer ;
- la pensée collective ou schéma de pensée collective est un deuxième élément à prendre en compte. C'est elle qui agit sur l'organisation en place et qui peut la modifier. Cette pensée collective permet de mieux combattre le chaos et d'entreprendre la construction de nouvelles formes d'organisation qualifiantes.

La cohérence des collectifs de travail apparaît comme un autre critère important dans la recherche d'une organisation qualifiante. Il est nécessaire que soient réunis des volontés communes et des projets communs pour permettre la mise en place d'organisations qualifiantes.

L'organisation qualifiante doit succéder à l'organisation qualifiée. La gestion des compétences individuelles et collectives repose dans une organisation qualifiante sur certains critères : qualité de développement de connaissances associées, qualité des combinatoires de savoirs, qualité d'implication des acteurs dans l'entreprise, qualité d'élaboration de conduites concertées de projets communs et d'objectifs, qualité de flexibilité et réactivité aux aléas, qualité d'invention, qualité des acteurs à mobiliser leur intelligence.

5. À QUELLES CONDITIONS LES « COMPÉTENCES COMPORTEMENTALES » SONT-ELLES COMPÉTENCES ?

La difficulté réside dans le fait que l'on ne doit pas chercher à analyser la personnalité d'un individu, mais à comprendre ses stratégies d'action et de relation car elles expliquent la mobilisation de la compétence, y compris relationnelle.

Ainsi, il semble que les compétences comportementales doivent être identifiées comme étant bien du registre de la compétence. Elles peuvent être validées :

- dans leur rapport à l'action ;
- dans leur rapport au contexte ;
- dans les modes d'échanges avec le « requérant » ;
- dans les modes de coopération au sein de l'équipe.

Pour autant, cela n'est pas aussi évident comme le souligne Sandra Bellier²⁷ pour les managers ou les gestionnaires, tant les contours en sont flous.

Ceci tient essentiellement du fait que nous sommes dans une sphère qui relève du culturel et non du technique : parler de loyauté par exemple ou de sens de communication ne se définit pas au travers de l'activité professionnelle mais bien au travers des normes sociales partagées par un groupe à un moment donné. Considérant que toute entreprise ou organisation est effectivement un corps social, il est légitime de penser que les normes dominantes consistent entre autres à partager ce que l'on entend par compétences comportementales.

Certes, l'on pourrait faire alors l'impasse d'approfondir la notion de compétence comportementale sauf que aujourd'hui même s'il semble qu'il existe dans les organisations un consensus apparent, dans les pratiques d'évaluation il y a de réelle difficulté à définir des critères, des indicateurs, des niveaux... bref tout ce qui permet d'objectiver un minimum de ce que l'on cherche à repérer. Ainsi, parler de loyauté pour définir un requis est une chose mais vérifier que quelqu'un est loyal en est une autre.

Ces problématiques d'évaluation des compétences comportementales deviennent de plus en plus importantes pour trois raisons :

- du fait de l'évolution des situations professionnelles : elles concernent tous les métiers, activités, domaines dans lesquels la relation « client » devient centrale, autant dire à peu près tous les emplois ;
- du fait de la nécessité de travailler de plus en plus fréquemment en « collaboration », en réseau, par échange d'information ;

²⁷ Sandra Bellier, in *Compétences en action*, p 126, Éditions Liaisons, Rueil-Malmaison, 2000.

- du fait de l'émergence des métiers à proprement parler structurés autour de la relation : la plupart de ceux que l'on nomme « nouveaux métiers » sont de ce registre tel que médiateur, auxiliaire de vie, aide à domicile...

Cela signifie que dans nombre de cas, il faudra maintenant être capable d'évaluer les compétences comportementales des individus soit pour les préparer à ces situations professionnelles, soit pour les sélectionner, soit pour les orienter.

En fait, si l'on veut y voir clair, il faudrait sans doute mieux distinguer ce qui relève :

- de la personnalité des individus et qui ne peut être assimilé à des compétences à moins d'être dans un effet de mode très appauvrissant ;
- des comportements qui peuvent effectivement s'analyser comme les autres compétences ;
- des résolutions de problèmes passant par un type de démarche intellectuelle adaptée à la situation à traiter : adaptation, créativité, rigueur ;
- des valeurs, principes, choix idéologiques...

On pourrait donc isoler des comportements intégrés dans les démarches de résolution de problèmes qui en quelque sorte « font partie de la solution » ; dans ce cas, on peut considérer qu'il s'agit de compétence pour autant qu'ils sont :

- appris et développés dans l'action ;
- liés à un contexte donné ;
- combinés à d'autres éléments.

5.1. Comment valider les compétences comportementales, le savoir-être ?

Mais, s'il s'agit de compétence, alors ces comportements doivent se définir en dehors de toute échelle de valeur globalisante : ils ne peuvent concerner l'individu dans son « être »...

Il nous faut chercher à valider des capacités de mise en œuvre : c'est le rapport à l'action qui nous interroge, non pas ce que « sont » les gens mais ce qu'ils font quand ils sont dans une situation donnée. Dès lors ce que l'on doit valider c'est le fait que dans les situations clés d'un emploi, effectivement les comportements mis en œuvre permettent d'obtenir le résultat escompté. La raison profonde pour laquelle un individu utilisera aisément ces comportements et l'autre pas n'est pas du registre de la validation mais concerne plutôt le diagnostic individuel, le bilan de compétences ou la préparation à une formation.

En revanche dans le cas de la validation, l'effort doit porter sur :

- le choix des situations dites « critiques » ou clés, caractérisant le mieux les exigences d'un emploi ;
- la manière dont ces situations seront proposées : mise en situation réelle et suivie dans l'emploi, bilan sur une période plus ou moins longue d'expériences, reconstruction de situations les plus réelles possibles, simulations plus ou moins éloignées du contexte... ;
- l'analyse non pas des comportements isolés qui n'ont aucun sens en soi mais des interactions dans lesquelles ils se situent ;
- et donc finalement une évaluation des résultats obtenus du côté du « client » quel qu'il soit (acheteur, consommateur, chômeur, personne âgée, enfant, touriste...) ;
- enfin, dernier critère à évaluer, tout aussi important que le « résultat pour le client », ce sont les modes de collaboration et de coopération pour produire du résultat relationnel. Comment au sein même de l'équipe, du groupe, des collègues, de l'organisation, ces compétences ont-elles pu s'actualiser, s'organiser pour produire le résultat « extérieur » ?

Ce qui nous amène à nous rapprocher du concept de savoir-faire comportementaux. En effet, la réalité des savoir-faire comportementaux est reconnue comme une dimension importante de la compétence et de la réussite professionnelle. Toutefois, la difficulté à formaliser cette réalité semble conduire à une impossibilité opératoire. Comme le constate Guy Le Boterf : « le savoir-être est difficile à valoriser, il n'en constitue pas moins une dimension importante de la compétence »²⁸.

Les savoir-faire comportementaux possèdent leur propre réalité. Le nier selon Jean-Bernard Fournier²⁹ ou réduire cette dimension c'est réduire la réalité du concept de compétence. C'est dans ce concept élargi qu'il faut replacer le domaine du comportemental pour tenter d'apporter une clarification et aller vers une approche opérationnelle.

Comme nous l'avons abordé précédemment, il est acquis que le concept de compétence résulte de combinaisons et d'enchaînements de différentes ressources individuelles qui font l'objet d'un apprentissage permanent.

Parmi ces ressources individuelles, il y a des savoirs théoriques, des savoirs expérientiels, des savoirs procéduraux qui vont être mobilisés en vue de résoudre un problème. Il nous faut y ajouter également les ressources comportementales.

Ainsi, les ressources comportementales vont former la personnalité propre du professionnel. Elles mobilisent les aspects les plus qualitatifs de l'individu, ce qui

²⁸ Guy Le Boterf, De la compétence à la navigation professionnelle, Éditions d'Organisation, Paris, 1998.

²⁹ Jean-Bernard Fournier, In Compétences en action, p 103, Éditions Liaisons, Rueil-Malmaison, 2000.

explique la difficulté à valoriser ce domaine particulier. Dans notre approche nous considérons que ces ressources englobent les points suivants :

- les modes d'adaptation relationnelle sur le plan collectif ou individuel ;
- les modes d'adaptation au travail sur un plan organisationnel, dans le rapport au temps ou dans l'investissement professionnel ;
- les motivations ou les finalités qui font agir et qui déterminent un système de valeurs ;
- les capacités managériales (animer, décider, communiquer, déléguer, organiser...) ;
- l'image de soi qui permet de créer son propre sentiment de compétence, et le projet dans des standards de performance ;
- les ressources énergétiques internes qui permettent de soutenir une action, de conquérir des espaces nouveaux, de maîtriser des environnements plus ou moins complexes.

Philippe Zarifian³⁰ quant à lui rapproche la « compétence sociale » du savoir-être. Nous retiendrons ici l'approche qui met au contraire l'accent sur le « comportement » et les « attitudes », c'est-à-dire sur la manière dont un individu appréhende son environnement « en situation », sur la manière dont il se « comporte ». C'est ici une vision partielle et apparente de l'individu que l'on cherche. On suppose que ce comportement est acquis et peut évoluer, bien que l'on soit conduit à l'évaluer à un moment donné. Ce n'est pas « l'être » que l'on cherche à saisir, mais le mode de conduite face à un environnement donné. On dira ainsi de quelqu'un qu'il a de l'autonomie (il sait se conduire de manière autonome, et le manifeste dans son comportement). L'attitude désigne ce qui soutient et stabilise le comportement.

C'est la manière dont un individu se conduit face à la réalité en général (et pas seulement face à une situation particulière). Cette attitude s'exprime individuellement, mais on admettra facilement qu'elle soit sociale, non seulement parce qu'elle aura été produite par un certain milieu socioculturel, mais aussi parce qu'elle désigne une certaine manière de se positionner dans les rapports sociaux. Si l'on dit d'un ouvrier qu'il a une attitude de prise de responsabilité, on désigne bien le fait qu'il se positionne d'une certaine manière dans le champ des rapports sociaux au sein de l'entreprise, qu'il accepte d'assumer ces responsabilités. Cette attitude se traduira dans son comportement.

³⁰ Philippe Zarifian, Objectif compétence, Éditions Liaisons, Rueil-Malmaison, 1999.

Il va de soi que le choix de cette attitude n'est significatif que lorsqu'il a une diffusion réelle, lorsqu'il s'agit d'une attitude sociale, au sens où elle exprime l'attitude d'un groupe (et non seulement celle d'un individu particulier et isolé).

Cette approche nous semble être la seule à avoir une relation valable avec la logique compétence. Et c'est effectivement sous l'angle du comportement que la notion de compétence sociale (plus que de savoir-être) apparaît le plus souvent.

Par compétence sociale, on entend, lorsqu'on étudie par exemple les critères de recrutement, des comportements manifestés dans les trois domaines suivants :

- l'autonomie ;
- la prise de responsabilité ;
- la communication.

Nous retrouvons là les caractéristiques fondamentales des attitudes impliquées dans la logique compétence.

5.2. L'autonomie et la prise de responsabilité

L'autonomie et la prise de responsabilité font partie, du concept de base de la compétence. L'on peut dire qu'il s'agit d'attitudes sociales totalement intégrées dans les compétences professionnelles et qui expriment les choix nouveaux d'organisation du travail. Ces attitudes ne peuvent réellement s'apprendre et se développer qu'en assumant les situations professionnelles qui les sollicitent.

L'autonomie et la responsabilité se construisent essentiellement à la fois dans les apprentissages que procurent les engagements dans notre vie sociale et personnelle, et dans les changements internes des modes de fonctionnement des entreprises.

C'est un problème de devenir : on devient autonome, on devient responsable. Le rôle de l'organisation, de l'encadrement, des formateurs, des collègues de travail est d'accompagner ce devenir, d'en créer les conditions les plus favorables.

5.3. La communication

La communication est, d'une certaine manière, un problème plus complexe, car elle met en jeu des effets de réciprocité. On n'apprend pas à communiquer. On apprend à s'insérer activement dans des rapports de communication. Il faut donc que les rapports se développent. Et la base de la communication inter humaine n'est pas le transfert de messages ou d'information. Communiquer, c'est comprendre autrui et partager avec lui des référents, des mobiles et des objectifs partiellement communs. Les besoins en communication sont énormes et multiformes. Les informations, dans la mesure où

elles sont partagées, peuvent aider à structurer des réseaux de communication. Mais le réseau ne commencera à fonctionner que lorsque les personnes auront appris à connaître leurs points de vue, leurs préoccupations, leurs contraintes respectives, et auront commencé à identifier des problèmes communs qu'elles sont intéressées à travailler ensemble.

Il ne faut donc pas voir la communication comme une compétence « sociale », parmi d'autres compétences ou se rajoutant aux compétences professionnelles. Il faut la voir comme le signe de la manière dont une personne peut se développer professionnellement, peut se qualifier, dans le contexte des nouvelles organisations du travail.

La compétence sociale doit être évaluée au sein des compétences professionnelles, comme un mode de prise en charge de ces dernières. Il est en effet important d'intégrer les démarches d'autonomie, de prise de responsabilité et de communication au sein des compétences professionnelles et de les faire apparaître comme telles dans les référentiels. On se comporte de façon autonome, non pas dans la vie en général (notre conduite générale n'a pas à intéresser l'organisation quelle qu'elle soit), mais par rapport à des situations professionnelles. Il s'agit d'examiner, comme pour toute autre compétence, comment elles peuvent être acquises et, une fois la personne embauchée, quels moyens l'organisation doit déployer à cette fin, enfin de les développer et de les reconnaître comme incorporées dans les niveaux de professionnalité.

CHAPITRE II

APPROCHE GÉNÉRIQUE CONCEPTUELLE DE LA RÉFLEXIVITÉ ET DE LA TRANSFÉRABILITÉ

Le « professionnel » est celui qui est capable non seulement d'agir avec pertinence dans une situation particulière, mais c'est aussi celui qui comprend pourquoi et comment il agit. Il doit donc posséder une double compréhension : celle de la situation sur laquelle il intervient et celle de sa propre façon de s'y prendre.

Comprendre une situation, c'est donc construire une représentation conceptuelle qui permette d'agir sur elle avec efficacité. Cette représentation doit permettre de passer d'une situation indéterminée ou tout au moins dont les contours ne sont pas clairement définis, à une situation problématique, de mettre en problème « *problem sitting* » pour pouvoir envisager des stratégies de résolution de problèmes « *problem solving* »³¹. Cette base conceptuelle rend possible la simulation, méthode pédagogique qui tend à se développer, notamment par le biais des plateaux techniques qui ont pour vocation de créer des situations problèmes les plus proches possible de la réalité. Ce type de méthode et de technique d'apprentissage pour le professionnel, doit lui donner la faculté de se distancier, cela aussi bien par rapport à la situation que par rapport à ses pratiques. Il doit être capable de « réflexivité ».

Nous pouvons dire que la réflexivité « consiste pour un sujet à prendre du recul par rapport à nos pratiques professionnelles, de façon à expliciter la manière dont il s'y est pris pour modéliser et pour faire évoluer ses schèmes opératoires de sorte à pouvoir les transférer ou les transposer dans de nouvelles situations. La réflexivité prend donc sa place dans une boucle d'apprentissage expérientielle »³².

En fait, nous pouvons considérer quatre moments dans la boucle d'apprentissage expérientielle.

Tout d'abord, le moment de l'expérience vécue qui est le point de départ indispensable et qui correspond à la mise en situation. L'individu s'engage dans l'action et se confronte au traitement d'événements, à la correction d'incidents, à la résolution de problèmes, à la conduite de projets, à la réalisation d'activités. Il est certain que sans ce moment initial, rien ne peut se faire, le cycle d'apprentissage ne peut démarrer. La formation permet en particulier au participant, par la simulation, d'agir et ainsi de mettre en œuvre le cycle. Mais attention à ne pas rester enfermé dans cette phase qui

³¹ Guy Le Boterf, Construire les compétences individuelles et collectives, Éditions d'Organisation, Paris, 2001.

³² Guy Le Boterf, Construire les compétences individuelles et collectives, Éditions d'Organisation, Paris, 2001.

correspond de manière brute à la formation sur le « tas », sinon nous ne serions que des répétiteurs.

Il faut donc le deuxième moment qui est celui de « l'explicitation » qui est en fait le premier temps de la réflexivité. Il s'agit de faire le récit de ce qui s'est passé. Faire le récit d'un cours d'action, c'est transformer les événements en histoire, c'est leur faire prendre place dans une « totalité intelligible »³³.

À la différence de la description, la narration donne du sens. En effet, dans le récit de l'action il y a un décor qui est planté, des acteurs positionnés présentés, ainsi qu'une intrigue qui s'installe à partir d'une trame.

Il faut donc retrouver le déroulement réel de l'action. Faire le récit du déroulement de l'action, cela suppose aussi pour l'individu de décrire la façon spécifique dont il s'y est pris pour agir. La manière dont on agit fait partie intégrale de l'action.

Cependant, la représentation de l'action n'est jamais strictement identique à l'action. La représentation est toujours une réinterprétation, une reconstruction de ce qu'elle veut représenter. « L'abstraction réfléchissante » ne consiste pas à aller chercher des faits ou des événements qui seraient inconscients pour les ramener tels quels à la lumière de la conscience.

À ce propos, le travail fait individuellement avec le plus souvent un accompagnement lors du travail d'explicitation des trois unités d'enseignement de la mention complémentaire « sécurité civile et d'entreprise » pour l'obtention du diplôme de niveau V, permet à ceux et celles qui s'engagent dans la démarche de la validation des acquis de l'expérience pour obtenir ce diplôme, à travers ce guidage d'explicitation, de parler de l'action et non de la décrire.

Ensuite, nous avons le moment de la « conceptualisation » et de la « modélisation ». Ce moment est un moment de reconstruction pour aboutir à des modèles et des « invariants » (ce qui reste stable quand tout change). Il semble correspondre à ce que Jean Piaget³⁴ a démontré dans ces travaux par « une reconstruction sur le plan supérieur de ce qui est déjà organisé, mais d'une autre manière, sur le plan inférieur ». Ce moment de réflexion consiste à construire des schèmes opératoires, des modèles cognitifs qui rendent comptes à la fois de la compréhension des situations rencontrés et des pratiques professionnelles. Il ne s'agit donc plus de décrire mais d'expliquer, de reformuler en termes généralisables, de procéder à un travail d'élaboration théorique. Il s'agit de produire ce que Pierre Plastré appelle des « concepts pragmatiques » ou savoirs pragmatiques, par différence avec les « concepts scientifiques ». Ce retour sur

³³ P. Ricœur, Du texte à l'action, Seuil, 1986

³⁴ J. Piaget, Les problèmes de psychologie génétique, Dunod/Gonthier, 1972.

soi ne s'acquiert par spontanément. La « métacognition » s'apprend, ce qui suppose l'exercice d'une fonction de « médiation cognitive » exercée par un acteur extérieur.

Puis, le quatrième moment, le moment du transfert ou de la transposition à des nouvelles situations qui consiste à agir sur la base des schèmes opératoires ou des modèles élaborés dans la phase précédente. En clair, cela revient à agir ou réagir en prenant en compte les leçons d'expérience. Cette opération de traduction peut être plus ou moins importante. Il peut s'agir du simple « transfert » à une situation faisant partie de la même famille que les situations antérieures à partir desquelles a été effectué le travail de modélisation. La combinatoire de ressources (connaissances, savoir-faire, savoirs capitalisés...) à mettre en œuvre restera proche des précédents.

Si la nouvelle situation diffère fortement des situations antérieures, le professionnel devra entreprendre des modifications importantes de ses schèmes opératoires : il devra procéder à une « accommodation ». Les combinaisons de ressources devront être recomposées.

De nouvelles informations sur les contextes devront être acquises, des connaissances disciplinaires différentes seront exigées, des savoir-faire auront à évoluer et d'autres ne seront plus pertinents.

Non seulement les ingrédients en ressources devront varier, mais les combinaisons qui les lient entre elles seront à reconstruire. Il y aura alors non seulement transfert mais « transposition ».

Le transfert ou la transposition à de nouveaux contextes n'est donc pas une opération de généralisation. Elle consiste en un processus de « particularisation » qui prend appui sur des invariants qui, eux, sont le produit d'un travail d'abstraction et de généralisation.

Mais la question que nous devons nous poser à nouveau à ce stade de nos recherches est de savoir si des compétences ou toutes les compétences sont transférables. Qu'il s'agisse de compétences techniques, relationnelles ou tout autres, l'analyse que nous venons de faire sur l'apprentissage expérientiel peut conduire à préciser le concept de transférabilité. Il s'agit d'une capacité qui rend l'intervenant non seulement acteur, mais aussi auteur. Ainsi, il crée son savoir professionnel, ses compétences en leur donnant forme : la réflexivité n'est pas en effet simple reproduction mais une reconstruction par conceptualisation. C'est cette réflexivité qui permettra de réinvestir ses expériences et ses pratiques sur des pratiques et des situations professionnelles diverses, de devenir « l'homme de la situation », n'est-ce pas ce qui est attendu par la Nation pour nos sapeurs-pompiers volontaires. Cela débouche donc sur un questionnement de la notion de « compétence transférable ».

1. Y-A-T-IL DES COMPÉTENCES TRANSFÉRABLES ?

Une compétence peut-elle être transférable puisque, par définition et nous l'avons vérifié, elle se construit et vaut pour un contexte particulier au travers de l'explicitation issue de constats ou de recherches.

Pour faire face aux enjeux de demain en gestion des ressources humaines dans les entreprises, l'on considère qu'il faut favoriser le croisement des compétences en mettant en place des organisations souples, interactives, en facilitant le transfert des compétences par la mobilité des personnes d'un service à l'autre, ou bien encore en développant les doubles formations, les doubles compétences (l'opérationnel, le fonctionnel). Qu'est-ce qui peut en management être transférable d'un domaine à l'autre ? Les nécessités de l'environnement appellent souvent une réponse immédiate et la réactivité d'une entreprise, par exemple, semble fonction en premier lieu des modes d'organisation, de la façon dont l'entreprise mobilise ses ressources pour trouver une solution nouvelle à ses problèmes. Le sapeur-pompier volontaire, comme tout sapeur-pompier, est formé selon un mode opératoire pédagogique progressif, notamment la pédagogie par objectif qui est chronologique dans son apprentissage, mais aussi modulaire par rapport à la progression possible selon que la formation se déroule en continue ou fractionnée. En outre, les phases d'apprentissage de mise en œuvre pratique se rapprochent de plus en plus de la réalité grâce au plateau technique notamment, avec mise en situation les plus proches possibles de la réalité, ont pour but au-delà de l'acquisition des compétences techniques, de faciliter la « réactivité » en intervention tout en respectant les consignes de sécurité et protocole d'intervention.

Selon Guy le Boterf³⁵, les compétences sont difficilement transférables en elles-mêmes.

Il n'y a pas par nature des compétences qui seraient transférables et d'autres qui ne le seraient pas. Savoir conduire une réunion dans le domaine de l'étude des phénomènes chimiques n'est guère transposable dans le domaine de l'analyse des situations financières.

Pour ce faire, dans chacun de ces deux domaines, l'animateur de la réunion se doit de posséder des compétences spécifiques sur le domaine abordé. La conduite de réunion par rapport à ce contexte fait que la réunion ne sera pas conduite de la même manière. Cependant, il existe pour nous une trame commune pour conduire une réunion quel que soit le sujet. Ensuite, le contenu est fonction de la spécificité du thème abordé, fera appel à un expert du domaine.

³⁵ Guy Le Boterf, Ingénierie et évaluation des compétences, Éditions d'Organisation, Paris, 2002

Le caractère de transférabilité n'est pas à rechercher dans « les compétences » ou « les savoir-faire », mais dans la « compétence du professionnel, c'est-à-dire dans sa faculté à transposer ». La capacité à transposer est une des composantes du savoir combinatoire qui va créer de nouvelles combinaisons pertinentes. La transférabilité réside dans la capacité à construire de nouveaux schèmes opératoires ou de nouvelles combinaisons.

1.1. La compétence : une transférabilité à champ limité

Les référentiels sont assimilables à des procédures constitutives d'une démarche de certification. De la même manière que certaines conduites opératoires deviennent une règle obligée, des processus mentaux sont considérés comme fondamentaux et supérieurs à d'autres. Ils sont mis en avant afin d'en stimuler la généralisation.

L'affirmation selon laquelle la distinction entre la compétence et le savoir-faire réside dans la transférabilité demande aussi à être nuancée. En effet, le champ de cette dernière est considérablement réduit puisque les définitions de la compétence insistent sur le fait qu'elle n'a de signification que par rapport à des comportements attendus par l'organisation. Elle est donc spécifique à un contexte organisationnel, technologique et social ; elle est fonction d'un arbitrage, voire d'un arbitraire managérial, ce qui en limite considérablement la dimension transversale. « La compétence est dans le champ de l'entreprise, la qualification dans celui de l'individu ; la compétence appartient à l'individu »³⁶. Mais, dans ce cas, l'employé peut perdre sa compétence s'il quitte l'entreprise ; sa valeur d'échange ne concernerait que l'interne, ce qui en limite la portée. On observe à ce niveau une différence notable quant à la représentation de la compétence entre les directions d'entreprise et DRH d'un côté, les théoriciens de l'autre. Ainsi, pour Guy le Boterf, les « compétences réelles appartiennent à l'individu ; elles ne sauraient, ni ne pourraient être la propriété de l'entreprise. Les entreprises le savent bien : lorsqu'un professionnel confirmé ou expert auquel elles tiennent les quitte, il part avec ses compétences. Dire qu'un individu se constitue un capital compétence, cela signifie bien que les compétences lui appartiennent ; ou bien, la notion de capital n'a plus aucun sens. Ce qui reste à l'entreprise, c'est la définition des compétences requises »³⁷.

Etant adaptables, elles sont susceptibles de donner naissance à de nouveaux savoirs-agir et réagir. Cette question de la transférabilité dans l'espace et le temps des compétences devra être clarifiée rapidement, ce qui correspond d'ailleurs à l'ambition de la validation des acquis professionnel (VAP) et de la validation des acquis de l'expérience (VAE).

³⁶ A. Dumont, "Propos sur la compétence", recueillis par M. Parlier, Personnel, août-septembre 2000, p 25 à 29.

³⁷ Guy Le Boterf, "La mise en place d'une démarche compétence, quelques conditions de réussite", Personnel, août-septembre 2000, p 35 à 43.

La transférabilité réelle de la compétence (différence de la transférabilité théorique) a elle-même une autre dimension organisationnelle régulièrement occultée. Elle est fonction de la proximité plus ou moins grande entre différents emplois existant dans un champ professionnel ; autrement dit, elle dépend de la structure et du contenu des emplois de l'entreprise. La transversalité, ou non, d'un savoir-faire dépend du potentiel cognitif du salarié, mais aussi des emplois auxquels il peut postuler et de leur définition. Or, en diminuant le nombre d'emplois différents existant dans l'entreprise, les pratiques d'externalisation réduisent l'opportunité pour le salarié de transférer ses savoir-faire.

1.1.1. Concilier professionnalisme et pluri-compétence

Quand la complexité s'accroît, la spécialisation du travail démontre ses limites au niveau de la performance productive. Ne se comprenant pas entre eux, les spécialistes de disciplines différentes se replient alors sur leur domaine de prédilection.

Le travail collaboratif dépend des connaissances que le salarié possède dans d'autres domaines que le sien. La pluri-compétence est un facteur déterminant du pouvoir et du savoir coopérer.

La pluri-compétence ne sera pas confondue avec la polyvalence qui renvoie à la capacité d'un salarié à tenir plusieurs postes d'un processus de production avec une efficacité reconnue et d'un niveau suffisant. La polyvalence ne repose pas nécessairement sur des compétences : un salarié peut être polyvalent, tout en étant faiblement qualifié, simplement parce que le même poste avec des configurations voisines existe en différents lieux de l'entreprise. La valorisation de la polyvalence, déjà ancienne, instaure la recherche d'une certaine flexibilité. Elle permet des permutations entre les membres d'une équipe, ou entre équipes voisines, en fonction des variations des volumes de production et une plus grande réactivité face à des difficultés, par exemple celles inhérentes à l'absence d'un équipier, aspect que nous retrouverons chez les sapeurs-pompiers.

1.1.2. Pluri-compétence ou poly-compétence

La poly-compétence correspond à une extension des responsabilités en dehors de la sphère professionnelle d'origine, à la capacité d'un salarié à effectuer diverses activités, appartenant à des domaines différents du sien, sans pour autant être capable de se substituer au collègue considéré. La pluri-compétence renvoie à des recouvrements partiels de rôles, ce qui modifie en profondeur la structure du système social et les rapports de travail.

La poly-compétence permet de concilier partage de compétences communes entre des salariés ayant des fonctions différentes, et la diversité des regards et des modes de résolution de problème. Elle facilite l'émergence d'un langage commun, pour le moins d'une compréhension minimum.

C'est dans la zone de recouvrement du spectre des compétences individuelles des deux salariés que se situe la communauté indispensable au travail collaboratif. Les activités associées institutionnellement à un emploi correspondent à un minimum qu'il est souhaitable ensuite de diversifier horizontalement. À partir de là, une différenciation se fait jour progressivement entre la technicité et le professionnalisme.

- la technicité renvoie de manière exclusive au cœur de métier exercé ; elle est relative aux outils, méthodes, techniques, procédures, processus de pensée, méthodes de résolution de problèmes spécifiques ;
- le professionnalisme a un champ d'application plus large. Il fait référence à la capacité de l'acteur à apporter satisfaction à un requérant par exemple. Il s'inscrit donc dans une logique processus dépassant le cadre strict de la fonction d'appartenance, valorisant l'approche collaborative avec un autre différent, mais reconnu néanmoins dans sa légitimité. Il repose obligatoirement sur des compétences transverses combinées avec les compétences spécifiques sur lesquelles repose la technicité. « Le champ professionnel explore de plus en plus des activités qui se réalisent en interface, qui s'expérimentent à la frange des équipes précédemment constituées, qui se concluent hors convenance d'organisations préétablies »³⁸.

La pluri-compétence est variable en diversité (nombre de domaines dans lesquels la personne a développé des savoir agir complémentaires à sa technicité) et en intensité (degré d'expertise dans chaque compétence complémentaire à son cœur de métier). La pluri-compétence optimale peut être très variable selon les individus concernés et leur potentiel cognitif respectif, mais aussi selon les emplois et l'organisation du travail mise en place dans une entreprise donnée.

L'organisation qualifiante est une organisation qui stimule le développement des compétences individuelles et collectives de tous les acteurs professionnels au travers d'un processus piloté de complexification ou/et de déstructuration-restructuration des emplois. Elle tend à substituer le déséquilibre à l'équilibre, la dissonance à la consonance, ces états de l'organisation s'accompagnant d'une motivation à entreprendre, et donc à apprendre, pour réduire l'incertitude. Elle fournit à ses membres des raisons et des occasions d'apprentissage et elle s'interroge sur les facteurs du contexte encourageant aux transferts.

³⁸ Nadine Jolis, Compétences et compétitivité, Éditions d'Organisation, Paris, 1998.

1.2. Qu'est ce que « transférer » ? Existe-t-il des compétences transférables ?

L'analyse du processus d'apprentissage expérientiel peut conduire à préciser le concept de transférabilité. Elle débouche en tout cas sur un questionnement de la notion de « compétence transférable ». Une compétence peut-elle être transférable puisque, par définition, elle se construit et vaut pour un contexte particulier ? Les compétences et les savoir-faire sont-ils indépendants de leurs champs d'application ?

Transférer n'est pas transposer un savoir-faire ou une compétence comme s'il s'agissait de transporter un objet. Une compétence professionnelle est inséparable de son champ d'application. Autrement dit, le champ d'application fait partie de la compétence. Selon Bernard Rey³⁹, « la transférabilité n'est pas à rechercher dans les compétences, les savoir-faire ou les connaissances du professionnel mais dans sa faculté à établir des liens, à tisser des fils, à construire des connexions entre deux situations », elle résulte donc de « l'intention transversale ». Celle-ci consiste à vouloir aborder et traiter de nouvelles situations de telle sorte qu'elles fassent apparaître des caractéristiques qui permettront d'utiliser ce qui est déjà connu et maîtrisé. C'est par un projet du professionnel que l'acquis devient transférable. C'est parce que le professionnel a estimé qu'une situation pouvait être une opportunité de réutiliser un acquis qu'il y a transférabilité. Plusieurs personnes disposeront des mêmes types de compétences mais ne sauront pas les réinvestir dans des nouveaux contextes. La transférabilité est davantage une résultante qu'une caractéristique première.

La capacité à transférer provient probablement davantage d'un travail de réflexion effectué à partir d'une expertise très contextualisée que d'un apprentissage de méthodes très générales de résolution de problèmes. Celui qui sait le mieux transposer n'est pas nécessairement le généraliste ou celui qui aurait des connaissances générales sur tout. C'est souvent celui qui sait, dans un domaine particulier, élever son niveau d'expertise à un point tel que sa conceptualisation en fait un point de départ possible pour une transposition à des domaines distincts.

Le transfert n'est pas une application directe. La boucle d'apprentissage expérientielle montre qu'il faut passer par un détour pour accéder à la possibilité d'une réutilisation pertinente. Transférer, c'est réinvestir un apprentissage dans une situation différente de celle où il s'était produit. Il ne s'agit donc pas de transférer des apprentissages mais de faire l'apprentissage du transfert, d'apprendre à rendre transférable ou transposable. Nous sommes ici dans le champ de la professionnalisation.

³⁹ Bernard Rey, Les compétences transversales en question, ESP, Paris, 1996.

Nous pouvons dire que le transfert consiste pour un sujet à recontextualiser un apprentissage effectué dans un contexte particulier. Il s'agit donc de réaliser un nouvel apprentissage.

La faculté de transférer repose sur « un paradoxe : l'apprentissage doit être contextualisé pour être rendu transférable ». Il est nécessaire de particulariser les situations d'apprentissage, c'est-à-dire de les relier à un contexte particulier, pour que le sujet puisse reconnaître des situations qui pourraient bénéficier des apprentissages antérieurs.

1.3. Le moment du transfert ou de la transposition à de nouvelles situations

Il consiste à agir sur la base des schèmes opératoires ou des modèles élaborés dans la phase précédente. En clair, cela revient à agir ou réagir en prenant en compte les leçons de l'expérience. Ce moment est un moment de recontextualisation. Il consiste à mettre à l'épreuve de la réalité les concepts et théories d'actions et à les interpréter en fonction des nouveaux contextes d'interventions. Cette opération de traduction peut être plus ou moins importante. Il peut s'agir du simple transfert à une situation faisant partie de la même famille que les situations antérieures à partir desquelles a été effectué le travail de modélisation.

Si la nouvelle situation diffère fortement des situations antérieures, le professionnel devra entreprendre des modifications importantes de ses schèmes opératoires : il devra procéder à une « accommodation ». Les combinaisons de ressources devront être recomposées. De nouvelles informations sur les contextes devront être acquises, des connaissances disciplinaires différentes seront exigées, des savoir-faire auront à évoluer et d'autres ne seront plus pertinents. Non seulement les ingrédients en ressources devront varier, mais les combinaisons qui les lient entre elles seront à reconstruire. Il y aura alors non seulement transfert mais « transposition ».

Le transfert ou la transposition à de nouveaux contextes n'est donc pas une opération de généralisation. Elle consiste en un processus de « particularisation » qui prend appui sur des invariants qui, eux, sont le produit d'un travail d'abstraction et de généralisation. Contrairement à beaucoup d'idées reçues, le transfert et la transposition ne peuvent résulter directement de la généralisation.

Plus les compétences et les connaissances sont organisées dans la mémoire à long terme, plus elles sont accessibles. Il y a apprentissage lorsque les compétences et les connaissances modifient la mémoire à long terme. C'est la mémoire à court terme qui active ses ressources en fonction des informations qu'elle capte de l'environnement.

La compétence est attachée à un contexte, même lorsqu'elle est dite générique ou transversale, raison pour laquelle elle n'est pas transférable de façon mécanique.

Les ressources qu'elle a mobilisées et développées le sont parce qu'elles appartiennent à l'individu ; il peut donc les réinvestir dans d'autres contextes dans lesquels, recombinaison, elles sont susceptibles d'alimenter de nouvelles compétences. Transférer des compétences, c'est donc redéployer des ressources.

Quel lien entre les compétences professionnelles et motivation de l'individu ?

La motivation est autant une condition qu'un effet de mise en œuvre de la logique compétence. C'est l'individu lui-même qui est le principal acteur du développement de ses propres compétences, et d'abord en cherchant à les mobiliser et à les faire progresser dans les situations professionnelles réelles, sur le terrain.

Après avoir abordé le terrain des compétences et proposer un modèle de la compétence chez les sapeurs-pompiers, regardons plus précisément les compétences des sapeurs-pompiers volontaires, notamment sous le double regard : employeur public ou privé et le service départemental d'incendie et de secours. Cette double focale nous permettra de vérifier l'hypothèse retenue dans notre travail de recherche, selon laquelle rappelons-le, que le volontariat chez les sapeurs-pompiers ne peut se développer et être reconnu que s'il peut exister un transfert des compétences que le sapeur-pompier volontaire acquiert au sein du service public d'incendie et de secours, mais aussi qu'auprès des sapeurs-pompiers on lui reconnaît les compétences qu'il exerce au quotidien dans son emploi principal.

Le champ des compétences, même s'il peine à trouver toute sa dynamique est un passage obligé aujourd'hui dans les modalités de gestion des ressources humaines par la gestion prévisionnelle des effectifs et des compétences. Tous les secteurs professionnels sont désormais contraints de mettre en œuvre une véritable politique en la matière. Mais, au-delà de ces aspects techniques que nous ne développerons pas ici, il convient surtout de nous poser la question de l'évaluation des compétences, évaluation nécessaire si nous allons au bout de notre démarche de recherche.

2. LE SAVOIR-ÊTRE : D'UNE CAPACITÉ À UNE COMPÉTENCE EN VOIE DE RECONNAISSANCE

2.1. Le savoir-être : compétence ou capacité relationnelle transférable ?

Mais les points essentiels évoqués jusqu'ici relèvent du savoir-faire, du savoir-expérientiel, de la compétence du professionnel à savoir transposer.

Qu'en est-il du savoir-être, élément important intégré dans les compétences de nos sapeurs-pompiers volontaires. Le « relationnel » comme on l'appelle le plus souvent est un élément récurrent dans la vie du sapeur-pompier volontaire, autant dans sa vie au casernement au travers de ses relations avec ses camarades, la hiérarchie, mais aussi, au travers de son activité opérationnelle, où le rapport avec l'autre (le requérant, le sinistré ou la victime) occupe la première place.

Ainsi, le savoir-être n'est pas une compétence comme les autres. Pour cerner la spécificité du savoir-être, il nous faut aborder les compétences sous une nouvelle focale, celle qui se développe de plus en plus dans les services des ressources humaines des entreprises ou des collectivités territoriales mettant en œuvre une politique de gestion prévisionnelle des effectifs et des compétences (GPEC) et dont on retrouve un contour commun dans leur référentiel emploi/métier. Ces compétences que l'on retrouve de plus en plus et qui deviennent ainsi un trait commun entre les organisations quelque soit le secteur, sont les compétences clés ou génériques. Derrière ces termes, se trouve souvent évoquée dans les organisations l'idée qu'il existeraient divers types de compétences : d'une part les compétences ressemblant au savoir-faire, c'est-à-dire celles qu'on identifie comme très proches de l'activité et, de l'autre, des compétences « génériques » « clés » « générales » ou de « troisième dimension » (Aubrun et Oriafama, 1990) qui seraient plus indépendantes de l'activité et auraient pour caractéristique de permettre la mobilisation des autres compétences. Il s'agirait finalement de « méta compétences », sorte de « composantes méthodologiques » (Maglaive, 1990), voire de « schèmes » (Vergnaud, 1995) qui ont plus à voir avec l'analyse des situations, la méthode, les stratégies de résolution de problème (Michel et Ledru, 1991), la régulation et le contrôle de l'activité. A priori, dans cette façon de voir, les dimensions cognitives semblent dominantes. Mais nous pouvons aussi nous rendre compte qu'en parallèle les « conduites psychoaffectives » (Deret, 1993) vont aussi trouver leur place et c'est ici que nous rejoignons le thème du savoir-être.

Pour l'anecdote, signalons que les premiers travaux sur les compétences transversales sont liés au thème de l'insertion. En France, dès 1978, l'on évoque déjà les « capacités transversales » que l'on pourrait identifier chez les jeunes en échec scolaire à côté des savoirs et des savoir-faire. Le but était alors surtout de faire prendre conscience au jeune que ses acquis ne rentraient pas exactement dans les « cases » préétablies des compétences professionnelles mais qu'il devait apprendre à les considérer comme un atout.

En parallèle, on parlera bientôt de « capacités clés » qui sont des capacités d'analyse et d'organisation liées à l'analyse du contexte dans lequel on agit, des « démarches ou principes d'action » qui fixent les étapes de résolution de problème. Ces capacités

méthodologiques sont par nature transférables, c'est-à-dire réutilisables dans d'autres contextes. On reste ici très marqué par les problématiques pédagogiques et plus précisément par celles qui concernent l'insertion des jeunes ou non qualifiés. Nous nous trouvons ici sur le champ des compétences sociales.

Enfin, à la fin des années 1980 en France la réflexion s'élargit au monde de l'entreprise : la recherche de parcours de formation liés à des itinéraires de mobilité au sein des organisations devient en effet une question cruciale, surtout dans le secteur tertiaire, pour justifier l'intérêt pour la question des compétences transversales. On parle alors de dispositifs de formation capables de développer simultanément savoirs, savoir-faire et capacités transversales. On voit bien que, dans la trilogie habituelle, les capacités transversales semblent avoir pris la place du savoir-être.

2.2. Passer du générique au transférable

Dans les entreprises, les institutions les lieux de bilan, on assiste à un glissement sémantique important : l'assimilation du terme « générique » à celui de « transférable ». En effet, ces fameuses compétences qui ne sont pas de même niveau que les autres, qui appartiennent à d'autres références que l'école ou le diplôme, étaient jusqu'à présent isolées comme « clés », « génériques », « de base » et bien d'autres encore. On va maintenant leur donner une autre caractéristique qui est la transférabilité. Celle-ci consiste à supposer que l'on peut réutiliser dans une circonstance nouvelle des compétences acquises dans une situation connue. Certaines compétences sont donc « détachables » de l'expérience et remobilisables dans un contexte nouveau. Il est clair que si ces compétences existent, c'est sur elles qu'il convient d'investir pour bâtir une politique de mobilité qui donne le maximum de chance aux salariés de réussir des reconversions.

Ainsi, progressivement, dans les entreprises, une certaine confusion s'installe entre compétences génériques et compétences transférables. Le terme de « transversales » est alors souvent retenu comme une sorte de synthèse dans plusieurs compétences, ce qui « traverse » les savoir-faire et que l'on peut donc retrouver dans des situations professionnelles diverses. Le transversal semble automatiquement transférable puisque, dans sa définition même, il s'agit bien de compétences présentes dans plusieurs compétences. Cette nouvelle idée convient parfaitement aux entreprises qui doivent résoudre deux problèmes concomitants :

- nommer des compétences qui ne sont pas de même nature que les savoir-faire tout en leur étant fortement liées ;
- trouver des compétences qui sont réutilisables en situation de mobilité et qui garantissent un certain succès lors de reconversions.

2.2.1. Le savoir-être est-il une compétence transférable, transversale ?

Les travaux de Mitrani en 1992, par exemple, ont fait apparaître des savoir-être dans les six catégories regroupant vingt compétences génériques, à savoir :

- Compétences d'action et de réalisation : motivation d'accomplissement, souci de l'ordre et de la qualité, initiative.
- Compétences d'assistance et de service : compréhension interpersonnelle, orientation vers le service aux clients.
- Compétences d'influence : impact et influence, sens de l'organisation, établissement de relation.
- Compétences managériales : développement des autres, directivité, travail d'équipe et coopération, direction d'équipe.
- Compétences cognitives : pas de savoir-être exprimé.
- Compétences d'efficacité personnelle : maîtrise de soi, confiance en soi, adaptabilité, adhésion à l'organisation.

Lors du symposium OCDE de 1988, sept groupes de capacités clés transversales ont été définis :

- Efficacité d'organisation et de « *leadership* » ;
- Capacité de négociation, de communication, de travail en équipe ;
- Estime de soi, capacité de gagner ;
- Pensée créatrice, capacité à résoudre des problèmes ;
- Communication écrite et orale ;
- Lire, écrire, calculer ;
- Apprendre à apprendre.

Autre exemple, dans le cadre du programme européen d'Euro TechNet en 1989, on a défini les quinze « *soft skills* du futur » de la manière suivante : flexibilité, adaptabilité, capacité à apprendre, capacité à poser des questions, autonomie, responsabilité, créativité, initiative, ouverture aux nouvelles idées, capacité à travailler en équipe, capacité à communiquer, capacité d'analyse, « *leadership* », motivation, ouverture d'esprit aux influences internes ou externes.

Enfin, dans la liste proposée par Mc Clelland, on trouvait également les termes suivants ; initiative, ténacité, contrôle de soi, aptitude au commandement, persuasion, influence, confiance en soi, relations interpersonnelles, préoccupation et sollicitude envers les autres.

Après avoir exposé ces quatre listes ayant fait l'objet de travaux spécifiques, nous pouvons noter que pour au moins trois quarts d'entre elles, les compétences génériques ou transversales sont des savoir-être. Les autres font directement référence aux dimensions cognitives que nous évoquons plus haut. Cela ne signifie pas, bien entendu, que le savoir-être soit toujours une compétence générique mais, à l'inverse, quand on essaye de définir ce que l'on met derrière ce terme, on utilise un grand nombre de notions qui ont à voir avec le comportement, la personnalité, la façon d'être.

Comme le souligne Sandra Bellier⁴⁰, deux questions se posent alors :

- Que signifie le fait que l'on définisse les compétences transversales par des termes qui renvoient au savoir-être ?
- Que signifie le fait que l'on qualifie aujourd'hui le savoir-être de compétence transversale ou transférable ?

L'on constate ici que les compétences transversales sont essentiellement des savoir-être. Quant n'est-il alors des déclarations sur la nouveauté du concept de transversalité, sur sa pertinence pour appréhender les situations professionnelles du futur, sur l'impact qu'il peut avoir en formation pour permettre de guider l'adaptation de salariés qui risquent de rester sur le bord du chemin. Finalement, cela revient à dire que au-delà des savoir-faire, il existe des comportements, des traits de personnalité, des aptitudes, ... qui permettent aux compétences d'être mobilisées. De même, ce qui permet de réutiliser ces savoir-faire dans d'autres circonstances, c'est encore la personnalité. L'intelligence et le savoir-être sont finalement les deux clés de transférabilité professionnelle. Tout dépend donc comment chaque individu aborde l'utilisation de ses ressources personnelles.

En ce qui concerne la notion de transversalité dans la compétence, on retrouve aussi la personnalité : ceci est par ailleurs parfaitement cohérent avec la théorie implicite qui définit la personnalité comme une instance stable. Ce caractère de permanence va dans le même sens que la transversalité et on peut donc facilement comprendre comment les deux notions se confortent l'une l'autre.

Cependant, le fait d'utiliser derrière la notion de compétences transversales, des termes qui font référence à de multiples images de l'individu, ne sert qu'à renforcer le poids socioculturel. En effet, il est très difficile de bâtir un raisonnement contradictoire puisque aucune référence théorique claire ne vient étayer la notion. La discussion tourne nécessairement autour de termes flous, mal définis, sans cohérence entre eux et qui laissent donc une place énorme à l'impression de chacun.

⁴⁰ Sandra BELLIER, Le savoir-être dans l'entreprise, Utilité en gestion des ressources humaines, Vuibert, Paris, 2004.

2.2.2. Essai sur le savoir-être en tant que compétence transversale

Interrogeons-nous sur la signification que l'on peut donner au fait de qualifier la savoir-être de compétence générique/transversale. Constatons tout d'abord que le savoir-être est la plupart du temps désigné à la fois comme une compétence de même niveau que le savoir-faire ou le savoir et comme une compétence générique/transversale, comme nous venons de le montrer. Il y a donc une erreur de logique évidente à partir du moment où de nombreux auteurs considèrent que les compétences génériques/transversales sont une catégorie « au-dessus » des autres et qu'elles permettent aux premières de se mobiliser. C'est un peu comme si l'on disait : « la capacité de communiquer permet la capacité de communiquer ». Certes, mais quel est l'intérêt quand il s'agit de recruter, de former ou d'évaluer ? Plus précisément que signifie le fait de dire que le savoir-être est une compétence générique/transversale ?

- comme toute compétence, il est lié à l'expérience, il s'apprend et se développe dans l'action ;
- mais il devient progressivement indépendant des contextes et, par là même, il est réutilisable dans des contextes différents : c'est son caractère transversal ;
- il est une des sources de réussite professionnelle.

Le premier point ne peut qu'être objet de discussion puisqu'il repose ici uniquement sur la socialisation, en sachant que celle-ci s'élabore dans la cadre familial et dans le milieu scolaire.

Nous ferons donc une approche plus précise du concept de compétence transversale par les autres modes d'entrée. Ainsi, quand on parle de compétence générique, on fait surtout référence au travail, voire, dans le cas des expériences sur l'exclusion, à ce que l'on peut assimiler au travail chez certains jeunes de milieux défavorisés, en rupture avec le cadre familial mais aussi scolaire. Les dimensions familiales et de milieu ne sont pas prises en compte alors que c'est là que s'acquièrent les savoir-être. Cela dit, il ne faut pas nier les processus de socialisation au sein des organisations qui vont effectivement permettre que se forment des comportements adaptés qui viendront se greffer sur des expériences antérieures. Mais pour être précis, il faudrait alors parler d'intégration au sein des organisations et non plus d'expérience et d'action au sens d'activité professionnelle. Même un stagiaire, qui concrètement fait très peu de choses, vit un phénomène de socialisation propre à favoriser certains comportements conformes à la culture organisationnelle.

Le point développé ci-dessus est des plus prégnant pour les nouvelles recrues sapeurs-pompiers volontaires, puisque lors de leur incorporation au sein du Corps départemental, dans la phase d'accueil, nous formalisons cela par une journée spécifique à la direction départementale. Cette journée a pour objectif de démontrer

que les « nouveaux » font partie intégrante d'un Corps constitué, partageant les mêmes valeurs ce qui se traduit dans les faits par un rappel ou un enseignement des valeurs républicaines, sur la connaissance du service départemental d'incendie et de secours et les missions auxquelles ils doivent répondre, les règles de déontologie des sapeurs-pompiers auxquelles ils devront se soumettre. La journée d'accueil est l'occasion aussi pour eux de revêtir pour la première fois la tenue opérationnelle de sapeur-pompier. Elle se conclue par une cérémonie officielle en présence du drapeau du Corps départemental et la remise de l'insigne départemental par les autorités du service départemental d'incendie et de secours. Il s'agit d'un moment que nous avons voulu fort en termes d'intégration autour des valeurs humaines que les sapeurs-pompiers portent dans leur engagement quotidien et dans le cadre de notre organisation culturelle et fonctionnelle.

Le deuxième point concerne le fait que le savoir-être devient progressivement indépendant des contextes et donc réutilisable dans des contextes différents. C'est de son caractère transférable plus que générique qu'il s'agit. Mais peut-on dire que le savoir-être existe en dehors du contexte ? C'est exactement la théorie implicite de la personnalité que l'on retrouve ici. Nous sommes « quelque chose en soi » qui échappe à la situation, qui nous caractérise et nous définit. Cette stabilité qui fonde la personnalité se manifeste par le fait que, quelque soit le contexte, nous allons avoir tel type de réaction : agressivité ou timidité, calme ou agitation. Tout comme le premier point que nous avons évoqué ci-dessus, ces derniers points semblent critiquables étant donné que l'on suppose que le savoir-être est indépendant des contextes car uniquement dépendant de la personnalité.

Nous avons choisi dans le cadre de nos travaux de recherche de nous appuyer sur la construction des compétences à partir de capacités, de ressources mobilisées à un moment donné pour résoudre un problème dans un environnement particulier avec des moyens particuliers à ce moment là. La compétence, quelle qu'elle soit, ne peut s'observer que dans le cadre de son action. Nous préférons dans le cadre et le milieu qui est le nôtre, le volontariat chez les sapeurs-pompiers, avancer que les compétences ne s'expriment et ne s'observent que dans l'action, y compris le savoir-être.

En effet, dans le cadre de nos travaux de recherche, nous nous sommes appuyés sur une démarche de construction des compétences à partir de capacités, de ressources mobilisées à un moment donné pour résoudre un problème dans un environnement particulier avec des moyens particuliers à ce moment-là. Il s'agit ici de l'étape permettant l'expression et l'observation dans l'action des compétences.

Sur le terrain de la recherche, le volontariat chez les sapeurs-pompiers volontaires, nous avons émis l'hypothèse que tout ou partie des compétences étaient transférables

dans le milieu professionnel quotidien, dans son cadre d'emploi, du sapeur-pompier volontaire. À cette étape de notre réflexion, nous pouvons nous appuyer sur les points développés ci-dessus concernant la transférabilité du savoir-être.

Certes, celui-ci, partie intégrante de « l'intimité sociale, cognitive de l'individu », pour une grande part est utilisé au quotidien quelque soit le milieu par la personne. Savoir aborder quelqu'un, être à l'écoute, reformuler, s'intégrer dans le milieu, dans le groupe, se porter volontaire pour participer à, font parties des traits communs observés et remarqués auprès des sapeurs-pompiers volontaires au sein du service départemental d'incendie et de secours, comme dans l'entreprise ou bien encore la collectivité territoriale qui les emploie.

Enfin, le dernier point que nous avons soulevé concerne le fait que le savoir-être, en étant une compétence générique/transférable, devient aussi une des sources de réussite professionnelle. Ici, la discussion est beaucoup plus simple. En effet, il semble que le savoir-être, tel qu'il est défini, est corrélé à la performance : à partir du moment où les traits retenus sont ceux du modèle dominant, c'est-à-dire celui qui est valorisé dans l'entreprise et la société, on ne peut s'étonner du lien. Mais le savoir-être peut-il s'acquérir ? Les pratiques de formation comportementales sont une réponse très ambiguë puisque, elles s'adressent essentiellement aux cadres. Les pratiques de socialisation sont une réponse plus profonde, car elles passent bien par la mise en expérience sur le long terme.

Ainsi, le fait d'admettre que le savoir-être est une compétence générique/transférable n'est pas un réel sujet de discussion. Il est impossible et inutile de vouloir « prouver » que c'en est une ou non puisque cela dépend entièrement de la manière dont on le définit et que cette manière est elle-même fonction de ce que l'organisation veut en faire. Le fait de lui accorder cette caractéristique est finalement simple affaire de cohérence avec ce qu'il y a « derrière » l'utilisation du savoir-être dans les organisations. Compte tenu du rôle qu'il joue en termes d'intégration et de maintien d'un certain ordre social, d'un certain système de pouvoir, il était logique de la désigner ainsi.

Cependant, la formation des sapeurs-pompiers volontaires prend en compte le savoir-être. Les autorités d'emploi, attachent de plus en plus d'importance au « comportement » de leurs hommes sur le terrain, d'où la nécessité d'intégrer le comportement « attendu » qui devient générique et transférable à toutes les situations opérationnelles, mais aussi fonctionnelles. Il est vrai que le comportement que l'on dénomme souvent par « attitude comportementale », est devenu au fil du temps, de plus en plus important et il est intégré au cursus de formation initiale dans l'unité de valeur « attitudes et comportement » (ATC1).

Enfin, signalons que le port de l'uniforme, le rapport hiérarchique imposé par le port du grade distinctif avec l'encadrement, conditionne le savoir-être lors de la formation. Cela se poursuit d'une autre manière, sans mettre en avant le cadre hiérarchique, mais surtout sur la relation sociale. On sait qui est le « chef » dans un centre d'incendie et de secours volontaire, en dehors du « grade » du chef de centre. Dans un centre mixte comprenant, sapeurs-pompiers professionnels et volontaires, ici la relation sociale n'est pas forcément la même, et il arrive que certains encadrant professionnels fassent appel à leur position hiérarchique et donc leur appellation au grade correspondant pour se faire reconnaître comme étant le supérieur hiérarchique, le responsable, le décideur.

À partir des éléments de recherche générale sur le « savoir-être » apporter par plusieurs auteurs que nous venons de relever, deux points en rapport avec le sujet de notre propre travail de recherche, plus précisément sur le volontariat au sein des corps de sapeurs-pompiers peut être pris en compte et observer.

Nous aborderons tout d'abord le « comportement relationnel » et le « comportement lié à l'application des consignes de sécurité ». Ces deux points nous semblent pertinents car le plus souvent mis en exergue dans les référentiels compétences ou procédures dans l'industrie, ce qui devrait nous éclairer sur le transfert possible ou non de tout ou partie des compétences.

2.3. Le comportement relationnel ou l'adaptation à l'autre

Dans les industries le comportement relationnel ou l'adaptation à l'autre est formulé aussi bien par les opérateurs notamment dans la métallurgie, secteur industriel que nous trouvons en grand nombre dans le département des Pyrénées-Atlantiques, département couvrant notre domaine de recherche, que par des cadres chargés de la gestion des ressources humaines. Que cela soit par les personnels « spécialisés » du service des ressources humaines que par l'encadrement de proximité ayant en charge d'apporter une contribution directe sur le personnel qu'ils gèrent sur la gestion des ressources humaines. S'adapter à l'autre, c'est savoir, quand il rentre dans le bureau, de quelle façon on va lui parler, sur quel ton et avec quel vocabulaire pour en être compris immédiatement. Cette application est tout à fait identique dans le contexte sapeur-pompier que cela soit entre sapeurs-pompiers dans les différentes activités nécessaires au fonctionnement d'un centre d'incendie et de secours, mais aussi sur le plan opérationnel. Cependant, le cadre est moins contraint sur le plan fonctionnel que sur le plan opérationnel, où ici il est indispensable de respecter le cadre hiérarchique et les procédures établies. De plus, qu'il soit équipier ou officier, l'un comme l'autre se doivent d'être à même d'adapter leur discours aux sinistrés, aux impliqués, aux élus, aux médias. Le comportement relationnel est très prégnant

entre sapeurs-pompiers, notamment sur une intervention ou le rôle de l'équipe, le binôme est défini par un cadre réglementaire, mais il est surtout dépendant de la relation qui s'établit entre les deux membres qui constituent le binôme. Ce point est parti intégrante non seulement de toutes les procédures établies mais aussi des compétences collectives.

Mais s'adapter à l'autre, ou à ses interlocuteurs mobilise un certain nombre de savoirs : des connaissances rhétoriques plus ou moins formalisées, une expérience pratique du degré de compréhensibilité des mots et expressions. Cela suppose aussi de connaître même empiriquement ses interlocuteurs et identifier leur niveau culturel, hiérarchique, aussi bien que leur structure mentale. En outre, il faut maîtriser des méthodes et argumentaires (quand il s'agit de faire passer une idée). Tout cela s'acquiert surtout par l'expérience et ressort du domaine de la compétence.

2.4. Le comportement lié aux consignes de sécurité

Dans l'industrie, mais aussi aujourd'hui dans le monde de l'entreprise en général, la dimension sécuritaire est souvent vitale ; respecter les consignes de sécurité peut-être une question de vie ou de mort que cela soit pour « l'Homme », mais aussi au sens économique pour l'entreprise. L'on retrouve cette place prépondérante de la sécurité chez les sapeurs-pompiers.

Mais nous pouvons nous poser la question de savoir si connaître les consignes de sécurité (savoir procéduraux ou éléments cognitifs) suffit pour faire face à différentes situations qui peuvent être rencontrées.

À cela, nous pouvons avancer l'idée que l'ensemble des consignes constitue des savoirs procéduraux variés, tandis que l'expérience permet d'appréhender le niveau de danger d'une situation, ce qui fait que le niveau de remplissage d'un bidon devient dangereux ou que cet endroit là, dans l'atelier de production, même s'il n'est pas explicitement repéré, est celui où l'on court le plus de risques.

Les consignes de sécurité sont d'autant mieux appliquées que les raisons en sont comprises. Il nous faut ici introduire la notion d'intelligence de la tâche. D'où l'importance d'apporter toujours des savoirs théoriques qui les justifient en rapport avec la tâche pour introduire en formation les savoirs procéduraux à appliquer dans telles situations. La compréhension du pourquoi des procédures, des rudiments théoriques qui les justifient est à la fois un garant de la meilleure adhésion aux consignes et un gage de l'aptitude à les faire évoluer en cas de besoin.

Dans le secteur de la chimie, ils sont partis de ce principe pour recruter des niveaux BTS pour faire conduire les installations.

Mais à savoirs théoriques et procéduraux égaux, à compétence égale, tous les opérateurs vont-ils se comporter de la même façon ? La question se pose de la même manière pour les sapeurs-pompiers volontaires. Exemple, pourquoi l'un d'entre eux va-t-il enjamber un obstacle trouvé au milieu du passage alors que l'autre va l'enlever et le remettre (ou le faire remettre) à sa place ? Sommes-nous encore sur le registre cognitif, est-ce, par exemple, la prise de conscience du danger qui va motiver ce comportement ou faut-il admettre que la première personne considérera que ce n'est pas son problème, alors que le second se sentira responsable de sa sécurité et de la sécurité collective et donc forcé d'intervenir ?

La première explication qui nous vient à l'esprit est qu'ils n'ont pas la même personnalité, et que le danger ne sera pas vécu de la même façon par tous. Il y a une interprétation personnelle de ce qui est, ou n'est pas, dangereux. Les plus anciens sont peut-être moins sensibilisés que les jeunes, pensant qu'un bon sapeur-pompier « bouffe » de la fumée, va au contact du feu sans un équipement de protection individuel complet, parce que il y a trente ans on combattait les feux sans mettre de gants de protection et que l'usage de l'appareil respiratoire isolant n'était pas de tous les usages sur un incendie. Désormais, un manquement à l'utilisation des moyens de protection tant individuels que collectifs est sévèrement réprimandé et fait l'objet de poursuites disciplinaires voire plus si ces manquements mettent la vie d'autrui en danger.

Désormais, l'entreprise autant que le service public d'incendie et de secours insiste très fermement sur la sécurité. Mais la sécurité n'est pas uniquement l'affaire de l'individu elle est aussi l'affaire de l'environnement professionnel, autant l'entreprise que les services d'incendie et de secours pour les sapeurs-pompiers volontaires. Si tous sont conscients que, même s'il est indiscutable que le comportement sécuritaire est la première et la meilleure des préventions, la protection des installations, donc de l'environnement, est également importante. Dans le cadre des activités de sapeurs-pompiers volontaires, nous retrouvons les mêmes problématiques, où les contraintes budgétaires ne doivent pas prendre le dessus par rapport à l'obligation de la protection individuelle mais aussi collective.

Quel que soit l'environnement contextuel, il est attendu de chacun un comportement sécuritaire, c'est-à-dire la mise en œuvre précise des consignes données, mais aussi l'anticipation et l'extrapolation à toutes les situations non prévues à l'avance. Cette capacité d'anticipation est sans doute du registre cognitif, mais elle est aussi liée au degré d'attention porté par chacun en termes de sécurité, et à la perception du rôle joué par les uns et les autres en la matière. C'est aussi une question d'implication personnelle dans la sécurité.

3. L'IMAGE DE SOI, CREUSET DE LA CONSTRUCTION DES COMPÉTENCES ET DES REPRÉSENTATIONS SOCIALES

3.1. Image de soi et estime de soi : approche cognitive

Les personnes ayant procédé à un bilan de compétences se sont forgées une certaine idée de leurs compétences, de leurs atouts et de leurs handicaps, de leurs forces et de leurs faiblesses. Cette image de soi constitue un système cognitif structuré, étroitement lié à l'estime de soi, donc aux objectifs, aux projets, aux aspirations, en un mot, aux motivations propres à chaque individu. L'évaluation des compétences joue un rôle important comme facteur d'évolution de l'image et de l'estime de soi.

À première vue, l'image de soi semble être une notion simple : à travers nos expériences, nos échecs et nos succès, les jugements d'autrui sur nos actes, et les comportements des autres à notre égard, chacun d'entre nous « entre en mémoire » une collection d'informations sur soi. Ces descriptions sont classées, recoupées et évoquées chaque fois qu'une décision ponctuelle ou qu'un comportement à adopter les sollicite. En outre, notre hiérarchie de valeurs intervient pour attribuer une importance particulière à chacune des compétences qui font partie de cette collection, de telle manière que l'ensemble donne lieu à un jugement global, souvent appelé estime de soi.

Les bénéfices que les individus en cours de carrière, et dans le cadre de la gestion des ressources humaines, peuvent tirer de leur bilan de compétences peuvent être importants. Ce qui nous intéresse ici, c'est de comprendre comment les données d'une évaluation des compétences peuvent être intégrées par l'individu, et quel rôle elles sont susceptibles de jouer, ceci de manière à préciser ensuite les conditions dans lesquelles ces bilans seront profitables à l'individu et comment ils peuvent être utiles à l'organisation où il travaille.

L'approche cognitive permet de préciser dans quelles conditions, et dans quelle mesure, le bilan de compétences peut apporter des informations qui auront un effet réel non seulement sur l'image de soi, mais aussi sur les projets et les comportements qu'elle influence et, d'une manière plus générale sur la mise en œuvre des compétences et sur leur développement.

Mais qu'est-ce que l'image de soi ?

Les individus diffèrent dans leur capacité à élaborer une image de leurs compétences non seulement précise, mais également à la fois bien différenciée et correctement intégrée à la diversité des situations, et que le rôle du bilan peut être aussi de les aider à mieux différencier les compétences entre elles, et à intégrer les divers aspects de leur « *self-concept* ».

Par ailleurs, l'image de soi apporte à l'individu lui-même le sens de sa continuité, c'est-à-dire qu'elle lui permet de se percevoir comme ayant des comportements, des attitudes, des goûts... qui se manifestent de manière cohérente à travers la multitude de situations qu'il rencontre. Ainsi donc, de fait, chacun d'entre nous « se » construit un récit autobiographique qui réalise une synthèse aussi harmonieuse que possible de l'ensemble varié de ses expériences antérieures. Et cette autobiographie est fréquemment « révisée » de manière à intégrer les nouvelles informations apportées par l'expérience ou par les évaluations faites par d'autres.

L'image de soi est donc dynamique et relativement malléable. Elle est aussi très complexe : il existe un self-concept accessible, nommé par les auteurs anglo-saxons « *working self-concept* » parce que c'est la part de notre perception de nous-mêmes qui est immédiatement accessible à la réflexion et qui détermine nos comportements.

L'image de soi est variée, en ce sens qu'elle est composée d'une variété de représentations qui sont de natures différentes : cognitives ou affectives, concernant le moi passé, le moi actuel et le (ou plutôt les) moi futurs, et jugés possibles, et qu'elle est faite d'image visuelles ou de données verbales, voire sensori-motrices. La dimension affective et évaluative de la représentation de soi constituent le fondement de cet aspect important qu'est l'estime de soi.

Une estime de soi élevée entraîne la satisfaction et le bien-être psychologique, ainsi qu'un sentiment général de compétence qui fait anticiper des succès à venir ; une estime de soi faible entraîne une insatisfaction générale et un manque de confiance en soi qui peut être démotivant.

3.2. Processus de construction de l'image de soi

L'acquisition d'une image de soi adulte est d'abord fondée sur des expériences sociales, puis, de plus en plus, sur des processus intérieurs et sur la perception de ses propres réalisations. Et l'image de soi ne cesse de se transformer : après la retraite, la cessation de la vie active diminue l'importance de l'identité professionnelle au profit d'autres rôles sociaux et d'images liées à la fragilité physique. Cette rapide description des phases d'acquisition de l'image de soi met l'accent sur le rôle central du milieu social et sur celui des activités scolaires et professionnelles. Mais les réactions des personnes significatives dans l'entourage de l'individu sont primordiales, ainsi que l'apprentissage des rôles sociaux. En particulier, notre image de soi est fortement influencée par les attentes que les autres expriment à notre égard, parce que nous percevons ces attentes comme impliquant que nous possédons les qualités nécessaires pour les satisfaire.

3.2.1. L'affirmation de l'image de soi

L'image de soi est en quelque sorte factuelle, un portrait de soi qu'on se perçoit. Alors que l'estime de soi implique un jugement de valeur. Jugement qui peut être général et établi par comparaison avec un soi idéal ; ou encore être spécifique et défini par rapport aux exigences de la tâche à laquelle on est confronté.

Mais l'estime de soi n'est pas fixée, une fois pour toute, à l'âge adulte. Et les expériences professionnelles jouent alors un rôle important et diversifié, au moins sur deux plans (Tharenou, 1979). En premier lieu, les caractéristiques mêmes du poste occupé ont un lien avec l'estime de soi : notamment, plus le travail est varié, plus il implique des compétences de haut niveau, plus il permet d'être autonome, de participer aux décisions, de se perfectionner en acquérant de nouvelles compétences, plus il est générateur d'estime de soi. En second lieu, le contexte du travail, le salaire, par exemple, mais également les relations avec les collègues, les subordonnés et la hiérarchie, favorisent l'estime de soi. Toutefois, le contenu du travail est plus nettement générateur d'estime de soi que son contexte : les résultats expérimentaux sur les relations entre contexte du travail et estime de soi sont moins unanimes et moins concluants que ceux relatifs au contenu des postes.

Les premières expériences sociales, le milieu dans lequel on vit, les attitudes des autres à son égard contribuent à construire l'image de soi et à déterminer la valeur qu'on s'attribue. La prégnance des premières expériences ne peut pas être niée ; ce qui n'empêche pas que l'image et l'estime de soi soient susceptibles de se modifier au fil des jours et des événements.

Les informations qui viennent de notre état somatique sont déchiffrées comme étant des signes de force ou de vulnérabilité et sont une source d'information sur notre image de soi. Le sentiment d'être tendu, le cœur qui bat trop vite, les signes physiologiques du trac, sont perçus comme autant de preuves d'un manque de contrôle de soi, et d'une incapacité à faire face à la situation. De ce fait, les sujets émotifs, c'est-à-dire ceux qui ont des réactions physiologiques fortes et difficiles à maîtriser dans les situations nouvelles ou stressantes, ont une tendance marquée à se dévaloriser.

Or, il ressort que dans le cadre des activités exercées en tant que sapeur-pompier volontaire, lorsque l'appareil sélectif individuel retentit ou que la sirène sonne, que l'on arrive au centre d'incendie et de secours, que l'on enfile son équipement de protection individuel, que l'on monte dans un engin, que l'on part en intervention, que celle-ci se déroule, les signes évoqués sont naturels et liés au stress général provoqué par la situation singulière de passer de simple citoyen à la posture de sapeur-pompier volontaire.

3.2.2. Les interactions sociales et l'image de soi

Les relations interpersonnelles sont déterminées par l'image de soi sous trois aspects : celle-ci influence notre jugement sur les autres ; elle nous guide dans le choix de nos interactions sociales et dans les stratégies que nous utilisons au cours de ces interactions ; et elle détermine la manière dont nous réagissons à des informations données par d'autres sur nous.

La personnalité joue un rôle dans cette dynamique qui tisse des liens entre l'image de soi et les conduites sociales. Sans vouloir entrer ici dans le détail des modèles de la personnalité, là n'est pas notre sujet, il faut rappeler qu'un débat toujours ouvert oppose deux conceptions. Selon la première, notre personnalité influence nos comportements, de telle manière que leur cohérence reflète les traits caractéristiques de notre personnalité. Selon la seconde, nos comportements sont fortement influencés par la nature des situations, de telle sorte qu'ils reflètent surtout leur variété. Les deux conceptions sont probablement toutes les deux partiellement vraies, en ce sens que nous avons tendance à rechercher des situations plutôt conformes à notre image de nous-mêmes.

De plus, la richesse, la flexibilité et la pluralité de l'image de soi constituent un atout pour l'efficacité du travail en groupe. Dans la mesure où les compétences-clés des organisations impliquent l'intégration des compétences individuelles au sein d'équipes multifonctionnelles, la richesse et la flexibilité de l'image de soi devraient constituer un atout important. Et l'améliorer devrait faciliter ce type de travail en équipe.

L'identité est l'image de nous-mêmes que nous essayons de faire accepter par une audience spécifique ; elle est donc à la fois fonction de notre image, fonction des caractéristiques des interlocuteurs, et surtout, fonction de la relation interpersonnelle que nous souhaitons établir avec nos interlocuteurs : approbation, influence, autorité...

Dans une situation sociale, nous recevons deux types de « *feed-back* » : les réactions des autres et nos réactions à notre propre comportement.

3.2.3. L'image de soi, déterminant de la motivation

L'analyse du rôle de l'image de soi dans l'élaboration des objectifs individuels, dans l'effort consacré au travail ainsi que dans la persévérance de cet effort, prennent une place de plus en plus importante dans la gestion des ressources humaines.

Le résultat d'une activité, quelle qu'elle soit, est fonction de deux catégories de facteurs : d'une part les compétences, d'autre part, sa motivation, c'est-à-dire l'effort qu'il est prêt à consacrer à son travail. L'image de soi intervient aux deux étapes de ce processus, c'est-à-dire au niveau de l'élaboration des plans et des intentions, et à celui de l'orientation de l'effort et de la persévérance de la motivation. Ce qui détermine nos

motivations, c'est, avant tout, notre opinion sur ce que seront les résultats de nos efforts et parce que le fait même de définir un objectif représente le résultat d'une interaction entre ses performances et ses réalisations passées, l'image de soi que nous renvoient les autres et celle que des expériences antérieures nous ont permis de nous forger.

Aussi, les données cognitives qui servent de base au choix d'un but sont de deux ordres : la capacité à se représenter les résultats et les conséquences futures de nos actions à venir, d'une part ; l'aptitude à évaluer nos propres comportements, d'autre part. Les buts ne constituent une source de motivation qu'à trois conditions : ils doivent être précis, ils doivent être acceptés, l'activité doit faire l'objet d'évaluations répétées qui se traduisent par des retours d'informations. Les buts contribuent à faire évoluer l'image de soi.

Dans la vie professionnelle, le rôle de l'image de soi est particulièrement clair au moment où il faut faire des choix importants. C'est le cas du choix d'une orientation, au moment de l'entrée dans la vie active, et, ensuite, des choix à faire à tous les carrefours d'une carrière.

Enfin, il apparaît que c'est l'image de soi qui est source de motivation, donc de comportement et de performance. La motivation est fonction de la certitude de posséder les compétences précises nécessaires à la tâche entreprise, pas d'une self-estime générale. Tout bilan de compétence devrait donc respecter cette exigence de précision et ne donner des informations que sur des compétences clairement définies et nettement reliées à des activités professionnelles spécifiques.

4. IDENTITÉ SOCIALE ET REPRÉSENTATION SOCIALE OU L'APPARTENANCE À UN GROUPE PAR DES VALEURS PARTAGÉES

4.1. Le soi comme concept : l'identité au niveau individuel

Dans la vie, ce que nous pensons de nous-mêmes est de grande importance : qu'il s'agisse d'évaluer une situation (la réussite aux examens), de se comporter envers quelqu'un (oser ou non aborder cette personne), avoir des projets d'avenir (quitter le pays), de sélectionner et retenir une information (repérer une petite annonce), ou plus généralement de nous situer par rapport aux autres et à l'environnement.

La théorie de l'identité sociale fournit une explication cognitive et motivationnelle du biais en faveur du groupe interne. Sur le plan cognitif, la catégorisation sociale permet à l'individu de se définir en tant que membre de groupes particuliers au sein de la structure sociale. Sur le plan de la motivation, il serait essentiel pour l'individu de vouloir maintenir ou atteindre une identité sociale positive en tant que membre de groupe.

« L'identité sociale d'un individu est liée à la connaissance de son appartenance à certains groupes sociaux et à la signification émotionnelle et évaluative qui résulte de cette appartenance »⁴¹.

L'appartenance au « Corps » des sapeurs-pompiers apporte de fait, par la représentation des valeurs sociales, humaines des sapeurs-pompiers au sein de la société une forte identité sociale et valorise l'engagement de l'individu en tant que sapeur-pompier volontaire.

4.2. Identité sociale et estime de soi : les aspects structureaux

L'identité sociale est cette partie du concept de soi des individus qui provient de leur connaissance de leur appartenance à un groupe social associée à la valeur et à la signification émotionnelle de cette appartenance pour les sujets (Tajfel et Turner, 1979, 1981). Elle est connotée en termes d'estime de soi. L'estime de soi dépend de l'identité sociale positive.

Le concept de soi comprend la totalité des auto descriptions et des jugements portés sur soi qui sont subjectivement disponibles pour l'individu. Ceux-ci sont structurés en deux constellations distinctes et circonscrites mais non exclusives, appelées identifications de soi et qui constituent deux sous-systèmes du concept de soi : l'identité sociale et l'identité personnelle.

Pour Tajfel, tout individu tend vers une identité sociale positive (positive d'après des critères normatifs, culturels) et que son inscription dans des groupes en dépend. L'identité sociale contribue à l'estime de soi, lorsqu'elle est positive, comme cela est le cas pour le volontariat chez les sapeurs-pompiers, mais peut provoquer un malaise, une souffrance, lorsqu'elle est négative. Pour restaurer, rehausser l'identité menacée, dévalorisée, des stratégies individuelles ou collectives sont possibles.

4.2.1. Stratégies individuelles

Les stratégies de mobilité individuelle consistent pour l'individu à quitter le groupe d'appartenance qui ne lui garantit pas une identité sociale positive pour un autre groupe valorisant. Cette mobilité individuelle s'appuie sur une croyance en la perméabilité des groupes aux individus et en la stabilité, voire en la légitimité du rapport existant entre les groupes. Changer de groupe social pour accéder à une identité sociale positive est dès lors concevable et permis, voire socialement et culturellement encouragé.

La mobilité individuelle n'est pas toujours possible. Des stratégies de changement collectif permettent alors d'assurer néanmoins une identité sociale positive.

⁴¹ H. Tajfel, "La catégorisation sociale", dans S. Moscovici, Introduction à la psychologie sociale, volume 1, Larousse, Paris, 1972.

4.2.2. Stratégies collectives

Les stratégies collectives sont diverses. Elles ont néanmoins pour point commun de s'appuyer sur la croyance en des catégories sociales et des groupes d'appartenance séparés par des frontières rigides, fixées une fois pour toutes, qu'il est difficile, voire impossible, de traverser, ainsi que sur la croyance en un rapport entre groupes non figé, voire illégitime.

Deux types de stratégies sont possibles : le changement cognitif et le changement social. Le changement cognitif consiste en une autre façon de penser et de dire son propre groupe de façon à mettre en évidence les aspects positifs qui permettent d'assurer une identité positive. La compétition sociale consiste en une autre façon de réagir par l'action sur son propre groupe de façon à le valoriser.

4.3. Les principales fonctions de la représentation sociale

La fonction identitaire des représentations s'entend, elle en terme de cohésion groupale. En tant que produit collectif, les représentations permettent de définir et de distinguer le groupe qui les produit des autres groupes. Elles lui donnent une identité, donc lui permettent (ainsi qu'aux individus qui en sont membres) de justifier après coup leurs comportements (fonction de justification).

Analyser une représentation sociale, c'est donc tenter de comprendre et d'expliquer la nature des liens sociaux qui unissent les individus, des pratiques sociales qu'ils développent, de même que les relations intra et intergroupes.

CHAPITRE III

UNE STRATÉGIE PÉDAGOGIQUE ET UNE DIDACTIQUE PROFESSIONNELLE AU PROFIT DE L'ACQUISITION ET DU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

L'acquisition de capacités professionnelles se faisait jusque là de manière empirique et les apports de connaissances et de savoir-faire se trouvaient par la suite difficilement mobilisables en raison de ce tuilage.

La modernisation de la formation, engagée depuis 1994 par la mise en œuvre d'un enseignement modulaire comprenant différentes unités de valeur, implique une remise en question des pratiques pédagogiques.

De plus, l'accent mis aujourd'hui sur les nouvelles technologies de l'information et de la communication, l'évolution de nos procédures opérationnelles, des techniques employées et des moyens à notre disposition font que l'acte pédagogique et son ingénierie se trouve repensé et recomposé. En outre, nous voyons éclore ces dernières années des plateaux techniques nouvelles générations intégrant les domaines d'activités opérationnelles variées, tel que les feux à l'air libre ou en vase clos dans des maisons, la recherche en décombre, les interventions sur des unités chimiques... le tout en simulation.

Ce qui veut dire aussi que cela se traduit dorénavant par une décomposition et un parcellement des différentes unités de valeur intégrant la notion de transversalité.

Cette logique de concept de transversalité s'inscrit tout à fait dans la formation d'adultes.

En effet, les schémas cognitifs permettant notamment la réflexion, la compréhension, l'analyse, renforcés par le vécu de l'individu et toutes les expérimentations qu'il a pu conduire, induisent un mode opératoire différent dans la perception des savoirs et savoir-faire à mettre en œuvre. Dans les faits, la formation d'un sapeur-pompier qui entre ou qui se trouve déjà dans la vie active doit avant tout apprendre à apprendre afin de faciliter la mobilisation des connaissances et savoir-faire.

Nous percevons ici un autre dimensionnement de la formation qui certes se trouve centrée sur l'apprenant mais en intégrant tout le construit de l'adulte et sa perception, son appropriation et sa transformation des connaissances.

Nous sortons ici du cadre scolaire, où l'enfant acquiert des savoirs et savoir-faire directement transposables dans sa vie d'enfant et où l'apprentissage des opérations

simples en mathématique par exemple se traduit par une compétence mise en œuvre immédiatement.

Le métier de sapeur-pompier et les différents emplois et activités qui le composent impliquent que celui-ci doit pouvoir agir en mettant en œuvre toutes les ressources dont il dispose.

Parmi ces ressources, se trouve en particulier son cursus de formation (avant de rejoindre les sapeurs-pompiers) et l'ensemble des savoirs et savoir-faire acquis. Ainsi, il est capable en un instant « T » de saisir dans ses mémoires les informations nécessaires pour traiter une opération de secours et par un mode opératoire cognitif centraliser les informations permettant l'analyse et la synthèse de la situation amenant à une résolution du problème.

1. DE L'OBJECTIF PROFESSIONNEL AUX OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

Aucun dispositif de formation ne peut être correctement construit sans au départ une parfaite analyse des besoins. La formation des sapeurs-pompiers répond aux textes réglementaires qui ont permis de donner les bases du schéma national des emplois, des activités et des formations. Cependant, le référentiel formation, au même titre que le référentiel des emplois et des activités, conduit le cadre de référence à partir duquel l'on conçoit l'outil pédagogique.

1.1. La démarche pédagogique, l'analyse des besoins

Tout d'abord, il est, nous semble-t-il nécessaire, de rappeler certains postulats de base, sur lesquels reposent l'ensemble du dispositif tel qu'il est pensé aujourd'hui.

La formation des sapeurs-pompiers reposent, comme pour l'ensemble des agents de la fonction publique territoriale sur un cadre législatif et réglementaire. Ceux-ci viennent d'évoluer en 2007 et la formation des sapeurs-pompiers repose sur le schéma national des emplois, des activités et des formations de sapeurs-pompiers professionnels et volontaires.

La loi de modernisation de la fonction publique vise notamment à moderniser les règles relatives à la formation professionnelle des agents publics en matière de reconnaissance et de validation des acquis de l'expérience professionnelle et à compléter ces mêmes règles dans le prolongement de la loi du 4 mai 2004 applicable aux salariés du secteur privé. Enfin, elle a pour objet également de rénover les dispositions figurant dans le Code du travail relatives à la formation des agents publics. Il s'agit de rapprocher le droit applicable aux agents publics de celui relatif aux salariés.

1.1.1 Le plan de formation de l'établissement public depuis le 19 février 2007

Le plan de formation, quant à lui, est adapté en fonction de la nouvelle typologie des actions de formation prévue à l'article 1^{er} de la loi du 19 février 2007. Par ailleurs, le plan de formation peut à présent porter sur une ou plusieurs années en distinguant les actions de formation obligatoires de celles facultatives. Ces dispositions sont d'application immédiate quant à elles.

Les textes de référence : Art.7 de la loi relative à la fonction publique territoriale du 19 février 2007 modifiant l'art. 7 de la loi du 12 juillet 1984.

Les dispositions relatives au plan de formation sont applicables dès promulgation de la loi du 19 février 2007. Toutefois, des décrets d'application viendront compléter certaines modalités de mise en œuvre, notamment sur le « droit individuel de formation » (DIF).

1.1.2. Les principes

Le plan de formation détermine le programme d'actions de formation à moyen terme des agents de la collectivité. Ce plan, annuel ou pluriannuel, regroupe a minima les catégories d'actions suivantes :

- les formations obligatoires : formations d'intégration et de professionnalisation ;
- les formations de perfectionnement ;
- les formations de préparation aux concours et aux examens professionnels.

La principale nouveauté de la loi vient de l'obligation d'identifier dans le plan de formation les actions de formation demandées par les agents dans le cadre de leur « droit individuel à la formation » (DIF).

Le plan de formation demeure obligatoire et transmis au « Centre national de la fonction publique territoriale » (CNFPT).

Il doit être soumis à l'avis du « Comité technique paritaire » (CTP) de la collectivité, de l'établissement public ou du centre de gestion pour les collectivités de moins de 50 agents. Pour ce qui concerne le service départemental d'incendie et de secours, en plus des instances paritaires des personnels permanents, il y a aussi une instance paritaire pour les sapeurs-pompiers volontaires, le « Comité consultatif départemental des sapeurs-pompiers volontaires » (CCDSPV) auquel est soumis pour avis le plan de formation de l'établissement public.

1.1.3. Les modalités de mise en œuvre

Dans l'esprit de la réforme de la formation professionnelle, le plan de formation est conçu comme le document de mise en perspective et d'articulation des différents outils de professionnalisation des agents de la collectivité.

De plus, il est utile d'y faire mentionner les autres types d'actions auxquelles la collectivité ou l'établissement public choisit de recourir, par exemple :

- les actions de lutte contre l'illettrisme ;
- les actions prévues pour la validation des acquis de l'expérience et les bilans de compétences ;
- les actions pour les périodes de professionnalisation prévues par la loi de modernisation de la fonction publique du 2 février 2007.

Le plan de formation a aussi pour vocation de rendre plus transparent les orientations de la politique locale d'emploi, de qualification, de formation, la programmation d'actions qui en découlent, les publics et modalités d'évaluation, notamment l'impact sur la professionnalité des agents.

Le nouveau plan de formation contribuera à l'enrichissement du dialogue social, tant au niveau des agents et de leur encadrement direct qu'au niveau des instances paritaires.

Il est l'un des outils majeurs de toute politique de ressources humaines et plus précisément de la mise en œuvre de la gestion prévisionnelle des emplois, des activités, des effectifs et des compétences.

Enfin, citons pour mémoire les deux textes réglementaires relatifs à la formation applicables pour les sapeurs-pompiers volontaires :

- Arrêté du 4 janvier 2006, relatif au schéma national des emplois, des activités des formations des sapeurs-pompiers professionnels et volontaires ;
- Arrêté du 5 janvier 2006, relatif à la formation des sapeurs-pompiers volontaires.

Au-delà des aspects réglementaires, nous devons intégrer également les éléments qui nous seront donnés par le Schéma départemental d'analyse et de couverture des risques (SDACR). Ce travail d'analyse a pour objectif d'effectuer un inventaire des risques du département et l'on différencie ce qui est appelé risque courant, c'est-à-dire les interventions courantes telles que les accidents de circulation, les opérations diverses, les incendies urbains...et les risques particuliers c'est-à-dire tout ce qui concerne notamment l'industrie, tunnel, port... L'analyse est certes prise en compte sur le plan départemental mais aussi au niveau du secteur d'intervention couvert par un centre d'incendie et de secours. Cela permettra de faire ressortir les compétences opérationnelles attendues pour les sapeurs-pompiers affectés au centre, de comparer avec les compétences qu'ils possèdent et s'il se trouve un écart entre les compétences requises et celles à posséder, cet écart entraînera une proposition de formation. En fonction du contexte, d'autres solutions que la formation peuvent être proposées.

Autre élément indispensable et à intégrer, le plan de carrière des sapeurs-pompiers, c'est-à-dire le suivi de leur carrière qui prend en compte l'ancienneté pour les propositions de nomination à une fonction ou un nouveau grade, ainsi que le maintien des acquis, tout cela nécessite à un moment donné que l'intéressé suive une formation adaptée.

À cela, il nous faut tenir compte également des attentes particulières de l'autorité d'emploi afin de poursuivre l'ajustement d'une manière la plus précise possible.

La difficulté de conception du produit pédagogique résulte de l'ensemble de ces éléments à prendre en compte et l'implication nécessaire de tous les intervenants dans la chaîne de l'analyse des besoins.

En conséquence, et de manière à donner une prestation de formation la plus proche possible du terrain, l'analyse des besoins constitue l'acte essentiel de la démarche pédagogique pouvant faciliter par la suite la transversalité en matière de formation.

La formation des sapeurs-pompiers ne peut se concevoir comme un système éducatif classique de l'Education nationale où l'on voit se succéder au travers des programmes des matières parfaitement cloisonnées par leur nature. Ce qui diffère ici et qui représente à la base la problématique principale de la réflexion pédagogique est sans contexte de penser la formation non pas comme une superposition des savoirs et savoir-faire par tuilage d'une manière empirique, mais de penser la formation comme un système complexe, une systémique imbriquant les parties les unes dans et avec les autres pour constituer un tout parfaitement exploitable par des liens, des passerelles qui permettent la transversalité.

En effet, un sapeur-pompier qui intervient sur un incendie, par exemple, ne peut valablement dans les faits intervenir en utilisant uniquement ce qui constitue l'unité de valeur « Incendie », mais en utilisant aussi des éléments de technique opérationnelle ou bien encore de gestion opérationnelle et commandement et d'autres connaissances ou savoir-faire. Sur une intervention, le sapeur-pompier va mobiliser tout un ensemble de donnée en même temps et cela lui permettra à la suite de l'analyse de la situation de traiter l'intervention. Si l'on observe une opération de secours, tous les intervenants connaissent leur rôle dans la chaîne des secours et chacun s'imbrique dans le dispositif à sa place. Il faut donc lors de la construction des parcours de formation assimiler cet aspect afin de répondre au mieux au besoin opérationnel. Même, si dans le dispositif de formation l'on apporte des savoirs, des savoir-faire, de manière empirique, le plus vite possible l'on va mettre en articulation cet ensemble. La résolution de cas concret, la simulation qui se développe aujourd'hui par le biais de plateaux technique comme nous l'avons déjà évoqué dans notre travail, permet cette articulation, cette mobilisation.

En fait, il s'agit de penser la formation en termes de réaction directement exploitable suite à la mobilisation des ressources à disposition en termes de capacités. Cette manière de percevoir et de concevoir le produit pédagogique est tout à fait adaptée à l'adulte en formation y compris pour celui qui se trouve à la genèse de son métier, de son engagement volontaire. Cette façon de penser et de concevoir le produit pédagogique de la même façon que l'on mobilise dans le cadre d'une activité professionnelle l'ensemble de ses capacités peut paraître simple.

En fait, la démarche se veut complexe ainsi que sa construction.

Complexe parce qu'elle prend en compte à la fois la situation professionnelle et les objectifs qui en découlent ainsi que l'aspect pédagogique et donc la traduction en objectifs pédagogiques.

Cette traduction est une transcription d'une dissociation du langage.

En fait, il s'agit de trouver la continuité du savoir professionnel en savoir pédagogique.

Pour y répondre dans la démarche conceptuelle de la formation, l'on utilise la didactique qui comprend l'ensemble des méthodes et techniques propres à l'enseignement d'une discipline. Dans le cadre du positionnement de la didactique dans le contexte professionnel spécifique à tout centre de formation, elle s'applique à tous les domaines, à toutes les unités de valeur enseignées.

Il s'agit donc de « transposer » le savoir professionnel, techniques opérationnelles, gestion opérationnelle et commandements par exemple en savoir à enseigner et plus particulièrement en savoir enseigné en formation professionnelle.

La difficulté réside notamment dans l'écriture des scénarios pédagogiques dépendant des différents guides nationaux de référence (GNR) qui n'incorporent pas formellement cet élément. Pour cela, l'équipe pédagogique dès la conception du cursus de formation que va suivre le sapeur-pompier volontaire stagiaire, dans l'enseignement modulaire doit aborder la formation sous un angle pragmatique avec la vision de l'opérationnel. Pour ces raisons, les professionnels de la formation ne doivent pas s'écarter du cadre opérationnel mais y demeurer au contact.

Il semble important d'intégrer dans la démarche pédagogique à divers moment de la progression du cursus, la participation du stagiaire sapeur-pompier volontaire en équipe opérationnelle dans un ou plusieurs centres d'incendie et de secours qui ont une activité opérationnelle importante, afin que celui-ci, sous tutorat mette en œuvre la mobilisation de ses capacités validées en formation en situation opérationnelle. Ce point vise, outre l'apprentissage de la mobilisation des ressources en situation opérationnelle, à faciliter l'intégration du sapeur-pompier volontaire stagiaire dans un dispositif de secours et également vérifier, si cela n'a pas été détecté auparavant

l'aptitude à être sapeur-pompier. Il ne s'agit pas ici d'aptitudes physique et médicale qui auront été appréciées lors des premières démarches effectuées par l'intéressé. Il s'agit de l'aptitude qui ne peut se mesurer que lorsque l'on se trouve sur une situation difficile émotionnellement. Cela est appelé souvent « épreuve de vérité ». Tous les sapeurs-pompiers qui interviennent au quotidien sont passés par cette étape.

1.2. De l'objectif professionnel à l'objectif pédagogique

L'élaboration des parcours de formation et l'application du cadre réglementaire, c'est-à-dire la mise en œuvre des guides nationaux de référence et de leur scénario pédagogique ne fait pas apparaître clairement la notion de « didactique », pour autant nécessaire pour traduire le langage professionnel en un langage à enseigner.

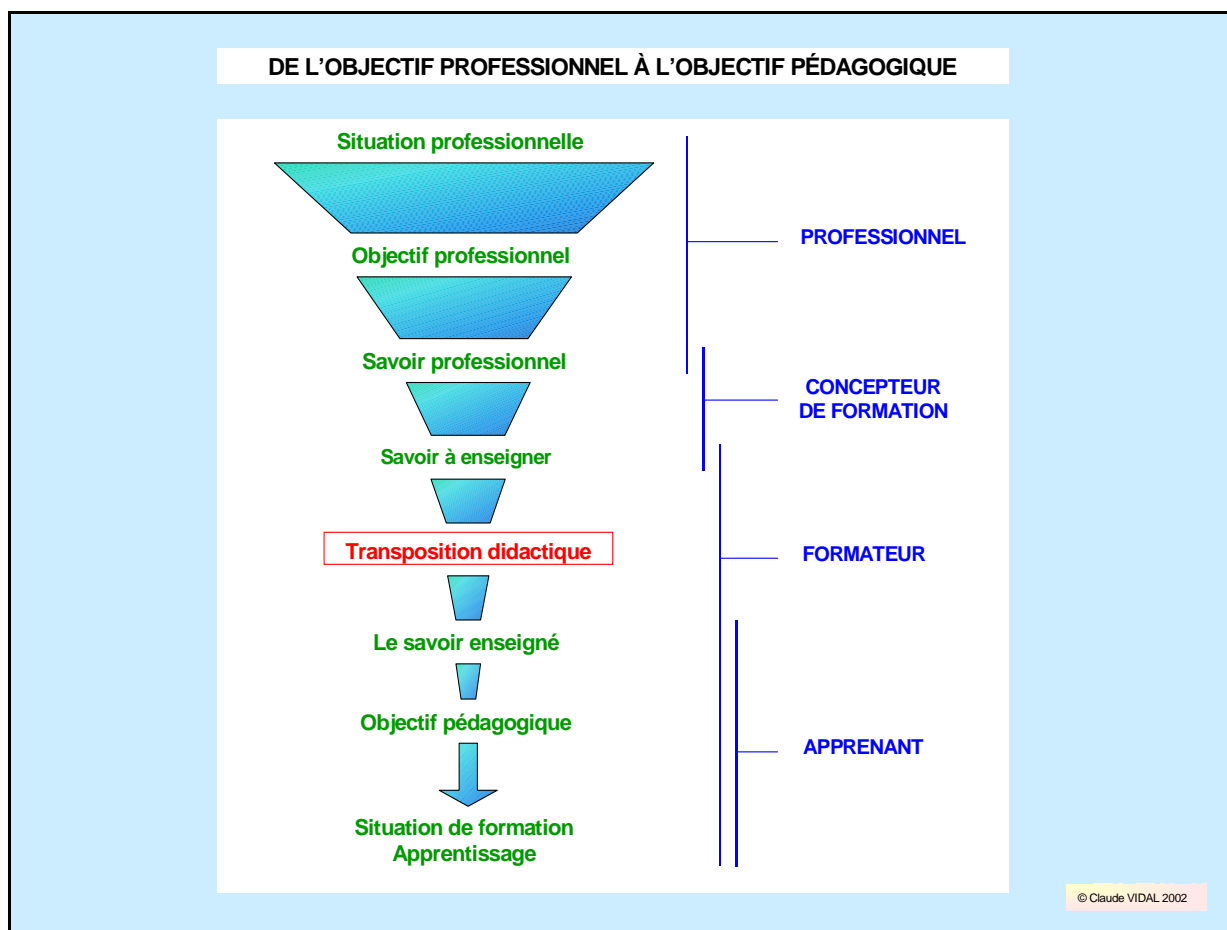


Figure 1 : De l'objectif professionnel à l'objectif pédagogique.

La transcription didactique correspond d'une part au travail des concepteurs de programmes de formation, et d'autre part au travail des formateurs. Les « savoirs professionnels » sont transformés en « savoir à enseigner » (objectif de formation) puis en « savoir enseignés » (objectifs pédagogiques).

En conséquence, la transposition didactique c'est le travail qui d'un objet de savoir à enseigner en fait un objet d'enseignement. En fait, il s'agit de transposer le savoir professionnel pour ce qui nous concerne en un savoir accessible à tous les stagiaires. Il faut adapter le savoir professionnel aux possibilités cognitives du stagiaire et à ses motivations. Cela permettra de s'adapter aux différentes situations rencontrées et l'appropriation par les stagiaires du savoir professionnel.

Souvent méconnue et peu repérée en formation professionnelle, la transposition didactique est pourtant présente. On ne peut parler « *d'insight* ». Mais la didactique se trouve en fait noyée dans les méthodes et techniques pédagogiques bien qu'étant à dissocier.

Ce n'est que par et grâce à la didactique que l'on peut arriver aux transversalités en formation.

L'analyse didactique :

Faire une analyse didactique des notions essentielles à enseigner revient à réaliser ce que l'on peut appeler une « transposition didactique », c'est à dire réaliser les opérations suivantes :

Analyser les contenus d'enseignement :

- Délimiter les contenus à enseigner :
 - simplifier la complexité des savoirs à acquérir.
- Rechercher les notions essentielles des unités de valeur :
 - les répartir dans les parties intermédiaires construites autour de séquences pédagogiques.
- Identifier les difficultés et les obstacles liés à l'apprentissage à réaliser :
 - trouver des solutions pour simplifier des connaissances complexes en savoirs accessibles simplifiés.

Définir un objectif pédagogique :

Un objectif est la description d'un ensemble de comportements ou performances observables qu'un apprenant doit atteindre pour être capable de... à l'issue d'une séquence, d'une partie, d'une formation.

En conséquence, à partir d'une situation réelle, le concepteur de formation analysera une intervention qu'aura à mener à bien un sapeur-pompier volontaire dans ses activités opérationnelles (équipier, chef d'équipe, chef d'agrès, ...) lors d'une intervention. Il discernera avec les différents acteurs impliqués toutes les étapes de

l'opération, repèrera les connaissances et savoir-faire nécessaires pour traiter l'intervention et les classera par domaine ou discipline.

Puis, il s'agira en terme de « transposition didactique » de traduire les savoirs « scientifiques » ou « professionnels » en savoir enseigné.

Enfin, de manière à trouver une cohérence entre la formation et le cadre professionnel, et plus précisément la mise en œuvre des capacités acquises en formation durant une intervention, le concepteur de la formation facilitera l'apprentissage, l'acquisition et l'appropriation des savoirs et savoir-faire par l'enseignement interdisciplinaire, par les transversalités entre les différentes unités de valeur composant un module de formation (opérationnel et fonctionnel).

Pour ce faire, nous allons définir plus particulièrement le concept de transversalité dans notre contexte et donc l'enseignement des unités de valeur de formation des sapeurs-pompiers volontaires.

1.3. L'interdisciplinarité et la formation par module

La formation ayant pour finalité de permettre, à l'issue, aux sapeurs-pompiers volontaires de mettre en œuvre, utiliser, combiner un ensemble de capacité, de ressource en situation professionnelle, de résoudre des problèmes et d'être poly-compétent. La formation ne peut plus se concevoir comme un ensemble de disciplines, de connaissances abordées isolément d'une manière empirique, pluridisciplinaire.

Il s'agit ici de recomposer, de reformater la démarche pédagogique en intégrant le fait que chaque discipline apporte son ensemble de savoirs spécifiques, tout en favorisant le développement de capacités générales de l'apprenant, lui permettant l'acquisition de capacité transversale.

Comme nous l'avons vu précédemment la formation délivrée représente un tout organisé en un système organisé. Il doit permettre à chaque stagiaire d'utiliser l'ensemble des ressources et des capacités acquises au cours de la formation, de les mobiliser à bon escient dans une phase de résolution de problème en situation professionnelle.

Il est clairement démontré que l'adulte en situation professionnelle ne mobilise pas un par un les savoirs professionnels qu'il détient pour exercer une ou des compétences.

Mais il s'agit bien d'utiliser un ensemble de ressources et de capacités, de les brasser dans un contexte déterminé et d'apporter la solution permettant de solutionner le problème tout en accentuant de nouveaux apprentissages, de nouvelles compétences.

1.3.1. La transposition de savoirs

Les connaissances fondamentales, constituant le socle des savoirs indispensables à l'utilisation dans le cadre professionnel des savoirs et savoir-faire des unités de valeur composant les modules, comprennent des notions sur l'incendie, les transmissions, la radioactivité, le risque chimique, la prévention, la prévision, le secours à personne, la communication...

La transposition des savoirs et des capacités opératoires est ici induite au travers de la transversalité dans une autre séquence pédagogique de celle attendue. Ainsi, il apparaît clairement que la fragmentation des savoirs, l'hyper spécialisation empêchent de voir le global ainsi que l'essentiel par un cloisonnement parcellaire. Or, les situations professionnelles rencontrées impliquent dans l'urgence, une réponse qui n'est jamais parcellaire mais qui est toujours une globalité dans un environnement d'un contexte déterminé.

Les composantes de la réponse adaptée constituent un schème complexe de juxtaposition, d'amalgame de potentiels et de capacités ainsi que de compétences.

Le concept de transversalité et son application, ne peut trouver sa finalité que par le « savoir transposer » que doit mobiliser et mettre en œuvre le sapeur-pompier en situation professionnelle.

En fait, le sapeur-pompier utilise dans un environnement nouveau en situation professionnelle des connaissances ou savoirs et savoir-faire qu'il a acquis et mis en œuvre dans les contextes distincts. Il y a alors transfert latéral, c'est à dire généralisation de résolution de problème à des catégories de problèmes ou de situations opérationnelles du même type ou bien il y a transfert vertical par transposition sur les situations opérationnelles complexes.

1.3.2. Construction d'une nouvelle combinaison

De plus, pour savoir transposer, il faut mettre en œuvre trois éléments:

- la capacité de prendre du recul par une réflexion
- la richesse de l'expérience par un réinvestissement
- l'intention d'aborder et de traiter de nouvelles situations professionnelles que l'on dénomme aussi "intention transversale" par une conceptualisation.

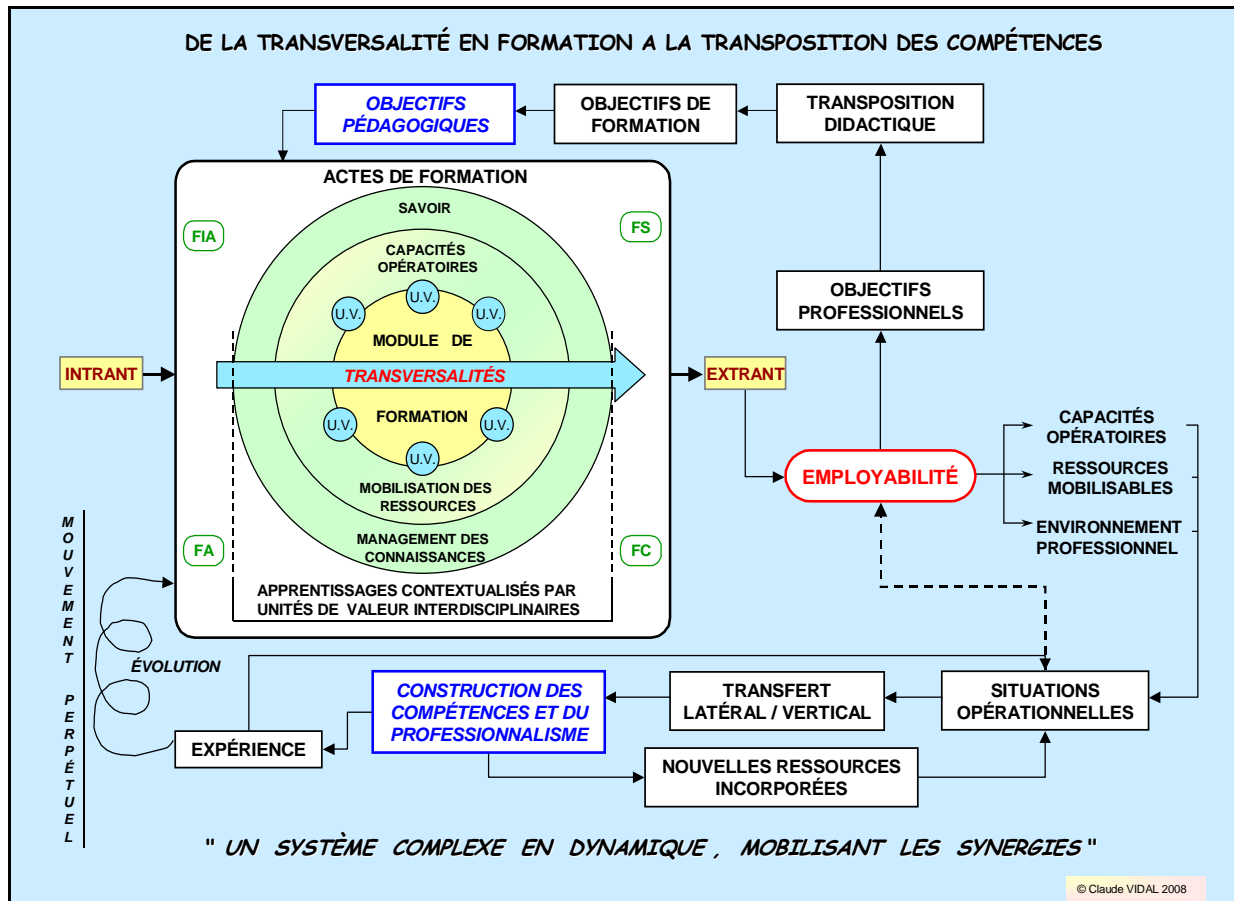


Figure 2 : De la transversalité en formation à la transposition des compétences.

En outre, l'ensemble fonctionne suivant les richesses de l'équipement cognitif de l'individu, c'est à dire ses capacités à analyser, comprendre.

L'ensemble du travail que nous venons de réaliser nous permet de transcrire par une représentation systémique le lien entre les transversalités en formation et la transposition des compétences.

2. CONSTRUCTION DES PARCOURS DE FORMATION MODULAIRE

C'est avant tout pour favoriser l'accès à la formation le plus vite possible suite au recrutement du sapeur-pompier volontaire qu'il est proposé désormais un parcours de formation modulaire. Rappelons que la formation est obligatoire de manière à ce que le sapeur-pompier volontaire stagiaire acquière les capacités nécessaires pour chaque mission qu'il accomplira avec le matériel en dotation dans son centre d'incendie et de secours d'affectation et par rapport aux risques à couvrir.

La disponibilité revêtant un enjeu majeur depuis le début des années 90, le service départemental d'incendie et de secours se devait de proposer un parcours de formation sous forme modulaire favorisant ainsi une démarche individuelle pour que chacun, en fonction de son activité professionnelle, puisse choisir la meilleure période

pour partir se former, tout en sachant que même si la période probatoire est désormais de trois ans suivant le recrutement, il convient à chacun des acteurs de faire tout son possible pour que le sapeur-pompier puisse être « opérationnel » le plus rapidement possible. Il s'agit de la finalité de tous les acteurs : le service d'incendie et de secours qui a pour objectif de maintenir, pérenniser et développer ses ressources opérationnelles, le centre d'incendie et de secours qui se doit de maintenir ses effectifs de garde minimum et le sapeur-pompier volontaire lui-même qui en tant que citoyen engagé au sein du service public d'incendie et de secours vise à partir en intervention le plus tôt possible suite à son intégration.

L'itinéraire de formation se construit progressivement par les sapeurs-pompiers. L'intérêt d'une telle démarche va au-delà de la simple gestion de la disponibilité pour la formation du sapeur-pompier volontaire qui peut être accompagnée pour cela par la cellule départementale du développement et de la prospective du volontariat qui négociera les périodes de départ en formation au besoin par le biais de convention de disponibilité ou de convention de formation. En effet, l'intérêt est aussi de provoquer une appétence du sapeur-pompier volontaire avec un désir d'aller plus loin dans son parcours de formation pour que celui-ci devienne un véritable parcours de professionnalisation. Pour ce faire, il faudra lier son déroulement de carrière à la gestion prévisionnelle des emplois, des activités, des effectifs et des compétences du Corps départemental et plus finement pour chaque unité opérationnelle. Le guide national de référence des emplois, des activités et des formations de tronc commun des sapeurs-pompiers professionnels et volontaires rappelle l'obligation pour les services d'incendie et de secours que chaque sapeur-pompier possède un livret de formation qui devra faire apparaître tout l'historique du parcours individuel de chaque agent.

2.1. De la pédagogie à l'andragogie : pour une nouvelle ingénierie pédagogique appliquée aux sapeurs-pompiers

La construction de nouveau parcours de formation repose sur une analyse effectuée en 1989 par le Mr le Préfet Dupuis qui a eu en charge à ce moment là de réaliser à la demande du gouvernement, une étude sur la formation des sapeurs-pompiers en France. Ce rapport a servi, dans ses propositions, à élaborer la modernisation de la formation des sapeurs-pompiers amorcée en 1991 et qui s'est poursuivie jusqu'à ce jour. Entre temps, la nouvelle organisation des services d'incendie et de secours s'est faite jour par la loi n° 96-369 du 03 mai 1996, relative à l'organisation des services d'incendie et de secours, dite loi de « départementalisation ».

Dans ce rapport, outre l'hétérogénéité de la formation sur le territoire national mais aussi dans un même département, a fait ressortir une approche pédagogique non

appropriée pour une formation d'adultes, visant à former des sapeurs-pompiers avec toutes les aptitudes requises pour effectuer des missions de service public d'incendie et de secours. En effet, la formation était bâtie le plus souvent sur une instruction technique sans une mise en relation des savoirs, savoir-faire et savoir-être, reposant entièrement sur le « règlement d'instruction et de manœuvre ». Le personnel formateur, dont il faut ici dans le cadre de notre travail faire ressortir toute la motivation et l'implication dans la transmission des savoirs techniques, n'avait pas reçu de véritable formation dédiée à la transmission de connaissances, comme cela est le cas aujourd'hui avec « la filière spécialisée formation ». La formation reposait sur une « instruction technique » empirique par tuilage. Notons que de nombreuses générations de sapeurs-pompiers, quel que soit le statut, ont réussi durant plusieurs décennies à mener à bien toutes les missions de secours pour le bien de la communauté, de la Nation. Ils y ont contribué parfois au prix du sacrifice suprême.

Depuis, la modernisation de la formation comme de l'organisation des services d'incendie et de secours, des moyens techniques, a vu le jour et s'est développée de manière exponentielle. Les moyens humains et financiers ont été multipliés en fonction des besoins de chaque département de manière significative.

La modernisation de la formation a vu notamment la refonte complète des modalités pédagogiques appliquée à la formation des adultes. En effet, il a fallu passer de la pédagogie à l'andragogie. Le terme pédagogique se définit de la manière suivante : en grec, ce terme signifie « paid » : enfant et « agogs » : guide. Le mot andragogie a pour étymologie les mots grecs « andros » : homme (dans le sens de l'être humain adulte) et « agogos » : guide.

Le terme a été cité pour la première fois, en 1833, par un professeur de grammaire allemand, Alexandre Kapp, pour décrire la théorie éducatrice de Platon, en allemand « der Andragogik ». Il disparaît ensuite pendant un siècle suite à l'intervention du philosophe allemand Johan Friedrich Herbart qui s'oppose fermement à son utilisation. On retrouve la trace de ce terme, en 1921, chez le spécialiste de sciences sociales allemand Eugen Rosenstock qui suggère que l'éducation des adultes nécessite des enseignants, des méthodes et une philosophie qui lui soient propres. Peu après la fin de la Première Guerre Mondiale a émergé, en Europe et aux États-Unis, la première vague d'idées sur la spécificité des modes d'apprentissage des adultes.

Les hommes et les femmes qui composent les sapeurs-pompiers volontaires sont des adultes qui sont entrés dans la vie professionnelle, qui assument des rôles sociaux, qui prennent des responsabilités à ce titre, mais aussi dans la vie familiale et qui bénéficient directement d'une expérience. Cette situation, factuelle dans laquelle ils se trouvent implique qu'ils sont sortis du type de relations de dépendance et de l'appréhension des caractéristiques de l'enfance et de l'adolescence pour accéder à

une prise en charge d'eux-mêmes avec réalisme, pragmatisme. Ils ont conscience de leur insertion sociale, de leur situation, de leurs potentialités et de leurs aspirations. Contrairement aux enfants qui ont le plaisir d'apprendre, les adultes ont acquis le réalisme et le souci de vivre dans ce monde en y traçant leur propre route.

Bien que le système « scolaire » présente des avantages de par sa simplicité et sa commodité, la formation pour adultes ne peut se faire par le système scolaire ou universitaire puisque : il existe une résistance au retour « à l'école », notamment parce que le système porte en lui une menace d'évaluation ou de sanction, la peur de ne plus savoir apprendre par cœur, de ne plus savoir prendre des notes, de ne plus savoir se concentrer, la crainte majeure, celle du jugement.

De plus, les adultes ont souvent le sentiment que les connaissances de type scolaires et universitaires ne servent pas à grand chose dans la vie professionnelle, puisqu'elle est la « vraie vie ». Leur objectif est le plus souvent immédiat ou à moyen terme.

Les adultes en formation attendent de la formation d'y rencontrer des problèmes et des situations en liaison directe avec leur activité professionnelle. Ils ont besoin de comportements pratiques en situation professionnelle (nouvelles perceptions, réflexes, et art de l'action opportune) que de théories universitaires. Le lien entre la théorie et la pratique doit donc constamment être mis en évidence concrètement. L'introduction de situations et d'applications concrètes répond à un double besoin des adultes : avoir une preuve d'utilité et pouvoir expérimenter sans risque dans un lieu protégé et rassurant. Le « professionnel » adulte a rencontré la réalité avec tout ce qu'elle a de globalité et d'interdisciplinarité, dès lors les connaissances ne peuvent se présenter sous une forme cloisonnée ou dissociée.

Le postulat de base qui permettra de poser les principes d'une pédagogie spécifique pour adultes, l'andragogie, c'est comprendre que pour les adultes, le réel, c'est leur vie avec leurs responsabilités professionnelles actuelles et futures, avec leurs aspirations et avec leur propre horizon temporel. C'est donc par rapport à un type de situations professionnelles concrètes, à un comportement pratique, bien défini que doit s'organiser la formation. Ce principe a pour conséquence que toute formation doit commencer, comme nous l'avons déjà évoqué ici, par l'analyse de la situation professionnelle à maîtriser ultérieurement par le stagiaire.

Le modèle de l'andragogie :

- les apprenants ont besoin de savoir pourquoi ils doivent apprendre quelque chose avant d'entreprendre une formation (définition rigoureuse du but concret de la formation) ;

- les adultes ont conscience d'être responsable de leurs propres décisions et de leur vie (ce qui doit être le cas lors de la formation) ;
- les adultes ont la volonté d'apprendre si les connaissances et les capacités nouvelles leur permettent de mieux affronter des situations réelles ;
- les adultes orientent leur apprentissage autour de la vie, d'une tâche ou d'un problème. Ils sont disposés à investir de l'énergie pour apprendre seulement s'ils estiment que cela va les aider à affronter une situation ;
- si les motivations extérieures peuvent agrémenter leur motivation (meilleur emploi, salaire, ...), les pressions intérieures sont souvent le plus grand facteur de motivation (désir d'accroître sa satisfaction professionnelle, estime de soi,...) ;
- utiliser les énergies du groupe et traiter les problèmes humains liés à la formation ;
- transformation de la relation « maître élève » nécessaire, le « pédagogue d'adultes » étant plus un conseiller technique.

2.2. Pour un parcours de formation individualisé et modulaire

Nous venons d'aborder que les cursus de formation des sapeurs-pompiers volontaires, plutôt que de transmettre un savoir uniquement élaboré, privilégie aussi la découverte et la construction des connaissances par l'apprenant.

À cela, il nous faut notamment considérer la construction des itinéraires de formation qui se font progressivement par les stagiaires eux-mêmes, en particulier en raison de leur disponibilité. Cependant, le cadre réglementaire de la formation des sapeurs-pompiers volontaires nous oblige à respecter une certaine chronologie, puisque certaines unités de valeur constituent des prérequis à l'acquisition d'autres unités de valeur ou module.

En conséquence, chaque unité de valeur qui s'additionne devient un module de formation. L'accent est surtout mis sur le rôle des modules vis-à-vis de l'élaboration et de la gestion du parcours de formation individualisé du sapeur-pompier volontaire. Cet aspect est aussi source de motivation car il oblige le stagiaire à se former au plus vite afin de pouvoir être opérationnel le plus rapidement possible. Il y a ici un double intérêt, à la fois pour le sapeur-pompier volontaire lui-même qui aspire à partir « au feu » rapidement, et pour le chef de centre qui, suite au recrutement du nouveau, attend que celui-ci possède l'ensemble de capacités requises pour partir en intervention.

Les contenus disciplinaires et transdisciplinaires sont prédéterminés en raison des nécessités de service visant à « couvrir » le risque courant qui nécessite le plus souvent l'engagement d'équipe d'intervention. Ainsi, par ordre de demande de secours de la part

des concitoyens, il est demandé au sapeur-pompier volontaire nouvellement recruté, de commencer son parcours de formation modulaire par l'obtention des capacités nécessaires aux secours à personnes (ce qui représente +70% de nos interventions) puis pour les opérations diverses et/ou l'incendie. Bien que ces derniers représentent près de 7% des demandes de secours, les modalités d'intervention et les moyens utilisés imposent une rigueur opératoire qui s'acquière durant la formation initiale.

Pour ce qui concerne le déroulement de carrière et l'accession au grade supérieur, le parcours de formation se veut toujours modulaire. Ici, le temps et le choix, sauf prérequis exigé, est plus laissé à l'initiative du sapeur-pompier volontaire.

Enfin, n'oublions pas que le maître mot pour les sapeurs-pompiers volontaires est la « disponibilité ». Les parcours de formation modulaire prennent en compte dans leur contenu au cours de leur élaboration, les compétences professionnelles qui seront exercées, donc attendues par le service départemental d'incendie et de secours, au vue des activités qui seront exercées. Les programmes de formation avec les modules et unités de valeur retenus font l'objet d'un avis du Comité consultatif départemental des sapeurs-pompiers volontaires et une validation du Conseil d'administration du service départemental d'incendie et de secours.

La stratégie de mise en place de l'enseignement modulaire pour répondre aux enjeux de disponibilité, ne peut avoir toute sa pertinence que dans la mesure où les actions de formation se trouvent planifiées au plus tard au mois de septembre de l'année en cours pour l'année à venir. Ceci permet également de mettre en œuvre une ingénierie réfléchie de la formation en prenant en compte la population à former sur le plan quantitatif et qualitatif, les moyens pédagogiques nécessaires (formateurs, matériels, locaux,...), la préparation des évaluations et les modalités de rattrapages en cas de besoin.

La planification de la stratégie et la gestion des moyens qui associe différents partenaires : groupement formation et ressources humaines, groupement territoriaux, ainsi que d'autres services, visent à éviter les écueils et les absences en formation.

La communication constitue l'étape ultime qui vise à informer sur le calendrier retenu les chefs de centres, de groupements, de services et les employeurs publics et privés, ainsi que les sapeurs-pompiers volontaires eux-mêmes. Cet aspect permet notamment de reporter une inscription à une action de formation à une autre période que celle initialement prévue pour l'intéressé, si celle-ci ne correspond pas à un moment favorable pour que le sapeur-pompier volontaire puisse être libéré.

Le calendrier des actions de formations pour l'année 2008 présente un certain nombre de nouveautés par rapport aux calendriers des années précédentes.

La volonté du département est de rapprocher les formations des stagiaires : un grand nombre de formation (notamment, les formations initiales et les formations d'adaptation aux emplois et activités de chef d'équipe et de chef d'agrès) seront organisés dans les groupements. Une grande souplesse a été mise en place ; ce qui devrait permettre à chacun de se bâtir un véritable parcours individualisé de formation.

C'est ainsi que, si les dates des formations sont prédéterminées afin que les stagiaires puissent prendre leurs dispositions suffisamment en avance afin de pouvoir y participer, Le nombre et la localisation de stage seront fixés en fonction : du nombre de stagiaires ; de leurs provenances. Les formations initiales et d'adaptation aux emplois et activités de tronc commun (formations appelées communément « formation d'accès aux grades ») sont structurées en 16 modules :

N° MODULE	CONTENU	DURÉE
Formation initiale de sapeur S.P.V.		
1	ATC 1/CAD1	1 jour
2	APS 1 + gestes et postures et TOP1A	5 jours
3	PSE 1 (SAP1 - 1 ^{ère} partie)	6 jours
4	PSE 2 (SAP1 - 2 ^{ème} partie)	6 jours
5	TOP1B	6 jours
6	DIV1/RTN 1	4 jours
7	INC1	5 jours
Formation d'adaptation aux emplois et activités de chef d'équipe S.P.V./S.P.P.		
9	TOP2/GOC1	5 jours
Formation d'adaptation aux emplois et activités chef d'agrès secours à personnes et opérations diverses		
10	REP1/CAD2/TOP3/GOC2	4 jours
11	DIV2	4 jours
12	SAP2	4 jours
Formation d'adaptation aux emplois et activités de chef d'agrès "incendie" S.P.V./S.P.P.		
13	M.N.G.1	5 jours
14	U.V. INC2 - 1 ^{ère} partie théorie commune	5 jours
15	U.V. INC2 - 2 ^{ème} partie S.P.V. commune	5 jours
16	U.V. INC2 - 2 ^{ème} partie S.P.P.	10 jours

Le sapeur-pompier volontaire nouvellement recruté « équipier », a trois ans pour accomplir sa formation initiale. Bien entendu, si sa disponibilité le lui permet, il a la faculté d'achever cette formation au cours de la première année. Les formations de « chef d'équipe » et de « chef d'agrès », sont comme les années passées, communes aux sapeurs-pompiers professionnels et volontaires. Cette approche, innovante lorsque les Pyrénées-Atlantiques l'ont mis en place il y a trois ans, a contribué largement à la reconnaissance des sapeurs-pompiers volontaires qui exercent les mêmes activités que les sapeurs-pompiers professionnels.

De plus, les sapeurs-pompiers volontaires qui exercent les activités de « chef de groupe, chef de colonne, chef de site », suivent les mêmes formations que les sapeurs-pompiers professionnels, notamment à l'École nationale supérieure des officiers de sapeurs-pompiers (ENSOSP). Ces formations ont une vocation uniquement opérationnelle et correspondent au cœur de métier. Nous trouvons ici l'application d'une revendication des partenaires sociaux des sapeurs-pompiers professionnels « à grade égal, formation égale ».

En outre, de manière à faciliter l'acquisition des capacités opératoires (techniques opérationnelles) mais aussi les intégrer plus rapidement dans le processus opérationnel et faire en sorte que ces capacités deviennent des compétences, il est demandé aux sapeurs-pompiers volontaires nouvellement recrutés, de participer à quatre gardes programmées de 12 heures dans les centres d'incendie et de secours les plus importants : Anglet et Pau.

2.3. Champ d'application et dispositions particulières applicables aux sapeurs-pompiers volontaires

Les points que nous venons d'énoncer dans le précédent paragraphe font partie de l'application des dispositions du Guide national de référence (GNR), prises en application de l'article R. 1424-52 du code général des collectivités territoriales, sont applicables dans le cadre des formations liées aux emplois de tronc commun des sapeurs-pompiers volontaires, dans les domaines des missions de lutte contre les incendies, de secours à personnes et de protection des biens et de l'environnement.

Toutefois, un sapeur-pompier volontaire peut, sous certaines conditions (cf. articles 17 et 20 de l'arrêté du 5 janvier 2006 modifié relatif aux formations de tronc commun des sapeurs-pompiers volontaires), recevoir une formation adaptée aux missions susceptibles de lui être confiées ou aux matériels à utiliser.

Ainsi, le service départemental d'incendie et de secours a élaboré un contenu de formation des sapeurs-pompiers volontaires du Corps départemental conforme au cadre réglementaire, en fonction des missions ou des activités confiées au sapeur-

pompier volontaire. De plus, la formation proposée aux sapeurs-pompiers volontaires tient compte des matériels utilisés par ces personnels, par rapport au matériel affecté dans les centres d'incendie et de secours. La formation se veut pragmatique avec une correspondance directe aux besoins opérationnels, ce qui doit permettre le juste équilibre entre disponibilité et obligation réglementaire.

Les volumes horaires des séquences pédagogiques et des évaluations sont déterminés par le président du conseil d'administration du service départemental d'incendie et de secours, après avis du directeur départemental et du Comité consultatif départemental des sapeurs-pompiers volontaires (CCDSPV), pour atteindre les objectifs pédagogiques fixés pour chaque formation, sans pouvoir dépasser ceux arrêtés dans le Guide national de référence. Ces volumes horaires sont repris dans le plan de formation pluriannuel prévu par le schéma national des emplois, des activités et des formations des sapeurs-pompiers professionnels et volontaires.

Enfin, un sapeur-pompier volontaire ayant reçu une formation adaptée aux missions susceptibles de lui être confiées et aux matériels à utiliser peut bénéficier d'un avancement jusqu'au grade de « sergent » après le suivi de la formation correspondante limitée à ces missions et à ces matériels. Le nombre de ces missions est au moins égal à deux. Au-delà du grade « sergent », le sapeur-pompier volontaire doit détenir la totalité des unités de valeur de formation définies dans le Guide national de référence lui permettant d'assurer les missions du service départemental d'incendie et de secours dans l'ensemble des trois domaines d'intervention (lutte contre les incendies, secours à personnes, protection des biens et de l'environnement).

CHAPITRE IV

ÉVALUATION DES COMPÉTENCES ET VALORISATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE OU L'APPROCHE VALORISANTE DU VOLONTARIAT CHEZ LES SAPEURS-POMPIERS

1. QUELLE OBJECTIVITÉ POUR ÉVALUER LES COMPÉTENCES ?

Mais aborder la question de l'évaluation des compétences, c'est également soulever des enjeux importants. Car derrière l'évaluation se profilent les craintes ou les souhaits d'un jugement de valeur. Certains y cherchent une reconnaissance de leur expérience et de leur professionnalisme, d'autres redoutent la dépréciation ou la sanction. Du point de vue des exigences de gestion, les compétences d'un sujet ne peuvent être prises en compte que si elles sont validées par un dispositif qui reconnaît leur existence. La compétence ne préexiste pas au jugement social qui cherche à la reconnaître, à l'évaluer, à la repérer. La reconnaissance de la compétence suppose toujours le regard d'autrui. La compétence ou la réponse compétente que l'on reconnaîtra dépend du dispositif de mesure (méthodes, instruments, concepts, instance de validation...) que l'on mettra en place.

De même qu'il n'y a pas de compétence reconnue sans jugement social sur la compétence. Ce que l'on nomme compétence évolue au cours du temps, dépend des critères utilisés, est relatif à la conception des systèmes de validation. Toute déclaration de compétence exige des preuves ou la possibilité d'une mise à l'épreuve. C'est bien la raison d'être et l'intérêt de la définition donnée à la compétence. Toute disposition à agir ne peut être nommée compétence que si elle est reconnue comme telle. D'où l'importance du dispositif de validation et du concept de compétence auquel on se réfère : ils ne sont pas neutres.

Comment faire reconnaître la valeur de ses compétences si aucun dispositif de validation ne vient l'étayer ? Il faut bien qu'une monnaie soit frappée officiellement pour que l'on puisse lui faire confiance. Le vrai débat à avoir n'est pas celui de savoir si la compétence préexiste ou non à la validation, mais sur les composantes, les règles et les acteurs du dispositif de validation.

De plus, n'oublions pas enfin que le jugement d'autrui est important dans la construction de l'identité professionnelle du sujet. Ce dernier en attend de la reconnaissance, la légitimité pour pouvoir affirmer et afficher son niveau de professionnalisme.

1.1. L'évaluation des compétences en question

L'analyse des compétences en termes de « savoir-faire » ou de « savoir-agir » conduit à distinguer et à articuler deux approches de l'évaluation. Plus la compétence correspond à un savoir-faire consistant à appliquer une procédure stricte, une gamme opératoire précise, plus l'évaluation se rapproche du « contrôle ». Plus la compétence est de l'ordre du « savoir-agir », plus l'évaluation consistera à attribuer une « valeur », une « pertinence », un « sens » à une pratique professionnelle inventée et mise en œuvre.

Dans une organisation taylorienne ou fordienne ou dans des situations de travail à prescription stricte (par exemple en cas d'accident ou par mesure de sécurité) : l'évaluation se réduit à n'être qu'un contrôle, même si on sait par ailleurs que le travail réel ne correspond jamais exactement au travail prescrit. L'hypothèse sous-jacente est qu'il n'y a qu'un seul comportement professionnel prescrit où qu'il ne donne lieu qu'à des variantes mineures.

L'évaluation ne peut se limiter à mesurer un écart puisqu'il n'existe pas de compétences étalon. Dans ce cas, les référentiels de compétences sont à considérer non pas comme des « moules » dans lesquels il conviendrait de se couler mais comme des « points de repères », de « prescrit ouvert ». C'est « en référence » à ces points de repères que les sujets auront à inventer, à construire des réponses pertinentes qui ne sauraient être uniques. Cette approche de l'évaluation est hautement exigeante. La collégialité d'une telle évaluation semble en tout cas une piste à explorer : la confrontation de plusieurs « regards » apparaît comme un moyen de gagner en objectivité en utilisant l'intersubjectivité. L'attribution d'une « valeur » relèvera alors d'un consensus et non du point de vue d'un seul acteur.

Il existe, semble-t-il plusieurs entrées possibles ou approches pour évaluer les compétences. Selon Guy Le Boterf⁴², c'est en fonction des situations qu'elles peuvent être choisies ou combinées.

1.1.1. L'entrée par les performances

Cette approche, qui repose sur un jugement d'efficacité ou d'utilité, suppose que l'on puisse établir une relation directe entre un résultat observable et une compétence mise en œuvre. Dans bien des cas, les performances dépendent de la mise en commun ou de la coopération entre les compétences de plusieurs individus. Cela peut se produire lorsque les compétences individuelles à mettre en œuvre dans une équipe, ou plus précisément lorsqu'elles correspondent à des projets de contribution individuelle à des objectifs d'équipe.

⁴² Guy Le Boterf, Construire les compétences individuelles et collectives, 2^e édition, Éditions d'Organisation, Paris, 2001.

Cela étant, il reste à pouvoir faire la part entre ce qui relève de la compétence et ce qui relève d'autres facteurs (organisation, état des équipements, disponibilité des informations, style de management...) dans l'obtention ou la non obtention des performances visées.

1.1.2. L'entrée par les activités

Elle consiste à inférer qu'il y a compétence si le déroulement de l'activité professionnelle correspond à un ensemble d'exigences professionnelles. Le sujet doit « démontrer » sa compétence par l'exercice d'une activité en conformité à des critères, spécifications ou standards.

Cette approche suppose donc la mise en œuvre d'une observation guidée à l'aide de guides ou de protocoles d'observation s'appuyant sur les exigences professionnelles liées à la tâche ou la compétence requise. Il est évident que cette évaluation par les activités ne peut s'effectuer qu'au plus près des situations de travail. Le dispositif d'évaluation peut donc aussi faire appel à la constitution de preuves et de traces (résultats d'études, cahiers des charges, tableaux de bord, fiches techniques, dossiers de retours d'expérience...) qui seront restituées et argumentées à posteriori.

La construction de la « situation d'évaluation » doit s'effectuer en fonction du curseur de la compétence. Si la compétence se réduit à un savoir-faire, la situation d'évaluation se limitera à l'observation ou au constat d'une opération devant être réalisée. Si la compétence relève du savoir-agir, la situation d'évaluation devra être construite pour « révéler » la capacité du sujet à construire une combinatoire pertinente de ressources (savoirs, savoir-faire...) pour répondre à un impératif professionnel.

C'est notamment le cas des situations professionnelles à hauts risques (centrales nucléaires, conduite d'avions ou de trains...). Il convient alors de faire porter les évaluations sur des situations de simulation à pleine échelle plutôt que d'attendre que l'accident se produise. La compétence réelle d'un sujet est par nature invisible, il faut la mise en scène d'une situation d'évaluation pour lui donner une visibilité. La situation d'évaluation c'est la preuve, au sens « photographique » du terme, qui permet de révéler la compétence réelle.

Le travail d'explicitation est nécessaire car ces ressources ne correspondent pas exactement à celles qui ont été exprimées en formation. Les savoirs appris en formation font l'objet d'une sélection et d'une transformation qu'exige la combinatoire à construire. L'évaluation des savoirs mis en action est donc distincte de l'évaluation des acquis de formation.

1.1.3. L'entrée par la singularité

Les référentiels de compétences ne doivent pas être considérés comme des « moules » mais comme des « attracteurs », comme des points de repères, des « références » au sens propre du terme, en fonction desquels les personnels ou les équipes peuvent construire leurs propres compétences. Le professionnel compétent n'est pas seulement celui qui sait agir avec compétence, c'est aussi celui qui sait décrire pourquoi et comment il agit d'une certaine façon qui sait décrire pourquoi et comment il agit d'une certaine façon pour réussir. La réflexivité est essentielle dans la construction des compétences.

C'est ce qui permettra au professionnel d'entrer dans une dynamique d'amélioration, de transférabilité et de transposition. Plus il sera capable d'explicitier ses schèmes opératoires, plus il sera en mesure de les adapter, de les transférer, de les faire évoluer. Il ne s'agit pas d'évaluer la personnalité d'un sujet mais le processus de construction de la réponse compétente qu'il met en œuvre.

L'évaluation inclut donc l'apprentissage du retour sur soi-même. C'est primordial non seulement pour rendre « visible » la compétence réelle mais aussi pour des raisons d'équité. La capacité à la verbalisation n'est pas distribuée de façon égale entre les individus, certains y sont plus entraînés que d'autres par leur contexte familial, éducatif et social.

1.2. Évaluation des compétences : une responsabilité partagée entre l'individu et l'organisation

La construction des compétences n'est pas qu'une affaire d'individu. La compétence est composée à la fois d'une partie par l'individu et d'une autre partie, ce qu'apporte l'organisation à l'individu. Contextualisées, les compétences sont inséparables de l'organisation du travail. Une organisation laissant place à l'initiative et à la polyvalence ouvrira la possibilité de construire de véritables compétences combinant plusieurs savoir-faire, et d'aller au-delà des procédures. A telle organisation du travail, telle possibilité de création de compétences.

La production et la maintenance des compétences ne sont donc pas de la seule responsabilité de l'individu. Elles sont partagées avec leur contexte, en particulier avec le management. Ce point de vue entraîne la nécessité d'envisager l'évaluation des compétences comme une identification sur ce qui favorise ou freine leur construction.

Par ailleurs, les compétences individuelles sont à resituer au sein de la compétence collective d'une équipe ou d'un réseau. La réponse compétente à un impératif professionnel devra de plus en plus être une réponse collective, faisant appel à un réseau hybride de ressources (connaissances, savoirs objectivés, personnes

ressources, dictionnaires techniques, banques de données...). Les compétences des individus dépendent aussi de la richesse, de l'organisation et de la facilité d'accès à ces réseaux et savoirs. Porter un jugement sur la construction des compétences, c'est aussi évaluer ces réseaux et leur accessibilité.

Au-delà des points que nous venons d'aborder ici concernant la responsabilité partagée entre l'individu et l'organisation pour la reconnaissance des compétences et donc leur évaluation, dans le cadre de notre travail de recherche, il nous paraît pertinent d'approcher l'évaluation des compétences sous l'angle de la « validation des acquis et de l'expérience », dispositif que nous avons développé sur notre terrain de recherche au sein du service départemental d'incendie et de secours des Pyrénées-Atlantiques. Ce dispositif a vu la reconnaissance par le biais de l'Education nationale de vingt quatre sapeurs-pompiers volontaires qui ont ainsi obtenu la « mention complémentaire Sécurité Civile et d'entreprise », diplôme de niveau V, inscrit au répertoire national des certifications professionnelles.

1.3. Valoriser les acquis de l'expérience des sapeurs-pompiers volontaires

La démarche de valorisation des acquis de l'expérience des sapeurs-pompiers volontaires est initialement celle du bilan de compétences classiques sur lequel nous nous sommes entretenus ci-dessus. Nous pouvons dès à présent parler de la spécificité française du bilan de compétences qui est basé sur la motivation de l'individu, alors que l'approche anglo-saxonne est plus centrée sur une évaluation par rapport à l'emploi visé. Il ne s'agit pas d'une évaluation, mais d'une valorisation. Le fait de bâtir un dispositif de validation des acquis de l'expérience des sapeurs-pompiers volontaires, au-delà de la possible validation de l'expérience acquise durant au moins trois années d'exercice, nous permet en effet de travailler sur le sujet de notre recherche : le possible transfert de compétences des sapeurs-pompiers volontaires vers l'entreprise ou plutôt vers leur milieu professionnel, que celui-ci soit public ou privé. De plus, la publication du récent référentiel des emplois et activités des sapeurs-pompiers⁴³, met en évidence la possible reconnaissance des acquis et de l'expérience pour les sapeurs-pompiers afin de valider un parcours professionnel et permettre la reconnaissance de celle-ci pour tout ou partie d'un parcours de formation et par la même l'obtention d'un diplôme, titre ou certificat professionnel.

La notion de compétences permet de valoriser l'expérience de sapeur-pompier volontaire et ainsi faire le lien entre volontariat et emploi, ou tout au moins employabilité.

⁴³ Vincent Descombes, Les institutions des sens, Les Éditions de Minuit, Paris, 1996.

En outre, nous pouvons observer la démarche visant à valoriser les acquis de l'expérience bénévole (Vaeb) qui a été développée dans un contexte européen, dans le cadre d'un projet pilote Leonardo-da-Vinci regroupant 7 pays. Son objet est de proposer un outil et une méthode pour identifier, valoriser et évaluer les compétences bénévoles dans le cadre d'un projet professionnel. Une typologie des compétences est proposée : compétences opérationnelles, compétences générales, compétences de spécialistes.

Comme toute démarche de valorisation des acquis de l'expérience, la démarche est individuelle pour s'engager dans le dispositif. Il est essentiel que l'intéressé soit porteur de la démarche car toute la légitimité de l'exercice de la compétence lui revient. Cette démarche est très exigeante.

Mais, tout d'abord, qu'est-ce qu'un bilan de compétence ?

La définition d'un bilan de compétence proposée par Michèle Saint-Jean est la suivante :

« Un temps de réflexion sur soi-même par soi-même ». Le salarié ou le candidat à l'emploi doit être au cœur du système, « prendre en compte son histoire, son identité, son projet ».

Un bilan n'est pas une évaluation⁴⁴. Il s'agit de valoriser les compétences et les potentialités d'une personne alors qu'une évaluation apprécie les performances obtenues dans le travail. Faire un bilan de compétences, c'est « enregistrer les savoirs ressources ou les compétences qui ont été acquises par les personnes », consigner les résultats de l'appréciation effectuée. Le but est de nommer les acquis de façon à rendre les compétences « visibles et communicables »⁴⁵.

La validation des acquis professionnels (VAP) est l'acte officiel de certification attestant qu'un individu a fait la preuve de ses savoirs, savoir-faire et savoir-être correspondant aux programmes ou référentiels de tel diplôme, titre ou certification homologués. L'évaluation est faite par rapport à un référentiel de formation, de poste et de diplôme. Le bilan professionnel, proposé aux fonctionnaires, dresse l'inventaire des ressources professionnelles de l'individu, en termes de connaissances, d'expériences sociales et professionnelles, de savoir-faire, de compétences, de trait de personnalité.

1.4. Bilan des compétences et notions de compétences

Une des compétences décisives dans le monde du travail est de faire valoir et reconnaître socialement ses compétences. Un bilan de compétences doit déboucher sur un plan d'action nécessitant une étude, des comparaisons, une enquête, des

⁴⁴ Référentiel des emplois, activités professionnelles des sapeurs-pompiers.

⁴⁵ Yves Bayard, Le bilan des compétences, Démos, Paris, 1993.

contacts avec des professionnels, éventuellement un itinéraire de formation. Il existe 2 types de bilan de compétences : le bilan de positionnement et le bilan d'orientation. Le bilan a un effet positif sur la capacité à communiquer, l'estime de soi, l'auto évaluation, la clarification du projet professionnel.

Revenons sur la définition des compétences que nous avons abordée avec la focale de Richard Wittorski⁴⁶ et de Guy le Boterf⁴⁷.

Pour Richard Wittorski, il existe « cinq logiques de transformation de la compétence » :

- les compétences incorporées : logique de l'action : « par essais et par erreurs, par ajustements successifs et adaptation progressive des comportements » ;
- les compétences maîtrisées ou intellectualisées : logique de la réflexion et de l'action « par tâtonnement assisté c'est-à-dire par une itération entre une démarche d'essais erreurs et une posture de réflexion/questionnement par rapport à la situation et à l'action produite » ;
- les compétences de processus : logique de la réflexion sur l'action : « par réflexion introspective sur l'action » et par « réflexion rétrospective sur l'action » ;
- les compétences méthodologiques : logique de l'intégration assimilation, « par transmission production contrôlée de savoirs ».

La compétence n'est pas un état ou une connaissance possédée, ni un savoir ou savoir-faire, ni des acquis de formation. Elle se réalise en action, il y a un « contexte d'usage » selon Michèle Saint-Jean. Il faut mettre en œuvre un répertoire de ressources dans un contexte donné.

Pour Guy le Boterf, rappelons qu'il existe quatre dimensions des compétences collectives :

- un « savoir communiquer » c'est-à-dire un langage opérationnel technique entre membres d'une équipe, facteur et signe d'intégration, dialecte ;
- un « savoir élaborer des représentations partagées » c'est-à-dire un « espace commun » à l'équipe pour atteindre des objectifs ;
- un « savoir coopérer » c'est-à-dire une mise en commun des compétences individuelles et une collaboration entre les divers membres d'une équipe quelle que soit la fonction de chacun, dans un but commun ;
- un « savoir apprendre collectivement de l'expérience » c'est-à-dire que l'équipe apprend par et dans l'action, elle s'enrichit par l'analyse de ses expériences, réussies ou non.

⁴⁶ Richard Wittorski, "De la fabrication professionnelle", Éducation Permanente, n° 135, 1998.

⁴⁷ Guy Le Boterf, De la compétence à la navigation professionnelle, Éditions d'Organisation, Paris, 1995.

La compétence n'est pas un savoir mais une prise d'initiative et de responsabilité sur les situations professionnelles. Il n'y a « pas de mobilisation de la compétence sans reconnaissance » ; la compétence correspond à un « modèle professionnel de l'action réussi »⁴⁸.

Pour conclure ce paragraphe, nous pouvons dire que la compétence repose sur l'implication personnelle. Elle mobilise des ressources individuelles appliquées à une situation précise, explicite et tacite. Ces ressources ou « acquis expérimentiels et professionnels » sont mobilisés dans une volonté d'agir et un « savoir agir », hors du contexte initial, dans un contexte professionnel nouveau. S'y associent les ressources personnelles c'est-à-dire les connaissances théoriques, empiriques, savoir-faire relationnels et sociaux, représentations, volonté d'agir ainsi que les ressources de l'environnement qui sont extérieures à l'individu.

1.5. Les fonctions du bilan de compétences

La compétence reste virtuelle si elle n'est pas actualisée dans une organisation. Deux actions sont nécessaires : identifier les compétences que l'on possède ; évaluer leur transférabilité sur le marché de l'emploi.

Pour ce qui concerne le sujet de notre travail de recherche, l'évaluation de leur transférabilité n'est pas, sauf à de rares exceptions, de trouver un emploi, mais d'obtenir une reconnaissance supplémentaire par le milieu professionnel des compétences apportées, mises à disposition par le sapeur-pompier volontaire et pourquoi pas évoluer dans l'emploi.

Ainsi, nous rapprocher de la démarche du bilan de compétence nous semble un axe favorisant nos démarches terrain.

Le bilan de compétences a quatre fonctions :

- éviter la rupture professionnelle ;
- élaborer une stratégie pour y faire face ;
- concevoir un outil de recherche du projet de formation adéquat ;
- développer un outil de navigation professionnelle.

Capitaliser ses compétences n'est pas accumuler ses compétences. Un bilan de compétences permet d'avoir un regard extérieur, professionnel pour tester son projet. Cela relève de la praxéologie c'est-à-dire la science de l'action, une approche scientifique fondée sur l'expérimentation alors que l'approche philosophique est basée sur la réflexion.

⁴⁸ Guy Le Boterf, "Pour une définition rigoureuse de la compétence", Le Monde, 2 juillet 1997.

Voici deux exemples concernant les compétences exercés par les bénévoles :

« Conférence Board, Canada, 2000 »

- **Compétences fondamentales** : compétences nécessaires pour un développement ultérieur :
Communiquer, gérer l'information, maîtriser les chiffres, penser et résoudre les problèmes.
- **Compétences de développement personnel** : les compétences, attitudes, comportements qui permettent d'accroître son potentiel :
Démontrer une attitude et un comportement positifs, être responsable, être adaptable, apprendre continuellement, travailler en toute sécurité.
- **Compétences de travail d'équipe** : compétences pour être productif :
Travailler avec les autres, participer aux projets, aux travaux.

« Le passeport de l'engagement bénévole, France 2004, ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et de la Recherche »

Accompagner, animer ou conduire une réunion, communiquer, conduire et animer des groupes, créer, écrire, élaborer un dossier, encadrer, établir des relations interpersonnelles, faire une analyse critique, gérer un budget, mener une action pédagogique, négocier, organiser, prendre la parole en public, prendre une décision, représenter, travailler en équipe.

2. VOLONTARIAT, EMPLOI ET EMPLOYABILITÉ

Le volontariat chez les sapeurs-pompiers est un moyen d'acquérir de l'expérience (autant dans des domaines génériques que spécialisés). Un savoir et de tester ses aptitudes pour prendre des initiatives ; c'est aussi le moyen d'acquérir ou de développer des compétences dans un contexte particulier.

Le capital humain se définit comme « un ensemble d'aptitudes, de connaissances et de qualifications possédées par chaque individu. Celles-ci sont en partie innées, héritées à la naissance ; pour une autre partie, elles sont acquises tout au long de la vie. Cette acquisition est coûteuse, mais rapporte un flux de services productifs futurs. Il s'agit donc d'un investissement »⁴⁹.

Cette théorie a un prolongement sociologique dans la théorie du capital social. Ce dernier regroupe les relations sociales, les relations d'affaires et les relations mondaines.

⁴⁹ Philippe Zarifian, Objectif compétence, Liaisons, Paris, 1999.

Le lieu privilégié de constitution de ce capital est la famille. Mais les institutions, comme les clubs ou les associations, exercent aussi un rôle important. L'action de promotion sociale est fondamentale ; les bénévoles, tout comme les volontaires, se constituent un réseau de relations très utiles pour leur vie sociale ou professionnelle.

En effet, l'observation du terrain, nous permet de constater que les sapeurs-pompiers volontaires, notamment au cœur des territoires ruraux, bénéficient de leur engagement volontaire d'adhésion ou de constitution, même à des réseaux de relations imbriqués dans leur vie sociale ou professionnelle, voire aussi politique.

Une expérience comme volontaire est un enrichissement à un niveau individuel mais aussi collectif puisqu'elle sert l'intérêt général. Cette expérience mérite d'être reconnue, valorisée pour qu'elle puisse être utilisée hors du seul champ des sapeurs-pompiers, ainsi que du cadre associatif pour ceux ou celles s'investissant aussi dans le réseau associatif ou amicaliste.

Elle fait partie du parcours personnel de tout individu, qui n'appartient pas à sa sphère privée mais à la sphère sociale ; elle est tournée vers l'autre et doit pouvoir être valorisée différemment.

Le volontariat est une forme d'apprentissage formel, non formel et informel. L'organisation du service départemental d'incendie et de secours contribue pleinement à cette culture de l'apprentissage non seulement au travers des différents parcours de formation que le sapeur-pompier volontaire est amené à suivre durant sa carrière, mais aussi en son sein se créent des solidarités entre les générations, entre les sexes, entre les milieux sociaux différents, le tout reposant sur un cadre institutionnel et institutionnalisé et normé.

Le volontariat enrichit une éducation ou une formation initiale, apporte une autre dimension à un parcours professionnel et peut parfois servir de tremplin pour une nouvelle orientation de sa vie professionnelle. Certaines compétences et qualifications peuvent être validées directement en compétences « générales » comme la prise de responsabilité, l'esprit d'initiative, le sens de l'organisation, le travail en équipe... D'autres permettent de créer des passerelles et de faciliter l'accès à des parcours individuels d'éducation et de formation (notamment pour toutes les compétences plus techniques comme la pratique d'un sport, l'informatique, le secourisme...).

Dans le département des Pyrénées-Atlantiques, une dizaine de sapeurs-pompiers volontaires ont pu bénéficier d'une reconnaissance professionnelle grâce à la prise en compte des compétences qu'ils apportent à l'entreprise, sur des emplois en lien direct ou indirect avec la sécurité et la protection de l'environnement. Nous pouvons désormais étayer la piste d'une validation à plus grande échelle permettant par la suite

une véritable reconnaissance au titre du volontariat dans le milieu professionnel, quel que soit le secteur public ou privé et, au-delà, une reconnaissance sociale, ne serait-ce que pour l'individu lui-même.

Dans le cadre d'un projet européen Leonardo-da-Vinci, sept pays ont réfléchi sur un outil et une méthode pour identifier, évaluer et valoriser les compétences acquises lors d'un engagement associatif, pour qu'elles soient reconnues et intégrées au même titre que les compétences, développées dans un cadre professionnel (rémunéré).

Cette expérience européenne nous semble intéressante comme trame pour favoriser la reconnaissance du volontariat chez les sapeurs-pompiers dans le milieu professionnel et permettre le transfert des compétences ou tout au moins une prise en compte de certaines d'entre elles transposables quel que soit le secteur professionnel. Aussi, nous allons vérifier si cette démarche correspond à celle déjà mise en œuvre avec l'Éducation nationale pour la validation des acquis de l'expérience permettant l'obtention par cette voie de la « mention complémentaire Sécurité Civile et d'entreprise », dont 24 sapeurs-pompiers volontaires du département ont pu bénéficier de ce dispositif et l'obtenir.

Si l'on se compare au dispositif relatif à la « validation des acquis de l'expérience bénévole »⁵⁰, pour élaborer « un portfolio de compétences bénévoles », deux conditions doivent être remplies :

- avoir une expérience bénévole : elle peut être très récente (parcours à construire, prospectif) ou au contraire très ancienne (parcours à récapituler, rétrospectif) ;
- avoir un projet professionnel : nouvelle orientation professionnelle, retour sur le marché du travail après une interruption ; passage par une formation.

L'outil et la méthode proposés prennent la forme d'un « portfolio de compétences » acquises ou développées grâce à une expérience bénévole qui comprend :

- Une liste des missions remplies par les bénévoles (en matière de collecte de fonds, de communication, d'esprit d'équipe...).
- Une typologie des compétences développées grâce à un travail bénévole : les compétences opérationnelles/généralistes facilement évaluables et transférables (savoir rédiger un rapport, se servir d'un ordinateur, parler une langue étrangère, maîtriser les notions comptables...) ; les compétences générales ou transférables utilisables hors de l'association mais plus difficiles à évaluer (talent d'organisateur ou de chef, ouverture d'esprit, créativité, sens de l'innovation, écoute active...) ; des mises en situation seront sans doute nécessaires ; les compétences de spécialistes (liées à l'objet de l'association) évaluables dans le contexte de

⁵⁰ M. RIBOUD, "Étude de l'accumulation du capital humain", Revue économique, mars, 1975.

l'association (activités spécifiques comme l'arbitrage dans le sport, le secourisme à la Croix-Rouge, l'accompagnement des mourants...).

- Une appréciation du niveau de compétences acquises correspondant aux compétences listées ; quatre niveaux sont considérés : notions de base/initiation : compétences juste acquises au sein de l'association ; utilisation courante/développement ; compétences développées au sein de l'association grâce à la coopération d'autres bénévoles ou de professionnels ou par une formation, compétences transférables en dehors du contexte considéré (par rapport à une mission notamment) mais aussi hors de l'association, compétences parfaitement maîtrisées, souvent renforcées par des formations, parfois par l'obtention d'un diplôme ; expertise : compétences transférables à d'autres personnes et applicables à d'autres thèmes.
- Les éléments prouvant la qualité de la nature du travail réalisé :
 - autobiographie des bénévoles (format à définir : 2 à 3 pages) ;
 - preuves du travail réalisé (tout résultat obtenu dans le cadre de son travail bénévole comme une plaquette, l'organisation d'un évènement...) ;
 - lettre de recommandation de l'association ;
 - attestation de formation, éventuellement diplômes ;
 - plaquette des associations dans lesquelles on a été bénévole.
- Le contexte du travail bénévole : il précise les caractéristiques de l'association dans laquelle le bénévole s'est engagé : sa taille ; la proportion de bénévoles par rapport à l'emploi salarié, le domaine d'activité, les données financières (budget), la fonction ou le rôle rempli par le bénévole ; la fonction élue (président, trésorier, secrétaire général) ou au contraire le statut de bénévole « opérationnel » (sur le terrain).

2.1. Les compétences bénévoles : typologie

Voici une typologie des 3 compétences que nous pouvons trouver dans le cadre du bénévolat :

- Les **compétences opérationnelles** évaluables et transférables quel que soit le contexte ou l'environnement.
Exemple : rédaction de documents officiels, informatique, langue étrangère, comptabilité...
- Les **compétences transversales** ou générales facilement utilisables en dehors de l'association mais difficilement évaluables.
Exemple : talents d'organisateur, de chef, ouverture d'esprit.

- Les **compétences de spécialistes** (liées à l'objet de l'association et à son domaine d'intervention) évaluables dans le contexte de l'association mais difficiles à transférer ou utiliser en dehors de l'association.

Exemples : arbitre d'un sport, gestion de groupes spécifiques (personnes handicapées ou malades...), talents manuels, savoir-faire dans un domaine spécifique (transcription en braille...).

Le portfolio de compétences est un dispositif ou une démarche consistant à recueillir et consigner les expériences et compétences acquises (en particulier dans un contexte formel) pour faire valider ces expériences professionnelles dans le cadre de l'éducation et la formation tout au long de la vie ; cela peut inclure des documents écrits, des illustrations, des photos, tous les éléments prouvant une compétence spécifique ou justifiant d'une expérience particulière.

Cette nouvelle démarche initiée par sept pays européens a permis de donner une réelle valeur à l'expérience bénévole, en proposant un outil et une méthode qui lui soient entièrement consacrés. La notion de compétences a été très difficile à faire passer dans le contexte du bénévolat. Les bénévoles ont déjà beaucoup de mal à identifier les missions qu'ils ont pu effectuer, très peu de fiches de postes existant dans les associations et leurs tâches évoluant beaucoup au cours de leur engagement.

Un autre aspect novateur ici a résidé dans l'évaluation de l'expérience bénévole. Il s'agit d'identifier mais aussi de sélectionner les compétences qui pourraient être utilisées sur le marché du travail. Le projet professionnel et la notion d'expérience bénévole représentative sont au cœur du projet « Vaeb ». Il ne s'agit pas de valoriser pour valoriser mais, dans une perspective particulière, accompagner certaines catégories de bénévoles (les jeunes, les femmes, les chômeurs de longue durée) vers le marché du travail.

Pour ce qui nous concerne, il s'agit de mettre en exergue le rapport « gagnant-gagnant » (service d'incendie et de secours et employeur) ainsi que le sapeur-pompier volontaire reconnu et « valorisé » qui bénéficiera, grâce à cela, d'une organisation de ses activités professionnelles lui permettant de disposer d'une disponibilité pour ses activités de sapeur-pompier volontaire.

En outre, cette démarche permet aussi de faire plus clairement le lien entre bénévolat et emploi. Une expérience bénévole enrichit l'employabilité. Toute personne peut mentionner dans son « curriculum vitae » une expérience associative, souvent dans la rubrique « loisirs » ou « autres activités ». Il s'agit d'intégrer l'expérience acquise dans les rubriques « expérience professionnelle » qui implique d'être conscient et sûr de ses bases. Le temps passé à comprendre et remplir le portfolio donne des arguments en la matière.

Cependant, la démarche liée à la validation des acquis de l'expérience bénévole est loin d'être acquise. La démarche est exigeante et nécessite souvent un accompagnement. Les notions ne sont pas forcément évidentes, les bénévoles ne sont pas habitués à parler le langage des compétences. Identifier les missions exercées constitue déjà une première étape difficile pour les bénévoles qui ont tendance à vouloir être trop exhaustifs. Ensuite, il faut replacer les missions dans leur contexte pour identifier les compétences développées. C'est à cette étape qu'un accompagnement peut être nécessaire. Enfin, il faut pouvoir mesurer la différence qui sépare la compétence développée dans un contexte bénévole et celle qui peut être reconnue et utilisée dans un contexte « professionnel » rémunéré. C'est là tout l'enjeu d'un portfolio de compétences.

2.2. Approche conceptuelle de la construction des compétences des sapeurs-pompiers volontaires

A partir des travaux de Guy Le Boterf, Richard Wittorski et Philippe Zarifian, afin de poursuivre notre travail de recherche et vérifier nos hypothèses sur les transversalités des compétences des sapeurs-pompiers volontaires, il nous paraît essentiel dans notre méthode de travail, de passer par la réflexion et l'étude de la construction des compétences des sapeurs-pompiers volontaires.

Dans cette troisième partie, nous avons voulu tout d'abord, aborder la et les compétences sous le regard des trois auteurs cités ci-dessus, nous permettant en amont de faire un état des lieux au travers de différentes focales des représentations proposées et reconnues par un plus grand nombre aujourd'hui, de ceux et celles en charge de la gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences.

Mais ceci ne peut s'exercer et se développer que par une reconnaissance effective de la démonstration de la compétence, comme cela est préconisé dans la validation des acquis et de l'expérience.

Au regard du monde social-économique qui nous entoure, des secteurs privés et publics en cours de mutation afin de s'adapter aux nouvelles contraintes mondiales, même le réseau associatif avec ces quelques treize millions de bénévoles en France ne peut rester en dehors de ce cadre de manière à poursuivre ses actions et être reconnue des institutions et des politiques.

Les sapeurs-pompiers volontaires, dans un cadre législatif et réglementaire construit depuis ces dix dernières années pour développer, promouvoir et reconnaître le volontariat dans la sécurité civile, nous oblige aussi à prendre en compte la gestion des compétences des sapeurs-pompiers volontaires.

Les nouvelles méthodes de gestion des ressources humaines imposent aux services départementaux d'incendie et de secours d'imaginer, de concevoir de nouvelles solutions de gestion des unités opérationnelles sur le territoire, afin qu'en tout lieu les secours puissent être distribués.

En conséquence, pour notre sujet de recherche, sur ces liens entre sapeurs-pompiers volontaires, service d'incendie et de secours et les employeurs, trouver un langage commun en terme de communication est une chose, mais permettre une véritable reconnaissance du volontariat en milieu professionnel, le valoriser en l'intégrant pleinement dans la gestion des carrières, autant dans le cadre du volontariat que dans le cadre professionnel, nous oblige à pousser notre réflexion à une véritable construction des compétences exercées par les sapeurs-pompiers volontaires.

Nous proposons ici dans le cadre de notre travail, une représentation des compétences génériques et transversales des sapeurs-pompiers volontaires.

3. CONSTRUCTION D'UN MODÈLE DE REPRÉSENTATION DES COMPÉTENCES DES SAPEURS-POMPIERS VOLONTAIRES

Construire un modèle, une représentation graphique de la compétence appliquée au service départemental d'incendie et de secours n'est pas chose aisée, puisque nous l'avons vu dans cette troisième partie au regard des travaux conduits par les trois auteurs pris en référence par rapport à notre étude, la compétence n'est pas figée, elle traduit un mouvement perpétuel intrinsèque et extrinsèque à la fois.

Cependant, nous allons poursuivre notre travail en prenant référence sur une première proposition issue de nos précédents travaux de recherche universitaire et développer celui-ci grâce aux axes de réflexion qui se sont révélés à nous.

La première représentation vise à mettre en exergue la construction des compétences d'un agent sapeur-pompier lorsque celui-ci est sollicité en intervention et que l'on attend de lui une réponse adaptée. A la sollicitation, il y a intention de la part de l'agent d'aborder la nouvelle situation et de répondre ainsi à la sollicitation initiale. Il y a ce que l'on appelle « intention transversale », c'est-à-dire une véritable intention de traiter de nouvelles situations professionnelles.

Donc le sapeur-pompier part en mission, il est donc sollicité par une alerte qui lui est transmise par un moyen ou un autre. Confronté à la situation, il va mobiliser les ressources qui lui sont nécessaires et à l'intérieur de ces ressources, les capacités nécessaires, cela dans un contexte et une situation professionnelle particulière. Il y a alors expression de compétence pour résoudre la problématique opérationnelle à laquelle il est confronté.

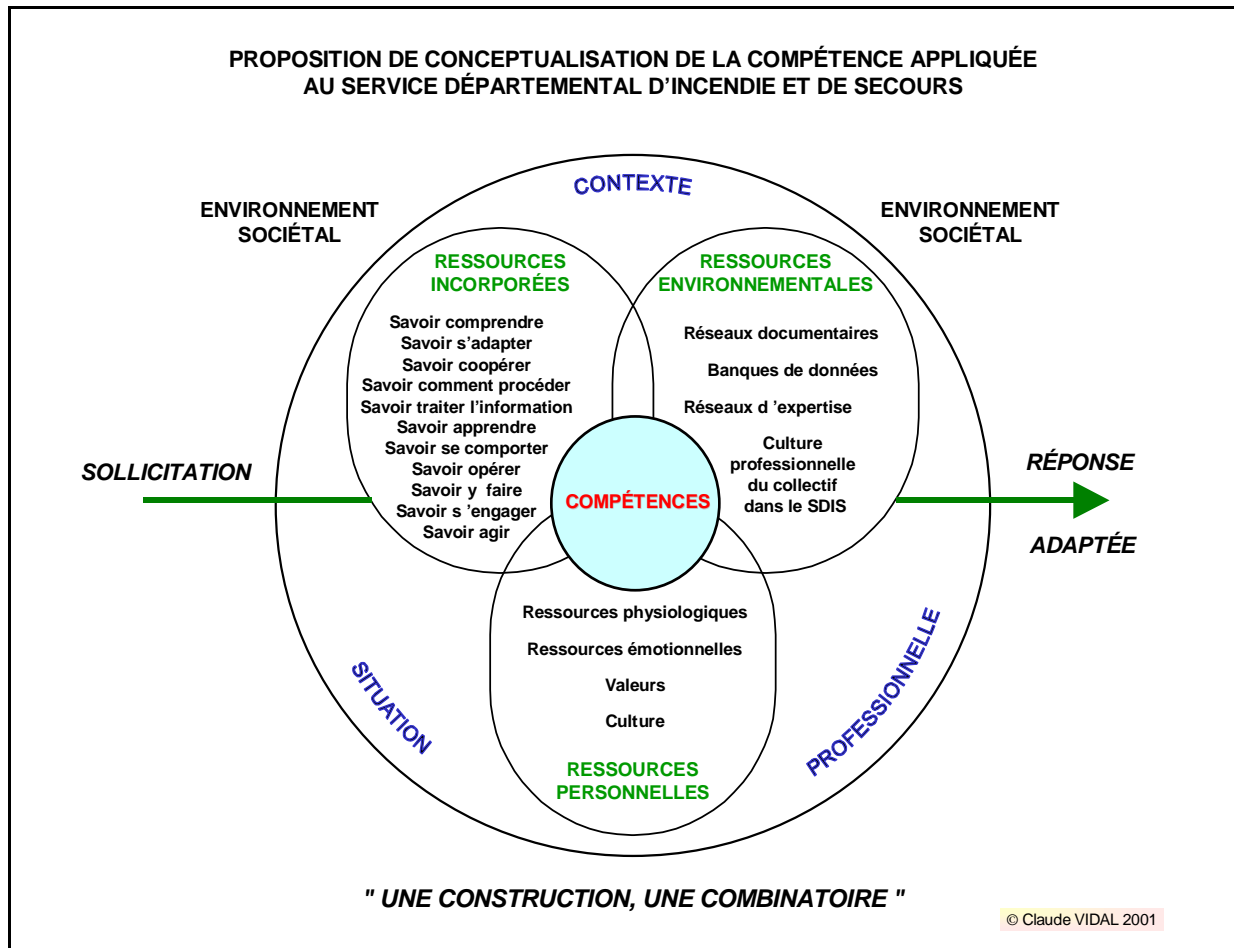


Figure 3 : Conceptualisation du modèle de la compétence appliquée aux sapeurs-pompiers.

En outre, cela fonctionne suivant les richesses de l'équipement cognitif de l'individu, c'est-à-dire ses capacités à analyser, comprendre. Cela place « l'Homme » au centre du dispositif de création et de développement des compétences. Ainsi, nous devons faire évoluer notre première proposition de représentation ou de modélisation des compétences chez les sapeurs-pompiers en situant « l'Homme », le « sapeur-pompier » au centre du dispositif.

3.1. Les compétences : modèle de représentation appliqué chez les sapeurs-pompiers

Une compétence est une capacité d'action efficace à une famille de situations qu'on arrive à maîtriser car on dispose à la fois des connaissances nécessaires et de la capacité de les mobiliser à bon escient, en un temps opportun, pour identifier et résoudre de vrais problèmes.

Il y a toujours des connaissances sous et dans une compétence mais elles ne suffisent pas à elles seules. Une compétence est quelque chose que l'on sait faire. Mais ce n'est pas un simple savoir-faire, un savoir y faire, une habileté. C'est une capacité

stratégique, indispensable dans les situations complexes. La compétence ne se traduit jamais à des connaissances procédurales codifiées et apprises comme des règles, même si elle s'en sert lorsque c'est pertinent. Juger de la pertinence de la règle fait partie de la compétence.

Les compétences se définissent en termes de relation dynamique entre différentes composantes traduisant une « combinatoire » pertinente intégrant plusieurs ressources. Il s'agit d'une construction que nous pouvons articuler de la manière suivante :

- Les connaissances générales propres à l'individu, à son cursus éducationnel :
savoir comprendre, savoir interpréter
 - comment ça marche ?
- Des connaissances spécifiques à l'environnement professionnel :
savoir s'adapter, savoir agir sur mesure
 - connaissances des normes des engins d'incendie et de secours
 - connaissance équipements (FPT : Fourgon Pompe Tonne)
 - culture organisationnelle
 - Service Départemental d'Incendie et de Secours
 - culture institutionnelle
- Des connaissances procédurales :
savoir comment procéder
 - comment il faut faire ?
 - chronologie du bilan (PSE 1 et 2 : Premiers Secours en Équipe)
 - marche générale des opérations
 - rédaction d'un cahier des charges pour une action de formation
- Des savoir-faire opérationnels :
savoir procéder, savoir opérer
 - relevage d'une victime
 - établissement des lances en binôme
 - exécuter soit une mission avec un groupe isolé, soit un ordre reçu dans le cadre d'une colonne ; participer au fonctionnement d'un PC de secteur ; rendre compte

- Des connaissances et savoir-faire expérientiels :

savoir y faire

- issus de l'expérience opérationnelle en intervention
- en management

- Des savoir-faire relationnels ou sociaux :

savoir coopérer, savoir se conduire, savoir se comporter

- travail d'équipe
- capacité d'écoute (collègues, sinistrés, victimes)
- négociation, gestion des conflits
- transmettre les messages
- capacité à travailler en équipe pluridisciplinaire

Sont incluses dans le savoir faire relationnel, trois types de ressources :

- ressources adaptatives :
 - capacités à prendre en compte le contexte et les ressources externes
- ressources comportementales :
 - ensemble des comportements appris ou innés à la disposition de l'individu
- ressources conceptuelles :
 - Capacités combinatoires des ressources comportementales et des ressources externes

- Des savoir-faire cognitifs :

savoir traiter l'information, savoir raisonner, savoir raisonner par analogie

- résolution de problème
 - analyse de la situation
- prise de décision
 - commandement
- savoir nommer ce que l'on fait
- savoir apprendre

- Des aptitudes et des qualités :

savoir s'engager

- initiative
- curiosité d'esprit
 - reconnaissance (MGO : Marche Générale des Opérations)
- force de conviction
 - conseil auprès des sinistrés
- rigueur
 - respect des règles de sécurité
 - discipline
 - hiérarchie
- Des ressources émotionnelles
 - ressentir une situation
 - percevoir des signaux faibles : stress
- Des ressources émotionnelles
 - gérer son énergie
 - tenir des astreintes
- Ainsi que la prise en compte de l'environnement spatial, temporel, circonstanciel.

L'ensemble de ces capacités, de ces ressources sont mobilisées dans une situation professionnelle, opérationnelle singulière. Car chaque intervention revêt une singularité qui la différencie de toutes les autres. Tout sapeur-pompier intervenant sur le théâtre des opérations fera remarquer que pour une intervention de la même nature, si le cadre procédural, appelée aussi « doctrine », demeure le même, il n'en demeure pas moins que pour mener à bien l'opération, cela nécessite à l'équipage qui appréhende l'opération dans sa globalité de s'adapter au contexte, à la situation.

Ainsi, les tâches ne sont répétitives que pour ce qui concerne le « modèle de la gestuelle technique » appris lors de la formation initiale et répété lors des manœuvres (journalière de la garde ou mensuelle) qui constituent une part importante de la formation continue, la formation de maintien des acquis.

Nous abordons ici un point essentiel dans le cadre de notre travail de recherche concernant le transfert des compétences du cadre prescrit propre aux sapeurs-pompiers, au service d'incendie et de secours, vers le milieu de l'exercice de l'activité professionnelle principale du sapeur-pompier volontaire.

Bien sûr, nous aborderons cette question à nouveau lorsque nous vérifierons nos hypothèses.

3.2. La situation professionnelle : une dynamique mettant en œuvre et créant des compétences

La compétence est produite par un sapeur-pompier ou par une équipe, ou un groupe dans une situation donnée (savoir agir dans un champ de contraintes et de ressources).

La situation professionnelle se compose d'un ensemble de missions, d'activités techniques et humaines dans une structure organisationnelle déterminée (Centre d'Incendie et de Secours, groupement territorial ou fonctionnel, groupe, colonne, ...) à laquelle le sapeur-pompier volontaire est territorialement et hiérarchiquement rattaché dans le cadre de ses activités au titre du volontariat, en relation avec d'autres sapeurs-pompiers qu'ils soient professionnels ou volontaires.

La situation professionnelle, en particulier chez sapeurs-pompiers se modifie sous l'influence de différents facteurs d'évolution (techniques, humains, social, financier, météorologique,...) dans un contexte donné. Il s'agit donc de situations « réelles » qui correspondent à un ensemble d'activité effectivement tenu à un moment précis. Rappelons que pour les sapeurs-pompiers volontaires nous ne parlons pas d'emploi, puisque ceux-ci n'exercent pas leurs activités à « temps complet », mais en fonction de la sollicitation opérationnelle pour ce qui concerne les interventions et que pour les activités fonctionnelles liées à la vie du centre, ou plutôt à l'administration générale et au management, ces activités là ont lieu aussi à des moments qui sont liés à la disponibilité du sapeur-pompier volontaire qui exerce des responsabilités particulières, notamment d'encadrement ou de vérification et d'entretien de matériel par exemple. Nous parlons uniquement d'exercice « d'activités » de sapeur-pompier volontaire qui sont pour autant qualifiées de professionnelles.

Ainsi, il est tout à fait possible d'identifier à partir de retour d'expérience des « situations professionnelles types » qui peuvent recourir à des compétences spécifiques.

Au regard des points que nous venons de développer, mais aussi des éléments de références qui sont pris en compte au titre de la validation de l'expérience professionnelle à ce jour au service départemental d'incendie et de secours des Pyrénées-Atlantiques, nous pouvons affirmer que plus on participe, on s'engage dans l'action, plus on acquière de l'expérience et que celle-ci favorise le développement des compétences. La confrontation à différentes situations professionnelles dans le cadre opérationnel notamment favorise également le développement des compétences.

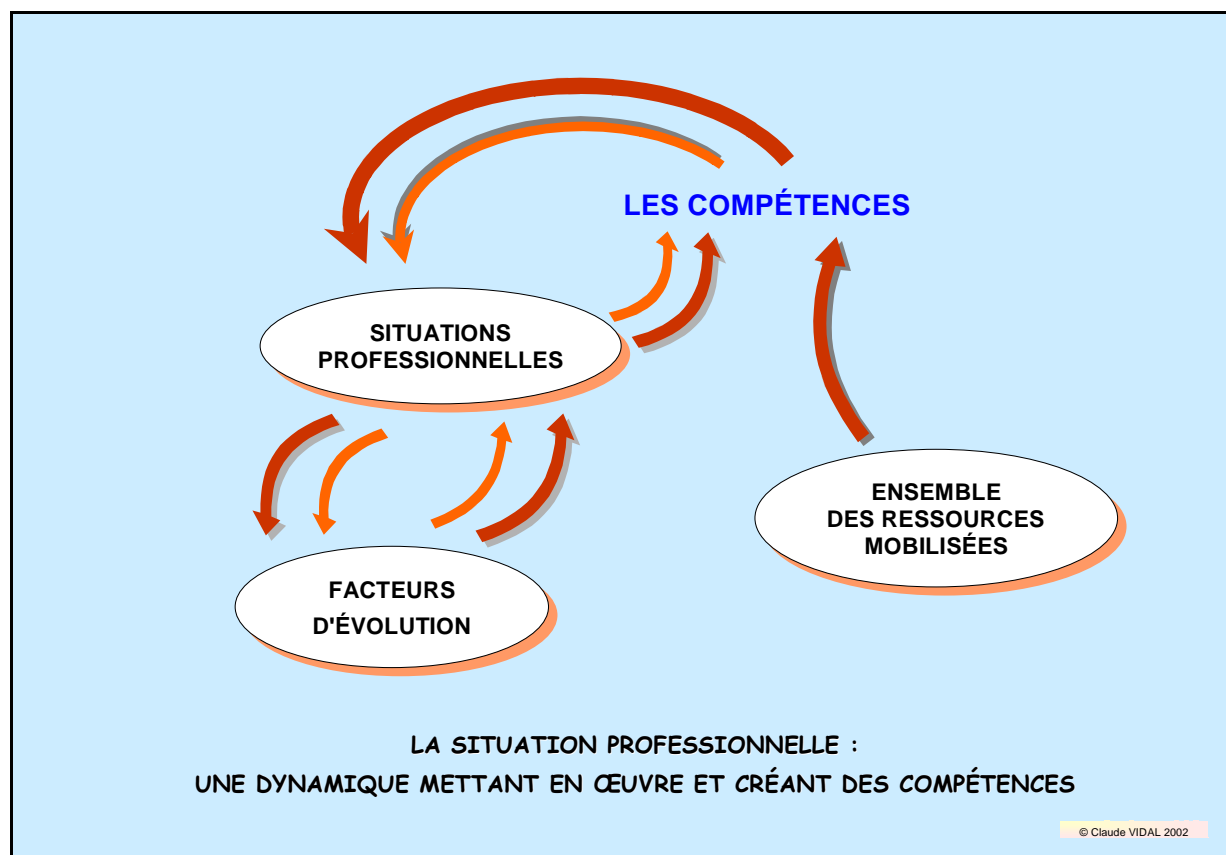


Figure 4 : La situation professionnelle : Une dynamique mettant en œuvre et créant des compétences

3.3. Les compétences : une construction, une combinatoire autour de l'image de soi

Comme nous l'avons vu dans le chapitre II de cette troisième partie, section 3, l'image de soi est un élément que nous devons prendre en compte pour la construction de notre représentation du modèle des « compétences » appliqué aux sapeurs-pompiers.

L'atteinte d'un objectif qui est assigné, le problème qui nous est demandé de résoudre et donc la production du résultat, c'est-à-dire la performance manifestée, dépend de deux facteurs.

Il y a, d'une part, tout ce qui concerne les capacités, les ressources que l'on possède et que l'on construit au moyen de la formation ainsi que les compétences déjà acquises par le fruit de l'expérience et puis, d'autre part, ce qui concerne la motivation, c'est-à-dire l'effort que l'on est prêt à consacrer au travail, à la mission, à l'opération à traiter.

L'image de soi, qui consiste en un processus cognitif complexe, est le déterminant de la motivation, du désir de s'engager, du vouloir agir que le « professionnel » met en mouvement pour agir et ainsi pouvoir agir. Le tout constitue et forme un système à part entière qui est bien plus que la somme des parties qui le compose.

L'image de soi, traduction de l'identité, de notre personnalité, est la source, le lien indispensable au processus qui conduit aux compétences. L'image de soi c'est aussi le portrait de soi que l'on peut faire, sa propre analyse, sa propre présentation, déclinaison. Elle formalise les compétences que l'on porte en soi, ce que l'on prétend être capable de faire. L'image de soi est une dynamique, un mouvement incessant qui se modifie sur la base des situations rencontrées et qui modifie notre représentation de soi, notre identité.

Cette dynamique entraîne la mise en relation des ressources mobilisables et les combine pour agir sur la situation à traiter. Celle-ci peut être diverse et connaître de grande variété que ce soit dans le contexte familial, des loisirs, professionnel, en entreprise ou en tant que sapeur-pompier volontaire au sein du service public de secours. Le tout étant sous influence de l'environnement interne et externe.

Mais la construction de l'image de soi qui est un processus cognitif complexe, un self concept, intègre, prend en compte le regard des autres, leur observation, et la perception que nous en avons s'inscrit au sein des expériences sociales issues de notre vécu non seulement professionnel mais aussi depuis notre plus tendre enfance.

Les expériences sociales que nous mémorisons évoluent sans cesse car elles sont directement liées à notre vie dans l'instant qui s'écoule.

Chacun construit sa propre hiérarchie des valeurs en fonction des intérêts qu'il porte à telle ou telle chose et cela varie aussi constamment en fonction de la nature des situations auxquelles nous sommes confrontés.

Notre hiérarchie des valeurs s'identifie notamment par la satisfaction de besoins humains mis en lumière par Abraham MASLOW. Rappelons que cinq niveaux composent la pyramide des facteurs psychologiques dans notre comportement :

- Niveau 1 → besoins physiologiques :
respirer, manger, boire, dormir, se vêtir, s'abriter contre les intempéries.
- Niveau 2 → besoins de sécurité :
stabilité, ordre, liberté, protection.
- Niveau 3 → besoins d'amour ou d'appartenance :
appartenance à un/des groupes, affection.
- Niveau 4 → besoins d'estime de soi :
respect, accomplissement, force, confiance, compétence.
- Niveau 5 → besoins d'accomplissement personnel :
connaissance et compréhension, réalisation de ses potentialités, maîtrise de son environnement, créativité.

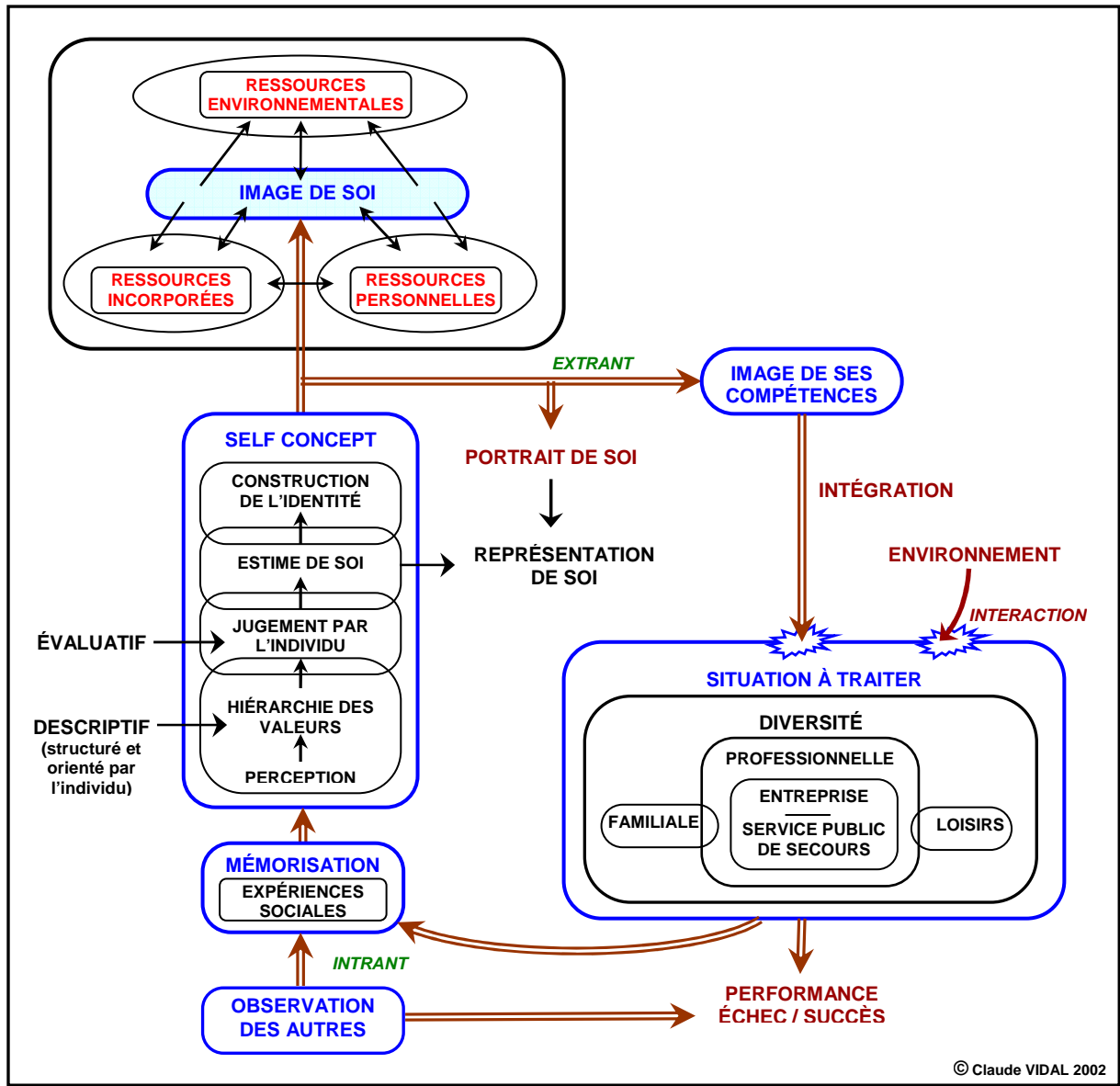


Figure 5 : Les compétences : une construction, une combinatoire autour de l'image de soi.

Les besoins ainsi présentés par MASLOW sont organisés de façon hiérarchique mais en fonction du contexte de la situation et de l'évolution de celle-ci.

Les besoins physiologiques par exemple, n'étant pas forcément garantis, deviendront alors pour un temps ceux vers lesquels nous apporterons le plus d'importance.

Ainsi, en ce qui concerne l'image de soi, la hiérarchie des valeurs est la notre. Il nous appartient de donner une attribution de la valeur moyenne, haute ou basse à la compétence que nous devons mettre en œuvre.

La hiérarchie des valeurs se construit depuis notre enfance et se poursuit tout au long de notre vie. Elle est notre propre référence à un instant T, fruit des échecs ou du succès de nos expériences.

Ce qui nous conduit à un jugement de valeur, intime, un jugement global priorisant les unes par rapport aux autres.

Cet ensemble conduit à l'estime de soi qui est en fait notre propre représentation la façon, la manière, dont nous nous voyons par le regard des autres ce qui est différent de l'image de soi, de notre identité, de notre personnalité qui traduit le portrait de soi, notre propre perception, notre propre représentation sans intégrer le regard, l'observation, voire le jugement des autres, tout au moins ce que nous en percevons.

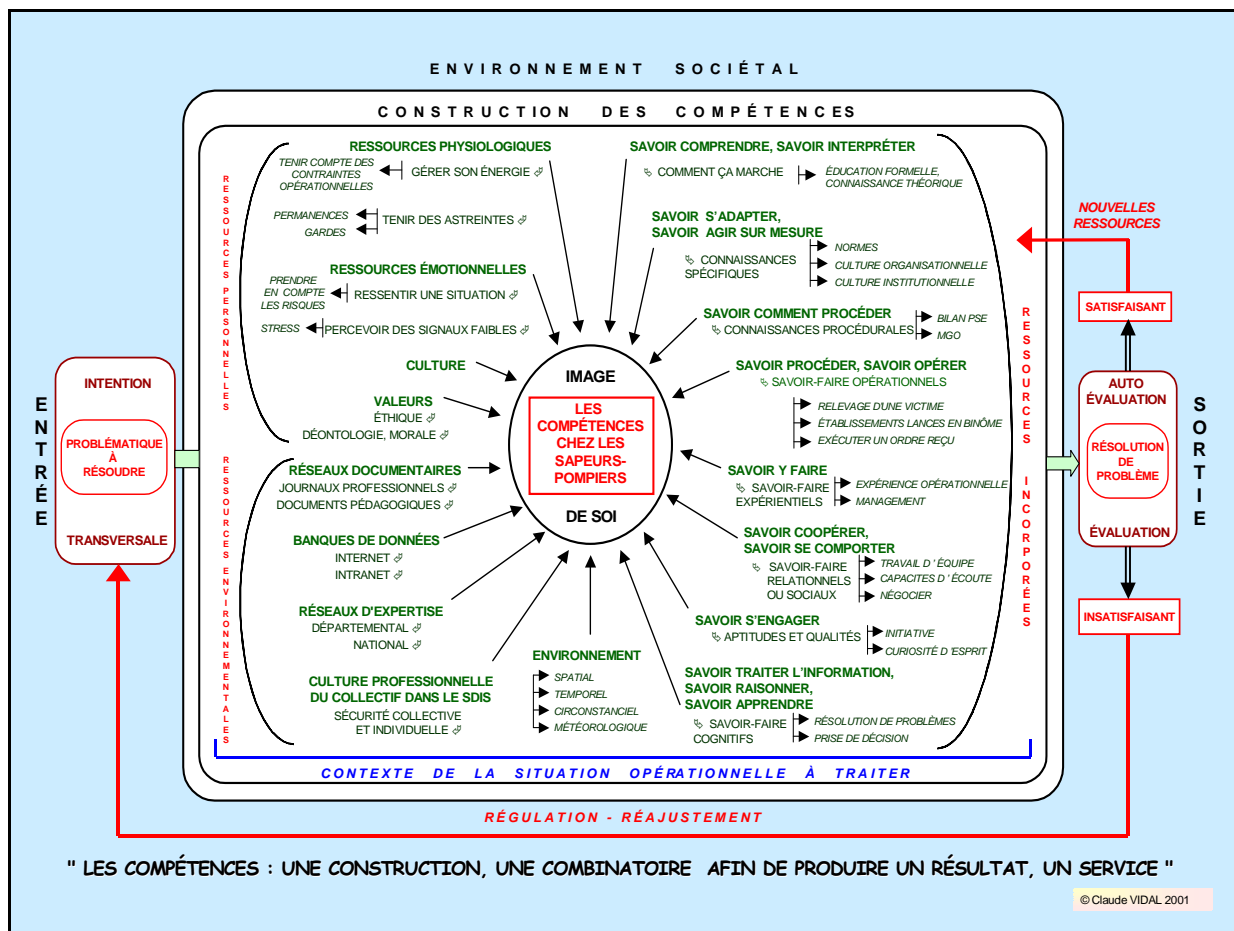


Figure 6 : Les compétences : une construction, une combinatoire (présentation1).

Ainsi, nous construisons notre identité, l'être, l'individu que nous sommes, prêts, disposés à vouloir agir, réagir.

Nous pouvons également mettre en exergue l'interaction lors de la mobilisation des ressources avec l'image de soi, à partir du moment où le processus est enclenché et qu'il y a volonté d'agir sur l'action, de répondre à une sollicitation et apporter une solution pour résoudre la problématique qui se présente au sapeur-pompier volontaire lors d'une opération de secours.

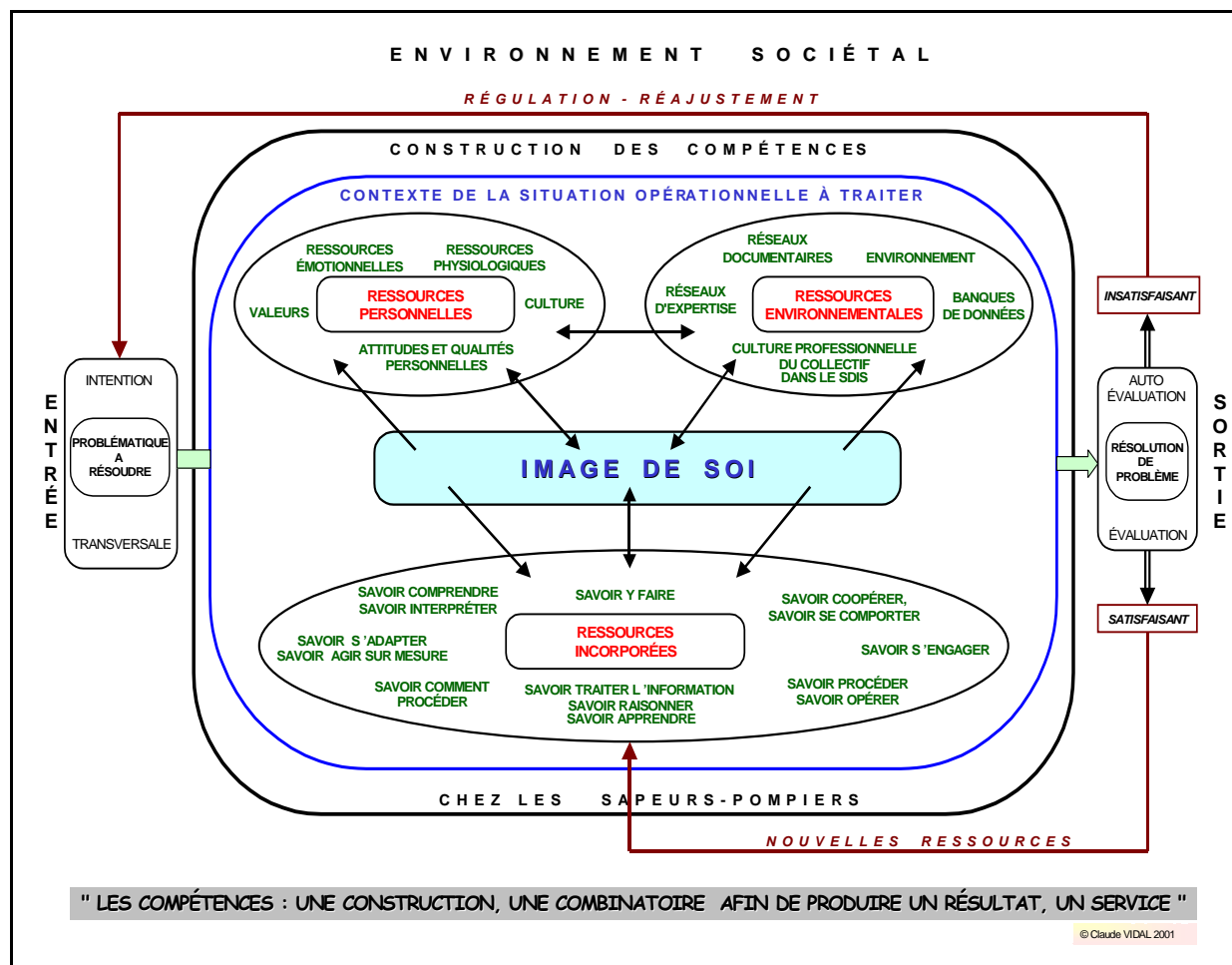


Figure 7 : Les compétences : une construction, une combinatoire (présentation2).

4. LA CAPITALISATION, LE MANAGEMENT ET LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

L'approche par les compétences n'est pas neutre. Elle a un impact sur l'organisation et le management des services qui induit de nouvelles représentations, de nouveaux rapports sur les différents acteurs qui composent le service public d'incendie et de secours. Elle entraîne de fait une remise en cause de l'organisation du travail taylorienne, cartésienne par une organisation de service par projet, par objectif, par mission où la dimension humaine (de l'individu au groupe) se retrouve au centre de l'institution.

D'où le constat suivant :

- La compétence n'est pas liée à un corps ou à un grade.
- La compétence n'est pas liée à un diplôme :
→ elle se vérifie sur le terrain, dans la pratique.

- La compétence induit un niveau d'exigence plus grand :
 - place à l'opérationnalité, à l'efficacité sur le terrain.
- La compétence n'est pas pérenne :
 - elle évolue dans le temps et dans l'espace.
- La compétence est une évaluation :
 - c'est l'environnement professionnel qui détermine le niveau de compétence.
- La compétence n'est pas uniquement liée à l'agent mais à l'ensemble du contexte, du système :
 - motivation.
 - relations professionnelles.
 - moyens donnés.
 -

4.1. La capitalisation des compétences

Capitalisation, management de la connaissance (autrement dit « *knowledge management* »), transfert des savoirs ... sont des termes de plus en plus fréquents dans le monde de l'entreprise et dans les réflexions sur leurs stratégies d'évolution liées à l'approche par les compétences.

La capitalisation des compétences traduit à la fois les enjeux d'une valorisation formelle des connaissances et des savoir-faire qui sont expérimentés et renouvelés, ainsi que la nécessité de développer les compétences permettant une adaptation de celles-ci dans un environnement global qui s'accélère et s'intensifie.

La formation professionnelle tout au long de la vie et plus particulièrement initiale permet aux apprenants l'acquisition de capacités pouvant être mobilisées par la suite en situation professionnelle. L'ensemble de ces capacités se compose de savoir et savoir-faire principalement opératoires et cognitifs.

Il est bien sûr indispensable d'adapter la formation délivrée au nouveau contexte environnemental et c'est ainsi que le schéma national des emplois, des activités et de la formation évolue. La modification des savoirs dans la situation professionnelle s'apprend en formation. Il est nécessaire pour cela d'apprendre à apprendre afin de faire coopérer les savoirs mobilisés.

Ainsi, la capitalisation des compétences commence dès notre scolarité et se poursuit tout au long de notre vie professionnelle, de notre carrière.

Elle implique une remise en cause et une adaptation obligatoire de nos ressources incorporées et parfois même une anticipation.

Les compétences et plus particulièrement les ressources incorporées qui touchent le domaine technique, le « cœur du métier », et qui sont mobilisées pour leur production ne sont pas immuables. Au contraire, elles font l'objet d'une remise en cause permanente. Sinon, elles deviennent très vite inutiles et obsolètes. Les sapeurs-pompiers n'échappent pas à ce contexte général.

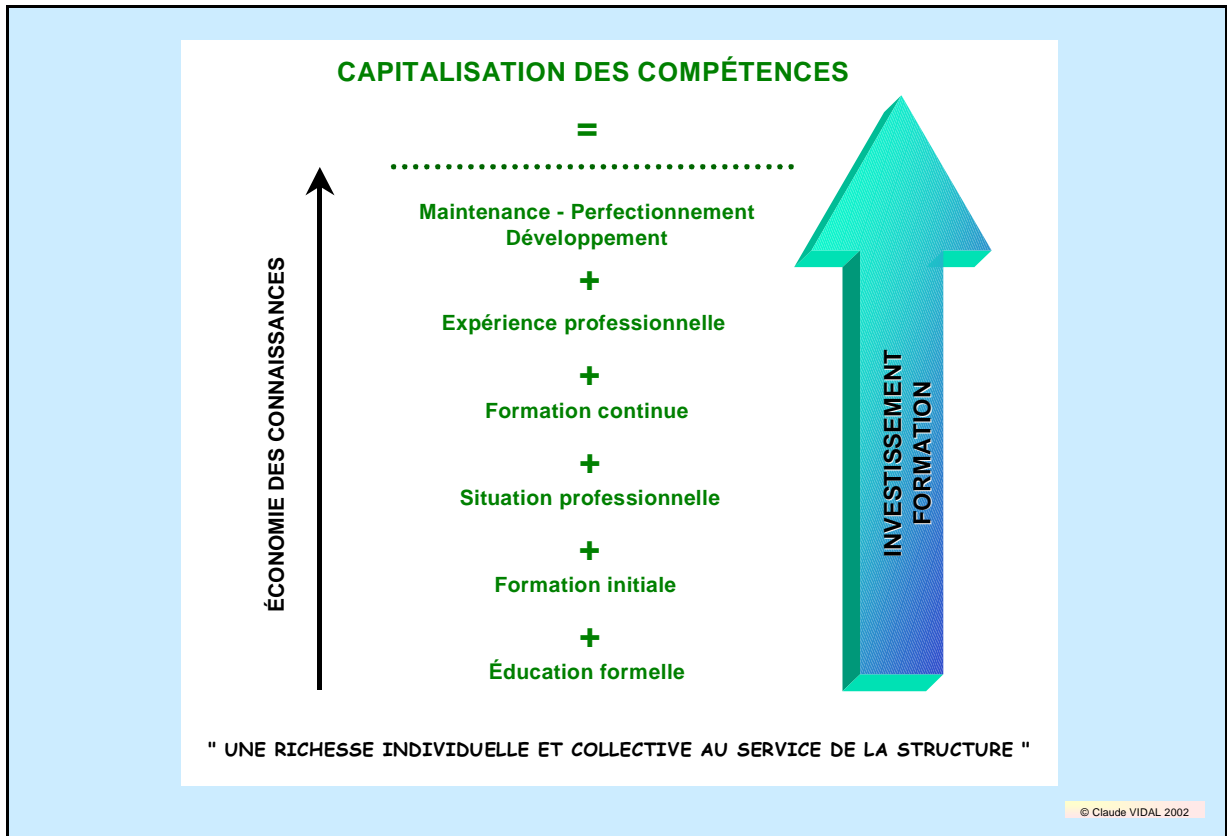


Figure 8 : La capitalisation des compétences : une richesse individuelle et collective au service du SDIS.

La capitalisation se traduit après ce constat de la façon suivante :

Les compétences capitalisées comprennent l'ensemble des connaissances et savoir-faire acquis, enrichies des expériences professionnelles, déduction faite des connaissances obsolètes et inutiles.

De plus, dans les services d'incendie et de secours, toutes les situations professionnelles sont différentes, aucune n'est reproductible. Le sapeur-pompier, quel que soit son statut, est obligé d'analyser le problème pour y apporter une réponse spécifique car tout dépend de la nature de l'évènement et aussi de son environnement.

4.2. La capitalisation des connaissances

En fait, la capitalisation des compétences est tout autant individuelle que collective.

Cette approche est tout à fait réaliste au sein des services départementaux d'incendie et de secours par la mise en application des guides nationaux de référence (GNR). De plus, la formation modulaire désormais proposée, permet à chaque sapeur-pompier volontaire de se former en fonction des besoins de la structure, des missions qu'il a à accomplir, du matériel mis à sa disposition sur le secteur que son centre d'incendie et de secours défend. En fonction des missions mais aussi des responsabilités qu'il assume, le parcours de formation sera adapté et il suivra les modules de formation correspondants. À cela, n'omettons pas la formation continue lui permettant de progresser en fonction de son ancienneté pour prendre de nouvelles responsabilités en tant que membre de l'encadrement. Ce qui traduit, il faut le rappeler, une polyvalence, une plurifonctionnalité plus couramment dénommée employabilité.

En effet, le cadre d'emploi d'un sapeur-pompier se décompose en emplois de tronc commun (opérationnels et de management), en emplois spécialisés ainsi que d'autres emplois spécifiques non pris en compte dans le cadre de l'arrêté du 4 janvier 2006 relatif au schéma national des emplois, des activités et des formations des sapeurs-pompiers professionnels et volontaires, mais parfois nécessaires au sein de la structure.

Rappelons que le sapeur-pompier volontaire n'occupe pas d'emploi par définition, puisque son statut fait qu'il n'est pas reconnu comme « un fonctionnaire », mais comme « agent public recruté par contrat », autrement dit agent public contractuel. Pour autant, le service d'incendie et de secours doit assurer un véritable plan de carrière, prenant en compte les différentes affectations du sapeur-pompier volontaire et lui donner ainsi la formation adaptée aux activités professionnelles qu'il assume au sein de l'établissement public.

En conséquence, la capitalisation des compétences sous l'angle de l'organisation et de la gestion, consiste à prendre en compte celles qui sont détenues par les sapeurs-pompiers volontaires, celles associées aux différentes activités tenues et celles associées à la fois à l'évolution de leur carrière mais aussi à l'évolution des activités exercées.

Le terme de capitalisation prend tout son sens par la représentation de la gestion du capital humain au centre des ressources humaines où la fonction formation devient l'ingénierie des compétences.

Coordonner, anticiper les compétences devient au sein du service public de secours une nécessité pour accroître la qualité de la potentialité opérationnelle en parfaite cohérence avec la mise en application des recommandations et des orientations formulées par le Schéma Départemental d'Analyse et de Couverture des Risques.

4.3. Management et développement des compétences

Comme nous l'avons abordé précédemment les compétences et l'ensemble des ressources combinées qui la composent, ne sont pas immuables mais plutôt "dégradables". Non maintenues ou entretenues, elles risquent de disparaître.

Une mauvaise gestion du capital des compétences dans une organisation telle que celle du service public d'incendie et de secours est source de risques. Cela peut se traduire par un niveau de connaissances de base qui ne permettent pas de suivre des formations professionnelles et entraînerait donc une impossibilité d'évolution pour la structure et pour les agents. Cela peut également se traduire par une érosion du professionnalisme par la non-actualisation des techniques de secours, ainsi que par des manques, des déficits ou bien encore des décalages dans le maillage des compétences internes d'un centre d'incendie et de secours par exemple. Ou bien encore, l'on peut voir apparaître une superficialité des capacités du personnel sur les situations opérationnelles, ainsi qu'un dépérissement et un oubli des compétences.

Autre remarque, l'on peut aussi noter que la mauvaise gestion du potentiel des agents surqualifiés entraîne une démobilisation et une démotivation qui sont une source de conflit et dans le cas des sapeurs-pompiers volontaires cela peut amener à une démission.

De manière à parer ce type de situation, l'encadrement doit s'attacher à maintenir ses compétences ainsi que celles des agents qu'il a en charge. Pour cela, il existe des conditions nécessaires permettant l'actualisation permanente et l'existence des compétences.

4.3.1. Le rôle déterminant de la motivation des agents dans le développement des compétences

La maîtrise des connaissances, savoir-faire et aptitudes est une condition nécessaire mais pas suffisante pour être compétent dans un domaine donné. Il faut aussi :

- Accepter de mobiliser effectivement ses ressources et pour cela y trouver un intérêt.
- Les mobiliser en direction de la performance que l'individu accepte d'atteindre.
- Se trouver dans un système qui motive, le rôle de la hiérarchie est déterminant.

4.3.2. L'indispensable implication de la hiérarchie

L'encadrement intervient directement sur les éléments intégrés dans le contexte pour favoriser l'acquisition, le développement, la mise en œuvre et le maintien des compétences des sapeurs-pompiers volontaires.

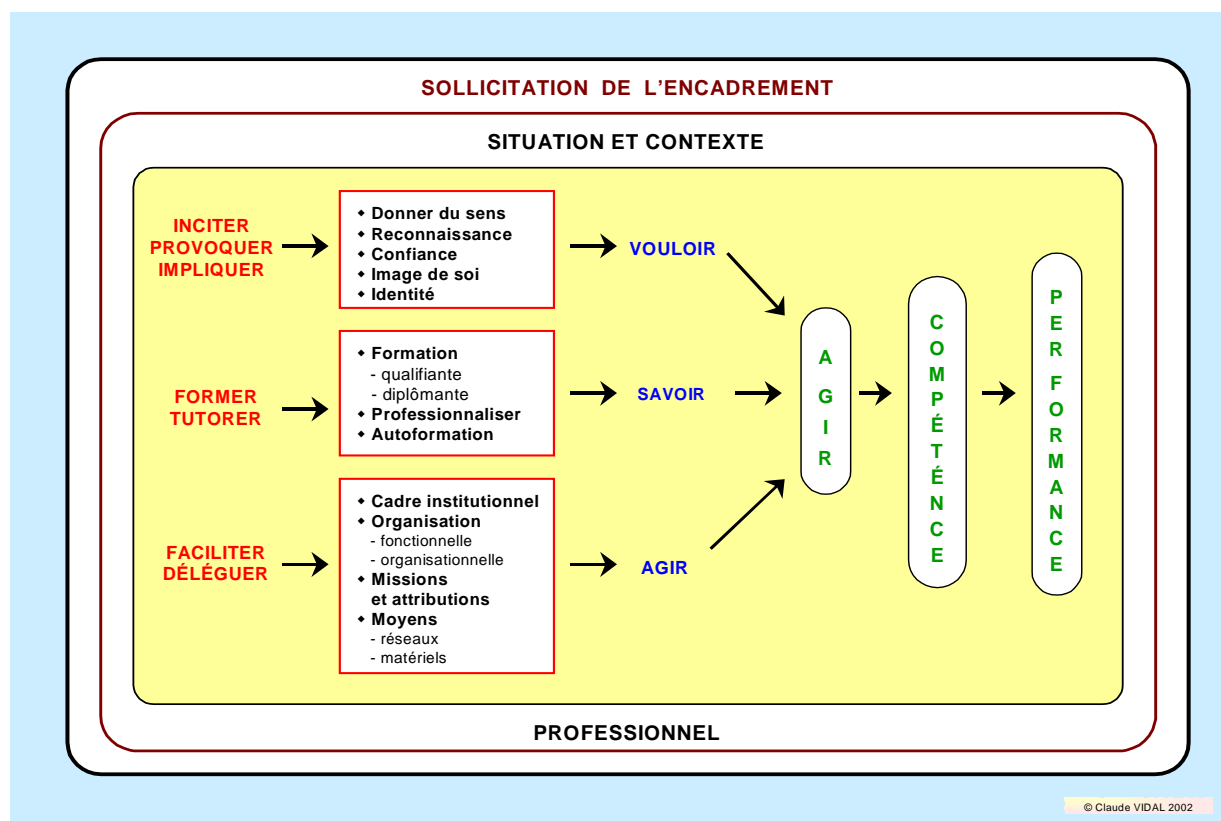


Figure 9 : Management et développement des compétences.

La combinaison des différentes ressources composantes de l'alchimie de la compétence ne peut se faire qu'à partir du moment où l'individu veut agir, sait agir et peut agir.

Le rôle de l'encadrement est de favoriser et permettre cette action en dynamique.

Le rôle de l'encadrement dans le management et le développement des compétences se traduit par les caractéristiques suivantes :

- Mener une réflexion prospective sur l'évolution des missions du service public de secours dans son cadre institutionnel général et/ou à l'intérieur des unités opérationnelles.
- Proposer aux agents et mettre en place des dispositifs de professionnalisation permettant de réguler les écarts entre les compétences requises et les compétences acquises : les manœuvres mensuelles en sont une des composantes possibles.
- Mettre en place des dispositifs permettant d'évaluer les compétences acquises par les agents après les formations, dans un délai de 3 à 6 mois par le biais de mise en situation.
- Manager les compétences individuelles afin de favoriser la création de la compétence collective.

4.4. Créer la compétence collective

Le sapeur-pompier volontaire, tout comme le professionnel, dans l'exercice de ses activités qu'il occupe, transmet l'image, la représentation d'actions exercées en équipe.

Depuis 1996, l'on a vu émerger clairement dans les modalités d'engagement des unités opérationnelles, dans un contexte sociétal où en tout point le principe de précaution est mis en avant, dans la mise en exergue de l'intérêt porté à la protection des personnels renforcé par les normes européennes des équipements de protection individuelle, l'obligation de travailler en équipe en binômes.

L'engagement des deux agents formant une équipe implique la mise en commun de chacun des compétences qu'ils possèdent et qui représente plus que l'addition des différentes compétences apportées par les équipiers. C'est ainsi que se construisent les compétences collectives.

Les compétences collectives résultent de la conjugaison des compétences individuelles (agencement de savoirs et savoir-faire différents ou agencements de savoirs et savoir-faire) mis en œuvre différemment et qui se reconnaissent au niveau des équipes opérationnelles aux composantes suivantes :

- Une image opérative commune, c'est à dire une représentation commune du problème opérationnel à traiter.
- Un code et un langage commun.
- Un savoir coopérer, indispensable dans l'engagement commun des équipiers formant une équipe opérationnelle.
- Un savoir apprendre de l'expérience, l'organisation est ici apprenante.

Précédemment, nous avons abordé le fait que les sapeurs-pompiers exercent leurs activités opérationnelles, ce qui représente la finalité même du métier en équipe.

Afin de développer les composantes et les conditions d'émergence de la compétence collective, regardons de plus près la notion d'équipe.

Travailler en équipe c'est : collaborer, partager, converger ensemble vers un même but.

Une équipe se caractérise par :

- Un nombre restreint de personnes, en l'occurrence un binôme, ce qui représente en général un gage de sécurité. En équipe spécialisée, elle peut être plus importante.
- Une volonté d'adhésion de chacun à la même action.

- Un engagement personnel dans une communauté d'action, de complémentarité.
- Une unité mentale et sociale.
- Une intentionnalité commune vers un même objectif.
- Des contraintes acceptées relevant de la tactique, de la coordination de la discipline.
- Une organisation des rôles et une distribution du travail (un chef, un équipier).

4.4.1. Les composantes de la compétence collective

- Savoir élaborer des missions communes, des représentations partagées.
- Savoir communiquer.
- Savoir coopérer.
 - coactivité.
 - collaborer.
 - coopérer.
- Savoir apprendre collectivement de l'expérience (autant en formation qu'en situation professionnelle).

4.4.2. Les conditions d'émergence de la compétence collective

- Organiser la coopération des compétences.
 - manœuvres, interventions.
- Faciliter les relations entre les différents intervenants.
- Promouvoir l'existence de compétences et de savoirs communs.
 - confrontation, mise en commun, participation.
- Proposer des actions de formation adaptées favorisant l'apprentissage en équipe.
 - mise en situation.
 - cas concret.
- Développer et favoriser les projets transversaux.
 - manœuvres, exercices impliquant plusieurs centres et équipes spécialisées.
- Maintenir la diversité des compétences.
 - tous les sapeurs-pompiers ne peuvent être compétents dans toutes les spécialités.

- Créer des relations de solidarité et de convivialité.
 - raid, activités sportives, associatives, amicalistes.
 - Mettre en place une mémoire organisationnelle.
 - formalisation de l'expérience, des savoir-faire.
 - Mettre en œuvre un management approprié.
 - par projet
 - par objectifs
- └─→ missions

4.5. Conditions permettant l'actualisation des compétences et leur capitalisation et impact sur l'organisation générale du service public d'incendie et de secours

Parmi celles-ci nous pourrions en retenir quelques-unes applicables dans nos structures :

- Prévoir et organiser des actions de formation permettant d'approfondir ou de renforcer les compétences.
- Encourager et entretenir les processus de formalisation et de capitalisation des compétences et des modes opératoires.
- Établir et suivre des tableaux de bord sur les actions de maintenance des compétences.
- Mettre en place des procédures de réalisation d'entretiens périodiques sur les compétences.

De plus, à partir de retour d'expérience, il convient de faire apparaître les nouvelles compétences opératoires adaptées à des situations professionnelles variées face à de nouveaux risques, afin de permettre l'évolution du service aujourd'hui, mais aussi de prévoir, d'anticiper l'organisation opérationnelle de demain.

Nous voyons émerger ici la notion de management des connaissances et des compétences dont l'un des buts est d'amener les services d'incendie et de secours à construire des compétences collectives au sein de la communauté.

De manière plus concrète, il s'agit à partir de retour d'expérience opérationnelle dans une situation professionnelle sortant d'un cadre de référence mettant en exergue de nouveaux risques, ou de nouvelles contraintes opératoires, de faire émerger des ressources mobilisées nouvelles, jusque là ignorées qui ont mis en œuvre de nouvelles compétences.

L'émergence de ressources ignorées se traduit plus particulièrement par des comportements nouveaux observés et pratiqués sur le théâtre des opérations.

Conjointement, les évolutions des capacités opératoires nouvelles, ou ajustées ou réajustées, apportent un nouveau sens au travail, c'est-à-dire à la mission accomplie.

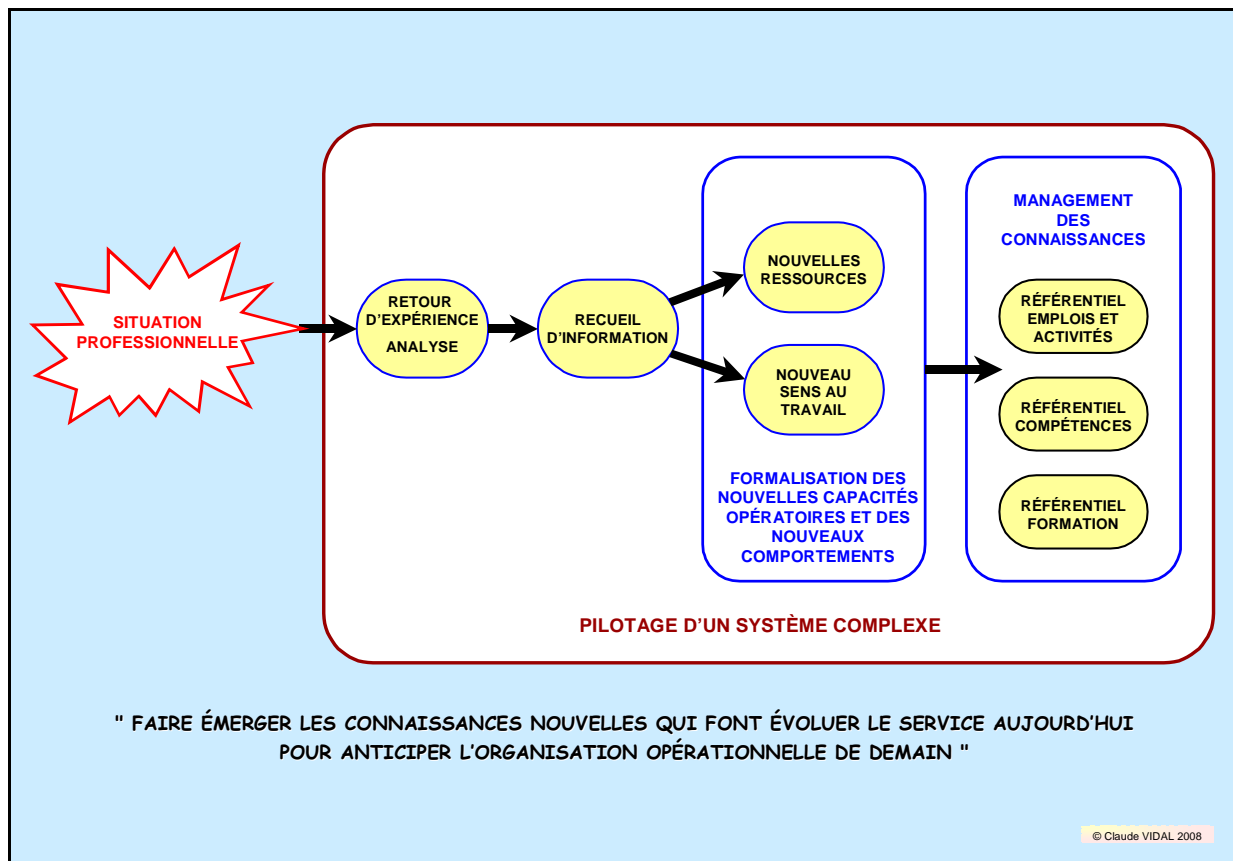


Figure 10 : Le retour d'expérience ou comment faire émerger de nouvelles compétences.

Cette approche nouvelle et peu développée nécessite le pilotage d'un système complexe de management des connaissances, entraînant un autre regard de l'encadrement technique opérationnel et fonctionnel, qui nécessite de sa part une transversalité des domaines de connaissance qu'il possède tout en se préservant de toutes dérives de mise en œuvre des technicités opératoires.

Ainsi, l'encadrement se doit d'être le garant de tout cadre de référence de base décrit dans le référentiel emploi et le référentiel formation, tout en permettant l'intégration des nouvelles connaissances ayant émergé qui font évoluer le service aujourd'hui pour anticiper l'organisation opérationnelle de demain.

Cette traduction des nouvelles connaissances née de retour d'expérience auprès des intervenants ne peut qu'amener le service à construire et développer des compétences collectives au sein du service public de secours.

Les compétences collectives traduisent la visibilité des contributions de tous les agents à l'atteinte des objectifs du service public d'incendie et de secours par la reconnaissance des compétences individuelles.

Le management et le développement des compétences entraînent de surcroît une nouvelle dimension de la gestion des ressources humaines dans une approche à la fois globale et individualisée.

Cette nouvelle approche apparaît clairement aujourd'hui par les nouveaux modes de gestion des services départementaux d'incendie et de secours dans le cadre de leur réorganisation imposé par le cadre législatif de 1996, 2002, 2004, associé à la mise en application de l'arrêté du 4 janvier 2006 relatif au schéma national des emplois, des activités et des formations des sapeurs-pompiers professionnels et volontaires, ainsi que l'arrêté du 5 janvier 2006 relatif à la formation des sapeurs-pompiers volontaires.

Ainsi, le cadre d'évolution des activités et de la carrière des agents (sapeurs-pompiers professionnels, volontaires ainsi que les personnels administratifs et techniques) que doit gérer désormais la direction des ressources humaines ne se fait plus de façon globale par grade et ancienneté avec une adaptation en fonction des spécialités détenues, mais aujourd'hui la gestion se doit d'être individuelle pour chaque agent en fonction de l'évolution de ses emplois, de ses activités, de son ancienneté, des formations suivies, des spécialités exercées et du niveau de responsabilité exercé.

En conséquence, les directions des ressources humaines des services départementaux d'incendie et de secours doivent adapter leur mode de gestion et ce nouveau système entraîne une gestion des ressources humaines avec une dimension transversale par l'intégration d'une organisation et d'une gestion qualifiante.

L'organisation qualifiante du service public d'incendie et de secours permet le développement des compétences individuelles et collectives par un travail valorisé et formateur, une gestion des ressources humaines qui permet une synergie des compétences individuelles et collectives, un professionnalisme pérennisé et la mise en œuvre de formations certificatives, qualifiantes et diplômantes dont le but est d'élever et maintenir le niveau de qualité des missions des sapeurs-pompiers, associé à une reconnaissance sociale et financière des efforts entrepris par chacun (promotion, régime indemnitaire).

Les services d'incendie et de secours combinent une organisation qualifiante et une organisation apprenante ce qui accentue la création et le développement des compétences collectives par les modalités opérationnelles d'intervention en équipe en binôme, ainsi que le renforcement des apprentissages collectifs en formation.

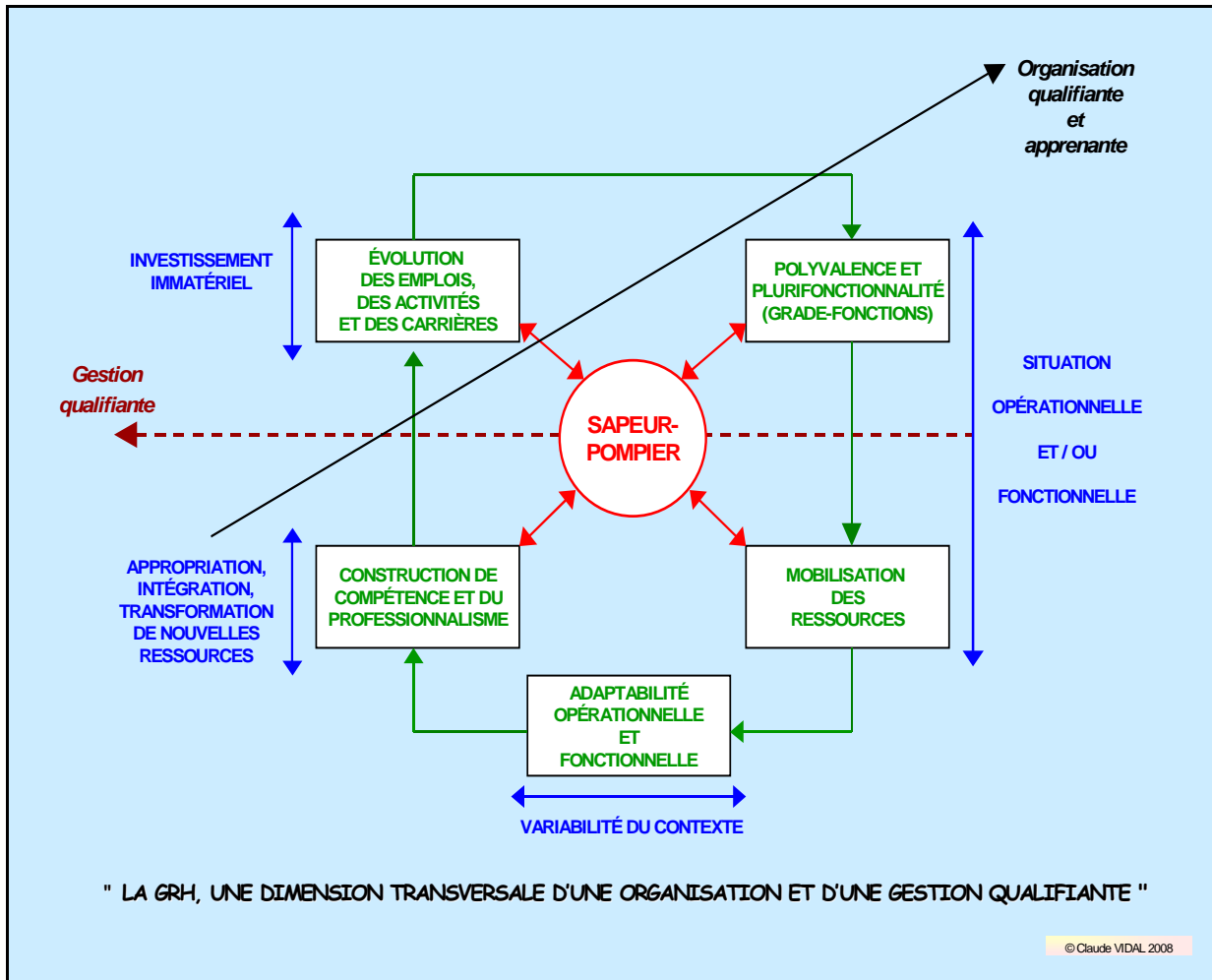


Figure 11: Les services d'incendie et de secours : une organisation à la fois apprenante et qualifiante.

Les services d'incendie et de secours combinent une organisation qualifiante et une organisation apprenante ce qui accentue la création et le développement des compétences collectives par les modalités opérationnelles d'intervention en équipe en binôme, ainsi que le renforcement des apprentissages collectifs en formation.

5. COMPÉTENCES ET PROFESSIONNALISME

Dans les faits, le « professionnel » (le terme employé ici ne nous renvoie pas à la notion de statut de la fonction publique territoriale) ne se réduit pas uniquement à l'ensemble des connaissances et des savoir-faire ou savoir opérer qu'il met en œuvre. Ce qui caractérise le professionnel, c'est le savoir agir et réagir.

5.1. Le professionnalisme du savoir faire au savoir agir

En fait, les compétences mises en œuvre dans une situation opérationnelle traduisent un savoir agir validé qui utilise des ressources comme nous l'avons vu soit individuelles

et/ou de réseaux mais également des savoir mobiliser, des savoir combiner et des savoir transposer. Il ne s'agit pas uniquement « d'un geste » professionnel mais d'une situation professionnelle complexe en vue d'une finalité qui se trouve résolue.

La compétence, comme nous l'avons déjà évoqué, est toujours contextualisée et elle est une action finalisée.

Un « technicien du risque et du secours » qu'est le sapeur-pompier volontaire, doit faire face aux aléas, aux événements dans une situation opérationnelle complexe où non seulement il exécutera un ordre, une mission, mais il faudra qu'il sache aller au-delà. Ici, c'est la notion de savoir innover qui apparaît dans des situations opérationnelles inédites. Le sapeur-pompier volontaire met en œuvre des conduites et des actes pertinents qui sont reconnus comme des actions professionnelles. Le professionnalisme ainsi affiché, constitue une qualité reconnue à celui qui associe compétence et efficacité dans l'exercice d'une activité, d'un métier.

5.2. La professionnalisation : un processus qui conduit à développer les compétences

Construire, développer, maintenir les compétences ne peut pas se faire uniquement par la formation même si celle-ci y contribue énormément par l'acquisition des capacités nécessaires constituant le socle de la combinatoire faisant émerger les compétences.

On ne peut concevoir les compétences sans parler de professionnalisation.

La professionnalisation est un processus qui permet de développer des ensembles cohérents de compétences. La professionnalisation inclut la formation mais ne se réduit pas à la formation. Des situations de travail, plus particulièrement chez les sapeurs-pompiers, sont professionnalisantes.

5.2.1. L'ingénierie de formation dans le dispositif de professionnalisation

- Développer l'équipement des ressources incorporées (connaissances, savoir-faire, attitudes, représentations,...) qui peuvent être combinées et mobilisées pour construire les compétences.
- Apprendre à combiner l'ensemble des ressources au moyen de cas concrets, simulations, études de cas pour résoudre des situations, problèmes.
- Contribuer au développement d'une identité professionnelle des agents, des apprenants.
- Mettre en relation les acquis professionnels et les acquis de formation.
- Apprendre à transposer les acquis de formation et les acquis professionnels dans les situations nouvelles afin de développer la capacité de réflexivité.

- Constituer un réseau d'échanges entre stagiaires et confronter les points de vue et l'expérience.
- Proposer des actions de formation courtes professionnalisantes.

5.2.2. L'organisation apprenante accentue la professionnalisation et le développement des compétences

Pour qu'une situation de travail soit professionnalisante, plusieurs aspects doivent être réunis.

- La situation de travail doit être riche et complexe dans le cadre d'une résolution de problème. Les missions des sapeurs-pompiers par leur diversité, se déroulant le plus souvent avec de nombreuses contraintes (environnementale, humaine, technique,...), sont complexes et amènent toujours les intervenants à utiliser en même temps plusieurs compétences. Les réponses apportées aux problèmes complexes ont toujours du sens avec des critères de performance souvent élevés. L'expérience alimente alors les ressources incorporées, personnelles et contribue à développer le niveau de professionnalisme et à construire de nouvelles compétences.
- L'apprentissage doit être organisé. À chaque nature d'intervention correspond un mode opératoire qui favorise l'appropriation et l'intégration des gestes techniques.
- L'apprentissage doit être accompagné. Il s'agit de décontextualiser le déroulement des interventions afin de faire apparaître les différents savoir, savoir-faire qui ont été utilisés dans l'action et construire une réflexion, théoriser sa pratique, mettre en avant l'aspect humain.

L'ensemble des éléments développés constitue l'apprentissage par l'expérience (ou apprentissage expérientiel).

Le métier de sapeur-pompier se compose dans ses activités opérationnelles de situations professionnalisantes facilitant l'apprentissage collectif et individuel par et dans l'action des techniques opératoires enseignées dans les différentes formations, quel que soit le niveau et l'emploi tenu et des activités exercées.

L'on retrouve ici la nécessaire confrontation entre théorie et pratique que l'organisation à la fois qualifiante et apprenante favorise et valorise, permettant dans les pratiques quotidiennes de donner une dimension formatrice aux activités opérationnelles faisant apparaître les compétences.

Mais les points que nous venons de développer dans les différents chapitres de cette troisième partie, nous ont permis de percevoir de la nécessaire réflexion à la construction d'une ingénierie de la formation au profit de la démarche compétence, afin que le volontariat chez les sapeurs-pompiers soit reconnu par l'ensemble des employeurs.



Figure 12 : Le professionnalisme : du savoir faire au savoir agir.

Afin d'étayer notre travail de recherche sous l'angle de l'approche systémique, nous allons procéder à un travail d'analyse entre les deux systèmes formation : celui du service public d'incendie et de secours des Pyrénées-Atlantiques, terrain de notre recherche, et l'entreprise.

CHAPITRE V

LA MODÉLISATION DES SYSTÈMES DE FORMATION : OUTIL D'ANALYSE DE LA DISPONIBILITÉ POUR LA FORMATION DES SAPEURS-POMPIERS VOLONTAIRES

La disponibilité pour la formation du sapeur-pompier volontaire, met en relation deux types d'organisations aussi complexes l'une que l'autre : le service départemental d'incendie et de secours et l'entreprise. Deux mondes qui ne sont pas régis de la même manière, qui n'ont pas les mêmes finalités, les mêmes objectifs, les mêmes missions. Pourtant, le sapeur-pompier volontaire, acteur essentiel du service public d'incendie et de secours, salarié dans une entreprise, se trouve à la croisée de deux systèmes, l'un public et l'autre privé.

S'il est le garant du service public d'incendie de secours dans nos centres d'incendie et de secours en zone rurale et périurbaine, la garantie du secours apporté dépend de « l'Homme » (le sapeur-pompier volontaire), de l'entreprise et du service départemental d'incendie et de secours.

Au-delà des indicateurs que nous avons pu relever dans toutes les enquêtes menées par nos institutions et l'intérêt, la nécessité absolue de former dès le recrutement et tout au long de leur carrière les sapeurs-pompiers volontaires pour qu'ils interviennent avec les compétences requises dans une situation de péril, il apparaît deux pôles intimement impliqués, deux organisations, deux systèmes, le SDIS et l'entreprise.

Il est donc indispensable de dépasser la simple réflexion des hommes, étayée, réfléchie et construite, par la réalisation d'une approche systémique des deux systèmes opposés et de montrer où se situe la possibilité de bâtir une passerelle commune.

Appuyons-nous sur la définition de Michel Rebinguet⁵¹ sur l'approche systémique qui « désigne une manière de poser les problèmes sociaux en particulier, en considérant à priori les réalités à propos desquelles se posent ces problèmes comme des systèmes ».

Un système est :

- un ensemble d'interactions dynamiques entre les éléments considérés comme organisés en fonction d'un but
- il est à la fois (plus ou moins) ouvert et (plus ou moins) fermé, le même et autre, ordre et désordre

⁵¹ Approche systémique - Cours de Monsieur Michel Rebinguet, Module 3 « DESS, Formateur-consultant en sciences et techniques, UPPA 1999 ».

- c'est un objet intellectuel particulier construit par le travail de modélisation d'un observa(c)teur en vue de résoudre un problème particulier.

Afin de savoir où construire cette passerelle commune, telle la construction d'un édifice, nous allons comme un architecte étudier les deux systèmes, qu'au départ tout oppose dans ses finalités, au moyen de l'approche systémique et déterminer où se situe les points d'ancrages de part et d'autre.

Pour cela, nous allons modéliser le système formation du SDIS 64 et de l'entreprise selon le modèle de Jean-Louis Le Moigne⁵².

Pour ce qui concerne le SDIS 64, son système formation est concret et donc reporté en l'état dans le « systémographe »⁵³.

Pour ce qui est de l'entreprise, nous modéliserons un système formation type, généraliste, inspiré d'une des propositions de Jacques SOYER et de Jean-Louis Le Moigne.

La difficulté se situe ici dans la représentation systémique du système formation d'une entreprise.

En effet, le systémographe se réalise à partir d'une connaissance de la structure dans laquelle l'on évolue, c'est-à-dire, qu'à chaque organisation correspond un modèle.

Là, les entreprises dans lesquelles nous sommes à intervenir sont de différentes formes juridiques, structurelles, organisationnelles. Elles peuvent être simples, moins de dix salariés, à plus de huit cents, voire plus de quatre mille.

À ce jour, plus de deux cents employeurs publics ou privés sont impliqués.

L'objectif ici n'étant pas de modéliser tous ces partenaires, nous avons donc construit une modélisation type où un bon nombre d'entrepreneurs peuvent se reconnaître. Cette modélisation prend en compte toute démarche classique d'ingénierie de formation.

⁵² "La modélisation des systèmes complexes" (Dunod - AFCET systèmes Bordas Paris 1990).

⁵³ Le systémographe est la représentation de la systémographie qui est la procédure par laquelle on construit des modèles d'un phénomène perçu complexe, en le représentant délibérément comme et par un système en général.

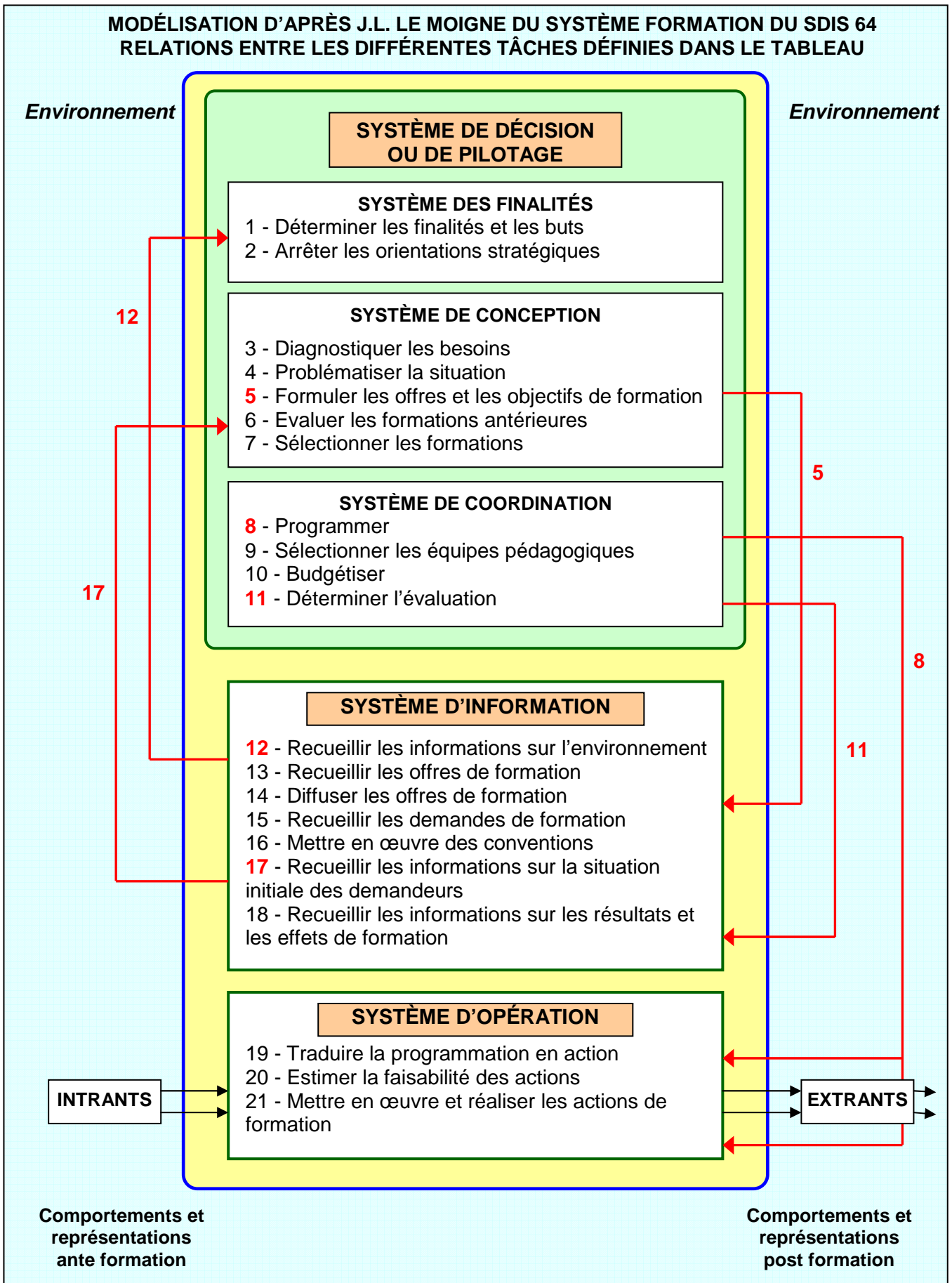


Figure 13 : Modélisation du système formation du SDIS 64.

TÂCHES	ACTES	STRUCTURES INSTITUÉES	LES ACTEURS	PROCÉDURES INSTITUÉES	PRODUITS
1 - Déterminer finalités et buts	Définir la politique de formation nationale et départementale	DDSC (national), CASDIS, ED (départemental)	BMSPFE, Membres de ces instances	Schéma national des emplois, des activités et des formations des SPP/SPV (1)	Cadre législatif et réglementaire de la formation ; SDACR, GPEEAC.
2 - Arrêter les orientations stratégiques	Plan départemental de Formation pluri annuel	CASDIS, ED, CCDSPV, CTP, Comité de pilotage du Plan de Formation	Membres de ces instances Cellule départementale du volontariat	Suivant procédures : référentiel emploi / formation/ activités, procédures internes, GDRH	Choix stratégique de formation ; Adéquation avec la politique de développement des ressources humaines et stratégie de couverture des risques.
3 - Diagnostiquer les besoins	Recenser les besoins	Comité de pilotage du Plan de Formation, GDRH, GPT territoriaux et fonctionnels, Comité pédagogique départemental, GOPS	Membres de ces instances Responsable de formation, Chefs de pôle formation, Chefs des unités spécialisées, Cellule départementale du volontariat	Échéancier, Tableau prévisionnel des employeurs (SPV), SDACR, GPEEAC (2)	Attentes, besoins en formation, Coller et répondre aux besoins en formation de la structure, des personnels, des employeurs (SPV).
4 - Problématiser la situation	Traduire les besoins en termes de compétences	GDRH, Unités opérationnelles, Cellule départementale du volontariat	Responsable de formation Chefs des CIS, Chefs des unités spécialisées, DRH, Responsable opération, Chargé de mission prospective du volontariat	Création et mise à jour du référentiel de certification et du référentiel des compétences et des activités professionnelles	Référentiel des emplois, des activités et des formations des SPP/SPV ; Référentiel des emplois des personnels administratifs et techniques ; Référentiel de certification ; Référentiel des compétences et des activités professionnelles.
5 - Formuler les objectifs de formation et les offres (interne) et demandes (externe) de formation	Élaborer les cahiers des charges offres et demandes des actions de formation	Service Formation, Pôles Formation des groupements territoriaux	Responsable de formation Chefs des pôles formation	Plan départemental de formation pluri annuel, Cahier des charges actions de formation (3)	Définir les objectifs de formation ; Cahier des charges des offres de formation interne ; Cahier des charges des demandes de formation externe.

TÂCHES	ACTES	STRUCTURES INSTITUÉES	LES ACTEURS	PROCÉDURES INSTITUÉES	PRODUITS
6 - Évaluer les formations antérieures	Effectuer les bilans	Service Formation, Comité pédagogique départemental, Unités opérationnelles	Responsable de formation Chefs des pôles formation, Chefs des CIS et unités spécialisées	Création d'un référentiel d'évaluation (4)	Qualité de la formation Évaluation des actions de formation et de la formation, jurys, Contrôle.
7 - Sélectionner les formations	Arbitrage, choix, priorité	Service Formation, Comité pédagogique départemental	Responsable de formation Chefs des pôles formation	Réunions (5)	Programmation des formations ; Existence ou non de certaines formations ; Respect des finalités en tenant compte des besoins.
8 - Programmer	Rédiger le calendrier des formations (N+1)	Service Formation, Comité pédagogique départemental, ED	Membres de ces instances	Les chefs de pôles formation programment les formations déconcentrées, Le Comité pédagogique départemental valide ou modifie et soumet le calendrier au COMDIR pour validation (6)	Nombre de formations proposées et retenues ; Modalités opératoires proposées : formations groupées ou échelonnées ; Cohérence des formations les unes par rapport aux autres : plusieurs offres calendaires pour une même session.
9 - Sélectionner l'équipe pédagogique	Choisir les responsables pédagogiques et les formateurs	Bureau Formation, Pôle Formation des groupements territoriaux	Responsable de formation Chefs des pôles formation	Personnels titulaires des qualifications « FOR 1 et FOR2 », voire plus spécialité au besoin	Encadrement des actions de formation ; Suivi du programme et du scénario pédagogique.
10 - Budgétiser	Financement propre ; Autre financement	CASDIS, CTP, CCDSPV, CNFPT	GFIN, GDRH, Membres de ces instances	Vote du budget primitif (DM, budget supplémentaire), Demande de prise en charge par le CNFPT (7)	Coût pour le département (prévisionnel) ; Pouvoir assumer le financement des formations ; Répartition des fonds en fonction du nombre de formations.

TÂCHES	ACTES	STRUCTURES INSTITUÉES	LES ACTEURS	PROCÉDURES INSTITUÉES	PRODUITS
11 - Déterminer l'évaluation des compétences exercées	Créer des indicateurs objectivables	GDRH, GOPS GPT territoriaux et fonctionnels, Unités opérationnelles	Responsable de formation Chefs des pôles formation, Chefs d'unités opérationnelles et spécialisées	Procédures instituées Référentiel de certification, référentiel de compétences et des activités professionnelles Référentiel d'évaluation	Compétences acquises et / ou maîtrisées ; Ecart entre prévision et réalisation.
12 - Recueillir les informations sur l'environnement	Recueillir les offres de formation au niveau régional et zonal	COZ du Sud-Ouest, CNFPT,	Responsable de formation zonal, Responsable pédagogique (CNFPT)	Réunions zonales et régionales	Nombre de formations proposées par spécialité et par département ; Prévision des compétences nouvelles.
13 - Recueillir offres de formation	Demander les catalogues	CNFPT, autres organismes de formation	Responsable de formation	Consultation	Catalogue (quelque soit le support).
14 - Diffuser les offres de formation	Envoyer le calendrier (N+1) des formations	Centres d'incendie et de secours (CIS), services, employeurs de SPV	Responsable de formation Chefs des pôles formation, Unités opérationnelles et services	Diffusion du calendrier mi septembre pour l'année N+1	Communication du calendrier annuel N+1 des formations aux unités opérationnelles, services, CNFPT, COZ, employeurs de SPV ; Informer les partenaires institutionnels (SPV).
15 - Recueillir les demandes de formation	Réceptionner les fiches de candidatures	Bureau Formation GPT territoriaux et fonctionnels	Responsable de formation Chefs des pôles formation	Procédures instituées (8)	Demande de formation individuelle et collective ; Formations couvrant l'ensemble des besoins.

TÂCHES	ACTES	STRUCTURES INSTITUÉES	LES ACTEURS	PROCÉDURES INSTITUÉES	PRODUITS
16 - Mettre en œuvre les conventions (SPV)	Contractualiser : Convention SDIS / employeurs et SPV n'exerçant pas d'activité salariée, Demande de subrogation	Cellule départementale du volontariat, Entreprise publique ou privée, les 3 Fonctions publiques, les SPV	Directeur Départemental Employeurs publics ou privés, SPV exerçant une activité non salariée, Chargé de mission pour le développement et la prospective du volontariat	Convention de disponibilité + convention de formation professionnelle Fiche descriptive du programme Feuille d'émargement, demande de subrogation Contrat de formation professionnelle (9)	Disponibilité des sapeurs-pompiers volontaires pour la formation avec maintien de la rémunération ; Inscription de la formation au plan de formation par l'employeur ; Subrogation : vacations horaires versées à l'employeur ; Décompte des jours de formation dans le bilan d'exploitation.
17 - Recueillir les informations sur situation initiale	Analyser les fiches d'inscription et le fichier du personnel	Service Formation, GPT territoriaux	Responsable de formation Chefs des pôles formation	Procédures instituées (10)	Cibler au mieux le contenu et les moyens pédagogiques par rapport au public (niveau et besoin).
18 - Recueillir les informations sur les résultats et effets	Bilan	Service Formation, GPT territoriaux	Responsable de formation Chefs des pôles formation, Responsable pédagogique	Référentiel d'évaluation (11)	Déroulement de la formation : abaque de « Rainier » ; Validation ou non de la formation, rattrapage ; Programme et contenu respectés.
19 - Traduire la programmation en action	Action de formation	Service Formation, CDF, GPT territoriaux Plateau technique	Responsable de formation Chefs des pôles formation Equipe pédagogique	Cadre défini	Référentiel de formation ; Scénario pédagogique.
20 - Estimer la faisabilité des actions	Action de formation	Service Formation, GPT territoriaux	Responsable de formation Chefs des pôles formation	Comparer : cahier des charges, objectifs de formation et scénario pédagogique	Nombres de personnes, locaux, matériels, conditions de réalisation, coût,...
21 - Mettre en œuvre et réaliser les actions de formation	Actions de formation	Bureau Formation, GPT territoriaux, Equipes pédagogiques	Chefs des pôles formation Organisateurs de formation, Responsables pédagogique, Formateurs Stagiaires	Suivi du scénario pédagogique	Contenu, dispositif ; Former les personnels ; Respecter les objectifs.

GLOSSAIRE DES ABRÉVIATIONS EMPLOYÉES DANS LE TABLEAU (pp 267 à 270)

DDSC : Direction de la Défense et de la Sécurité Civiles

CASDIS : Conseil d'Administration du Service Départemental d'Incendie et de Secours

ED : Équipe de Direction (directeur départemental, directeur départemental adjoint, directeur du service médical, directeur administratif et financier, directeur opérationnel et technique, conseiller auprès du Président du CASDIS et les 4 chefs des groupements territoriaux)

BMSPFE : Bureau de Métier de Sapeurs-Pompiers de la Formation et des Équipements

SDACR : Schéma Départemental d'Analyse et de Couverture des Risques

GPEEAC : Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Effectifs, des Activités et des Compétences

GDRH : Groupement du Développement des Ressources Humaines

GPT : Groupement (territorial)

CIS : Centre d'Incendie et de Secours

DRH : Directeur des Ressources Humaines

CTP : Comité Technique Paritaire

CCDSPV : Comité Consultatif Départemental des Sapeurs-Pompiers Volontaires

CNFPT : Centre National de la Fonction Publique Territoriale

GFIN : Groupement Finance

GOPS : Groupement Opérations

COZ : Centre Opérationnel Zonal

CDF : Centre Départemental de Formation

1) Depuis 1994, la formation des sapeurs-pompiers n'a cessé de se moderniser, deux textes réglementaires nous donnent particulièrement les fondements de la formation : l'arrêté du 4 janvier 2006, relatif au schéma national des emplois, des activités, des formations des sapeurs-pompiers professionnels et volontaires, ainsi que l'arrêté du 5 janvier 2006, relatif à la formation des sapeurs-pompiers volontaires, de même pour les sapeurs-pompiers professionnels. Enfin, rappelons pour mémoire l'arrêté du 19 décembre 2006, relatif au guide national de référence des emplois, des activités et des formations de tronc commun des sapeurs-pompiers professionnels et volontaires, ainsi que l'arrêté du 19 décembre 2006, relatif à l'organisation des formations des officiers de sapeurs-pompiers professionnels et volontaires à l'École nationale supérieure des officiers de sapeurs-pompiers.

Si dans un premier temps, la réforme de la formation s'est appliquée aux sapeurs-pompiers professionnels, depuis, elle donne néanmoins pour tous les objectifs et finalités suivants :

- donner une architecture générale des programmes de formation correspondant à un type d'emploi ;
- d'assurer une qualité d'enseignement identique.

Ses finalités sont :

- renforcer et améliorer la sécurité des intervenants ;
- qualité des services publics.

Selon l'article R. 1424-52 du code général des collectivités territoriales, les dispositions du Guide national de référence sont applicables dans le cadre des formations liées aux emplois de tronc commun des sapeurs-pompiers volontaires, dans les domaines des missions de lutte contre les incendies, de secours à personnes et de protection des biens et de l'environnement.

Cependant, le département des Pyrénées-Atlantiques, comme beaucoup d'autres, appliquent les articles 17 et 20 de l'arrêté du 5 janvier 2006, modifié, relatif aux formations de tronc commun des sapeurs-pompiers volontaires. Ainsi, les sapeurs-pompiers volontaires reçoivent une formation adaptée aux missions susceptibles de leur être confiées ou aux matériels à utiliser.

Les formations issues des spécialités s'appliquent de la même manière aux sapeurs-pompiers volontaires qu'aux sapeurs-pompiers professionnels.

Au-delà, le département des Pyrénées-Atlantiques, dans sa politique relative au développement et à la prospective du volontariat, a mis en œuvre depuis 1996 de

nouveaux programmes de formation afin de répondre à ses propres besoins (formation continue et de perfectionnement des officiers et sous-officiers volontaires).

2) La loi n°96-370 du 3 mai 1996 relative au développement du volontariat favorise entre autre la disponibilité des sapeurs-pompiers volontaires pour la formation.

Le service départemental d'incendie et de secours est reconnu comme organisme de formation professionnelle depuis 1986. Suite à la publication de la loi n°96-370 du 3 mai 1996, modifiée, tous les services d'incendie et de secours sont réputés être des organismes de formation professionnelles. Cependant, afin de « garantir » la formation des sapeurs-pompiers volontaires à ce titre, il convient que le SDIS soit effectivement reconnu et donc identifié comme tel, bénéficiant ainsi d'un « numéro de déclaration d'activité ». Il s'agit ici d'un tournant pour les services départementaux d'incendie et de secours, non seulement en termes de reconnaissance, mais aussi en termes d'ingénierie de formation à adapter et à professionnaliser.

Depuis, les formations du SDIS sont reconnues comme formation professionnelle, les employeurs de sapeurs-pompiers volontaires peuvent les inscrire au plan de formation de l'entreprise. Aussi, pour répondre aux obligations et permettre la négociation avec les employeurs du départ en formation du salarié sapeur-pompier volontaire, dans ce cadre là, le calendrier départemental doit être diffusé entre mi septembre et début octobre au plus tard.

Pour répondre à cette contrainte, le service départemental d'incendie et de secours a institué un échéancier avec en particulier la diffusion d'un tableau prévisionnel des besoins en formation par centre d'incendie et de secours. Le chef de centre avec le ou les correspondants formation met à jour le tableau prévisionnel des besoins. Celui-ci est collationné avec tous les autres tableaux prévisionnels venant des autres centres du groupement territorial et le chef du pôle formation coordonne l'ensemble afin de pouvoir faire par la suite, après certaines vérifications, une proposition des programmations déconcentrées se déroulant sur son groupement au service formation. En ayant fait la compilation des données des quatre groupements, le service formation soumet le calendrier de l'année prochaine au Directeur départemental et à « l'Équipe de Direction » (ED) pour validation ou arbitrage au besoin.

Les besoins en formation des spécialités sont référencés d'après le Schéma Départemental d'Analyse et de Couverture des Risques (SDACR).

Enfin, il faut tenir compte du personnel ayant déjà des compétences et dont il est nécessaire d'en assurer la maintenance et de les perfectionner.

3) Depuis 1998, il est élaboré un plan départemental de formation prenant en compte les besoins définis par la Direction de la Défense et de la Sécurité Civiles, les besoins des centres d'incendie et de secours, ceux définis par le SDACR et les demandes individuelles des agents.

4) A l'issue de chaque formation, il est effectué un colloque de fin de formation ainsi qu'après les délibérations des jurys des évaluations. Le compte-rendu de ces colloques commence à se formaliser au moyen d'un abaque de « Rainier ».

L'évaluation des actions et dispositifs de formation est une étape indispensable et nécessaire et qu'il faut poursuivre.

5) L'application du schéma national de formation implique le respect de procédures et notamment l'élaboration, la conception et la réalisation de scénarios pédagogiques. A cela s'ajoute la nécessité de former des responsables pédagogiques ayant les compétences requises pour cette tâche au sein du réseau formation.

6) Dans les quatre centres de secours principaux, sièges des États Majors de groupements territoriaux, se trouvent les coordonnateurs formation (chef de pôle formation) qui ont en charge la programmation, la mise en place et le suivi des stages de formation initiale et liée à l'avancement ou bien encore des formations de spécialité en secourisme pour les sapeurs-pompiers volontaires.

Dans le cadre des manœuvres mensuelles, au sein de chaque centre d'incendie et de secours, il existe un programme de formation permanente pour tout ce qui concerne la formation « tronc commun » (établissement des lances en binôme, progression sous ARI, lot de sauvetage et de protection contre les chutes, secours à personnes, techniques de désincarcération). Pour les spécialités, la formation permanente se déroule dans le cadre de manœuvres et d'exercices opérationnels départementaux au sein des équipes spécialisées.

Le Comité départemental pédagogique qui comprend le chef de groupement « développement et ressources humaines », le chef du service formation, les chefs de pôles formation de chaque groupement analyse les besoins qui sont remontés du terrain, compare avec les besoins arrêtés au niveau stratégique et propose un calendrier annuel au Comité de direction et au Directeur départemental.

7) Il s'agit des différentes instances auxquelles doit être soumis le plan départemental de formation pluri annuel :

- Le Comité Technique Paritaire pour les sapeurs-pompiers professionnels (CTP).
Il émet un avis.

- Le Comité Consultatif Départemental des Sapeurs-Pompiers Volontaires (CCDSPV).

Il émet un avis.

- Le Conseil d'Administration du Service Départemental d'Incendie et de Secours (CA du SDIS).

Il vote le budget.

8) C'est à cette étape que sont sélectionnées les demandes de formation effectuées par les agents. Il est tenu compte de l'avis du chef de centre, du numéro de priorité d'inscription, de la possession d'autres spécialités, du quota de places attribué au centre d'incendie et de secours.

9) La loi n°96-370 du 3 mai 1996, modifiée, permet de contractualiser la disponibilité des sapeurs-pompiers volontaires suite à autorisation d'absence pour la formation par convention établie entre le Directeur départemental et l'employeur.

Dans le cadre du dispositif de la formation professionnelle tout au long de la vie, l'employeur peut demander la prise en charge de la rémunération et des frais afférents durant la formation à son « Organisme Paritaire Collecteur Agréé » (OPCA).

Pour cela, le SDIS contractualise avec l'employeur une convention simplifiée de formation professionnelle continue, accompagnée de la fiche descriptive du programme.

10) Procédure de traitement des candidatures à des actions de formation :

Depuis 2007, afin de simplifier les inscriptions aux stages par un même sapeur-pompier, il existe un modèle de fiche de candidature multiple.

- Le **sapeur-pompier** remplit une fiche de candidature à une ou des actions de formations.
- Le **chef de centre ou de service**, en liaison avec son **correspondant formation** :
 - Regroupe les fiches de candidatures ;
 - Donne un ordre de priorité à chaque formation demandée ;
 - Signe les fiches de candidatures ;
 - Transmet toutes les fiches de candidatures au chef de pôle formation de son groupement, avant le 24 octobre 2008 et avant le 10 octobre 2008 aux responsables des équipes spécialisées.
- Le **chef de groupement**, en liaison avec son **chef de pôle formation** :
 - Regroupe toutes les fiches de candidatures des centres d'incendie et de secours et des services ;

- Établit une liste indiquant un ordre de priorité du groupement, avec toutes les fiches de candidatures de son groupement ;
 - Transmet au groupement formation, avant le 07 novembre 2008, pour chaque action de formation : une liste avec les ordres de priorité.
- **Le chef de groupement formation** (Groupement développement des ressources humaines) :
 - Choisit les candidats retenus ;
 - Établit une liste des candidats retenus et non retenus par action de formation ;
 - Transmet ces listes aux chefs de groupements avant le 01 décembre 2008.
- 11) De façon à pouvoir suivre au mieux la progression de la formation et améliorer sa qualité, un tableau de bord pour chaque type de formation devrait être mis en place.

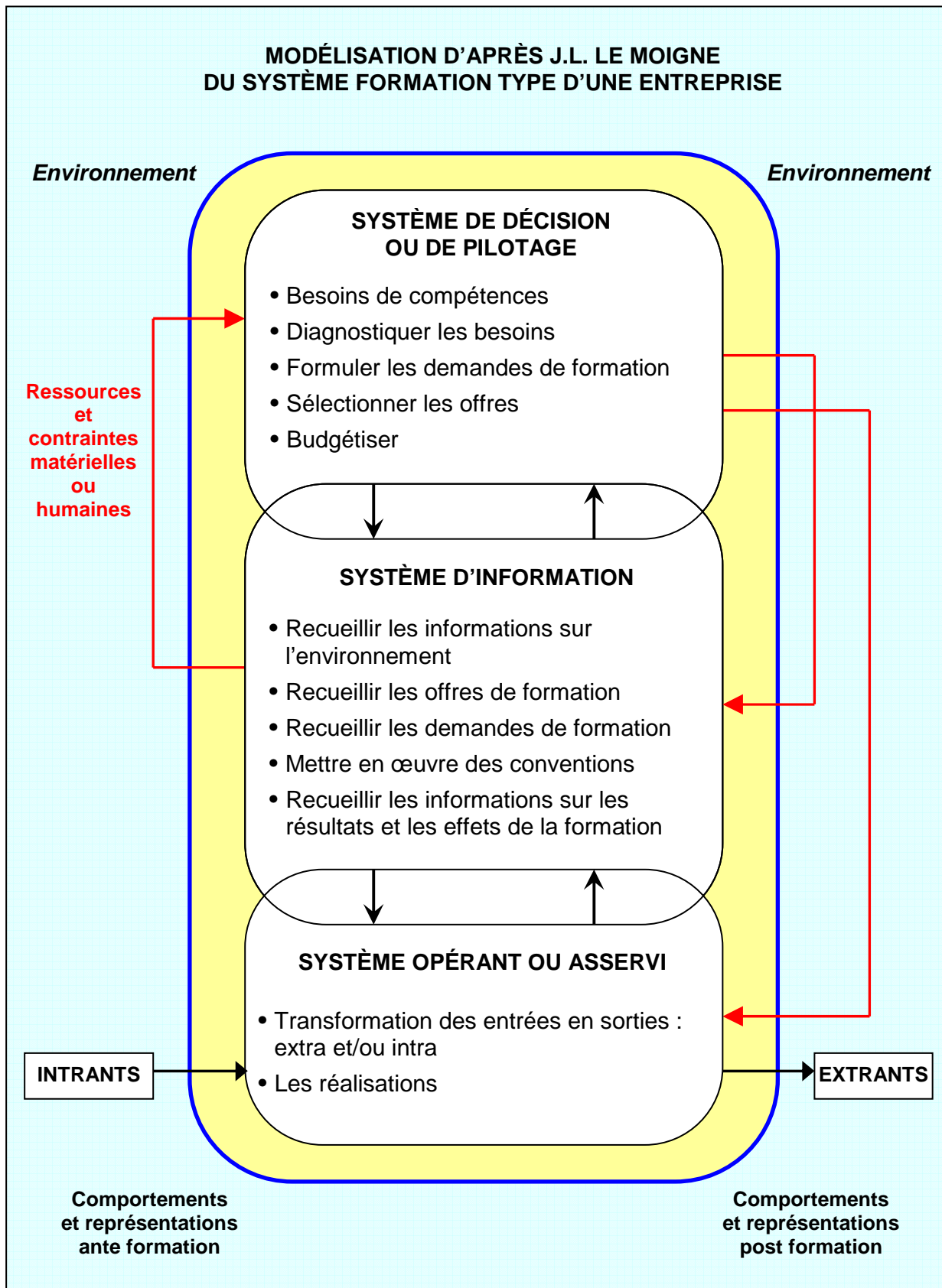


Figure 14 : Modélisation du système formation générique d'une entreprise.

Au regard de ces deux systèmes, nous pouvons remarquer que nous trouvons des points communs et des correspondances de part et d'autre.

Pour reprendre notre métaphore de l'architecte, il s'agit de deux tours qui se trouvent face à face et dont on trouve sur chacune des ouvertures.

Quels sont ces points communs ?

Ils se trouvent au niveau du **système d'information**.

Tout d'abord, recueillir les demandes de formation :

- Au SDIS, il s'agit de réceptionner les demandes de stage.
Pour les sapeurs-pompiers volontaires, en complément de la fiche de candidature, ils fournissent une déclaration de situation et / ou une demande d'autorisation d'absence à l'employeur et le plus souvent accompagnée d'une demande de subrogation.
- A l'entreprise, le sapeur-pompier volontaire, lors de la publication du calendrier annuel départemental de formation, informe son employeur et lui demande l'autorisation de suivre un stage au SDIS dans le cadre de la loi n°96-370 du 3 mai 1996, modifiée.

Ensuite, mettre en œuvre les conventions :

- Pour le SDIS, il s'agit de proposer à l'employeur de passer une convention simplifiée de formation professionnelle continue et une convention de disponibilité.

Au regard de la loi n° 96-370 du 3 mai 1996, modifiée, nous pouvons contractualiser deux types de conventions :

- Premièrement, tel que prévu à l'article 2, il est possible de conclure une convention de disponibilité reconnaissant l'autorisation d'absence sur le temps de travail effectif pour la formation.
- Deuxièmement, tel que prévu à l'article 8, il est possible de conclure une convention simplifiée de formation professionnelle continue au titre de la participation obligatoire des employeurs au financement de la formation professionnelle continue et permet à ce titre d'y inscrire la rémunération et les prélèvements sociaux afférents.

Ces deux points communs montrent à quel moment au sein du SDIS mais aussi au sein de l'entreprise, les deux systèmes commencent à se rencontrer.

C'est ici que peuvent s'établir les points d'ancrages pour bâtir la passerelle commune et permettre un transfert et un partenariat pour une coparticipation, une coresponsabilité, mais aussi un cofinancement. Il s'agit d'une véritable **INTERFACE**.

Un autre point de correspondance se situe cette fois-ci au niveau du **système de décision ou de pilotage**.

- Au SDIS, il s'agit de sélectionner les formations :

À la demande d'un employeur, en plus du programme défini par la DDSC, il est possible de rajouter un module complémentaire concernant les risques spécifiques de l'entreprise.

- Pour l'entreprise, il s'agit de sélectionner « l'offre de formation » :

En effet, l'entreprise, en retour d'être un partenaire du service public d'incendie et de secours pour permettre la formation d'un de ses salariés en tant que sapeur-pompier, attend en retour des compétences pouvant être mises à profit au titre de l'entreprise

Cet aspect n'est nullement mentionné dans la loi. Cependant, les possibilités offertes au titre de l'article 8 de la loi n° 96-370 du 3 mai 1996, modifiée, et donc de la formation professionnelle continue amènent l'employeur à demander les atouts en terme de compétence que ces dispositions donnent à l'entreprise.

Ces faits sont importants à retenir car ils permettent d'apporter des arguments nouveaux sur le contenu et la qualité de la formation.

Cela impose aussi pour le SDIS, la nécessité aujourd'hui de voir la formation non pas uniquement comme de la formation professionnelle mais aussi comme un outil au service de la gestion et du développement des compétences.

En conclusion de cette approche systémique, nous pouvons désormais proposer le rapprochement des deux systèmes de formation modélisés au moyen d'une passerelle. Cette passerelle appelle le service départemental d'incendie et de secours à mettre en place un service, une entité tout spécialement dédié au développement et à la prospective du volontariat, la cellule départementale du développement et de la prospective du volontariat.

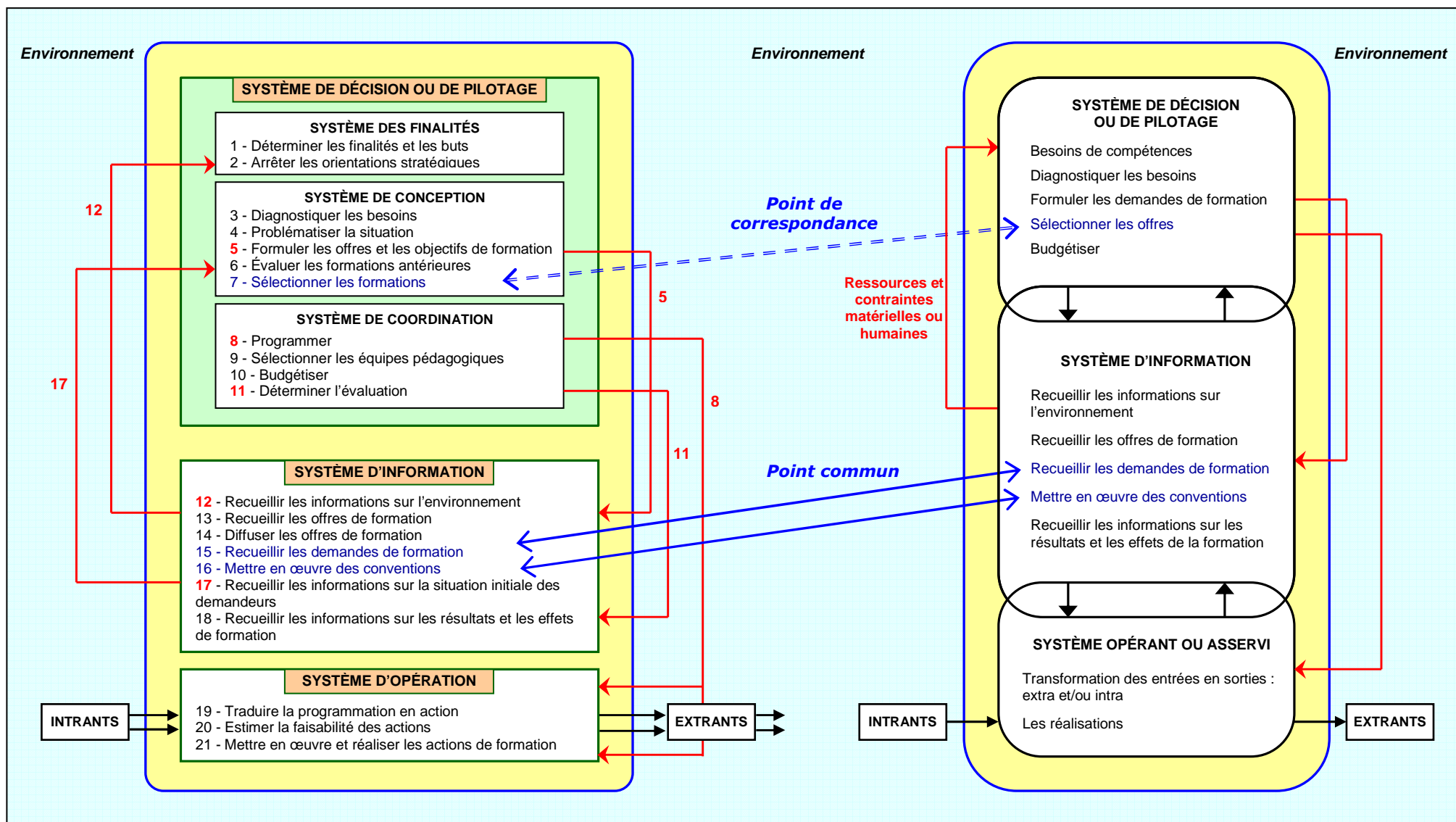


Figure 15 : Interaction des systèmes formation : SDIS / Entreprise.

CHAPITRE VI

PROMOUVOIR ET DÉVELOPPER LE VOLONTARIAT DANS LES SDIS OU COMMENT CONSTRUIRE UNE RELATION PARTENARIALE AVEC LES EMPLOYEURS

1. L'ACTE CONVENTIONNEL OU COMMENT CORESPONSABILISER L'EMPLOYEUR DANS UNE DÉMARCHE CITOYENNE

Dans la deuxième partie (chapitre II, section 1, paragraphe 1) page 22, nous avons étudié plus précisément le fondement juridique de la disponibilité par rapport aux différents articles de la loi n°96-370 du 3 mai 1996, modifiée, sur le rapport que cela induit entre, d'une part le service public d'incendie et de secours et d'autre part l'employeur, quelque soit son statut juridique.

Ce qui nous intéresse ici concerne le caractère social de l'engagement contractuel entre les deux parties signataires.

1.1. Regard sur les modifications sociales de l'employeur engagé aux côtés du service départemental d'incendie et de secours au profit de l'exercice du volontariat

Rappelons que l'article 2 de la loi fixe un cadre juridique pouvant être décliné au niveau local par voie de convention entre les deux autorités d'emploi du sapeur-pompier volontaire salarié afin de définir ensemble les modalités de disponibilité pour la formation et les missions opérationnelles des sapeurs-pompiers volontaires.

Certes, il s'agit bien d'un cadre juridique dont les bases sont définies par la loi. Mais, au-delà de cet aspect, il convient de ne pas perdre de vue également le « contrat social » qui se trouve établi et dont le sapeur-pompier se voit lui aussi impliqué.

L'engagement citoyen de l'employeur par un acte conventionnel traduit un « don » car nous avons pu, dans le cadre de l'observation de la mise en œuvre des conventions de disponibilité pour la formation, constater que l'employeur dans la mesure où il perçoit les vacations horaires en lieu et place du sapeur-pompier volontaire lorsque il y a maintien de rémunération et tous les avantages y afférents, avec parfois en plus l'application des dispositions liées à l'article 8 de la loi que nous regarderons sous une autre focale, ne s'y retrouve pas sur le plan financier, le prix de revient n'étant pas à de rares exceptions couvert.

Mais, la notion de « don » s'agrémente ici sur l'intégration au sein même de l'organisation de l'entreprise pour le secteur privé ou de la collectivité d'emploi pour le

secteur public de modalités opératoires facilitant la disponibilité et par conséquent l'exercice des activités de sapeurs-pompiers volontaires sur le temps de travail effectif. Par son cadre normé en raison de disposition reposant sur un cadre législatif et réglementaire, le don revêt un caractère particulier puisque l'on y trouve à la fois une obligation, mais aussi malgré tout (la loi permet à l'employeur, certes en justifiant et notifiant la décision) une liberté d'adhésion et donc d'action. Le législateur a voulu par la loi, démontrer à l'ensemble des employeurs, que le volontariat chez les sapeurs-pompiers s'inscrit dans l'intérêt général de la Nation. En effet, nul n'étant censé ignorer la loi, elle s'applique de fait à tout employeur depuis sa publication au journal officiel le 4 mai 1996.

Mais, « obliger » un employeur à appliquer la loi pour le développement du volontariat chez les sapeurs-pompiers ne semble pas dans les faits, la meilleure des dispositions pour favoriser le maintien et le développement du volontariat. En effet, le droit français fait que, si l'on n'applique pas une loi, l'on devient contrevenant et par voie de conséquence l'on s'expose à une sanction. Ici, le législateur impose par la loi aux employeurs de trouver avec le service départemental d'incendie et de secours les modalités d'exercice du volontariat tout en lui permettant d'y déroger pour des raisons de continuité de service.

Il ressort donc de cette analyse que la raison d'être de la pérennisation et du développement du volontariat ne peut se faire que par une relation claire, transparente entre l'employeur et le service départemental d'incendie et de secours, et définir ensemble les modalités permettant au sapeur-pompier volontaire d'exercer ses activités durant le temps de travail effectif. La loi impose une relation entre les deux autorités d'emploi directement concernées.

L'acte contractuel établi sous forme de convention, traduit le double engagement des parties et oblige au dialogue social. Cette nouvelle perspective nous laisse présager une ouverture d'esprit par une prise en compte de chaque acteur sur les contraintes qui se situent de part et d'autre au quotidien afin d'éviter que le volontariat ne vienne perturber le moins possible une activité industrielle, commerciale soumise aux lois du marché. Pour le secteur public, les contraintes sont devenues ces dernières années également lourdes en raison des changements dans les méthodes de gestion des collectivités territoriales, des établissements publics, avec des règles de financement de plus en plus réglementées et contraintes, sans compter les effets du vieillissement de la population active et donc la diminution de ressource humaine, tout en intégrant de nouveaux transferts de compétence de l'État.

Il faut donc trouver le juste équilibre, ce qui est l'objet des négociations qui sont menées entre les représentants des deux parties : l'employeur et le service départemental d'incendie et de secours.

Nous trouvons ici le lien ou la relation qui s'inscrit dans un système social dans lequel les deux institutions échangent dans le but de trouver un accord. Il s'agit en fait d'établir un rapport « gagnant-gagnant ». Dans une société d'économie comme la nôtre, c'est-à-dire une société d'économie de marché, le rapport est fondé sur l'utilitarisme, c'est-à-dire que le don appelle à la réciprocité que nous avons vu (cf. : première partie, chapitre II, section IV, p 33). La question que nous pouvons nous poser ici est de savoir quel est la forme de « réciprocité » attendu de la part de l'employeur en contrepartie du don effectué.

Si l'on se base sur le dispositif lié à l'application de la loi, à ce titre, l'employeur peut tout d'abord demander en contrepartie à la libéralisation du salarié sapeur-pompier volontaire pour que celui-ci participe pleinement sur le temps de travail effectif à ses activités au titre du volontariat à la perception des vacances horaires que percevrait celui-ci à partir du moment où la rémunération et les avantages y afférents sont maintenus. Il s'agit de l'application de l'article 7 de la loi.

De plus, au titre de l'article 9 de la loi, l'employeur peut aussi bénéficier d'une réduction pouvant aller jusqu'à 10% de sa prime assurance incendie (à signaler que depuis 1997, dans le département des Pyrénées-Atlantiques peu d'employeur ont demandé ou bénéficié d'une réduction intéressante).

Ensuite, nous trouvons également l'application de l'article 8 de la loi qui s'intègre dans les dispositions de la loi n°2004-391 du 4 mai 2004, modifiée, relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, dispositions sur lesquelles nous reviendrons par la suite.

Depuis la loi fondatrice pour le développement du volontariat dans les corps de sapeurs-pompiers du 03 mai 1996, d'autres dispositions, sous forme de circulaire ministérielle ou interministérielle ont vu le jour afin de renforcer celles de la loi et de permettre d'ouvrir le champ de négociation.

Si, la circulaire du Premier ministre du 25 octobre 2005, relative au développement du volontariat de sapeur-pompier dont l'objet est d'amener les chefs de service de l'Etat et des établissements publics de l'Etat à faciliter au maximum la disponibilité des sapeurs-pompiers volontaires, mais aussi de valoriser leurs compétences en matière de sécurité, en leur confiant au sein de leur administration d'emploi, des responsabilités dans ce domaine. De plus, la circulaire a pour objet également de faciliter le départ en formation des sapeurs-pompiers volontaires en inscrivant leur formation en priorité dans les plans de formation des différents ministères.

Cette circulaire a été renforcée par la circulaire n°2113 du 27 février 2006 d'orientation de l'utilisation des crédits de formation interministérielle déconcentrée pour l'année 2006.

À noter également, la circulaire du 19 juillet 2006 relatif au label « employeur partenaire des sapeurs-pompiers » qui vise à récompenser et à valoriser les employeurs publics et privés qui ont démontré une volonté citoyenne et un esprit civique particulièrement remarquable dans au travers de la gestion et de l'organisation du volontariat. Les Pyrénées-Atlantiques n'ont à ce jour pas mis en œuvre ce dispositif qui ne reconnaît pas l'investissement en la matière de tous les employeurs, car l'obtention d'un label pour trois années est soumise à des critères d'attribution particuliers. Le service départemental d'incendie et de secours des Pyrénées-Atlantiques a créé en 2000 un diplôme « employeur partenaire » signé par Monsieur le Président du conseil d'administration des services d'incendie et de secours et par Monsieur le Préfet. Ainsi, tout employeur, quelque soit son statut et son importance, engagé au quotidien au côté du service départemental d'incendie et de secours par le biais d'un conventionnement reçoit le diplôme. Quelle satisfaction que de voir aujourd'hui dans les halls d'accueil ou dans les bureaux des responsables d'entreprise ou le bureau d'un maire le diplôme « employeur partenaire », il s'agit d'une reconnaissance sociale pour tous les acteurs engagés dans la démarche.

1.2. La circulaire du 14 novembre 2005 relative au développement du volontariat chez les sapeurs-pompiers ou la reconnaissance par l'État de l'engagement citoyen de l'entreprise au travers du mécénat

La circulaire interministérielle NOR INTE0500100C du 14 novembre a pour objet de permettre aux employeurs privés de salariés sapeurs-pompiers volontaires de bénéficier des dispositions de l'article 238 bis du code général des impôts relatives au mécénat.

Si au demeurant, le simple libellé de la circulaire ne laisse rien présager de particulier, il n'en demeure pas moins qu'à la lecture de celle-ci et de sa note d'application l'on peut mesurer l'importance de cette mesure fiscale notamment par rapport à la notion de don.

En effet, le caractère fiscal visé ici par l'ouverture à une réduction d'impôt égale à 60% du salaire brut dans la limite de 5‰ du chiffre d'affaire, lorsque l'employeur libère sur le temps de travail effectif le salarié avec maintien de la rémunération et tous les avantages y afférents pour exercer réellement et effectivement une mission opérationnelle, constitue un « don en nature ». Les employeurs ont souvent mis en avant une organisation du travail de plus en plus contraignante dont le volontariat représente en plus une charge financière importante.

La notion de « don » pour l'employeur est mise en valeur ici au travers d'une réduction d'impôt. Cependant, il nous semble pertinent d'approfondir cet aspect, de la mettre en valeur au travers de la relation sociale qui s'établit entre le service public d'incendie et

de secours et l'employeur. Nous trouvons là, une nouvelle porte d'entrée, un nouveau levier sous la sphère sociale. Bien sûr, il nous faut prendre le postulat suivant sur la liberté d'action liée à la liberté d'entreprendre propre à toute entreprise et laisse le libre arbitre à l'entreprise d'adhérer à la démarche. Ainsi, ne perdons pas de vue que le don amène une perception nouvelle de la participation au développement du volontariat des entreprises en reconnaissant et en mettant en avant la solidarité et l'intérêt de donner. Mais lorsque l'on parle don, l'on parle aussi de mécénat pour une entreprise. La relation au don n'est donc pas du même registre que le don du citoyen sapeur-pompier volontaire que celui-ci traduit dans son engagement quotidien dans ses activités au sein du service public d'incendie et de secours. L'engagement se reflète dans l'estime de soi qui se trouve rehaussée, mise en valeur de l'homme qui accède à une reconnaissance de la société, de la Nation. Le sentiment d'appartenance à la cause publique est prégnante et fortement développé en raison du port de l'uniforme, de la médiatisation des interventions, d'être vu et reconnu par les autres citoyens inconnus et connus.

Ici, il s'agit du don vu sous l'angle du mécénat, terme usité depuis peu et reconnu officiellement au travers de la participation financière des entreprises dans différentes œuvres. Le fondement juridique sur lequel repose les dispositions énoncées ci-dessus émane de dispositions législatives et réglementaires de 2003, ce qui est récent et qui peut expliquer pourquoi aujourd'hui peu d'employeurs privés utilisent les dispositions relatives à la circulaire du 14 novembre 2005. Le mécénat par nature est donc peu connu.

À ce jour dans le département des Pyrénées-Atlantiques, seules trois entreprises (deux PME dans deux branches professionnelles : la métallurgie et l'industrie de la chaussure) sont concernées pour cinq sapeurs-pompiers volontaires depuis 2006.

Mais, qu'est-ce que le mécénat ?

Il n'existe pas de définition légale du mécénat ni du parrainage. La terminologie utilisée est celle prévue par l'arrêté du 6 janvier 1989, relatif à la terminologie économique et financière qui définit « le mécénat comme étant le soutien matériel apporté sans contrepartie directe de la part du bénéficiaire, à une œuvre ou à une personne pour l'exercice d'activités présentant un intérêt général ».

Nous pouvons entendre la définition ci-dessus du mécénat comme l'ensemble des concours consentis par une initiative privée, en faveur de domaines d'intérêt général s'étendant aux champs de la culture, de la solidarité et de l'environnement.

Le mécénat développé aujourd'hui essentiellement dans des grands groupes économiques industriels et commerciaux est un moyen de communication pour l'entreprise, un élément stratégique.

1.3. Le mécénat d'entreprise : une forme innovante de partenariat en faveur du développement du volontariat chez les sapeurs-pompiers

Le mécénat est à la fois pour l'entreprise d'affirmer son intérêt pour son environnement culturel et social et d'apparaître là où le public ne l'attend pas. Il s'agit pour l'entreprise d'agrémenter son image par son association à des causes d'intérêt général, gratifiantes et sympathiques.

Au même titre que nous venons de l'aborder pour le volontariat chez les sapeurs-pompiers, le mécénat doit demeurer, pour en avoir tous les effets escomptés pour l'entreprise, un acte libre et spontané, laissé à l'appréciation souveraine de l'entreprise.

Le mécénat reconnu comme un don en nature au titre de la disponibilité opérationnelle par une entreprise pour un salarié sapeur-pompier volontaire, bien qu'étant régi par voie réglementaire, laisse à l'entreprise la liberté d'opter pour ce dispositif en complément aux autres s'inscrivant dans le cadre de la loi du 3 mai 1996.

Ce point étant éclairci, nous pouvons poursuivre notre analyse de ce nouveau dispositif.

Nous avons vu que le mécénat s'inscrit dans l'intérêt général. Favoriser l'exercice du volontariat pour les salariés en leur permettant de s'absenter durant le temps de travail effectif en maintenant la rémunération et les avantages y afférents pour participer aux missions opérationnelles urgentes constitue une action d'intérêt général au titre de la politique de la participation au maintien au service public d'incendie et de secours de proximité. Nous trouvons bien en effet l'intérêt majeur recherché par ces nouvelles dispositions. C'est aussi pour mettre en valeur l'action du don par le coût qu'il représente pour l'entreprise que la circulaire prévoit que les vacances horaires que pourrait demander l'employeur au titre de la subrogation viendraient en déduction du prix de revient du départ du salarié. Nous sommes bien dans les finalités affichées au titre du mécénat.

Le mécénat est aussi et peut être avant tout un outil de communication pour l'entreprise, autant en externe qu'en interne. Parmi les vecteurs que nous pouvons citer il y a la signature de l'entreprise sur la convention de disponibilité avec le logo associé au nom, les possibilités de médiatisation et donc de relations presse ainsi que les relations publiques avec les autorités des services d'incendie et de secours.

Comme vecteur interne, le mécénat pour le volontariat mis en valeur dans la publication ou journal interne de l'entreprise permettant ainsi de sensibiliser d'autres salariés à cette cause d'intérêt général. Cela permet aussi de mettre en valeur les salariés engagés dans la démarche et de créer une émulation et donc à terme

favoriser de nouveaux recrutements. À ce titre, le département des Pyrénées-Atlantiques a connu cet effet dans une entreprise du secteur agroalimentaire où se trouvaient initialement quatre sapeurs-pompiers volontaires. Grâce aux actions de communication interne et la mise en avant des salariés engagés dans l'action publique au travers du volontariat, renforcé par une manœuvre spécifique, deux ans après il y a eu deux nouveaux recrutements de sapeurs-pompiers volontaires dans le centre d'incendie et de secours couvrant le secteur de l'entreprise en question.

Mais le mécénat d'entreprise en nature, puisque tel est celui qui est reconnu par voie réglementaire doit surtout faire l'objet d'une véritable prise de conscience sur l'implication de tous les acteurs sociaux et économiques au-delà du citoyen engagé comme sapeur-pompier volontaire. Il doit s'inscrire pleinement dans la politique sociale de l'entreprise reconnu et affiché comme tel notamment au travers de la « responsabilité sociale ou sociétale de l'entreprise » (RSE).

Si de plus en plus, les entreprises prennent conscience des enjeux concernant l'avenir de notre planète pour les générations à venir au travers du développement durable, il n'en demeure pas moins que le volontariat est un enjeu majeur pour aujourd'hui mais aussi pour demain, ayant pleinement sa place dans une politique territoriale d'aménagement du territoire. Le maillage territorial que l'on connaît aujourd'hui de plus en plus mis à mal par la désertification, le déplacement des populations qui se rapprochent des zones urbaines et périurbaines, la fermeture locale et la mutualisation territoriale de service public, font que le centre d'incendie et de secours demeure de plus en plus souvent au côté de la mairie le dernier service public de proximité qui fait en sorte de pouvoir apporter une réponse immédiate à la sollicitation d'urgence des citoyens.

Mais cet équilibre est de plus en plus difficile à pérenniser comme cela a été révélé par différentes enquêtes officielles dans les années quatre vingt dix et le rapport de la mission confiée par Monsieur Nicolas Sarkozy, Ministre de l'Intérieur, de la Sécurité intérieure et des Libertés locales en 2003, à Monsieur Jean-Paul Fournier, maire de Nîmes, conseiller général du Gard, qui s'intitule « Sapeurs-Pompiers : état des lieux et réflexion prospective sur l'avenir du volontariat ».

Le mécénat en nature mais aussi solidaire pour aller plus loin dans la mise en avant et la reconnaissance de la participation des entreprises au développement du volontariat, devrait pouvoir s'inscrire de droit dans la « responsabilité sociale de l'entreprise » au même titre que toute action solidaire, humaine ou au profit du développement durable. Les entreprises de toute taille, de tout statut juridique, quel que soit leur secteur d'activité, qui s'inscrivent dans une démarche citoyenne dans un esprit civique pour favoriser le maintien et le développement du volontariat, participent pleinement à la politique d'aménagement du territoire, au développement local. Au-delà d'une

réduction fiscale, l'État devrait afficher de tels engagements, tant les incidences sont importantes sur le plan social et économique par induction.

En effet, l'engagement d'un employeur et avec lui, l'entreprise qu'il représente au côté du service public d'incendie et de secours en permettant et en favorisant le plein exercice du volontariat pour leur(s) salarié(s) sur le temps de travail effectif, dont on sait, que la problématique de disponibilité cruciale a lieu sur les créneaux horaires 07H00/19H00, permet aussi en parallèle le maintien d'un service public de proximité. Ainsi, en zone périurbaine et rurale, l'activité économique qui se maintient c'est aussi des femmes et des hommes qui habitent la commune et qui peuvent être sapeur-pompier volontaire et par voie de conséquence contribuer à l'intérêt général de la communauté, de la Nation. Cette contribution du secteur privé à la cause publique au cœur même de nos territoires apporte sa part à l'aménagement du territoire.

La participation des entreprises au développement du volontariat chez les sapeurs-pompiers permet la rencontre entre deux mondes qui souvent s'ignorent. Le mécénat est un véritable partenariat qui permet à l'entreprise et à son partenaire, le service départemental d'incendie et de secours de s'enrichir l'un l'autre de leurs différences mutuelles. Bien au-delà de la communication positive en termes d'image pour l'entreprise, le mécénat peut produire des effets inattendus. L'un des points qui peut ici être mis en avant est notamment l'introduction de nouvelles valeurs dans l'entreprise, sur ce point les valeurs que porte l'engagement volontaire des salariés citoyens ne peut être qu'un plus en raison des valeurs humaines et citoyennes que porte le volontariat chez les sapeurs-pompiers. En outre, la pratique du mécénat permet aux entreprises de rencontrer les représentants du service départemental d'incendie et de secours d'une autre manière que pour des raisons réglementaires liées à la sécurité incendie notamment, ainsi que l'ouverture vers de nouveaux partenariats tels que les collectivités territoriales.

1.4. Le volontariat ou la création d'un partenariat entre le service public d'incendie et de secours et le monde de l'entreprise

Nous venons d'aborder ici sous l'angle du mécénat une nouvelle relation qui s'établit au-delà du conventionnement entre le service public d'incendie et de secours et le monde de l'entreprise, le partenariat. Si celui-ci désormais, à de plus en plus tendance à se développer sous cet affichage en rapport aux nouvelles procédures de marché public, la relation que nous pouvons décrire et analyser pour le volontariat est à regarder dans le cadre d'une nouvelle relation sociale. Le cadre juridique, normé entre deux parties signataires que représente une convention de disponibilité, ne doit pas occulter la relation de confiance qui se construit entre les deux autorités d'emploi du

sapeur-pompier volontaire. C'est à ce titre que le juste équilibre peut être trouvé entre les deux employeurs du salarié sapeur-pompier volontaire.

Mais parler de partenariat nous oblige à définir ce que représente cette relation partenariale. La montée en puissance de la coopération par la voie du conventionnement qui officialise la relation établie entre, d'une part l'entreprise et d'autre part, le service public d'incendie et de secours, oblige à un renforcement progressif à la participation de l'organisation du service public d'incendie et de secours du secteur privé. Cette évolution est avant tout mathématique, puisque 64,9% des salariés sapeurs-pompiers volontaires des Pyrénées-Atlantiques le sont dans le secteur privé, proportion que l'on retrouve au niveau national. Bien sûr, ce point apparaît aussi pour les agents du secteur public, qui pour certains dépendent directement de services publics ou établissements publics locaux sur la commune siège du centre d'incendie et de secours, soit 17% des 35,1% de la population totale des sapeurs-pompiers volontaires de statut public. Il y a donc un équilibre aussi à trouver en terme de participation, de disponibilité, plus précisément avec les sapeurs-pompiers volontaires salariés, alors que pour ceux qui n'exercent pas d'activité salariée, depuis plusieurs années, pour les artisans, les professions libérales, ils sont amenés à exercer leur activité professionnelle sur un rayon de plus en plus éloigné de la commune siège du centre d'incendie et de secours. Ici aussi, cette tendance n'est pas commune qu'au seul département des Pyrénées-Atlantiques, mais sur le territoire national. La charge opérationnelle en journée incombant de plus en plus aux sapeurs-pompiers volontaires exerçant leur activité professionnelle de manière sédentaire, ce qui n'est pas non plus une vérité absolue, notamment lorsqu'un département comprend surtout des petites et moyennes entreprises de plus en plus proches de zones urbaines ou périurbaines et d'infrastructures dédiées au transport routier et ferré. En journée, la population active migre de plus en plus sur ces zones de regroupement économiques, vidant ainsi de sa ressource humaine, ceux et celles qui sont sapeurs-pompiers volontaires ou qui pourraient l'être.

La stratégie de partenariat est essentielle lorsque cela est possible pour maintenir l'activité opérationnelle permettant d'assurer sur le secteur d'intervention un premier départ secours à personnes ou incendie. La mutualisation des moyens permettant la réponse opérationnelle est à intégrer dans la stratégie partenariale. Le partenariat qui se construit comprend une grande diversité de situation en fonction du contexte collaboratif offert, en particulier en raison du positionnement professionnel du salarié sapeur-pompier volontaire dans son entreprise. Les dix années d'expérience (1997-2007) en la matière démontre que pour chaque sapeur-pompier volontaire, sa situation est singulière, même si dans l'entreprise il peut y avoir plusieurs salariés sapeurs-pompiers volontaires. N'oublions pas que l'activité professionnelle doit toujours prédominer, cela est le postulat à toute négociation et ouverture partenariale. Le

partenariat qui s'établit entre l'entreprise et le service départemental d'incendie et de secours a pour finalité de renforcer les capacités opérationnelles du centre d'incendie et de secours local. La coresponsabilité du chef de centre et de tout l'encadrement est nécessaire au côté du sapeur-pompier volontaire, lui-même responsabilisé bien que non signataire de la convention dans l'organisation de sa disponibilité. La participation du sapeur-pompier volontaire bénéficiaire est indispensable dans la démarche, elle constitue un contrat moral et social.

Nous pouvons donc, suite à notre analyse du contexte qui est le nôtre, définir le partenariat comme étant « une relation entre deux institutions, l'entreprise et le service public d'incendie et de secours, pour la mise en œuvre d'une coopération, tout en respectant l'égalité de pouvoir des parties, en se basant sur l'échange, la confiance, le respect des engagements, la transparence et la réciprocité. Il s'agit d'un processus dynamique qui doit s'inscrire dans la durée en partageant l'objectif du maintien de l'exercice des missions du service public d'incendie et de secours sur un secteur géographique donné ».

Cette définition, qui est encore une fois celle que nous pouvons désormais proposer au regard de notre analyse et observation des pratiques sur le terrain depuis dix ans, nous amène aussi à ouvrir notre réflexion sur un nouveau champ, sur la double gouvernance de l'organisation de la couverture opérationnelle : public et privé. Ce paradoxe qui conduit ainsi deux mondes qui sont au départ opposés en raison des enjeux et finalités qui sont diamétralement opposés, l'un marchand, l'autre solidaire, à se retrouver sur les valeurs du service public d'incendie et de secours au travers de la défense et du maintien du volontariat au cœur des territoires, est à chaque accord cadre un renforcement, l'expression d'une complémentarité, des acteurs concernés, l'expression vivante de la citoyenneté que l'on croyait disparue.

En fait, il s'agit donc de concevoir une méthodologie simple où chaque acteur s'y retrouve qui prend en compte les contextes différents. La stratégie à mettre en œuvre consiste alors à préciser et à formaliser la vision du partenariat que l'on va élaborer ensemble, en intégrant les limites que chacun ne doit pas dépasser : effectif minimum nécessaire pour permettre un premier départ en intervention, ne pas désorganiser l'activité de production qui aurait une incidence économique pour l'entreprise par exemple. L'entreprise devient une « organisation d'appui » en raison de l'appui qui s'effectue par la libération d'un salarié sapeur-pompier volontaire durant son temps de travail effectif pour participer aux missions opérationnelles et pour se former afin d'acquérir les capacités nécessaires. Elle renforce et maintient les capacités opérationnelles du service départemental d'incendie et de secours qui devient une « organisation renforcée », puisqu'il reçoit un appui dans son organisation par une autre organisation, l'entreprise. Nous sommes dans une « approche additionnelle »

stratégique pour le service départemental d'incendie et de secours, il s'agit de la défense et du maintien du service public d'incendie et de secours de proximité et donc de la conservation de ses capacités opérationnelles.

2. AU-DELÀ D'UN CONTRAT PARTENARIAL : UN RAPPORT « GAGNANT-GAGNANT », OU COMMENT LE VOLONTARIAT CONSTRUIT UN NOUVEAU LIEN SOCIAL

Nous venons d'aborder le rapprochement entre les deux autorités d'emploi du sapeur-pompier volontaire par le biais de l'acte contractuel que représente la convention de disponibilité, voire la convention de formation professionnelle, que nous avons qualifié de « partenariat ». Même, si effectivement entreprise et service départemental d'incendie et de secours arrivent à collaborer ensemble, dans l'intérêt de la cause publique, il n'en demeure pas moins que l'entreprise ne coopère pas à la démarche uniquement, même en inscrivant cela dans le cadre de sa « responsabilité sociale », dans une visée philanthropique.

N'omettons pas, que la relation qui s'établit entre les deux institutions doit durer dans le temps afin de garantir la pérennité du dispositif opérationnel, des ressources humaines au sein de l'unité opérationnelle. Le partenariat qui se construit, s'appuie sur une ressource unique pour les deux acteurs concernés, c'est-à-dire le sapeur-pompier volontaire. En dehors de l'aspect humain, nous avons pu observer que la contrepartie financière proposée au titre de la subrogation, en rajoutant si cela est le cas, dans le cadre de la formation professionnelle la possibilité de récupérer tout ou partie de la rémunération et les avantages y afférents du salarié sapeur-pompier volontaire qui s'est formé sur le temps de travail effectif, plus encore la réduction fiscale au titre du mécénat, ne suffit pas pour aboutir à la signature d'une convention ou tout au moins à l'organisation de la disponibilité du salarié au titre du volontariat.

La relation partenariale pour se construire et perdurer doit amener une « plus value » à l'entreprise. Aujourd'hui, les entreprises, comme de plus en plus le secteur public cherchent à maintenir et à développer les compétences de leur ressource humaine. Or, nous venons de faire ressortir que la ressource humaine qui nous concerne dans notre cas, le salarié sapeur-pompier volontaire, par sa double appartenance, son double statut, salarié et sapeur-pompier volontaire se retrouve mis en exergue. Il devient porteur de « valeurs » et de prime à bord, en premier lieu pour le service départemental d'incendie et de secours. L'intérêt est donc ici, par rapport à notre sujet de recherche de faire valoir la double reconnaissance des compétences exercées par le salarié sapeur-pompier volontaire. La question de la reconnaissance des compétences sapeur-pompier volontaire par l'entreprise, le concept de transfert prend tout son sens.

2.1. Du mécénat en nature au mécénat de compétences : responsabilité sociale et reconnaissance de l'engagement de sapeur-pompier volontaire

Nous avons évoqué le cadre d'application de la circulaire du 14 novembre 2005 qui reconnaît la mise à disposition par l'entreprise d'un salarié sapeur-pompier volontaire sur son temps de travail effectif comme un don en nature. Il s'agit donc d'un don en nature par rapport au temps réel et effectif libératoire, l'aspect compétence n'est pas ici relevé.

Les différentes formes de mécénat consistent pour les entreprises à contribuer matériellement à un projet social. L'engagement peut se manifester à ce titre d'une autre manière : « le mécénat de compétences ».

En fait, l'engagement social de l'entreprise en faveur du secteur bénévole est le mécénat de compétences, qui est une mise à disposition de personnels salariés, à des associations, pour des missions ponctuelles ou pour plusieurs années. Ce qui nous rapproche ici, de notre point de vue, concerne notamment la mobilisation d'énergie et les compétences des salariés au profit de causes d'intérêt général, par exemple pour une ONG. Pourquoi ne pas envisager le glissement de ce type de contribution en complément de la notion de « don en nature » reconnu à ce jour. Le salarié sapeur-pompier volontaire apporte sa contribution aux missions du service public d'incendie et de secours par le biais de sa mise à disposition, mais il ne change pas de milieu, d'univers ou de contexte professionnel sans les compétences au moins générique qu'il possède dans son entreprise. Seules celles attachées directement au poste de travail ne sont pas par définition reproductible à l'extérieur puisque, comme nous l'avons vu, elles sont contextualisées. Ce postulat est démontré dans les faits. Cependant, comme nous venons de le partager, d'autres compétences « portées » par le salarié sapeur-pompier volontaire peuvent être mise à profit du service départemental d'incendie et de secours. De plus, depuis plusieurs générations, les Corps de sapeurs-pompiers recherchent des sapeurs-pompiers volontaires appartenant à des corps de métier du bâtiment, non seulement pour leur connaissance lors d'intervention sur la construction des locaux sinistrés, mais aussi pour assurer l'entretien des centres d'incendie et de secours. Il en est de même pour d'autres métiers tels que tout ce qui a attiré à la mécanique, la carrosserie, mais aussi la gestion comptable et administrative par exemple. Nous trouvons là un intérêt majeur pour les services d'incendie et de secours, à l'inverse regardons si les compétences que le sapeur-pompier volontaire possède au sein du Corps départemental sont exploitées et mises en valeur dans l'entreprise, s'il y a transfert de compétences.

Avant d'approfondir s'il y a transfert de compétences et comment, pour ce qui concerne la reconnaissance du mécénat et sa démonstration dans le cadre du volontariat, il semble que cela soit une alternative utile pour les entreprises désireuses

de prouver leur démarche citoyenne. Le mécénat peut-il préfigurer une nouvelle forme de philanthropie de la part des entreprises. Le développement durable qui devient de moins en moins en marge dans la gestion des entreprises parce que faisant partie désormais des normes incluses dans les processus de production est le cadre essentiel de la responsabilité sociale de l'entreprise. Cette démarche, rappelons-le prend en compte également le volet social, plus exactement il intègre l'intérêt des salariés à des projets communautaires consacrés à des tâches d'intérêt général. Bien sûr, sur le plan médiatique, les entreprises ont un intérêt certain à permettre à leurs salariés à s'investir dans des actions communautaires car cela permet d'y associer l'image de l'entreprise et de l'intégrer par la même dans la culture de l'entreprise. Aujourd'hui, l'image d'une entreprise qui investit par ses salariés en les soutenant dans des actions visant à protéger la planète notamment est de plus en plus affichée à l'intérieur comme à l'extérieur de l'entreprise. Mais il ne faut pas oublier que le bénévolat tout comme le volontariat, nous l'avons vu, la liberté d'action, le don de soi est la raison d'être de l'existence de l'engagement d'un citoyen à une cause.

Alors comment une entreprise peut-elle mettre en valeur cet investissement pour son image tout en mettant en valeur l'investissement individuel de ses salariés et garder ainsi un juste équilibre. La validation des acquis de l'expérience (VAE) que nous avons aussi évoqué au travers de l'engagement bénévole et volontaire constitue une voie offerte aux entreprises et peu utilisée pour valoriser cette forme d'engagement.

2.2. La reconnaissance de l'engagement volontaire par la validation des acquis de l'expérience ou une nouvelle voie par excellence pour que chaque acteur puisse trouver sa place

La loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002, permet il faut le rappeler, de prendre en compte les expériences quelles soient professionnelles ou personnelles, c'est-à-dire notamment associatives. Cependant, grâce à cette loi, de nombreux sapeurs-pompiers volontaires ont pu bénéficier de la reconnaissance des acquis de l'expérience pour l'obtention de la « mention complémentaire sécurité civile et d'entreprise », c'est-à-dire de faire valider officiellement leur engagement volontaire exercer depuis au moins trois ans. Cette validation pourrait être l'occasion pour l'entreprise d'encourager et de promouvoir l'engagement de leurs salariés, en reconnaissant les savoirs, savoir-être et savoir-faire acquis hors de l'entreprise, grâce à l'engagement de sapeur-pompier volontaire.

En fait, il ne s'agit plus d'une intervention externe, mais d'une implication interne des entreprises : inciter leurs responsables des ressources humaines à tenir compte, dans leur recrutement mais aussi dans la gestion des effectifs salariés, de cette dimension de la personnalité d'un salarié en tant que sapeur-pompier volontaire. L'enjeu est

important puisque l'entreprise ne serait plus dans la situation d'un généreux donateur qui aide et soutient le volontariat, mais dans celle d'un récepteur qui reconnaît et valorise, la richesse qu'apporte une expérience et à travers son exercice les compétences des salariés sapeurs-pompiers volontaires. La validation des acquis de l'expérience (VAE) peut être une nouvelle facette de leur responsabilité sociale. Reconnaître l'engagement de sapeur-pompier volontaire ne serait plus ainsi considéré comme une lourde contrainte, mais bien comme une richesse au même titre qu'un diplôme, un titre ou une qualification professionnelle. Ce point nous renvoie à l'expérimentation qui a débuté en 2003 dans le cadre du programme communautaire « Leonardo da Vinci », qui a pour but de « valider les acquis d'une expérience bénévole pour un projet professionnel »⁵⁴.

Son objet vise à proposer et expérimenter un outil et une méthode, dans les sept pays (France, Allemagne, Autriche, Italie, Royaume-Uni, Pologne et Hongrie), pour identifier et valoriser ces compétences, acquises ou développées grâce à une expérience associative, auprès des pouvoirs publics et des responsables des ressources humaines.

Si nous en sommes encore à l'heure de l'expérimentation, il n'en demeure pas moins que cela nous semble intéressant et ouvre de nouvelles perspectives afin de reconnaître le volontariat chez les sapeurs-pompiers. Comme nous l'avons développé, la validation des acquis de l'expérience bénévole intègre « le passeport bénévole » qui identifie les compétences exercées, quelles soient génériques ou spécifiques. La création d'un « passeport compétences sapeur-pompier volontaire » nous semble correspondre à la démarche à initier afin d'inscrire les compétences que le sapeur-pompier volontaire exerce dans le cadre des missions qui lui sont dévolues. Cela passe notamment par la modification de l'arrêté relatif à la formation des sapeurs-pompiers volontaires en leur délivrant à l'issue de leur formation, de leur acquisition d'unités de valeur non pas une simple « attestation » de formation, mais bien un titre ou une qualification professionnelle. Ceci implique également, la création d'un référentiel de certification et de compétences. Cette étape est essentielle afin que l'on offre aux employeurs la possibilité d'établir une passerelle directe et reconnaître officiellement les compétences du salarié sapeur-pompier volontaire. Les entreprises pourront avoir une vision plus claire des fonctions et des missions occupées ainsi que des compétences développées dans ce cadre par leurs salariés, pour pouvoir intégrer cette facette originale de leur parcours dans le bilan des compétences d'un salarié. C'est aussi une dimension essentielle de la formation tout au long de la vie.

⁵⁴ Projet pilote proposé par Iriv (France) avec Isis et DPW (Allemagne), European Center et Vöv (Autriche), IRV (Royaume-Uni), Fivol (Italie), Centrum Wolontariatu (Pologne) et Oka (Hongrie)

Enfin, nous pouvons aussi affirmer que la responsabilité sociale d'une entreprise c'est aussi accepter de recevoir et valoriser l'engagement volontaire au sein des sapeurs-pompiers de ses salariés comme une forme de reconnaissance qui enrichit leur capital social et humain. Mais en France, la dimension d'entreprise citoyenne est encore peu développée, la législation pour le mécénat ne date que de 2003, celui au titre de l'exercice du volontariat au sein des services départementaux d'incendie et de secours depuis 2005 et peu incitative au niveau fiscal comparée à nos voisins européens ou américains. De plus, douze ans après la publication de la loi n°96-370 du 03 mai 1996, modifiée, relative au développement du volontariat et de tous les textes réglementaires parus depuis, peu de service d'incendie et de secours ont pris conscience de l'implication nécessaire au quotidien pour faire en sorte que cet ensemble législatif et réglementaire ait toute les chances d'être appliqué, développé. Mais l'handicap le plus majorant n'est-il pas celui selon lequel les entreprises se prévalent souvent de la tradition jacobine selon laquelle l'intérêt général serait le seul « monopole de l'État », expliquant ainsi leur faible engagement en la matière.

Au vu des points que nous venons de développer, la relation service départemental d'incendie et de secours et entreprise afin de favoriser et pérenniser le volontariat, nous renvoie à une relation « gagnant-gagnant ».

2.3. Établir un rapport « gagnant-gagnant » entre entreprise et service d'incendie et de secours, ou comment construire un nouveau lien social

Une relation gagnant-gagnant entre l'entreprise et le service départemental d'incendie et de secours ne peut s'établir que si chaque partie y trouve un intérêt qui permet à l'un comme à l'autre de construire une relation partenariale dans la durée, dont ici l'objectif est de permettre l'exercice du volontariat par les salariés sapeurs-pompiers volontaires.

Nous venons de démontrer que cette relation entre ces deux acteurs qui n'ont au départ peu ou pas du tout de culture commune, pour s'établir doit s'appuyer sur un élément qui les rapproche. L'analyse systémique sur laquelle nous nous sommes appuyés précédemment, nous a permis de faire ressortir qu'il existe effectivement un point d'entrée commun, celui de la formation professionnelle tout au long de la vie, à condition que les services d'incendie et de secours se mettent à la portée de l'entreprise, c'est-à-dire qu'ils s'organisent comme un organisme dispensateur de formation.

La formation professionnelle tout au long de la vie telle qu'elle s'élabore depuis 2004, suite à la loi n°2004-391 du 04 mai 2004, modifiée relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social dans les entreprises, oblige

à une relation sociale forte entre les parties prenantes : employeur et partenaires sociaux.

L'article 8 de la loi n°96-370 du 03 mai 1996, modifiée, relative au développement du volontariat dans les corps de sapeurs-pompiers, stipule « lorsque l'employeur maintient la rémunération pendant l'absence pour la formation suivie par les salariés sapeurs-pompiers volontaires, la rémunération et les prélèvements sociaux afférents à cette absence sont admis au titre de la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue prévue à l'article L950-1 du Code du travail ». Au regard des éléments mis en exergue au travers de l'article 8 de la loi et du point d'entrée qui permet une mise en relation entre entreprise et service d'incendie et de secours, il apparaît que celui-ci est certainement la clé du dispositif permettant de faire évoluer favorablement la disponibilité des sapeurs-pompiers volontaires. Rappelons ici le caractère obligatoire de la formation autant initiale que continue et de perfectionnement. Il s'agit de donner une formation professionnelle adaptée aux risques à défendre et aux moyens opérationnels mis à disposition au centre d'incendie et de secours d'affectation du sapeur-pompier volontaire. Le sapeur-pompier volontaire étant de part son engagement contractuel un agent public contractuel, suit une formation d'adaptation aux activités exercées au sein du service départemental d'incendie et de secours.

Ce point de vue est important puisqu'il interfère sur les moyens à mettre en œuvre pour appréhender la formation des sapeurs-pompiers volontaires. La mise en relation entre l'employeur privé et le service d'incendie et de secours s'établit désormais dans une nouvelle relation sociale en raison des modifications de la gestion de la formation au sein des entreprises.

En effet, depuis la loi sur la formation tout au long de la vie, l'imputabilité des actions de formation au titre du plan de formation a changé. Dorénavant, les actions imputables sont les actions de formation d'adaptation au poste de travail, les actions de formation liées à l'évolution des emplois et les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés. La formation des sapeurs-pompiers volontaires s'inscrit dans le « I » de l'article L932-1 du Code du travail, c'est-à-dire les actions de formation suivies par le salarié pour assurer l'adaptation au poste de travail, et qui constitue un temps de travail effectif, et par conséquent donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.

De plus, l'article 5 de la loi du 03 mai 1996 prévoit que le temps passé par le sapeur-pompier volontaire pour se former est assimilé à du temps de travail effectif, tout en déterminant un temps minimum de formation de 30 jours sur les trois premières années (article 4). Nous trouvons ici la concomitance et la complémentarité des différents articles de la loi relative au développement du volontariat avec une

articulation des dispositions concernant la formation tout au long de la vie. Il y a bien une passerelle entre le service départemental d'incendie et de secours et l'entreprise par le biais de la formation ce qui donne non seulement le point d'entrée des relations sociales pouvant s'établir entre les deux autorités d'emploi du sapeur-pompier volontaire concerné, mais aussi d'avoir une base commune de langage dans le cadre des négociations à mettre en œuvre afin de favoriser et reconnaître l'exercice du volontariat.

En outre, le législateur par l'article 8 de la loi du 3 mai 1996, a aussi permis non seulement la reconnaissance des formations assurées par les services d'incendie et de secours, en tant que formation professionnelle continue, mais aussi la prise en compte, en tant que participation des employeurs, de la rémunération et des prélèvements sociaux afférents aux absences pour formation des sapeurs-pompiers volontaires. Ainsi, l'application de l'article 8 accorde une compensation financière supplémentaire aux employeurs privés de sapeurs-pompiers volontaires qui maintiennent la rémunération durant les absences pour formation de leur(s) salarié(s). En complément, l'employeur, en inscrivant au titre du plan de formation de l'entreprise la formation du salarié sapeur-pompier volontaire, peut récupérer tout ou partie de la rémunération et des avantages y afférents auprès de son organisme paritaire collecteur agréé de branche ou la déduire de la déclaration fiscale relative au financement obligatoire de la formation professionnelle, suivant que l'entreprise comprend plus ou moins de dix ou vingt salariés.

Avec dix années de recul en terme d'expérience sur le terrain auprès des employeurs de sapeurs-pompiers volontaires dans les Pyrénées-Atlantiques, nous pouvons constater que certains employeurs rencontrent parfois des difficultés avec leur organisme paritaire collecteur agréé qui se refuse à prendre en compte la sollicitation de leurs cotisants et ainsi de verser tout ou partie de la rémunération du salarié sapeur-pompier volontaire au prétexte que les formations des sapeurs-pompiers volontaires ne rentrent pas dans les objectifs de formation prioritaire de branche permettant ainsi un quelconque retour financier à l'entreprise. La loi bien que s'appliquant à l'ensemble des secteurs professionnels est remise en question par certains acteurs en opposant leur règlement intérieur ce qui sur le plan juridique n'est pas recevable, puisqu'une loi ne peut être remise en question, abroger, modifier, que par un autre texte législatif. Cependant, à ce jour aucun nouveau texte législatif ne vient modifier la loi du 03 mai 1996, tout au moins sur ce plan.

Dans les pratiques actuelles, il apparaît parfois une ouverture par l'employeur et/ou son organisme paritaire collecteur agréé, de proposer au service départemental d'incendie et de secours que le salarié sapeur-pompier volontaire parte en formation au titre de son « droit individuel de formation » (DIF). Si dans les faits, cela

n'engendre rien de particulier au premier abord, il n'en demeure pas moins qu'il faut être vigilant puisque dans la grande majorité des cas, les branches professionnelles ont modifié leur convention collective en prévoyant que le départ en formation au titre du DIF se fera en dehors du temps de travail effectif. Certes, les dispositions associées à ce dispositif prévoient que le salarié peut prétendre à recevoir une allocation de formation égale à 50% de sa rémunération nette au prorata du temps passé en formation qui vient alors en complément de vacances horaires qu'il perçoit en tant que sapeur-pompier volontaire. Ainsi, les entreprises en accord avec leur salarié agissent sur le compte du DIF qui s'accumule au maximum sur six années. Depuis 2005, chaque année, chaque salarié bénéficie sur son compte de vingt heures par an. Afin d'éviter une saturation possible en 2010, les employeurs de sapeurs-pompiers volontaires essaient d'utiliser pour tout ou partie de la formation le droit individuel de formation de leur salarié. Si effectivement le salarié bénéficie d'un accord de son employeur pour suivre la formation de sapeur-pompier volontaire à ce titre, sur le fond, cela est préjudiciable puisque la loi est contournée par le fait que le sapeur-pompier volontaire se forme en dehors du temps de travail effectif, ce que les sapeurs-pompiers volontaires ont eux-mêmes dénoncé durant de nombreuses années. Cette possibilité ne peut se concevoir qu'à partir du moment où l'entreprise libère le salarié sapeur-pompier volontaire sur le temps de travail effectif comme cela est prévu par la loi et longtemps revendiqué par les sapeurs-pompiers volontaires eux-mêmes.

Le service départemental d'incendie et de secours quant à lui, finance le coût pédagogique, l'hébergement, la restauration et les frais de déplacement, tel que cela est prévu par les dispositions de la loi n°96-369 du 3 mai 1996, modifiée, relative à l'organisation des services d'incendie et de secours en son titre III.

Mais, la mise en application du départ en formation du salarié sapeur-pompier volontaire au titre du plan de formation de l'entreprise ne peut se faire que si le service départemental d'incendie et de secours est déclaré comme organisme de formation professionnelle et qu'il répond parfaitement au cadre législatif et réglementaire qui les régit.

Lorsque le départ en formation du salarié sapeur-pompier est négocié dans le cadre du dispositif de la formation professionnelle tout au long de la vie, et plus précisément dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, le service départemental d'incendie et de secours contracte avec l'employeur une convention simplifiée de formation professionnelle continue avec la fiche descriptive de l'action de formation.

Enfin, comme évoqué et développé dans notre analyse systémique, le service formation du service départemental d'incendie et de secours envoie le calendrier des formations retenues pour l'année n+1 entre la deuxième quinzaine du mois de

septembre et le mois d'octobre de l'année en cours. L'organisation de l'ingénierie de formation doit être rigoureuse en termes de planification. Ce mettre à la portée des employeurs privés a amené une plus value au titre du développement du volontariat et favoriser son maintien. Cet aspect permet en outre de démontrer à l'ensemble des acteurs concernés : sapeurs-pompiers volontaires, employeurs privés mais aussi publics et les services d'incendie et de secours que la formation assurée par les sapeurs-pompiers est bien une formation professionnelle dont la finalité est de permettre aux sapeurs-pompiers de posséder les capacités nécessaires pour accomplir les missions opérationnelles et développer les compétences des agents.

3. LE VOLONTARIAT : APPORT DE COMPÉTENCES MULTIFORMES : COMPLÉMENTARITÉ ET/OU TRANSFERT DE COMPÉTENCES ENTRE LE SDIS ET LES ENTREPRISES

Renforcer le dialogue entre l'entreprise et le service départemental d'incendie et de secours, les faits le démontrent avec notamment 573 conventions de formation professionnelle signées depuis 1997, auxquelles se rajoutent 282 conventions de disponibilités pour la formation qui définissent le cadre de l'autorisation accordée, ont permis à ce titre à 217 sapeurs-pompiers volontaires salariés (privé et public) de se former sur le temps de travail effectif avec maintien de la rémunération et inscription de la formation suivie au titre du plan de formation par l'employeur privé ou public (bilan cellule départementale du développement et de la prospective du volontariat des Pyrénées-Atlantiques, 14 mai 2008).

Mais la formation c'est aussi l'apport de nouveaux savoirs et savoir-faire, de capacités qui deviennent dans un contexte professionnel donné, avec des moyens particuliers en situation professionnelle, des compétences. Compétences techniques, compétences relationnelles ou organisationnelles, cet ensemble de compétence est-il transférable dans son ensemble ou pour partie, est-il un apport au capital humain de l'entreprise, est-il à ce titre une véritable « plus-value », une « plus-valeur », une « valeur ajoutée » ? Quels sont les effets sur le monde de l'entreprise ?

Nous revenons ici sur l'objet de notre recherche développement en vérifiant notamment comme hypothèse qu'après dix années de pratique en terme de relation sociale entre le service départemental d'incendie et de secours des Pyrénées-Atlantiques et les entreprises, le transfert de compétences peut aussi être devenu une recherche de complémentarité, non déclarée ou plutôt non consciente au début qui ensuite, en fonction de l'appréhension de l'entreprise et de son adhésion à la démarche est devenue « demandeuse » d'apport par le biais de sa participation au développement du volontariat auprès du service public d'incendie et de secours.

3.1. Enquête et résultat (*Annexe 3 : questionnaire d'enquête employeurs*)

Comme nous l'avons présenté (cf. : deuxième partie, chapitre IV, p. 54) dans le cadre de notre recherche développement, il n'a pas été simple, malgré les bonnes relations suivies avec les employeurs publics ou privés ou leur représentant de les faire contribuer par le biais d'un entretien que nous aurions voulu semi-directif à notre enquête. Nous avons, sur les conseils des partenaires institutionnels avec lesquels le service départemental d'incendie et de secours dans le cadre de sa politique pour le développement du volontariat travaille, construit un questionnaire d'enquête courts à réponse ouverte courte, qui nous pensons leur a permis de pouvoir s'exprimer et nourrir malgré tout notre travail de recherche.

Cette enquête par voie de questionnaire, a pour objectif de faire ressortir la manière dont les employeurs perçoivent les sapeurs-pompiers volontaires quelques années après avoir passé la première convention pour la formation, voir comment les employeurs appréhendent et s'ils les appréhendent, les compétences des salariés sapeurs-pompiers volontaires avec à ce moment là celles qui sont utilisées dans la sphère professionnelle, et si des propositions peuvent être formulées par les employeurs eux-mêmes pour aller plus loin dans la démarche partenariale. Un complément est apporté à cette enquête par questionnaire grâce à des entretiens semi-directifs effectués dans le cadre d'un stage universitaire qui s'est déroulé sur plusieurs périodes entre 2006 et 2007 auprès de chefs de centre d'incendie et de secours sapeurs-pompiers volontaires. En outre, même si au demeurant seul le secteur privé est plus directement concerné, il nous a paru aussi pertinent d'avoir la même approche avec les employeurs publics, ce qui nous permettra ainsi de voir aussi leur perception sur le volontariat, ainsi que l'utilisation des compétences que leurs apportent les agents publics sapeurs-pompiers volontaires.

Rappelons que le questionnaire a été soumis et validé par les représentants des employeurs privés qui sont aussi des partenaires institutionnels depuis 1997. Il s'agit notamment de la Chambre de Commerce et d'Industrie Pau Béarn ainsi que la Chambre des Métiers des Pyrénées-Atlantiques qui représentent à eux deux la quasi-totalité des employeurs concernés et qui se sont inscrits dès la mise en place de la politique de promotion et de développement du volontariat par le service départemental d'incendie et de secours à ses côtés. Pour ce qui concerne le secteur public, Monsieur le Maire de Mauléon, commune de 3 600 habitants se situant dans la province basque de la Soule dans le département des Pyrénées-Atlantiques, membre du bureau du Conseil d'Administration du SDIS et élu référent pour la politique relative au volontariat. De plus, cet élu local est un ancien sapeur-pompier volontaire qui a assuré les fonctions et les responsabilités de chef de centre dans le centre d'incendie

et de secours de la commune avec un effectif encore actuel de 44 sapeurs-pompiers volontaires.

Nous avons envoyé en janvier 116 questionnaires se répartissant entre 74 pour le secteur privé et 42 pour le secteur public. Après plusieurs rappels par voie de courrier, mailing et phoning, nous avons obtenu 48 questionnaires en retour dont les circonstances font que nous avons eu 24 questionnaires pour le secteur privé et 24 pour le secteur public, ce qui représente 40% de retour au total. Ce pourcentage étant au-delà des 30%, notre enquête peut être prise en considération dans le cadre de notre étude.

Question 1

Depuis quelque temps, vous êtes devenu un employeur-partenaire du Service Départemental d'Incendie et de Secours des Pyrénées-Atlantiques en favorisant la disponibilité et le développement du volontariat.

Aussi, votre regard sur l'engagement de ces hommes et/ou de ces femmes que vous dirigez au quotidien en tant que sapeurs-pompiers volontaires a-t-il changé ?

OUI NON

Si oui, pouvez-vous nous indiquer en quoi celui-ci a-t-il changé ?

Commentaire :

Cette question, paraît intéressante sur la perception des employeurs par rapport au regard qu'ils peuvent avoir sur leur(s) salarié(s) sapeur(s)-pompiers volontaire(s), plus précisément déterminer si le fait de se rapprocher (public et privé) les a amenés à « voir » leur(s) salarié(s) différemment. Les réponses obtenues nous ont démontré que cela est très partagé, puisque sur 48 réponses reçues, 25 nous ont indiqué que NON, leur regard n'a pas changé, alors que pour 21 d'entre eux, cela a changé. A noter, que deux employeurs ne se sont pas prononcés sur cette question.

Pour ceux qui ont répondu que leur regard a changé, voici les qualificatifs donnés : « compétence (18,75%), dévouement (18,75%), sang froid (20,83%), service (20,83%), non répondu (20,83%) ». Nous lisons que le terme de compétence est apparu à 18,75%, donc des employeurs perçoivent bien que le salarié sapeur-pompier volontaire exerce bien des compétences dans le cadre de son volontariat.

Question 2

Quelles sont, selon vous, les qualités qu'un citoyen français doit posséder pour devenir sapeur-pompier volontaire ?

Commentaire :

Les employeurs pensent qu'un citoyen français pour devenir sapeur-pompier volontaire doit posséder : « l'esprit d'équipe, du civisme, du dévouement, de la discipline, de la disponibilité, de l'engagement, de l'honneur, de l'humanité, la maîtrise de soi, de la motivation, l'aptitude physique, de la réactivité, de la solidarité, du respect, de l'écoute et faire preuve d'altruisme ». La qualité la plus citée étant « l'esprit d'équipe ». Le savoir-être, les qualités propres à la personnalité d'un individu sont ici les qualificatifs qui ont été exprimés, traduisant soit les traits du « modèle type » du volontaire, soit une véritable traduction de ce que l'employeur voit au quotidien. Au fur et à mesure que de nouveaux contacts sont établis avec les mêmes employeurs qui ont participé à l'enquête, il apparaît bien qu'il s'agisse principalement du deuxième point que nous supposons, c'est-à-dire qu'il s'agit du regard qu'ils ont désormais sur le volontariat.

Question 3

Dans le cadre de notre partenariat, nous avons souvent donné référence aux compétences que le sapeur-pompier volontaire peut apporter directement dans sa structure d'emploi. Pouvez-vous en citer plusieurs et lesquelles ?

Commentaire :

Les compétences sont le cœur de notre réflexion dans le cadre de notre travail de recherche. Il s'agit ici de mesurer le retour effectif des entreprises et des collectivités d'emploi pour le secteur public. À ce titre, si pour les deux précédentes questions il y a eu consensus lors des réponses avec un partage de point de vue identique, il n'en est pas de même ici. L'analyse des réponses démontre que le secteur public utilise plus les compétences techniques pour le secourisme et la prévention en prenant en compte également les compétences physiques que possède un sapeur-pompier volontaire en cas d'intervention.

Pour les employeurs privés, il apparaît que les compétences liées au management, au conseil, la lutte contre l'incendie, la protection et les compétences relationnelles, sont les plus utilisées. Pour les employeurs publics, la lutte contre l'incendie l'emporte et pour le secteur public, la capacité physique est la compétence qui apparaît le plus. Ce point peut s'expliquer par le fait que les employeurs publics interrogés ont parmi leur personnel une population féminine importante, ce qui démontre des préjugés encore forts quant aux capacités des personnels féminins qui peuvent être amenés à intervenir face à un début d'incendie ou pour secourir une victime. Le résultat global des réponses, expose que la lutte contre l'incendie et les capacités physiques nécessaires pour intervenir sont les compétences qui peuvent être utilisées directement dans chaque structure.

Question 4

Au-delà des compétences techniques (secours à personnes, lutte contre l'incendie) en fonction du niveau de responsabilité opérationnelle et fonctionnelle, avez-vous également pris en compte les compétences dans les domaines suivants ?

- Formation interne à l'établissement*
- Management d'équipe*
- Relationnelles*
- Implication dans les études de risques professionnels*
- Autres (précisez)*
- Aucune*

Commentaire :

Cette question vise à apprécier les compétences au-delà des compétences purement techniques, telles que la lutte contre un début d'incendie, porter secours à une personne qui a un malaise ou un accident du travail. En effet, afin de vérifier le fait que les entreprises notamment soient devenues « demandeuses » de compétences particulières que les salariés sapeurs-pompiers volontaires peuvent apporter à l'entreprise, nous avons voulu ici avoir un retour. Nous pouvons aussi faire un recoupement avec les réponses obtenues lors de la question 3.

Ici aussi, il y a une différence notable entre le secteur public et le secteur privé, ce qui démontre encore une fois l'intérêt de la perception de chacun puisque nous sommes ici dans deux secteurs dont les finalités et les attentes pour la société ne sont pas les mêmes.

Pour le secteur public, il ressort que les compétences sont aussi utilisées pour le management d'équipe et lors des études de risques professionnels, cependant les compétences relationnelles n'ont fait l'objet dans le secteur public d'aucune réponse.

Pour ce qui concerne le secteur privé, ce sont d'autres compétences qui sont utilisées, en fait l'on revient sur les compétences techniques de base telles que le secours à personnes et la lutte contre l'incendie en particulier.

Question 5

Pensez-vous que le Service Départemental d'Incendie et de Secours des Pyrénées-Atlantiques communique suffisamment ?

- OUI* *NON*

Si non, pourquoi ? Que lui conseilleriez-vous de faire ?

Commentaire :

Cette question a pour but d'évaluer si la communication du service départemental d'incendie et de secours concernant le volontariat est suffisante ou faut-il la développer. Au regard des résultats, il semble qu'un important effort en communication soit nécessaire du point de vue du secteur public. En effet, les employeurs publics ont répondu à 31, 25% que le SDIS ne communique pas suffisamment. En revanche, le secteur privé a répondu à hauteur de 25% que la communication est suffisante. N'omettons pas que 13% employeurs publics et privés confondus n'ont pas répondu, ne se sont donc pas prononcés sur cette question.

Pour ceux qui ont répondu NON, nous leur avons demandé des conseils afin de voir les pistes de réflexion envisageables pour l'avenir et de les proposer en appui de notre travail de recherche développement. Les conseils énoncés comprennent : « établir des conventions, faire des exercices, faire de la formation, faire des rencontres SDIS/employeurs, informer, créer des supports de communication ». Pour le public établir des conventions représente le meilleur vecteur de communication alors que pour le privé, il s'agit de faire des exercices.

Question 6

En complément de la loi n° 96-370 du 3 mai 1996 relative au développement du volontariat dans les corps de sapeurs-pompiers, la circulaire n° NOR INTE0500100C du 14 novembre 2005 permet de bénéficier d'une réduction d'impôt sur le chiffre d'affaires des entreprises au titre du mécénat pour la mise à disposition gratuite sur le temps de travail effectif du sapeur-pompier volontaire qui participe aux missions opérationnelles. Ce dispositif concerne uniquement les entreprises privées.

- Le connaissez-vous ? OUI NON
- Si non, souhaitez-vous être informé ? OUI NON
- Souhaitez-vous le mettre en œuvre pour bénéficier de la réduction d'impôt ?
 OUI NON

Commentaire :

Il est évident que cette question ne concerne uniquement que les entreprises privées, puisque l'application de circulaire du 14 novembre 2005 permet aux entreprises qui emploient des salariés sapeurs-pompiers volontaires et qu'elles les libèrent gratuitement sur le temps de travail effectif avec maintien de la rémunération pour participer aux missions opérationnelles, celles-ci peuvent, au titre du mécénat bénéficier d'une réduction d'impôt sur le chiffre d'affaires. Le secteur public bien que n'étant pas concerné donne un avis partagé quant à la communication sur ce dispositif : 10% souhaitent être informé, et 10% ne le souhaitent pas.

Par contre, pour le secteur privé, 12% des entreprises stipulent qu'elles connaissent le dispositif et parmi celles qui ne le connaissent pas, 10% souhaitent être informées et par la suite mettre en œuvre le dispositif. Une nouvelle communication devra être mise en œuvre pour promouvoir l'application de la circulaire relative au mécénat pour les missions opérationnelles.

Question 7

Le Service Départemental d'Incendie et de Secours des Pyrénées-Atlantiques prévoit d'organiser une formation sur 5 journées sur les risques professionnels et d'entreprise pour les sapeurs-pompiers volontaires.

Pensez-vous que cela soit intéressant pour vous en complément des formations des sapeurs-pompiers volontaires ?

Commentaire :

Dans le cadre d'apport que le service départemental d'incendie et de secours des Pyrénées-Atlantiques peut amener aux employeurs publics et privés afin de renforcer les compétences mises à disposition par le sapeur-pompier volontaire auprès de son employeur, il a été envisagé de proposer une formation complémentaire à partir de trois années d'expérience du sapeur-pompier volontaire, en fait après sa formation initiale qui rappelons-le peut s'étaler sur trois ans. Ce module viserait à donner au sapeur-pompier volontaire des capacités complémentaires sur les risques professionnels d'entreprise, ce qui serait un apport supplémentaire pour les employeurs puisque les salariés seraient formés par le service public d'incendie et de secours. Cela permettrait de plus au service départemental d'incendie et de secours de bénéficier d'agents formés à ces risques que le service découvre aujourd'hui par la mise en place de dispositions concernant l'hygiène et la sécurité au travail et donc renforcer la sécurité professionnelle au sein de l'établissement public.

Il pourrait y avoir également un rapport gagnant-gagnant, sans compter que pour le sapeur-pompier volontaire si celui-ci désire faire reconnaître ses compétences exercées en tant que sapeur-pompier volontaire pour l'obtention de la « mention complémentaire sécurité civile et d'entreprise » qui est un diplôme reconnu de niveau V, inscrit au répertoire national des certifications professionnelles, il lui est demandé pour cela de justifier des connaissances dans ce domaine ou s'il exerce des compétences dans son emploi, compétences liées à la sécurité professionnelle dans l'entreprise.

À cette question, les avis sont partagés que cela soit pour le secteur public ou privé. Il y a 20% des employeurs publics et privés qui se disent intéressés, alors que 19% disent l'inverse.

Question 8

Avez-vous été amené à utiliser les compétences de vos salariés sapeurs-pompiers volontaires dans l'entreprise ? (précisez)

Commentaire :

Cette question vise à nous permettre de constater si en effet, les employeurs utilisent bien les compétences de leur salarié ou agent sapeur-pompier volontaire. Nous pensions effectivement voir une tendance claire se détacher compte-tenu des éléments que nous avons pu tirer des réponses de la question 3. En effet, les employeurs ont bien fait apparaître dans leur réponse qu'ils connaissent les compétences que les salariés ou agents publics sapeurs-pompiers volontaires peuvent apporter à leur structure, mais dans les faits en est-il ainsi ?

Les résultats montrent un consensus entre le public et le privé et les réponses sont à un point près égales entre ceux qui ont été amené à utiliser les compétences des sapeurs-pompiers volontaires, 20% et ceux qui ne les ont pas utilisés, 19%. Donc, oui on les connaît (réponse à la question 3) mais on ne les met pas forcément en pratique. L'on peut supposer que la mise en pratique en fait, se déroule lorsqu'il y a un véritable besoin pour l'employeur, ce qui se vérifie par les réponses qui suivent.

Les réponses apportées pour ceux qui les ont utilisés et les domaines concernés sont tout à fait intéressants : « lors d'exercice (incendie et évacuation), de formation (incendie, secourisme), pour lutter contre un incendie, pour donner des informations en matière de sécurité incendie, en matière de prévention, lutte contre le risque chimique, secours à personnes (public ou collègue) et lors de surveillance de travaux dangereux, en matière d'hygiène et sécurité, analyse des risques professionnels ».

Question 9

Avez-vous bénéficié d'autres retours ? (précisez)

Commentaire :

Cette question a pour objet de déterminer si les employeurs bénéficient d'autres retours que ceux concernant les compétences que nous avons exprimées jusqu'ici. Ici encore les réponses sont réparties de manière quasiment égale avec 20% de réponses négatives et 18% de réponses positives. Regardons de plus près les réponses positives, quel est le domaine sur lequel les employeurs ont eu un retour positif : « audit, écoute et conseil ». Malgré tout, 19% d'employeurs qui se sont exprimés en déclarant avoir bénéficié d'autres retours que l'utilisation de compétences n'ont pas apportés de réponse nous permettant ainsi d'approfondir notre analyse.

3.2. Perception du chef de centre d'incendie et de secours volontaire et des sapeurs-pompiers volontaires eux-mêmes sur le volontariat

Afin de percevoir la vision du volontariat par les chefs de centre d'incendie et de secours volontaire qui constitue les pierres angulaires du dispositif local des services d'incendie et de secours du département et de leur personnel, et de manière à compléter notre enquête, nous nous sommes appuyés ici sur les entretiens semi-directifs menés lors des rencontres avec les chefs de centre durant les travaux universitaires conduits par une stagiaire dans le cadre d'un master « Sociétés Aménagement du Territoire ». Cette étude avait pour finalité d'analyser le volontariat chez les sapeurs-pompiers dans le département des Pyrénées-Atlantiques, voir si effectivement il y a crise du volontariat dans le département. Ce regard croisé entre le point de vue des employeurs publics et privés sur les apports du partenariat qui s'est construit depuis dix ans et les chefs de centres volontaires et une partie de leur effectif, doit pouvoir nourrir notre réflexion sur le fruit de cette relation sociale hors norme.

Ayant en charge le tutorat de l'étudiante qui a conduit cet important travail de terrain, nous avons arrêté la stratégie sur la base d'un entretien semi-directif. L'intérêt de cet entretien est de récolter l'expression de leur point de vue personnel et qu'ils donnent leur avis sur le volontariat dans le département aujourd'hui. L'intérêt de ce travail de terrain est d'en tirer des enseignements visant à faire un lien entre le ressenti des sapeurs-pompiers volontaires eux-mêmes et la perception du volontariat du côté des employeurs.

Pour se faire, l'enquête de terrain s'est déroulée au cœur du territoire en prenant en compte la diversité géographique, des centres d'incendie et de secours qui rencontrent des difficultés de maintien du volontariat et d'autres, à l'inverse qui n'en connaissent pas. Le choix s'est porté sur les centres de : Bedous, Urdos, Lescun, Urt, Pontacq, Soumoulou, tous, il faut le rappeler des centres entièrement volontaire, celui de Bedous ayant uniquement un major de sapeur-pompier professionnel qui assure les fonctions de chefs de centre en plus de ces fonctions au groupement territorial d'Oloron Sainte Marie.

Dans le département, cette enquête a fait ressortir que le déficit de volontaire est principalement du aux difficultés de gérer la disponibilité notamment opérationnelle. Le ressenti est que les employeurs ont de plus en plus de mal à libérer leur salarié même avec une contrepartie financière car au-delà de la compensation financière qui peut être consentie par le service départemental d'incendie et de secours, le travail ne se fait pas. Le cadre aléatoire du départ en intervention durant le temps de travail pendant plusieurs jours ne permet pas forcément à l'employeur d'organiser la disponibilité sur une longue période (une semaine d'astreinte) pour faciliter l'activité

opérationnelle au détriment de l'activité de l'entreprise. Il faudra certainement aménager la disponibilité lors des astreintes sur des périodes plus courtes, à la carte, laissant ainsi autant au sapeur-pompier volontaire tout comme à son employeur de pouvoir mieux s'organiser en fonction de l'activité. Cela implique une autre approche gestionnaire de la disponibilité de la part du service départemental d'incendie et de secours dans le cadre de la création de la nouvelle plate-forme d'alerte dans les prochaines années.

En revanche, comme cela est le cas dès à présent, il est nécessaire de recruter pour combler les plages horaires qui ne sont pas ou ne seraient pas pourvues. Ainsi, il semble peu ou moins envisageable de fixer des effectifs théoriques maximum, la réalité étant avant tout ici à prendre en compte. Bien sûr, cela a des incidences non négligeables en matière de gestion de ressource humaine et tout ce que cela induit également en termes de gestion financière.

Mais la disponibilité prend du temps non pas uniquement sur le temps de travail effectif, mais aussi sur la vie familiale ce qui peut à la longue et en fonction de la sollicitation, amener le sapeur-pompier volontaire à démissionner. Enfin, les 35 heures contrairement à ce qui a pu être annoncé, n'a pas amélioré la disponibilité, mais au contraire, celles-ci ont renforcé le « temps libre » pour d'autres activités (loisirs, famille...).

Une autre remarque concerne le conflit de génération présent dans la plupart des centres sollicités par l'enquête. A chaque fois la même explication est donnée sur le fait que les jeunes manquent de repères, n'ont pas les mêmes valeurs que les anciens et qu'il n'y a pas de respect avec la hiérarchie ainsi que pour les anciens. Enfin leur implication n'est pas ressentie de la même manière que pour des adultes qui se sont établis dans la commune qui travaillent et ont fondé une famille, les jeunes étant souvent intéressés par l'argent, notamment pour payer les études ou démarrer dans la vie. Le « turn-over » est plus important chez les jeunes de moins de trente ans.

En outre, les chefs de centre se plaignent des tâches administratives qui prennent de plus en plus de temps. Ils deviennent plus des administratifs que des opérationnels et ils n'ont pas toujours la maîtrise de l'outil informatique qui prend de plus en plus le pas.

Cette synthèse des entretiens des chefs de centres montre combien il est important d'être à leurs côtés, à leur écoute et d'apporter des moyens humains et techniques complémentaires avec une formation spécifique à la fonction de chef de centre appliquée au contexte local.

En ce qui concerne l'évolution des effectifs des centres d'incendie et de secours de Bedous, Urdos et Lescun, cela est encourageant. En effet, les deux employeurs principaux de la vallée d'Aspe où se situent, l'entreprise TOYAL EUROPE à Accous et

le tunnel du Somport qui emploient plusieurs sapeurs-pompiers volontaires de ces trois centres, par rapport au cycle de travail en 3X8, facilitent largement la disponibilité en journée. Une grande partie des sapeurs-pompiers volontaires bénéficient de conventions signées entre l'employeur et le service départemental d'incendie et de secours, 42,6% pour Bedous, 66% pour Lescun et 50% pour Urdos. À ce jour, l'emploi pour les sapeurs-pompiers volontaires dans la vallée ne paraît pas compromis. Par contre, pour les jeunes, non seulement ils quittent la vallée pour suivre des études, mais après que celles-ci seraient terminées, ils ne viennent pas travailler dans la vallée. Quant aux agriculteurs, leurs femmes travaillant, ils demeurent seuls pour travailler à la ferme et ne peuvent pas s'absenter pour se former et partir en opération.

Enfin, la force de l'organisation opérationnelle de la vallée repose sur la mutualisation des trois centres. Ainsi, une réponse à une sollicitation du Centre de Traitement de l'Alerte et donc du citoyen par le 18 trouve une réponse adaptée et adéquate. Dernièrement, lors d'un effondrement de pierre sur la chaussée qui a obturé la totalité de la chaussée sur la RN 134 (axe international) conduisant au col et au tunnel du Somport, les sapeurs-pompiers volontaires d'Urdos ont pris une semaine de congé pour être disponible 24 heures sur 24 afin d'assurer la couverture opérationnelle de trois communes dont Urdos représentant au total plus de 300 personnes isolées.

Ces hommes et femmes sont connus dans la vallée et reconnus au travers de leur engagement de sapeur-pompier volontaire, ils sont tous du « coin ». Les ressources nouvelles qui intègrent notamment le centre d'Urdos viennent de l'entreprise TOYAL EUROPE. Cette entreprise est un vecteur important d'apport en ressource humaine pour le volontariat dans la vallée.

Pour Pontacq, les effectifs sont fluctuants en raison d'un « turn-over » important. Il y a de l'emploi sur Pontacq et son secteur de première intervention mais les personnes qui y travaillent ne sont pas de Pontacq ou des communes environnantes. À l'inverse, des personnes qui sont résidentes sur Pontacq ne travaillent pas sur place et ne sont donc pas disponibles en journée. Il y a ici certainement des solutions en revoyant la méthode de gestion en disposant notamment d'un outil de gestion des alertes performantes intégrant la disponibilité à la carte et en intégrant au centre pour la journée des sapeurs-pompiers volontaires qui pourraient une double affectation comme cela est le cas pour l'un d'entre eux. En effet, nous avons dans ce centre le cas d'un sapeur-pompier volontaire résident sur la commune de Coarraze, volontaire dans le centre de cette commune et qui la journée est affectée au centre d'incendie et de secours de Pontacq. Le sapeur-pompier volontaire bénéficie d'une convention de disponibilité opérationnelle depuis 1999. La double affectation au Corps départemental est une des solutions qui doit être prise en compte pour favoriser la disponibilité.

Pour le centre de Soumoulou, la situation du point de vue de l'effectif est plus délicate, surtout en ce qui concerne la disponibilité en journée. Il s'agit d'une commune en milieu périurbain qui se trouve à mi-chemin entre Pau, Tarbes et Lourdes et qui au fil des temps est devenue essentiellement une cité dortoir. A la différence de Pontacq, dont le secteur d'intervention est contigu, les jeunes viennent spontanément se présenter au centre pour être recruté. Mais le souci est le fait qu'ils ne restent que 2 ou 3 ans, après ils quittent la commune pour suivre leurs études et ils ne reviennent pas s'établir car il n'y a pas de création d'emploi sur la commune. L'on trouve essentiellement des petits commerces et les services de proximité ainsi que des artisans. Les pourvoyeurs de sapeurs-pompiers volontaires donnent déjà le maximum des ressources possibles.

Enfin, le centre d'Urt, connaît une évolution des effectifs dont la plupart des personnes viennent spontanément se présenter au centre pour être recruté. Urt est devenue un centre en milieu périurbain en raison de l'augmentation de sa population mais aussi celle des communes avoisinantes. Comme tous les centres qui se situent sur des territoires périurbains, la disponibilité en journée est difficile. Le chef de centre estime qu'il faut 5 sapeurs-pompiers volontaires pour en avoir un en journée. Fait remarquable, le centre d'incendie et de secours d'Urt compte une école de jeunes sapeurs-pompiers et sur un effectif de 36, une dizaine est issue de l'école de jeunes sapeurs-pompiers. L'intérêt de disposer d'une école est que celle-ci peut être un vivier de futures recrues. Les jeunes sapeurs-pompiers volontaires de moins de 30 ans qui ont participé à l'enquête ont tous fait part de « leur engagement par passion et qu'ils sont prêts à exercer leur activité de sapeur-pompier volontaire n'importe où même s'ils sont très attachés à leur centre d'incendie et de secours ».

Les éléments de synthèse que nous vous avons proposés dans ce développement nous ont permis ainsi d'apporter le point de vue, le ressenti, des sapeurs-pompiers volontaires eux-mêmes quant aux difficultés, mais aussi aux moyens qu'ils ont à disposition ou qu'ils ont trouvé pour que le volontariat perdure aux confins du département.

Certes, nous n'avons pas pu mesurer leur vision de l'utilisation dans le cadre de leur activité professionnelle de leurs compétences de sapeurs-pompiers volontaires. Cependant, nous savons auprès des employeurs qui ont passé convention pour des sapeurs-pompiers volontaires appartenant aux centres qui ont fait l'objet de cette étude, en nous appuyant sur les retours des questionnaires renseignés qu'ils nous ont renvoyé, que pour beaucoup d'entre eux ils prennent en compte leurs compétences de sapeurs-pompiers volontaires. À l'exemple de l'entreprise TOYAL EUROPE qui dispose, parmi ses salariés, de dix sapeurs-pompiers volontaires qui participent activement à la sécurité dans l'entreprise et qui ont été amenés à intervenir.

À titre indicatif, voici les effectifs de sapeurs-pompiers volontaires pour les centres d'incendie et de secours qui ont fait l'objet de notre travail d'analyse :

- Bedous : 12 SPV conventionnés sur un effectif total de 30 (dont 4 SSSM) ;
- Urdoz : 5 SPV conventionnés sur un effectif total de 9 ;
- Lescun : 7 SPV conventionnés sur un effectif total de 10 ;
- Pontacq : 8 SPV conventionnés sur un effectif total de 44 (dont 10 SSSM) ;
- Soumoulou : 5 SPV conventionnés sur un effectif total de 32 (dont 4 SSSM) ;
- Urt : 4 SPV conventionnés sur un effectif total de 39 (dont 4 SSSM).

CHAPITRE VII

DÉVELOPPER LE VOLONTARIAT PAR LE TRANSFERT DE COMPÉTENCES OU COMMENT APPORTER UNE VALEUR AJOUTÉE AU CAPITAL HUMAIN DE L'ENTREPRISE

L'analyse des résultats obtenus lors de notre enquête auprès des employeurs, démontrent effectivement une prise en compte des compétences que les sapeurs-pompiers volontaires apportent ou peuvent apporter dans l'entreprise, puisque pour un certain nombre d'entre eux, les compétences de leur salarié sapeur-pompier volontaire sont utilisées, donc « transférées » directement, pour d'autres, l'on reste au niveau de la connaissance, on sait que le salarié sapeur-pompier volontaire peut, en cas de besoin, faire profiter l'entreprise de ses compétences.

Pour ce qui concerne les chefs de centre d'incendie et de secours et les sapeurs-pompiers volontaires, l'important pour eux est d'arriver à concilier toutes les activités exercées : familiales, professionnelles, de loisir avec les activités spécifiques dédiées au volontariat chez les sapeurs-pompiers.

Les nouvelles relations sociales qui s'établissent par le biais du conventionnement ont pour objectif d'organiser la disponibilité pour la formation et les missions opérationnelles en même temps que l'activité professionnelle salariée. Au regard des chiffres qui nous donnent le résultat des conventions passées depuis avril 1997, l'on a surtout pu organiser la disponibilité pour la formation. Il est vrai que la formation est jusqu'à ce jour tout au moins au sein du service départemental d'incendie et de secours des Pyrénées-Atlantiques, organisée de manière uniforme sur l'ensemble du territoire du département. Pour ce qui concerne l'organisation de la disponibilité opérationnelle, la mise en place de gardes programmées dans les plus grands centres mixtes du département et les astreintes existantes sur l'ensemble du département font l'objet de modalités d'application adaptées au contexte local. Les prochaines années devraient voir la mise en place d'un dispositif de gestion de la disponibilité en temps réel accouplé à la nouvelle plate-forme d'alerte. Il ressort que la disponibilité pour la formation via le conventionnement au titre de la formation tout au long de la vie, est organisée en prenant en compte le parcours de formation du salarié sapeur-pompier volontaire dans son parcours de formation professionnelle en entreprise. Les deux acteurs que sont l'employeur et le service départemental d'incendie et de secours sont devenus, non seulement partie prenante dans l'ingénierie de formation et dans l'organisation du travail du salarié, mais aussi en mettant en valeur par voie de conséquence l'engagement citoyen reconnu dans le milieu professionnel et sa participation active aux missions de service public d'incendie et de secours.

Nous allons dans ce chapitre nous consacrer à l'analyse de la vérification de nos hypothèses et évaluer les effets de l'ingénierie de développement du volontariat mise en œuvre dans le département des Pyrénées-Atlantiques par le service départemental d'incendie et de secours.

Dans notre approche sociale du rapport « gagnant-gagnant » qui s'est instauré au fur et à mesure que la disponibilité s'est organisée en prenant en compte les contraintes de chacune des parties prenantes : employeur et service départemental d'incendie et de secours, nous avons traduit cela par une double gouvernance en terme de gestion unique et identique, du temps de travail effectif, mis à profit de l'intérêt général pour le bien de la communauté dans le cadre des missions de service public d'incendie et de secours de proximité.

Cette approche factuelle issue du retour du terrain montre l'importance de la connaissance de chaque acteur par l'autre partie, l'importance d'une relation sociale et de confiance qui doit s'établir afin que le salarié sapeur-pompier volontaire puisse pleinement s'impliquer dans son engagement volontaire. Pour autant, en l'état actuel des choses, ces faits ne se vérifient que pour la formation grâce au dispositif qui existe et perdure encore depuis 1997. Comme nous l'avons vu et démontré sous l'angle de l'approche systémique du dispositif de formation professionnelle tout au long de la vie des entreprises, pris en compte par le service formation et la cellule départementale du développement et de la prospective du volontariat du service départemental d'incendie et de secours des Pyrénées-Atlantiques, le lien social a pu se construire grâce à l'adaptation aux contraintes législatives et réglementaires qui s'appliquent dans ce domaine au secteur privé. À noter qu'il en est de même aujourd'hui, avec les nouvelles dispositions de la formation professionnelle tout au long de la vie qui s'appliquent désormais au secteur public.

Mais durant les dix années écoulées, les rapports sociaux entre employeurs et service public d'incendie et de secours se sont modifiés. En effet, le service départemental d'incendie et de secours ayant respecté ses engagements en terme de programmation de la formation, en ayant au besoin à la demande de l'entreprise reporté le départ en formation du salarié sapeur-pompier volontaire sur une autre période qui convenait à l'employeur, permis d'établir une relation de confiance et donc une autre approche de la part de l'entreprise. Celle-ci est devenue « demandeuse de formation » spécifique pour répondre à ses propres besoins en termes de sécurité dans l'entreprise tout en utilisant les compétences de son salarié sapeur-pompier volontaire. Nous avons donc pu découvrir un renversement de situation, de positionnement où ce n'est plus le service départemental d'incendie et de secours qui est le « demandeur » envers l'entreprise, mais l'inverse.

1. PROMOUVOIR ET DÉVELOPPER LE VOLONTARIAT, C'EST AUSSI CONDUIRE UN MANAGEMENT FAIT DE CONTRADICTIONS

Développer et promouvoir le volontariat auprès des employeurs autant publics que privé, traduit un management au milieu d'une communauté humaine riche de part sa diversité, sa complémentarité, mais aussi ses oppositions. Même, si nous l'avons indiqué nous nous sommes surtout intéressés aux employeurs privés, il n'en demeure pas moins que la démarche entreprise pour développer et promouvoir le volontariat demeure identique auprès des employeurs publics. Mais, faut-il le rappeler, ce qui nous intéresse ici par rapport aux employeurs publics, c'est la diversité de statut juridique et de branches professionnelles dans le secteur privé mais aussi le nombre d'employeur qu'ils représentent pour la grande majorité des sapeurs-pompiers volontaires du département des Pyrénées-Atlantiques (66,7%).

Concrétiser des partenariats durables dans le temps de manière à garantir une qualité de secours la plus optimale possible, équitable, efficace et performante sur l'ensemble du territoire du département. Les difficultés qui croissent au fil des temps dans un environnement propre à chaque acteur qui ne cesse d'évoluer, nécessite en conséquence de s'approprier de nouvelles approches, de nouvelles méthodologies et techniques afin de bâtir un partenariat durable. Le fruit de notre travail de recherche développement nous permet aussi au sujet de l'évaluation que nous pouvons faire sur les différents dispositifs mis en place de 1997 à 2007 au sein du service départemental d'incendie et de secours des Pyrénées-Atlantiques, notamment par le conventionnement de la disponibilité pour la formation, de mettre en valeur le changement de regard et de position des employeurs privés.

1.1. Évaluation des dispositifs de conventionnement permettant et organisant la disponibilité des sapeurs-pompiers volontaires

(Annexe 4 : bilan et évolutions des conventionnements des sapeurs-pompiers volontaires)

Depuis maintenant plus de dix ans, le service public d'incendie et de secours des Pyrénées-Atlantiques a mis en œuvre une véritable politique de développement et de prospective du volontariat. Il faut souligner ici qu'à plusieurs reprises, durant ces dix ans, ce département a été cité en exemple et de nombreux services départementaux d'incendie et de secours ont adopté les dispositions ou en tout cas, ils se sont fortement inspirés des dispositifs qui ont fait leur preuve sur le terrain. Aussi, afin de contrôler les effets de son ingénierie de développement pour le volontariat, la cellule départementale du volontariat effectue chaque année une évaluation de ses résultats. Il ne s'agit pas de faire en sorte de se prouver une certaine efficacité de l'application de la loi relative au développement du volontariat et de tous les textes réglementaires qui la complète, mais bien d'observer des effets concrets sur le volontariat.

La pertinence ne prévaut pas dans l'addition des actes conventionnels passés avec les employeurs, mais bien d'en mesurer les effets. Il faut donner du sens à l'évaluation entreprise sur le dispositif. Ce qui nous paraît approprié consiste à calculer le nombre d'heures et de jours de travail effectif gagnés avec maintien de la rémunération et tous les avantages y afférents pour la formation. L'on peut se demander pourquoi prendre en compte uniquement le nombre d'heures et de jours dégagés au titre de la formation tout au long de la vie sans intégrer les heures et jours gagnés également au titre de la disponibilité pour les missions opérationnelles.

À ce jour, seule la disponibilité organisée et gagnée sur le temps de travail effectif peut être comptabilisée en appui de la mise en œuvre d'actes contractuels prévus à cet effet. En effet, pour ce qui concerne la disponibilité opérationnelle, il n'existe pas à ce jour d'outil informatique, de progiciel nous permettant d'effectuer une analyse fine du temps dégagé sur le temps de travail effectif avec ou sans acte contractuel. Bien sûr, il est possible de connaître le nombre de vacations horaires hiérarchisées versées au titre des missions opérationnelles exécutées par les sapeurs-pompiers volontaires, mais pas pour ce qui concerne les heures dégagées au titre d'accord avec l'employeur. Seules, les heures dégagées sur le temps de travail effectif qui donnent lieu à l'application de l'article 7 de la loi, c'est-à-dire que l'employeur perçoit au titre de la subrogation les vacations horaires en lieu et place du sapeur-pompier volontaire qui reçoit sa rémunération, peuvent être comptabilisées.

Seulement une dizaine de sapeur-pompier volontaire conventionné pour participer aux missions opérationnelles font l'objet d'une subrogation. La grande majorité d'employeurs qui ont signé une convention de disponibilité pour les missions opérationnelles ne demandent pas à percevoir les vacations horaires au titre de la subrogation et ils les laissent à leur salarié sapeur-pompier volontaire afin de permettre à ceux-ci de percevoir leurs vacations, reconnaissance indemnitaire de la Nation à l'engagement citoyen au titre du volontariat.

En revanche, pour ce qui concerne la disponibilité pour la formation, même dans le cadre de l'intégration du départ en formation du salarié au titre de la formation tout au long de la vie et plus précisément du plan de formation de l'entreprise, l'employeur demande à percevoir les vacations horaires en lieu et place au salarié sapeur-pompier volontaire. Il faut ajouter, que la perception de vacations horaires au titre de la subrogation est cumulable pour l'employeur privé avec la prise en charge de tout ou partie de la rémunération de son salarié par l'organisme paritaire collecteur agréé de branche ou bien cela est déclaré fiscalement au titre de la participation obligatoire au financement de la formation professionnelle. Tout dépend le nombre de salarié dans l'entreprise et les modalités de gestion choisies par l'entreprise.

À noter, que le département des Pyrénées-Atlantiques a été le premier service départemental d'incendie et de secours à avoir créé et mis en œuvre le dispositif lié au mécénat que nous avons abordé précédemment. Ce dispositif, faisant l'objet de convention pour les missions opérationnelles, permet de calculer également le nombre d'heures dégagées sur le temps de travail effectif avec maintien de la rémunération pour les missions opérationnelles. A ce jour peu d'employeurs privés ont abondé dans cette possibilité. Le retour d'expérience semble démontrer que peu d'entreprise, notamment les très petites et moyennes entreprises que l'on trouve le plus dans les Pyrénées-Atlantiques, connaissent ces dispositions fiscales incitatives pour d'autres aspects telles que l'aide et de développement de la culture ou pour soutenir des évènements sportifs ou bien encore pour soutenir la recherche scientifique. Ce nouveau dispositif fiscal n'existe que depuis 2003.

Ayant revu les dispositifs existants et apportés les explications pour lesquelles il ne sera pris en compte dans notre travail de recherche et dans cette évaluation que le résultat de dix ans de travaux sur le terrain pour la disponibilité au titre de la formation, analysons les résultats.

Afin de favoriser l'analyse, nous avons pris comme point de repère en termes d'échelle temps, l'année comptable c'est-à-dire du 01 janvier au 31 décembre, alors qu'initialement la période arrêtée était d'avril en avril en raison du démarrage du dispositif de conventionnement pour la formation notamment en avril 1997.

Au 31 décembre 2007, nous comptabilisons un total de 1 176 actes contractuels signés comprenant 559 conventions simplifiées de formation professionnelle et 278 conventions de disponibilité pour la formation, auxquelles se rajoutent 143 autorisations d'absence signées sur le temps de travail effectif. Ce dernier acte contractuel est un document signé par l'employeur qui engage celui-ci à libérer sur le temps de travail effectif le salarié pour se former, sans que pour autant l'employeur signe aussi un acte contractuel tel qu'une convention de disponibilité ou de formation professionnelle.

Donner du sens à l'évaluation est un élément important. Il ne s'agit pas en effet de cumuler, donc d'additionner tout simplement les actes contractuels qui engagent les deux parties signataires. Il s'agit par contre de faire apparaître le nombre d'heures et de jours gagnés chaque année et de les cumuler afin de connaître le nombre d'heures et de jours gagnés sur le temps de travail effectif pour se former au titre de l'établissement public d'incendie et de secours et donc du volontariat. L'intérêt est de faire vivre la relation contractuelle entre l'employeur et le service départemental d'incendie et de secours. Il ne s'agit pas en effet uniquement de « passer une convention » sans en vérifier l'application, mais l'intérêt est au contraire non seulement de vérifier que la convention est bien appliquée mais aussi d'aller plus loin dans la

relation partenariale entre l'entreprise et le service départemental d'incendie et de secours.

Le suivi des actes contractuels passés est indispensable. De plus, il ne faut pas croire que forcément lorsqu'une convention notamment une convention de formation professionnelle est signée tout est gagné pour l'avenir. En effet, dans le monde industriel, le « *turn-over* » est fréquent au niveau de l'encadrement supérieur de l'entreprise et il faut à nouveau renégocier le départ en formation. De plus, en fonction du contexte social et économique dans lequel se trouve l'entreprise il y a nécessité chaque année de faire un point de la situation avec le responsable de l'entreprise ou avec la personne qui a en charge le dossier volontariat.

Le total cumulé en dix années du nombre de jours et d'heures gagnées sur le temps de travail effectif pour le départ en formation des salariés sapeurs-pompiers volontaires est de (tous secteurs confondus : public et privé) :

21 128 heures qui représentent **2 641 journées** de 8 heures de formation professionnelle gagnées sur le temps de travail effectif avec maintien de la rémunération et pour **91** domaines de formation.

Au total nous avons un effectif cumulé de **408** sapeurs-pompiers volontaires salariés concernés en dix ans (**soit 36,6% de l'effectif total salarié**).

De plus, les autres effets mesurables et donnant du sens à l'évaluation du dispositif depuis plus de dix ans d'application de la loi, nous avons dix sapeurs-pompiers volontaires qui grâce à cela ont bénéficié de promotion dans leur emploi en tant que : « préventeur santé et sécurité incendie, responsable sécurité incendie et environnement, formateur en sécurité incendie, formateur moniteur de secourisme ». Enfin, 24 sapeurs-pompiers volontaires ont bénéficié de la validation des acquis de l'expérience leur ayant permis l'obtention de la « mention complémentaire sécurité civile et d'entreprise », diplôme de niveau V et inscrit au répertoire national de certifications professionnelles.

Nous avons là, un retour direct en terme d'évaluation du dispositif et de ses effets qui enrichit également notre étude car nous pouvons supposer que l'employeur a intégré le retour de son partenariat avec le service départemental d'incendie et de secours en intégrant les compétences que le salarié apportent à l'entreprise au travers de ces reconnaissances et de ces promotions. De plus, nous avons pu noter que de plus en plus d'employeurs publics sont demandeurs également de convention simplifiée de formation professionnelle leurs permettant ainsi de justifier que l'agent public sapeur-pompier volontaire part bien en formation professionnelle.

1.2. Manager le développement du volontariat en partenariat avec les entreprises, c'est aussi manager les contradictions et les paradoxes

Désormais le volontariat chez les sapeurs-pompiers ne peut perdurer que grâce à des relations sociales, partenariales établies et construites sur la confiance mutuelle, favorisant ainsi l'engagement citoyen des hommes et des femmes qui constituent la ressource humaine opérationnelle du service départemental d'incendie et de secours. Mais cela représente aussi une diversité d'acteurs qui se trouve à un moment donné concerné par le volontariat et par voie de conséquence le service public d'incendie et de secours de proximité. Tout cet ensemble, qui forme un système complexe en mouvement dans lequel évolue le sapeur-pompier volontaire clé de voûte du dispositif de secours public dont il est l'acteur, fait que le management de tous est rendu difficile, délicat, parfois confus mais aussi très riche.

De manière à gérer au mieux les relations partenariales avec les employeurs, le service départemental d'incendie et de secours a élaboré un « référentiel de pilotage » pour le développement et la prospective du volontariat avec plan d'action associé. Celui-ci ne fait que mettre en exergue les processus et les modalités nécessaires au service public d'incendie et de secours en terme « d'ingénierie technique » pouvant être adaptée dans son schéma général aux autres établissements publics d'incendie et de secours de France.

Il représente un « cadre de référence » qui permet de cibler, en fonction du contexte local, quelles sont les orientations, les axes, les plus judicieux à prendre en compte. En fonction de l'évolution du contexte lié à différents acteurs et modalités d'organisation, nous pouvons être amenés à suivre une, deux, voire trois axes d'orientations et en fonction du moment à prioriser l'un par rapport à l'autre.

Cependant, la transcription humaine et notamment la synergie que cela nécessite pour mettre en dynamique les employeurs (publics et privés), les chefs de centres, les sapeurs-pompiers professionnels, les familles, les élus, la population qui se trouve rassemblée autour de la question du volontariat et bien sûr de chacun des sapeurs-pompiers volontaires, met en valeur sous un angle particulier le management que cela requière.

L'analyse que nous pouvons effectuer sur dix années d'application fait apparaître des pratiques managériales sur les acteurs de l'environnement du volontariat. Cela se traduit par un management complexe des communautés humaines impliquées dans la mise en œuvre du volontariat qui laisse pressentir un management porteur de contradictions et de paradoxes.

Si l'on prend soin de construire la phase de préparation de l'entretien de négociation avec les employeurs, l'accès aux représentations mentales avec tout interlocuteur peut

être facilité. Ainsi, avec un fond bâti, un argumentaire fondé, il peut être plus aisé d'aborder les différents interlocuteurs et les négociations proprement dite. Si nous partons du postulat qu'une entreprise ne peut perdurer en étant repliée sur elle-même parce qu'elle est implicitement liée à son environnement, il en est de même pour le service public d'incendie et de secours et en particulier pour une grande majorité de ses personnels, les sapeurs-pompiers volontaires, ces femmes et ces hommes appartiennent à des systèmes socio-économiques et socioprofessionnels que parfois tout oppose et qui néanmoins ont fait la démarche de dépasser les limites qui leurs sont assignées pour intégrer les services d'incendie et de secours.

Pour ce qui concerne plus précisément le cadre législatif *per se*, nous l'avons démontré au regard des textes, de faire intégrer dans le temps de travail effectif le départ en formation et en mission opérationnelle du sapeur-pompier volontaire au titre de la participation obligatoire au financement de la formation professionnelle tout au long de la vie. Le cadre législatif et réglementaire ne fait pas tout à lui tout seul. La disponibilité des sapeurs-pompiers volontaires, dont l'enjeu ici est de permettre que ceux-ci puissent s'absenter sur le temps de travail effectif pour participer aux actions qui leurs sont dévolues, leur reconnaissance, bien que reconnue par la loi n°96-370 du 03 mai 1996, modifiée, relative au développement du volontariat dans les corps de sapeurs-pompiers, ne peut à elle seule faire changer la représentation du volontariat que les employeurs ont depuis plusieurs années. Seul un travail de fond sur le terrain, au plus près du sapeur-pompier volontaire permettra de faire changer les représentations.

Ceci oblige les services d'incendie et de secours à s'ouvrir sur l'organisation des institutions, pour appréhender leur organisation interne et pouvoir prendre en compte les formations des sapeurs-pompiers volontaires dans leur plan de formation. Mais, cela demande de modifier et de réorganiser la fonction formation pour l'ajuster aux organisations des employeurs. Cette étape permet aussi aux services départementaux d'incendie et de secours d'apporter une vision de la formation plus professionnelle et plus précise des besoins de la structure formation ou plus précisément les besoins de compétences. Nous abordons à nouveau ici le concept développé précédemment sur les compétences, enjeu majeur aujourd'hui pour les ressources humaines des entreprises que nous mettons en exergue dans le cadre de notre travail de recherche au sein des sapeurs-pompiers pour valoriser le volontariat. Ainsi, intégrer une démarche compétence pour démontrer la « plus-value », la « valeur ajoutée » des compétences techniques, organisationnelles, relationnelles et spécifiques que peut apporter et partager le salarié sapeur-pompier volontaire dans sa structure d'appartenance, mais aussi à l'inverse les compétences professionnelles qu'il peut amener au sein du service public d'incendie et de secours, contraint celui-ci à concevoir une démarche adaptée.

1.2.1. Quatre dialectiques pour manager le volontariat

La démarche développée au sein du service départemental d'incendie et de secours des Pyrénées-Atlantiques consiste à traduire la fonction formation et le service formation comme un prestataire de service, comme un organisme de formation professionnelle aussi bien en interne qu'en externe et donc commencer par communiquer comme tout prestataire de formation. Par conséquent, il est indispensable que l'organisation, comme celle des entreprises qui vivent grâce aux « échanges marchands », soit dorénavant une organisation ouverte sur l'extérieur et plus précisément pour notre étude, une organisation ouverte sur les secteurs employant les sapeurs-pompiers volontaires. Cela représente un choc culturel, une évolution des mentalités auquel les organisations des sapeurs-pompiers ne sont pas forcément habituées, en tout cas pas pour ces aspects, mais plus sous l'angle de leur implication dans les études des dossiers d'installations classées ou de prévention. Il s'agit de prendre en compte toute la dimension de cette nouvelle posture.

La gestion du volontariat et par voie de conséquence la continuité du service public d'incendie et de secours de proximité, peut s'appuyer sur quatre dialectiques qui représentent aussi les compétences contradictoires des managers d'entreprises.

L'ouverture « obligée » par la crise du volontariat sur l'environnement sociétal, fait que dorénavant les services d'incendie et de secours sont amenés à manager avec des systèmes, des organisations dont les finalités ne sont pas celles d'un service public d'incendie et de secours équitable, efficace et performant pour tout citoyen sur l'ensemble du territoire national.

Nous bâtissons les quatre dialectiques à partir de l'article écrit par Fernando Cuevas et Dominique Ballot intitulé « réflexions autour de la notion d'ouverture et de ses implications sur le management des organisations » lors du 2^{ème} colloque de l'Association Information et Management (A.I.M.) « vers des entreprises ouvertes », Namur 1995.

1.2.1.1. Dialectique « stabilité - flexibilité » :

« L'entreprise doit être adaptable à l'environnement tout en renvoyant à ce dernier une image de stabilité ».

Dans le département des Pyrénées-Atlantiques, les sapeurs-pompiers volontaires représentent 13 secteurs professionnels différents, sans oublier les trois fonctions publiques.

Le service départemental d'incendie et de secours s'efforce notamment avec les entreprises privées à prendre en compte leur « démarche sécuritaire » et a pour but d'intégrer l'analyse de leur risque dans le programme des formations spécifiques pour

que le sapeur-pompier volontaire puisse au-delà des missions du service public d'incendie et de secours, apporter une réponse adaptée, technique en cas de besoin dans son environnement professionnel, à l'exemple de ce qui a été fait avec trois entreprises du secteur de la métallurgie et plus précisément de l'aéronautique depuis 2001 pour le risque chimique.

Ainsi, il est fait en sorte de développer des méthodologies d'intervention génériques, reproductibles dans n'importe quel environnement (stabilité), ce qui correspond au référentiel de formation et permet d'apporter une réponse aux risques spécifiques de l'entreprise (flexibilité) par une réponse adaptée. Chaque entreprise étant une structure complexe et dynamique, cela nécessite une démarche d'analyse des risques des entreprises et donc une adaptation.

La fonction formation, et plus particulièrement dans son ingénierie de formation se trouve confrontée au choix suivant : ne rester qu'au niveau des risques révélés par le schéma départemental d'analyse et de couverture des risques du département et donc de concevoir la formation prévue au cadre réglementaire en tant que tel ou bien prendre en compte les risques propres à l'entreprise au-delà du cadre prescrit en créant comme cela a été fait en 2001 et 2002 un module complémentaire pour les risques chimiques en entreprise.

1.2.1.2. Dialectique « technicité - capacité humaine » :

« L'évolution galopante de la technique et l'incapacité sociale et humaine à l'assimiler ».

Le sapeur-pompier quel que soit son statut, doit savoir sans cesse s'adapter aux situations opérationnelles auxquelles il est confronté. Ainsi, il lui est demandé d'être « poly compétent ». Cela se traduit, durant les actions de formation, par des mises en situation qui ont pour but de lui permettre d'être capable de s'adapter et de mobiliser toutes les ressources nécessaires à traiter une situation problème dans un environnement et un contexte professionnel particulier. Les missions que les sapeurs-pompiers assurent au quotidien font que ceux-ci ne peuvent rester cloisonner à un seul domaine de compétence parce que lors d'une opération de secours, pour apporter une ou plusieurs stratégies d'intervention, il lui faudra utiliser des connaissances, des savoir-faire, réinvestir l'expérience acquise. C'est ce qui fait la richesse mais aussi la complexité de l'exercice des activités professionnelles de sapeur-pompier.

Pour le sapeur-pompier volontaire, le service départemental d'incendie et de secours fait en sorte qu'il soit une « plus-value » au sein de son activité professionnelle en apportant surtout un regard pertinent et exacerbé face aux risques de sa structure,

mais aussi en apportant une autre approche du management des hommes et des équipes.

1.2.1.3. Dialectique « identité - développement » :

« La fermeture conserve l'identité du groupe social et l'ouverture permet le développement économique et social ».

Le microcosme que représentent les sapeurs-pompiers (soit 240 000 en France, tous statuts confondus) possède une identité très forte, bien connue de l'ensemble des citoyens à en croire leur plébiscite car, 24 heures sur 24, ils apportent une réponse à toutes les sollicitations sur l'ensemble du territoire national.

Ce qui fait la force et la représentation identitaire des sapeurs-pompiers reste essentiellement la lutte contre les incendies, bien que ceux-ci représentent une faible proportion des interventions. C'est l'image du « héros » moderne comme le soulignent parfois les médias lors de reportage ou de compte-rendu lors d'importants sinistres avec des images spectaculaires en appui.

Dans le secteur privé, de plus en plus, l'on constate des regroupements voire des fusions entre grands groupes en raison des marchés, de la mondialisation ce qui entraîne la disparition de « mono identité » au profit de la « pluri identité ». Le salarié sapeur-pompier volontaire est lui-même porteur de plusieurs identités.

Ces identités, dont les appartenances ne sont pas du même monde (secteur privé, secteur public) ou de même nature (secteur public d'État, établissement public) apportent une richesse supplémentaire dans les institutions par le fruit de la contradiction que l'Homme, le sapeur-pompier volontaire produit. En outre, cette contradiction de l'identité portée par un individu véhicule, par la mise en valeur de l'expérience humaine, une plus-value non seulement pour la personne qui porte cette double identité mais pour chacune des institutions concernées auxquelles il appartient.

Cependant, l'équilibre peut parfois être difficile si le positionnement social et donc la reconnaissance sociale de l'individu présente un écart important. Par exemple, un officier sapeur-pompier volontaire, de surcroît chef de centre, qui occupe un emploi non qualifié au sein de son entreprise. Le niveau de reconnaissance social n'est alors pas le même ce qui peut poser à ce titre un problème de positionnement.

1.2.1.4. Dialectique « coopération - confidentialité » :

« La coopération est devenue une nécessité de développement des entreprises partenaires dans certains programmes et concurrentes dans d'autres ».

Dès la mise en place du dispositif concernant le développement et la prospective du volontariat, le service départemental d'incendie et de secours a fait en sorte, plus particulièrement par la formation professionnelle continue, de bâtir des relations durables avec les institutions et donc de constituer un véritable partenariat.

Ainsi, au-delà de la formation, le service public d'incendie et de secours apporte parfois des conseils auprès des entreprises pour tout ce qui concerne la sécurité incendie et tout particulièrement les plans d'intervention internes. De plus, quelquefois comme nous l'avons abordé, le service formation inclue un module complémentaire dans certaines de nos formations spécifiques pour les risques spécifiques des entreprises où travaillent les sapeurs-pompiers volontaires.

Cette action a même permis le rapprochement d'entreprises d'un même secteur industriel qui peuvent pourtant être concurrentes et amener une vision partagée de la sécurité. Trois entreprises de la métallurgie auxquelles appartiennent des salariés sapeurs-pompiers volontaires ont mis en place une « assistance réciproque » qui consiste à engager une équipe d'intervention industrielle en cas d'incident qui reste maîtrisable par les industriels sans intervention des secours publics. De plus, les responsables sécurité environnement de ces entreprises participent activement chaque année au stage de maintien des acquis et de perfectionnement que suivent les salariés sapeurs-pompiers volontaires. Les exercices mis en œuvre permettent à la fois aux entreprises de tester leur capacité d'adaptation et leur scénario et pour les secours publics de connaître les risques et la méthodologie particulière industrielle. Ainsi, en cas de besoin, chaque intervenant se connaît, connaît les sites et les risques et il est à même de mieux appréhender la situation et de faire face pour la traiter efficacement.

Comme nous venons de l'aborder au travers de ces quatre exemples de dialectiques dans l'organisation des entreprises, nous percevons mieux les contradictions avec lesquelles doivent agir les managers des entreprises ou collectivités territoriales et le service public d'incendie et de secours.

En fait, il faut faire en sorte que tout ce qui oppose ces deux mondes, soit pour chacun une source nouvelle de développement. Au-delà du respect que cela impose de part et d'autre, au-delà du cadre législatif et réglementaire qui s'impose, les contradictions que nous avons fait apparaître dans notre travail de recherche par le système de formation qui permet de réunir tous les protagonistes a pour but, de permettre la finalité qui est fixée pour chaque sapeur-pompier volontaire, faire que tous participent efficacement aux missions du service public d'incendie et de secours.

Si la formation professionnelle tout au long de la vie constitue une base de dialogue commune et que les dispositions peuvent permettre plus aisément la mise en œuvre de dispositif de conventionnement parce que celle-ci est facilement programmable, à moyen terme, notamment sur une année, le départ aléatoire du salarié qui peut à tout moment quitter son travail pour revêtir son uniforme de sapeur-pompier, n'amène pas à une adhésion et une coparticipation voire une coresponsabilité aisée de la part des employeurs.

Regardons plus exactement les contradictions managériales pour le départ en mission opérationnelle et lors des phases de négociation au travers de quelques exemples qui témoignent de la difficulté du sujet en nous appuyant sur le « Manager en toutes lettres » de François Aelion, 2002, Éditions d'Organisation.

1.2.2. Comment construire et développer la relation partenariale pour le volontariat ou comment tirer profit des contradictions managériales

1.2.2.1. Les relations entre le service départemental d'incendie et de secours et les employeurs publics et privés :

- « Être pertinent par rapport aux demandes spécifiques de l'environnement et garder le souci de cohérence ».

Le service public d'incendie et de secours doit adapter les décisions en fonction par exemple des plages horaires disponibles que met à disposition l'employeur pour que le salarié sapeur-pompier volontaire puisse quitter son travail et intervenir en ne perdant pas de vue de garder la cohésion de l'équipe d'intervention programmée afin de pouvoir assurer les « départs types » à caractère d'urgence (incendie, secours à victimes, secours routier, opérations diverses non différables). Il y a nécessité de disposer d'équipes de 2, 4, 6 ou 8 hommes durant les plages horaires de 12 heures en journée, en fonction des véhicules et engins d'incendie et de secours à armer.

- « Il faut garder un équilibre entre les contraintes des entreprises et celles des services d'incendie et de secours ».

La mise en place de dispositif de planification d'astreintes ou de gardes programmées ne peut se faire qu'en tenant compte autant des contraintes internes (SDIS) qu'externes (employeurs).

- « S'ouvrir sur l'extérieur, tout en gardant le souci de préserver notre identité ».

Certes, il faut prendre en compte les difficultés d'organisation que l'on peut engendrer dans les entreprises mais l'on ne doit pas oublier ce que représente pour le salarié l'engagement citoyen de sapeur-pompier volontaire et par là-même, ne pas remettre en question le statut de sapeur-pompier volontaire.

1.2.2.2. Règles et procédures :

- « Respecter et interpréter les règles ».

Il s'agit de savoir appliquer le cadre législatif et réglementaire et construire des dispositifs et des actions exploitables pour les deux parties contractantes.

- « Faire des procédures précises et flexibles ».

Les conventions qui se présentent sous la forme d'une « convention cadre », doivent s'adapter aux formalisations des négociations entreprises tout en restant bien sûr dans le cadre législatif et réglementaire.

1.2.2.3. Les objectifs et évaluations :

- « Faire des plannings et savoir intégrer l'imprévu ».

Il faut toujours garder une part d'incertitude sur le fait qu'un employeur ne pourra pas forcément libérer son salarié au moment nécessaire pour cause de nécessité de service. Cette possibilité, bien que prévue par la loi, est surtout envisageable durant les semaines complètes d'astreintes. Il est démontré que plus la période de mise à disposition est courte et plus le sapeur-pompier volontaire est disponible.

- « Fixer des objectifs précis et adaptables aux changements des situations ».

Pour cela, l'on peut envisager de moduler la disponibilité en fonction de la surcharge opérationnelle (renforts feux de forêts, intempéries...).

- « Faire des évaluations objectives (quantitatives) et subjectives (qualitatives) ».

Pour ce faire, l'activité se mesure grâce à des critères pertinents en rapport aux documents contractuels établis. Par exemple, les conventions de disponibilité négociées dans le cadre de la mise à disposition durant le temps de travail effectif avec maintien de la rémunération, ce que prévoit le dispositif « mécénat », réputé être un don en nature.

1.2.2.4. Conduite de projet :

- « Savoir travailler en équipe et seul ».

La réussite du dispositif est possible avec l'appui non seulement du salarié sapeur-pompier volontaire lui-même par son comportement, son attitude, mais aussi par la participation locale du chef de centre appuyé par le chef de groupement territorial. La négociation et son aboutissement en terme de conventionnement et d'action sur le terrain demeure d'une seule voix et d'une seule responsabilité vis à vis de l'employeur. Les employeurs sont très attachés tout comme pour leurs activités commerciales à avoir peu d'interlocuteur afin d'éviter toute discordance dans la qualité du message.

- « Savoir réfléchir et agir ».

Il est semble-t-il important souvent de prendre du recul dans la phase préparatoire à une négociation, un entretien pour pouvoir ensuite agir efficacement et aboutir à un accord. Le temps de la réflexion est nécessaire aux deux parties. En dix ans d'expérience, il est arrivé seulement à trois reprises que la convention de disponibilité ou la convention simplifiée de formation professionnelle soit signée lors du rendez-vous.

1.2.2.5. La communication informelle :

- « Discuter de manière informelle avec les autres et savoir garder le formalisme nécessaire à la mission ».

Lors de la phase préparatoire à l'entretien avec l'employeur ou son représentant, il convient de faire le point avec le chef de centre sur le comportement du sapeur-pompier volontaire qui sera bénéficiaire de la convention, faire le point de son activité au centre, le nombre de sorties en intervention durant les heures de travail, si cela arrive ou pas. Prendre des renseignements également sur l'entreprise. Lors de l'entretien mettre tous les arguments en avant de manière à inciter l'employeur à donner son accord et à signer le document contractuel dans le cadre légal et réglementaire et l'intérêt du service.

1.2.2.6. La technique et la connaissance :

- « Être concret mais aussi capable de prendre du recul ».

Même en maîtrisant les techniques de la négociation, il est nécessaire de prendre le temps de la réflexion avant d'agir.

- « Connaître bien son domaine d'activité technique et comprendre au minimum le langage et la logique des techniques des autres ».

Il est indispensable de posséder des connaissances minimales sans être un spécialiste dans un secteur professionnel qui emploie des sapeurs-pompiers volontaires pour suivre une discussion et pouvoir aussi s'adapter.

- « Combiner les recettes éprouvées et les innovations ».

L'expérience de plus de dix ans de négociation et de rencontre avec des employeurs publics et privés qui se comptent par centaine a permis de construire une trame de préparation et d'abord de la négociation. Mais, chaque employeur est différent, chaque sapeur-pompier volontaire est différent, chaque milieu et contrainte professionnelle est différent, il faut toujours avoir les capacités de s'adapter, d'innover.

- « Savoir approfondir dans son domaine tout en gardant la vision contextuelle ».

La veille juridique entre autre est obligatoire lorsqu'il s'agit d'avoir pour mission le développement et la prospective du volontariat. A cela se rajoute d'autre approfondissement notamment technique tel que de nouvelle plate-forme de gestion de l'alerte et de disponibilité en temps réel des sapeurs-pompiers volontaires.

Ensuite, il y a nécessité de se tenir informé des évolutions sociales et économiques, industrielles dans le département, connaître les nouvelles modalités de gestion et de management dans les entreprises.

1.2.2.7. L'idéologie et les valeurs :

- « Concilier l'économie et l'humain ».

La difficulté réside souvent lorsqu'il faut mettre en valeur l'engagement du salarié en tant que sapeur-pompier volontaire, ce qui constitue une richesse comme nous l'avons abordé précédemment notamment pour ce qui concerne les compétences et la plus value que celui-ci apporte à son contexte professionnel. Mais il y a aussi pour l'employeur le fait que libérer son salarié durant son temps de travail effectif représente un coût économique pour l'organisation, pour l'entreprise.

- « Concilier les cultures locales et départementales ».

Ici, cette contradiction managériale est d'ordre interne pour le service départemental d'incendie et de secours. En effet, le management des hommes mais aussi des unités opérationnelles doit prendre en compte la forte imprégnation de la culture locale, c'est-à-dire la manière selon laquelle le centre d'incendie et de secours a fonctionné durant plusieurs décennies avant la départementalisation par exemple ou bien le charisme du chef de centre. Mais il y a aussi la prise en compte désormais obligatoire de nouvelles modalités de gestion en particulier administratives et financières ainsi qu'opérationnelles qui entraîne une uniformité. Malgré tout, il peut arriver encore, en fonction des problématiques à résoudre, des hommes qui en ont la charge de devoir concilier en toute intelligence la culture locale avec celle du service public d'incendie et de secours sans pour autant tout réformer et remettre en cause.

À ces contradictions managériales et organisationnelles auxquelles le volontariat pour perdurer doit faire face, le service public d'incendie et de secours se retrouve aussi dans des situations où l'employeur devient « demandeur » auprès des sapeurs-pompiers. Un autre paradoxe semble-t-il issu de ces nouvelles relations partenariales ou le partenariat initial recherché par le service départemental d'incendie et de secours est devenu par la suite une relation bilatérale d'échange d'intérêt.

2. PRENDRE EN COMPTE LES PARADOXES POUR RENFORCER LA RELATION PARTENARIALE ENTRE LES ENTREPRISES ET LE SERVICE PUBLIC D'INCENDIE ET DE SECOURS

Dans le cadre des relations partenariales établies entre le service départemental d'incendie et de secours des Pyrénées-Atlantiques et les employeurs nous voyons émerger depuis quelques années un renforcement de celles-ci d'une manière particulière puisque, les entreprises notamment sont devenues « demandeuses » de qualifications complémentaires de leur(s) salarié(s) sapeur(s)-pompier(s) volontaire(s).

En effet, il faut tout d'abord se replacer dans le contexte initial de 1997 lorsque le service départemental d'incendie et de secours a mis en place le dispositif de conventionnement et en amont toute la démarche de communication, d'approche et de négociation. Dès le démarrage, le discours mis en avant avec l'ensemble des employeurs fût de mettre en exergue les compétences techniques que les sapeurs-pompiers volontaires peuvent apporter dans le cadre d'emploi dans lequel ils évoluent. Les compétences offertes faisant état des techniques de secourisme pour pouvoir porter secours et assistance à un collègue faisant un malaise ou ayant un accident du travail, la lutte contre un début d'incendie avec les moyens appropriés pour cela, la transmission d'un message d'alerte incluant toutes les données essentielles afin que les moyens nécessaires soient dirigés sur place, mais aussi un regard critique dans le but d'améliorer la prévention et la sécurité au travail. Ce discours a été entendu et pour la plupart testée, d'où la vérification du transfert des compétences des sapeurs-pompiers volontaires dans leur contexte professionnel.

De plus, les employeurs qu'ils soient publics ou privés ont pu également vérifier aussi le respect des engagements pris par le service formation et la cellule départementale du développement et de la prospective du volontariat quant à la programmation des actions de formation inscrites au calendrier annuel et donc la programmation de la disponibilité pour la formation.

Jusqu'ici, le service public d'incendie et de secours en tant qu'autorité d'emploi des sapeurs-pompiers volontaires se trouve en position de demandeur afin que les employeurs libèrent leu(s)r salarié(s) ou agent(s) public sur le temps de travail effectif pour se former.

Or, il se trouve que depuis 2001, année où le service départemental d'incendie et de secours a mis en place la première formation pour intervenir face aux risques chimiques pour des sapeurs-pompiers volontaires avec un module spécifique dédié aux risques chimiques dans deux entreprises du secteur de la métallurgie, d'autres employeurs ont rebondi sur la large communication effectuée pour cet événement en

demandant si leurs salariés sapeurs-pompiers volontaires ne pouvaient pas être formés sur des domaines plus spécifiques pouvant servir directement dans l'entreprise. Il faut signaler que le contexte au moment où s'est déroulé le stage « risque chimique de niveau 1 » était très particulier et propice à l'image des sapeurs-pompiers car il s'est effectué sur six journées de septembre 2001, entre l'attentat des deux tours jumelles à New York, où 343 pompiers américains ont perdu la vie en tentant d'effectuer des sauvetages et l'explosion de l'usine AZF de Toulouse. Ce stage novateur qui s'est déroulé dans deux entreprises du secteur de la métallurgie a eu un impact médiatique très important dans le département et plus précisément auprès des partenaires institutionnels (Chambre de Commerce et d'Industrie, Syndicat professionnel de la métallurgie). L'accent a été essentiellement mis sur l'innovation de ce type de stage professionnel où à la fois l'on a respecté le scénario pédagogique du ministère de l'Intérieur et pris en compte les risques particuliers des entreprises en créant un module spécifique.

La prise de conscience nationale sur les risques industriels en France et l'expérience mise en valeur par le contexte médiatique à laquelle s'est rajoutée la prise en compte des industriels eux-mêmes de leurs risques potentiels dans le département a incité une autre entreprise appartenant au même secteur en 2002 à demander dans le cadre de négociation de disponibilité pour la formation par ailleurs de salariés sapeurs-pompiers volontaires, que le service départemental d'incendie et de secours mette en place le même type de formation pour les risques chimiques. Le cadre de la négociation ouvert entre les deux parties ; entreprise et service public d'incendie et de secours, a permis d'élaborer ensemble le programme de formation sur le même principe que ce qui a été fait en 2001. En outre, ce rapprochement a permis également aux deux partenaires de se découvrir et de travailler par la suite à une méthodologie commune d'intervention en cas de besoin. Nous voyons un partenariat qui va au-delà du simple rapport gagnant-gagnant où chaque partenaire partage, échange sur la sécurité avec son point de vue qui lui est propre mais qui est complémentaire. Ainsi, des stratégies communes d'interventions interindustrielles ont vu le jour et ont fait l'objet d'expérimentation sur le terrain suite à quelques incidents. La coopération entre les industriels s'est révélée grâce à l'apport de la coopération entre le service départemental d'incendie et de secours des Pyrénées-Atlantiques et des entreprises du secteur de la métallurgie et de l'aéronautique. Voici, un des effets qui n'avait pas été envisagé initialement lors de la mise en place de l'ingénierie pour développer et favoriser le volontariat.

Par la suite, les entreprises qui ont amorcé les premières cette nouvelle relation partenariale ont servi de modèle de référence et ont permis au service d'incendie et de secours d'approfondir les relations avec les autres entreprises du département. C'est ainsi que les relations se sont inscrites dans la continuité et que les entreprises tout

comme le secteur public sont devenues « demandeuses ». En effet, le secteur public n'échappe pas aux obligations en matière de sécurité et recherche l'apport de compétences complémentaires et nécessaires par ses collaborateurs internes pour la collectivité d'emploi. L'un des attraits pour les employeurs publics et privés est de faire en sorte, en plus des compétences techniques reproductibles en matière de sécurité, que leur salarié ou agent sapeur-pompier volontaire puisse assurer la formation dans ce domaine aux autres personnels de l'établissement.

À ce titre, depuis 2001, le service départemental d'incendie et de secours des Pyrénées-Atlantiques a ouvert plusieurs cursus de « formation de formateur » de niveau 1, dénommé « formateur » au guide national de référence de la filière formation. À cela, s'est rajouté par la suite des modules complémentaires pour être formateur pour les établissements des lances en binômes, l'utilisation des lots de sauvetage et de protection contre les chutes ou bien pour la progression sous appareil respiratoire isolant. Ainsi, nous constatons à ce jour que 95 sapeurs-pompiers volontaires du département ont été formés depuis 2001, année de création de stage spécifique de « formation de formateur » qui leur est dédié en plus de ceux déjà prévus pour les sapeurs-pompiers professionnels. La création de ces formations correspond à une demande de plus en plus prégnante des employeurs. Il s'agit pour eux d'utiliser les compétences des salariés sapeurs-pompiers volontaires en tant que formateur sur des domaines liés à la sécurité dans l'entreprise tout comme pour un établissement public ou une collectivité territoriale par exemple. Ces formations certifiantes sont reconnues ainsi non seulement en interne comme en externe.

De plus, nous avons pu mesurer également le double effet de la mise en œuvre de cette formation ciblée puisque les sapeurs-pompiers volontaires ainsi formés en tant que formateur le sont aussi pour le service et participe à ce titre pleinement à la formation pour le maintien des acquis et perfectionnement dans leur centre d'incendie et de secours d'affectation ou pour le compte du centre départemental de formation, donc du service formation. À noter que sur les 95 sapeurs-pompiers volontaires formés en tant que formateur, 50 ont bénéficié de cette formation sous convention de formation dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ou de l'institution publique, donc dans le cadre de l'application de la loi n°96-370 modifiée du 3 mai 1996, ainsi que 30 sapeurs-pompiers volontaires moniteurs nationaux de premiers secours.

BILAN DES FORMATIONS DE 2001 À 2007 AU TITRE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE EN FAVEUR DES SAPEURS-POMPIERS VOLONTAIRES DES ENTREPRISES MESSIER-DOWTY, PCC FRANCE, TOYAL EUROPE, GROUPE 4 SECURICOR :

- MESSIER-DOWTY :

- 10 SPV conventionnés pour la formation.
- 12 domaines de formation sous convention (RCH1 + recyclages, Chef de Colonne, COM1, FOR1, FDF1, Formateur ARICO, Formateur DSA, Formateur LSPCC, GOC3, PREV1, IMP2, Sergent ou chef d'agrès).
- soit 2 336 heures de formation sur le temps de travail effectif avec maintien de la rémunération (= 292 jours).

- PCC FRANCE :

- 3 SPV conventionnés pour la formation.
- 1 domaine de formation sous convention (RCH1 + recyclages)
- soit 256 heures de formation sur le temps de travail effectif avec maintien de la rémunération (= 32 jours).

- TOYAL EUROPE :

- 6 SPV conventionnés pour la formation.
- 9 domaines de formation sous convention (RCH1 + recyclages, CFAPSE, CFAPSR, Formation Initiale de Lieutenant, Formateur ARICO, Formateur Binômes, Caporal ou chef d'équipe, Sergent ou chef d'agrès, Adjudant ou chef de groupe)
- soit 1232 heures de formation sur le temps de travail effectif avec maintien de la rémunération (= 154 jours).

- GROUP 4 SECURICOR :

- 4 SPV conventionnés pour la formation.
- 5 domaines de formation sous convention (RCH1 + recyclage, Caporal ou chef d'équipe, CFAPSR, Animateur JSP, FOR1)
- soit 440 heures de formation sur le temps de travail effectif avec maintien de la rémunération (= 55 jours).

Soit pour 23 sapeurs-pompiers volontaires concernés dépendant de 4 entreprises différentes, un total cumulé de 4264 heures ce qui représente 533 jours de 8 heures de travail effectif, avec maintien de la rémunération, intégrés dans le plan de formation des différentes entreprises et cela pour 19 actions de formation différentes.

C'est le bilan chiffré que nous pouvons donner en 7 années de partenariat entre le service public d'incendie et de secours et ces 4 entreprises, résultat de la mise en œuvre de la loi du 3 mai 1996. À cela, nous pouvons aussi mettre en valeur les 10 conventions de disponibilité pour les missions opérationnelles cosignées entre l'entreprise MESSIER-DOWTY et le service départemental d'incendie et de secours des Pyrénées-Atlantiques en 2007. Enfin, nous pouvons également rajouter que les salariés sapeurs-pompiers volontaires des entreprises MESSIER-DOWTY, PCC FRANCE et TOYAL EUROPE, sont également sapeurs-pompiers bénévoles de leur entreprise. Nous voyons là, la transcription de la prise en compte de l'apport des compétences des salariés sapeurs-pompiers volontaires au sein de leur cadre d'emploi et leur utilisation par les responsables des services sécurité environnement en cas de nécessité ainsi que par les responsables de formation d'entreprise pour leurs apports en matière de formation à la sécurité incendie et au secourisme.

Enfin, pour conclure sur ce bilan, notons que pour ce qui concerne l'entreprise MESSIER-DOWTY, l'animateur sécurité environnement qui de plus est Capitaine sapeur-pompier volontaire a présenté en 2006 au sein du groupe SNECMA à l'époque, le dispositif partenarial construit entre le service départemental d'incendie et de secours des Pyrénées-Atlantiques et l'entreprise, notamment le cursus de formation pour l'intervention chimique (RCH1). Celui-ci est devenu un exemple en la matière au sein du groupe, avec souhait d'étendre cela à d'autres entreprises du groupe.

Au regard de cette étude de terrain pragmatique dans le cadre de notre travail de recherche, constater qu'il y a transfert de tout ou partie des compétences que le sapeur-pompier volontaire apporte à son milieu professionnel et que cela, dans le cadre de relations sociales, partenariales, durables avec les employeurs, où même si le secteur privé est le plus concerné à ce jour, nous avons constaté que les employeurs dans le cadre de leur relation avec le service départemental d'incendie et de secours vont plus loin en étant aussi demandeurs pour bénéficier de compétences spécifiques identifiées comme stratégiques et nécessaires.

Mais, cette demande de plus en plus accrue de formation de la part des institutions ; la Direction de la Défense et de la Sécurité Civiles, les services publics d'incendie et de secours, les sapeurs-pompiers volontaires eux-mêmes qui demandent plus de formation, les employeurs eux aussi nous venons de la partager, font que nous devons aussi nous poser la question quant aux limites du volontariat au travers du niveau de professionnalisme qui désormais est exigé.

CHAPITRE VIII

ÉVOLUTION ET PROFESSIONNALISATION OU QUELLES SONT LES LIMITES DU VOLONTARIAT

Dans le cadre de notre travail de recherche, nous avons mis en avant à plusieurs reprises sous différentes focales l'évolution du statut du volontaire associatif, puis nous nous sommes penchés sur le domaine qui fait l'objet de notre travail de recherche, le volontariat chez les sapeurs-pompiers.

Précédemment nous avons pu mettre en avant que les bénévoles, mais aussi les volontaires associatifs, aient été amenés dans les responsabilités de gestion et de management qu'ils exercent au niveau de la direction de leur association à se former pour se professionnaliser. À ce propos, nous remarquons que la gestion des « Unions départementales et régionales des sapeurs-pompiers et les Amicales qui se trouvent représentées dans chaque centre d'incendie et de secours » a été amené ces dernières années également à se professionnaliser. Elles sont toutes sous l'égide de la loi de 1901 qui régit le cadre associatif en France et la Fédération nationale des sapeurs-pompiers de France à laquelle sont affiliées les Unions et les Amicales, organise depuis trois ans un séminaire de deux jours pour les dirigeants des Unions départementales et régionales. Il appartient ensuite à chacune, à son tour de faire passer le message auprès des dirigeants des Amicales du département. Nous avons eu l'exemple dans le département des Pyrénées-Atlantiques où l'Union départementale a organisé le premier séminaire pour les dirigeants des Amicales en novembre 2007. Depuis 2006, la gestion de l'Union départementale des sapeurs-pompiers des Pyrénées-Atlantiques a changé avec notamment un contrat passé avec un cabinet d'expertise comptable, puis depuis 2007 avec le recrutement d'un secrétariat à temps complet.

Alors pourquoi les dirigeants d'associations, qui sont pour leur grande majorité des bénévoles doivent-ils se former pour gérer leur association ? Tout d'abord, n'oublions pas certains scandales financiers notamment dans le domaine de la solidarité, puis plus récemment parmi les « Organisations Non Gouvernementales » (O.N.G.). Ensuite, il y a eu un renforcement des contrôles de différentes natures ; fiscal, social, sécurité, sanitaire..., qui ont amené les dirigeants à se former pour donner un cadre légal et réglementaire à leur gestion et aux responsabilités exercées.

La formation est pour une grande part, la clé de la professionnalisation dans le milieu associatif, sans pour autant remettre en question le statut même du bénévole cette personne de bonne volonté prête à donner de son temps essentiellement, parfois

aussi de l'argent pour participer à une cause dont les finalités sont partagées par d'autres, ce que nous avons approfondi dans la première partie, chapitre III.

Il s'agit ici plus précisément de poser un regard pertinent sur l'évolution du statut du sapeur-pompier volontaire qui a considérablement évolué depuis la publication de la loi n°96-370 du 3 mai 1996, modifiée, relative au développement du volontariat dans les corps de sapeurs-pompiers et par voie de conséquence, le statut dont la référence réglementaire est le décret n°99-1039 du 10 décembre 1999, modifié, relatif aux sapeurs-pompiers volontaires.

Le sapeur-pompier volontaire est toujours un citoyen engagé par contrat par l'établissement public administratif autonome qu'est le service départemental d'incendie et de secours. Le sapeur-pompier volontaire bénéficie, nous l'avons vu d'un statut à part entière qui prend en considération son déroulement de carrière, de son recrutement jusqu'à sa radiation lors de son départ à la retraite ou pour toute autre raison, sa progression de carrière par le passage à des grades successifs en prenant en compte son ancienneté et son cursus de formation, le versement de vacations horaires pour la formation et ainsi que pour les missions opérationnelles, les tâches technico administratives, les astreintes, les gardes programmées, la prestation de fidélisation et de reconnaissance qui lui sera versée s'il a accompli vingt ans de service actifs au minimum, son aptitude médicale, sa protection sociale... Ce bref aperçu, rappelé ici, nous démontre combien le statut du sapeur-pompier volontaire est devenu complexe depuis notamment 1996. Cette complexité statutaire amène désormais les services d'incendie et de secours à gérer les sapeurs-pompiers volontaires avec du personnel dédié au sein des ressources humaines. À cela, nous pouvons ajouter toute l'ingénierie conduite pour développer et maintenir le volontariat, pour manager la disponibilité des sapeurs-pompiers volontaires. À ce titre, dans le département des Pyrénées-Atlantiques, les 1688 sapeurs-pompiers volontaires bénéficient d'une même gestion que les sapeurs-pompiers professionnels et cela depuis la mise en œuvre de la loi de 1996.

Nous pouvons alors nous poser la question si cette évolution statutaire bien singulière à la fois dans le volontariat en France mais aussi dans la fonction publique territoriale à laquelle sont rattachés tous les statuts particuliers des sapeurs-pompiers, a une incidence sur la perception du volontariat.

Autrement dit, le volontariat de par son statut tout d'abord, a-t-il atteint ses limites ou y-a-t-il d'autres paramètres qui peuvent interférer ?

Nous avons vu notamment que le sapeur-pompier volontaire est un « agent public contractuel ». Il n'est pas fonctionnaire et le recrutement d'agents publics contractuels est une pratique assez répandue dans le droit de la fonction publique.

La situation juridique des sapeurs-pompiers volontaires au sein de la fonction publique est très particulière. Les sapeurs-pompiers volontaires ont la qualité d'agents publics contractuels et l'on peut même préciser d'agents publics territoriaux contractuels puisqu'ils participent directement à un service public administratif relevant d'un établissement public territorial.

L'article 1^{er} du décret du 10 décembre 1999, stipule que « les sapeurs-pompiers volontaires ont vocation à participer à l'ensemble des missions dévolues aux services d'incendie et de secours. Ils concourent notamment aux actions de prévention, de prévision, de formation et aux opérations de secours que requièrent en toutes circonstances, la sauvegarde des personnes, des biens et de l'environnement ». Ces différentes missions sont identiques à celles que peuvent réaliser les sapeurs-pompiers professionnels, ce qui démontre l'évolution du statut et la place qui revient aux sapeurs-pompiers volontaires. Nous pouvons rajouter que dans le département des Pyrénées-Atlantiques, nous trouvons des sapeurs-pompiers faisant partie des équipes spécialisées qui sont pour leur part consommatrices de temps, telles que le secours en montagne, en milieu périlleux, en canyon, en site souterrain ou bien encore, les équipes cynotechniques. Cependant, dans les unités opérationnelles rattachées au milieu périlleux nous trouvons majoritairement des sapeurs-pompiers volontaires faisant partie de cette unité spécialisée, y compris au niveau le plus haut, celui de conseiller technique départemental.

1. LES OBLIGATIONS DES SAPEURS-POMPIERS VOLONTAIRES IDENTIQUES À CELLES DES FONCTIONNAIRES

Après étude du statut des sapeurs-pompiers volontaires et au regard de son évolution, l'on s'aperçoit que les obligations aussi bien professionnelles que morales sont identiques entre les sapeurs-pompiers professionnels et volontaires, donc avec les fonctionnaires en général. Ces obligations visent à assurer des secours efficaces et ainsi conserver la confiance de la population. Si donc l'on peut aisément comprendre cela, il n'en demeure pas moins qu'il convient donc d'assurer une égalité entre les hommes, de veiller à donner des droits analogues ou tout au moins proches aux uns comme aux autres.

Très peu de choses différencient les sapeurs-pompiers volontaires des professionnels. Les missions à assurer sont identiques, les obligations liées au service, la formation (dans le département des Pyrénées-Atlantiques, les formations de tronc commun de chef d'équipe sont identiques puisque suivies par les volontaires et les professionnels, il en est de même à une semaine près pour la formation de chef d'agrès, et entièrement identiques pour les formations de chef de groupe, de colonne, de site), les conditions de détermination de l'aptitude médicale le sont également.

La reconnaissance tout au moins statutaire qui fait que le sapeur-pompier volontaire assume les mêmes missions que le sapeur-pompier professionnel fait que parfois les collectivités d'emploi sont amenées dans les centres d'incendie et de secours mixtes, c'est-à-dire qui comprennent des sapeurs-pompiers professionnels et volontaires parmi les effectifs, à demander à un sapeur-pompier volontaire de remplacer à la garde un sapeur-pompier professionnel. Le fait qu'un sapeur-pompier volontaire soit reconnu apte à occuper un poste de professionnel à la garde peut sembler anodin, mais au-delà de l'affichage comme quoi, le sapeur-pompier volontaire est à même de remplacer un professionnel, fait que le chef de garde ou de centre peut avoir tendance pour faciliter sa tâche à recourir à un sapeur-pompier volontaire, peut conduire à des dérives.

Certes, le sapeur-pompier volontaire est effectivement de part la loi et son statut reconnu pour participer aux mêmes missions que le sapeur-pompier professionnel, il n'en demeure pas moins que son statut d'agent public contractuel bien qu'étant à temps partiel ne doit pas amener au regard du droit à ce que celui-ci devienne un remplaçant systématique. La complémentarité tant recherchée ne s'évalue pas de cette manière mais au contraire à ce que dans un centre mixte, un nombre de poste à la garde soit réservé aux sapeurs-pompiers volontaires aux côtés des sapeurs-pompiers professionnels, le tout constituant une « garde effective de sapeurs-pompiers ». La loi n°2004-811 du 13 août 2004, modifiée, de modernisation de la sécurité civile, permet au service départemental d'incendie et de secours d'avoir recours à des agents contractuels à durée déterminée. La forme de ce contrat n'est toujours pas décliné de manière précise ce qui renforce le risque de dérive possible. En effet, l'article 82 de la loi précitée, modifie l'article 3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 et permet « aux services départementaux d'incendie et de secours pour assurer le remplacement momentané de sapeurs-pompiers professionnels ou pour exercer des fonctions correspondant à un besoin saisonnier ou occasionnel, seuls des sapeurs-pompiers volontaires peuvent être recrutés par contrat à cette fin. Ils bénéficient, dans les mêmes conditions, des dispositions législatives et réglementaires fixant le régime de protection sociale applicable aux personnels relevant des cadres d'emplois de sapeurs-pompiers professionnels ». Le fait que la loi prévoit que les contractuels de droit public à durée déterminée seraient des sapeurs-pompiers volontaires, peut apporter une confusion et des risques de tension supplémentaire avec les sapeurs-pompiers professionnels mais aussi une assimilation au fonctionnariat ou une « fonctionnarisation » du volontariat.

De plus, comme nous l'avons abordé, la formation s'est abondamment accrue depuis près de quinze ans maintenant. L'on a connu une véritable mutation concernant la formation chez les sapeurs-pompiers et les sapeurs-pompiers volontaires n'y ont pas échappé. En effet, depuis la parution des premiers référentiels de formation et

désormais des guides nationaux de référence, la formation a considérablement progressé. Elle vise dorénavant à former les sapeurs-pompiers volontaires pour les activités qu'ils exercent à ce titre en fonction des missions qu'ils assument sur un secteur d'intervention donné avec le matériel opérationnel dédié. Les activités exercées par le sapeur-pompier volontaire sont tirées des emplois exercés par les sapeurs-pompiers professionnels. Il s'agit bien désormais « d'activités professionnelles » exercées. Cette notion est importante car elle clarifie bien que le sapeur-pompier volontaire exerce bien des activités professionnelles et aussi des compétences et non directement un emploi qui lui est occupé et exercé par un sapeur-pompier professionnel.

2. PROFESSIONNALISME ET VOLONTARIAT OU COMMENT NE PAS ROMPRE L'ÉQUILIBRE

Les activités de sapeur-pompier volontaire sont devenues au fil de ces dernières décennies de plus en plus professionnalisantes. L'exigence des citoyens vis à vis de la sécurité civile s'est accrue sur l'ensemble du territoire national, touchant autant les zones rurales que les zones périurbaines et urbaines, notamment pour différentes raisons pour ce qui concerne le secours à personnes, dont les interventions ont augmenté de manière importante.

Il est important d'éviter tout risque de confusion quant au vocable utilisé, notamment le terme « professionnel ». Nous devons dès à présent évacuer ce risque de confusion, sachant que le terme professionnel n'a pas forcément lié de cause à effet avec le statut de « sapeur-pompier professionnel ». Nous l'utiliserons ici dans le cadre de notre travail de recherche afin de mettre en valeur les limites que nous pouvons mettre en relief, quant à l'exercice du volontariat chez les sapeurs-pompiers. Quant nous parlons d'activités professionnelles pour les sapeurs-pompiers volontaires, il s'agit bien de mettre en valeur les compétences exercées à ce titre. Les sapeurs-pompiers volontaires dans les centres d'incendie et de secours strictement volontaires sont amenés à exercer leurs activités de manière autonome, c'est-à-dire que lorsqu'il y a une intervention, un responsable professionnel ne part pas systématiquement sur l'intervention qui se déroule sous la conduite et la responsabilité d'un chef d'agrès volontaire. Il nous faut rappeler ici le cadre de la loi que le statut de sapeur-pompier volontaire reprend ; les sapeurs-pompiers volontaires ont vocation à participer à l'ensemble des missions dévolues aux services d'incendie et de secours. La loi du 03 mai 1996 le rappelle dans son article 1. Donc, les sapeurs-pompiers volontaires sont reconnus de part le cadre législatif et réglementaire à exercer les mêmes missions que les sapeurs-pompiers professionnels. Si nous revenons sur le point développé ci-dessus, en effet, dans les zones rurales, périurbaines également, il est tout à fait

courant de constater que l'équipage des engins d'incendie et de secours est uniquement constitué de sapeurs-pompiers volontaires. Pour autant pouvons-nous craindre pour la vie ou pour les biens, nous ne le croyons pas puisque la grande majorité des interventions se déroulent sur des secteurs couverts par des centres strictement volontaires. Le département des Pyrénées-Atlantiques n'échappe pas à ce constat et nous pouvons nous féliciter du maillage territorial assuré par 37 centres d'incendie et de secours volontaires, sachant que pour trois d'entre eux, les chefs de centre et uniquement les chefs de centre sont professionnels mais partant du principe qu'ils ne peuvent assurer seul une intervention, ils sont référencés comme centre volontaire. Au quotidien, 24 heures sur 24, ces femmes et ces hommes sapeurs-pompiers volontaires assurent pleinement les missions de service public d'incendie et de secours. Bien sûr, les opposants au volontariat font ressortir que ceux-ci ne sont pas toujours disponibles et durant de nombreuses années ont mis en exergue la formation, notamment sa qualité et sa durée. Depuis 1983, le département des Pyrénées-Atlantiques, conscient de l'importance stratégique de la formation des sapeurs-pompiers volontaires avait alors départementalisé la formation de l'ensemble des sapeurs-pompiers volontaires mais aussi dans les centres d'incendie et de secours mixtes et donc des sapeurs-pompiers professionnels. Le rapprochement de la formation sapeurs-pompiers professionnels et sapeurs-pompiers volontaires s'est déroulé en 2001. Aujourd'hui, les sapeurs-pompiers du département, à part leur formation initiale qui est au minimum de 30 jours pour les sapeurs-pompiers volontaires répartis sur les trois premières années avec au moins dix jours lors de la première année et de quatre mois pour les sapeurs-pompiers professionnels, dès le recrutement pour ceux ou celles qui n'ont pas d'expérience professionnelle déjà acquise en tant que sapeur-pompier, les formations pour accéder au grade de caporal et être chef d'équipe sont identiques et les stages comprennent autant de stagiaires professionnels que volontaires. Il en est de même pour la formation de chef d'agrès à ceci près, les sapeurs-pompiers volontaires ont une semaine de moins à faire. Quant aux formations spécialisées, le contenu est absolument le même. Le retour d'expérience de la mixité sociale, sapeur-pompier volontaire et sapeur-pompier professionnel ont permis un rapprochement de ces deux publics et atténué les polémiques. Rappelons que sur une intervention, lorsque les sapeurs-pompiers interviennent, le citoyen qui a demandé des secours n'a aucun moyen de juger, de voir si la différence de statut des intervenants. Il n'existe en France aucun moyen distinctif, contrairement à ce que l'on peut voir dans certains pays européens. En France, le principe d'égalité de tout citoyen prime et la loi est là pour le rappeler en cas de besoin.

Suite au développement ci-dessus, nous pouvons nous poser la question quant au pourquoi de la différence de formation initiale entre les sapeurs-pompiers volontaires

et les sapeurs-pompiers professionnels. Cela nous renvoie à la définition du besoin de formation ou pour les sapeurs-pompiers professionnels nous parlons d'emploi occupé et en référence d'un référentiel de formation qui lui est associé, alors que pour les sapeurs-pompiers volontaires, la formation délivrée correspond aux activités professionnelles exercées qui sont issues en terme d'analyse et de contenu des activités professionnelles exercées par les sapeurs-pompiers professionnels dans le cadre de leur emploi. Autrement dit, pour les sapeurs-pompiers professionnels l'on ne se préoccupe pas des activités professionnelles réellement exercées, alors que pour les sapeurs-pompiers volontaires l'on analyse et l'on détermine les activités professionnelles exercées en fonction du secteur d'intervention à couvrir et des moyens opérationnels nécessaires pour cela. Cette différence de contenu peut également faire ressortir la différence de statut. En effet, le sapeur-pompier professionnel est ne l'oublions pas un fonctionnaire territorial avec un statut particulier de sapeur-pompier et comme tout agent de la fonction publique territoriale recruté en France, lors de son intégration il se doit de suivre la même formation à Pau qu'à Arras par exemple. Or, nous avons vu que le sapeur-pompier volontaire est un agent public territorial contractuel et pour cela il est formé en fonction des besoins de sa collectivité d'emploi, comme le sont les saisonniers et d'autres contractuels dans la fonction publique territoriale.

Le professionnalisme se mesure tout d'abord en nous appuyant sur les points que nous avons développés : partie 3, chapitre IV, page 277, sur l'ensemble des connaissances et des savoir-faire ou savoir opérer que le sapeur-pompier volontaire met en œuvre, mais aussi sur le savoir agir et réagir qu'il met en œuvre. L'importance dans le parcours de formation est d'apprendre à apprendre aux sapeurs-pompiers volontaires à mobiliser l'ensemble des ressources incorporées, ce qui appelle à une ingénierie de formation adaptée au contexte professionnel. Les compétences s'expriment dans une situation opérationnelle qui demeure toujours singulière dans le cadre de l'exercice du volontariat au sein des services d'incendie et de secours.

Ce qui peut rompre l'équilibre entre le statut de volontaire par rapport au statut de professionnel, c'est-à-dire à quel moment il faut passer pour des sapeurs-pompiers d'un statut de volontaire à un statut de professionnel, se mesure surtout par rapport à la notion du temps de mise à disposition pour participer aux missions opérationnelles, mais aussi à la vie du centre d'incendie et de secours, car l'activité à l'intérieur du centre a toute son importance pour la cohésion de l'équipe, mais aussi pour l'intégration et l'intérêt commun partagé avec l'ensemble des autres sapeurs-pompiers volontaires. La vie sociale dans son cadre générique des activités se rattachant au volontariat est essentielle pour créer l'appartenance au groupe, partager les mêmes valeurs. À ce titre, nous remarquons que les sapeurs-pompiers volontaires dans les centres mixtes n'ont pas la même implication et la même vision du volontariat. En

effet, pour ceux qui sont sapeurs-pompiers volontaires dans des centres mixtes, qui prennent non seulement des astreintes mais aussi des gardes programmées c'est-à-dire postées aux côtés des professionnels, il n'ont pas, notamment dans les centres relativement importants avec un encadrement de sapeur-pompier professionnel très présent, la même implication quant à la gestion du centre que les sapeurs-pompiers volontaires qui doivent assurer seuls toutes les charges de gestion administrative et technique dans les centres strictement volontaires. La grande majorité des sapeurs-pompiers volontaires se situe dans des centres volontaires et non mixtes.

Autre élément qui a bien sûr son importance, la charge financière qui incomberait au citoyen si l'on remplace les sapeurs-pompiers volontaires par des professionnels. Le risque serait que vu la lourdeur de la charge fiscale qui reviendrait à chaque habitant, le découpage territorial des centres d'incendie et de secours pourrait être revu avec un agrandissement des secteurs d'intervention et donc des délais beaucoup long pour ceux qui attendent les secours. Il revient aux élus qui assurent les décisions politiques du service public d'incendie et de secours de faire les choix lorsque ceux-ci s'imposent. Le compromis pouvant être aussi de développer la mixité, mais cela a aussi un coût. Tout dépend alors du prix que les citoyens et les élus veulent donner à la sécurité civile. Autre possibilité, celle de réduire au contraire les secteurs d'intervention en créant de nouveaux centres d'incendie et de secours volontaires afin de répartir la charge opérationnelle en jouant sur la proximité, sur le territoire local.

Il ressort donc, que tant qu'il y aura des femmes et des hommes en assez grand nombre qui s'engageront pour devenir sapeur-pompier volontaire, alors le volontariat demeurera la ressource essentielle des services publics d'incendie et de secours. Les orientations prises depuis plus de dix ans, les efforts entrepris dans plusieurs départements comme dans le département des Pyrénées-Atlantiques, démontrent que nous sommes sur la bonne voie, reste à développer et à adapter quelques pistes qui ont été mises en avant dans notre travail de recherche.

CONCLUSION DE LA TROISIÈME PARTIE

Le développement que nous avons entrepris dans cette troisième partie nous a permis en particulier d'aborder sous différentes focales dans le cadre de notre recherche comment et pourquoi nous proposons de penser le volontariat sous l'angle du transfert des compétences.

Tout d'abord, nous nous sommes attachés à définir pour nous le ou les termes relatifs aux compétences, tant les contours encore aujourd'hui en sont parfois difficiles à cerner. Il nous a paru indispensable de définir non seulement au plan de la définition du vocable des compétences, mais aussi de proposer notre modèle, ce qui n'est pas des plus aisé mais plutôt audacieux, puisque le plus grand nombre d'auteur sur ce sujet reconnaît que la ou les compétences sont toujours en mouvement, dans un contexte qui non seulement est singulier mais qui évolue constamment.

Mais comment parler de transfert de compétences si nous n'avions pas osé proposer notre modèle de représentation afin de définir par la suite si effectivement dans le cadre qui est le nôtre, celles-ci peuvent être qualifiées de transférables. La modélisation construite à partir de différents points de vue qui nous semblent tout à fait adapter et complémentaire à notre travail pour nous en nourrir, nous avons pu réfléchir plus précisément à la notion de transférabilité, à la notion de réflexivité. En effet, les auteurs sur lesquels nous avons construit notre travail empirique restent malgré tout assez prudents sur le sujet du transfert de compétences, car celles-ci dépendent de leur contexte, des moyens offerts à l'individu pour la mise en œuvre et bien sûr l'équipement personnel que cette personne possède en termes de ressources incorporées. Nous avons pu démontrer dans le cadre qui est le nôtre par rapport au volontariat chez les sapeurs-pompiers, qu'au-delà des compétences génériques concernant les compétences techniques directement reproductibles pour ce qui concerne le secours aux personnes ou la lutte contre l'incendie, d'autres compétences se sont fait jour et peuvent être reproduites.

Cependant, l'approche compétence ne peut avoir son effet que si l'on construit une stratégie pédagogique et une didactique professionnelle adaptée. La construction de parcours de formation sous forme modulaire telle que cela est préconisé dans les Pyrénées-Atlantiques nous paraît tout à fait intéressante.

De plus, aborder le transfert des compétences sans parler d'évaluation, cela ne nous aurait pas permis par la suite d'approfondir les effets non envisagés initialement à notre étude de terrain. Ainsi, nous avons pu mettre en avant qu'au niveau européen ait lieu des expérimentations afin de valoriser les acquis de l'expérience dans le cadre du bénévolat et du volontariat par ailleurs. Ces modèles ainsi présentés nous permettent de prendre conscience qu'une piste peut par la suite s'ouvrir au travers de cela pour

reconnaître le volontariat chez les sapeurs-pompiers. En outre, nous avons également pu démontrer comment le parcours de formation adapté et la valorisation de l'expérience professionnelle met en avant le professionnalisme exercé par les sapeurs-pompiers volontaires.

De manière à développer tout d'abord notre travail d'enquête et par la suite toute l'analyse effectuée en terme de retour d'expérience auprès des employeurs impliqués dans la politique de développement du volontariat avec le service départemental d'incendie et de secours, nous avons construit une modélisation des systèmes de formation. En effet, c'est par la formation professionnelle tout au long de la vie que le département des Pyrénées-Atlantiques a élaboré toute une ingénierie technique visant à développer et pérenniser le volontariat.

Nous avons pu rebondir sur les relations partenariales qui se sont fait jour depuis 1997 dans le département et mettre en relief les nouvelles relations sociales construites entre le service départemental d'incendie et de secours et les entreprises en particulier. L'acte conventionnel a permis d'établir et de renforcer une relation de confiance entre les deux parties ayant pour effet de permettre la disponibilité pour la formation dans un premier temps et par la suite, lorsque cela peut se faire pour les missions opérationnelles dont il faut rappeler ici la finalité. Au-delà du contrat partenarial, c'est avant tout un rapport « gagnant-gagnant » qui au fil des temps s'est édifié ce qui a pour effet de faire apparaître un nouveau lien social. L'intérêt de cette démarche est notamment de montrer aussi que le volontariat est un apport pour les employeurs de compétences multiformes, ce qui nous renvoie au concept de transfert ou de complémentarité des compétences dans le milieu professionnel du salarié sapeur-pompier volontaire.

À ce titre, nous avons mis en valeur par l'exemple, le rapport « gagnant-gagnant » entre les entreprises et le service départemental d'incendie et de secours par les formations spécifiques risques chimiques qui se sont déroulées dans trois entreprises de la métallurgie en 2001 et 2002. Ainsi, grâce à cette action novatrice, nous avons également constaté un rapprochement entre les différentes entreprises.

Le dernier point que nous avons abordé concerne les limites entre le volontariat et la professionnalisation ce qui sous-entend qu'à moment donné, nous pourrions passer d'un statut de volontaire à celui de professionnel. L'équilibre peut sembler précaire en raison des contraintes de plus en plus prégnantes sur la disponibilité des sapeurs-pompiers volontaires, cependant les services d'incendie et de secours doivent s'assurer d'avoir mis en œuvre toutes les dispositions possibles offertes par le cadre législatif et réglementaire et le plan d'action national pour la disponibilité pendant le temps de travail (*Annexe 5 : plan d'actions sapeurs-pompiers volontaires*) mais aussi une organisation performante afin de soulager, diminuer la charge de travail non opérationnelle dans les centres d'incendie et de secours volontaires.

CONCLUSION GÉNÉRALE

Ce travail de recherche développement nous a permis de mettre en avant des citoyens, des femmes et des hommes, qui ont choisi d'eux-mêmes de s'engager comme sapeurs-pompiers volontaires. Cette démarche pour la moins singulière laisse apparaître leur désir de contribuer à l'intérêt général au travers du don de soi, d'accepter de donner de jour comme de nuit, pendant son travail tout comme sur son temps libre, de contribuer aux missions du service public d'incendie et de secours des Pyrénées-Atlantiques.

Si le département des Pyrénées-Atlantiques ne connaît pas de véritable crise comme d'autre département en France, il n'en demeure pas moins que parfois les effectifs opérationnels disponibles sont en flux tendus en journée dans certains centres d'incendie et de secours, en milieu rural comme en milieu périurbain, au cœur du haut Béarn en Vallée d'Aspe ou bien encore en Basse Navarre au Pays Basque, ce qui réclame la plus grande vigilance de la part du service départemental d'incendie et de secours afin de maintenir un dispositif d'intervention de qualité et performant sur tout le territoire.

Le sapeur-pompier volontaire apporte par sa contribution au service public d'incendie et de secours une complémentarité indispensable aux côtés des sapeurs-pompiers professionnels. Dans le département des Pyrénées-Atlantiques, notre terrain de recherche, les sapeurs-pompiers volontaires représentent 75% des effectifs opérationnels.

Si bien sûr la disponibilité opérationnelle est un enjeu majeur aujourd'hui, il ne faut pas omettre la disponibilité pour la formation qui revêt une importance cruciale également puisqu'elle est le postulat à tout départ en intervention. Aussi, le service départemental d'incendie et de secours a créé et développé une véritable ingénierie qui a permis d'établir au fil des ans une relation sociale, partenariale, avec les employeurs de sapeurs-pompiers volontaires. Pour cela, il a fallu que le service public d'incendie et de secours se réorganise pour se mettre à la portée des entreprises qui représentent 66,7% des employeurs et leur permettre d'inscrire la formation suivie par le salarié sapeur-pompier volontaire en particulier au plan de formation de l'entreprise. Cependant, au-delà de l'ingénierie de formation, il a fallu bâtir une relation partenariale « gagnant-gagnant » avec l'employeur en mettant en valeur les compétences que possède le salarié comme sapeur-pompier volontaire. Ainsi, en contrepartie du temps de mise à disposition pour la formation que l'employeur donne au service départemental d'incendie et de secours, celui-ci propose à l'entreprise d'utiliser les compétences du salarié sapeur-pompier volontaire dans le cadre de son activité professionnelle. Pour ce faire, la formation tout d'abord est construite sous forme

modulaire incluant une didactique professionnelle adaptée au contexte. Dès lors, le salarié sapeur-pompier volontaire ne doit plus être vécu comme une contrainte lourde pour l'entreprise, mais comme un atout, une « plus-value ».

L'OBJECTIF DE NOTRE TRAVAIL DE RECHERCHE :

Si en 2001, un premier travail nous a permis entre autre de vérifier si effectivement les compétences des sapeurs-pompiers volontaires sont utilisées par les employeurs, nous avons complété notre analyse en observant quels types de relations se sont établis avec les employeurs et s'il existe bien dans les faits des compétences transférables en tout ou partie. En fait, il existe un dispositif, une ingénierie mis en œuvre sur dix années dans le département des Pyrénées-Atlantiques pour développer et favoriser le volontariat. Nous considérons que dix années de retour d'expérience nous permettent de retenir des critères objectivables pouvant être eux aussi adaptables par la suite à d'autres services d'incendie et de secours.

En outre, nous avons également étudié de quelle manière les relations qui sont supposées se développer avec les employeurs entraînent une autre vision du volontariat auprès de l'ensemble des acteurs concernés, mais également quels sont les effets du dispositif et quelles sont les orientations qui permettent d'améliorer celui-ci.

De même, il a fallu aborder la question quant à la professionnalisation du volontariat et donc les limites de son exercice. En effet, professionnaliser le volontariat semble désormais une contrainte nécessaire liée à l'évolution de la nature des missions auxquelles sont confrontés les sapeurs-pompiers volontaires, mais aussi du nombre croissant des interventions à mener avec des effectifs qui progressent peu par rapport à l'augmentation de la charge opérationnelle.

Enfin, il nous semble également opportun de procéder à l'évaluation du dispositif contractuel mis en œuvre entre le service départemental d'incendie et de secours et les employeurs publics et privés en recherchant des indicateurs pertinents donnant du sens, de la valeur à la démarche.

CE QUI A ÉTÉ FAIT OU MIS EN ŒUVRE :

Tout d'abord, nous avons effectué un travail empirique sur la définition du terme volontariat en corollaire avec le bénévolat. Nous avons poursuivi celui-ci en recherchant notamment les points communs entre l'un et l'autre et l'engagement en tant que sapeur-pompier volontaire de manière à établir s'il existe bien des points communs entre un engagement « bénévole » dans une association et un engagement « volontaire » dans le corps des sapeurs-pompiers. Nous avons pu constater en effet que le « don de soi » est la caractéristique commune que nous retrouvons chez les deux publics. S'il n'existe pas de statut juridique concernant le bénévolat, pour ce qui

est du volontariat qu'il soit associatif, international, de développement ou de sapeur-pompier, il existe bien un statut juridique pour chacun.

Cependant, nous avons mis en lumière la reconnaissance de l'engagement bénévole au travers de la validation des acquis de l'expérience qui devrait se développer également sur le plan européen. Ce point nous semble intéressant au regard de nos travaux car il peut être une piste commune en terme de reconnaissance des compétences exercées par l'ensemble des bénévoles et des volontaires quel que soit le domaine dans lequel elles s'exercent, plus précisément pour les compétences génériques ou transversales, ce qui pourrait faciliter de notre point de vue la reconnaissance et le transfert des compétences des sapeurs-pompiers volontaires.

Nous avons poursuivi notre travail empirique en retraçant succinctement l'historique des sapeurs-pompiers en France car cela nous aide à mieux comprendre à travers son évolution la création des deux statuts qui existent aujourd'hui et qui cohabitent chez les sapeurs-pompiers civils. Nous avons ainsi pu analyser l'ensemble du dispositif législatif et réglementaire qui existe en France depuis 1996 afin de développer et favoriser le volontariat et sa mise en action dans le département.

Il est important bien sûr de prendre l'attache par le biais d'une enquête auprès des employeurs publics et privés de leur perception du volontariat, de l'utilisation des compétences des salariés ou agents publics sapeurs-pompiers volontaires, des relations avec le service public d'incendie et de secours. Ce travail n'a pas été simple à réaliser, tant le temps des employeurs est contraint et ensuite parce qu'ils n'en mesurent pas la nécessité à partir du moment où les relations entre les deux partenaires n'amènent pas de conflit qui par ailleurs sera alors traité directement le moment venu. Malgré tout, nous avons réussi à obtenir un taux de réponse de 40% qui nous a permis d'effectuer une étude suffisamment représentative. De plus, nous avons voulu également connaître la perception des volontaires eux-mêmes par un échantillon, sous l'angle des chefs de centres d'incendie et de secours volontaires afin de croiser leur regard avec les employeurs et le service départemental d'incendie et de secours.

Mais, parler, mettre en avant que le volontariat peut se développer grâce et par les compétences nous a amené à construire notre propre modélisation des compétences chez les sapeurs-pompiers, car à ce jour il n'existe pas de référentiel de certification et des compétences. Pour ce faire nous avons étudié les points de vue de Guy Le Boterf, Richard Wittorski et Philippe Zarifian. Chacun de ces auteurs réputés pour leurs travaux en la matière a abordé sous une focale différente le transfert ou la transposition des compétences, élément essentiel à notre travail. Nous avons pu également étayer notre action en recherchant plus précisément ce qui peut rapprocher l'entreprise et le service public d'incendie et de secours à partir de notre modèle.

Nous avons aussi procédé à une évaluation du dispositif contractuel afin de déterminer la pertinence de celui-ci et de mesurer les effets escomptés. En lien avec notre enquête nous avons constaté que les employeurs sont devenus au fur et à mesure que le dispositif est devenu pérenne avec chacun d'eux, demandeurs de formations complémentaires présentant un intérêt majeur notamment pour ce qui concerne les formations à la sécurité en entreprise.

LE CONSTAT À L'ISSUE DE NOTRE TRAVAIL :

Nous avons pu observer dans le cadre de notre travail que les employeurs demeurent très sensibles à la « plus-value », à la « valeur ajoutée » que peut leur apporter le salarié sapeur-pompier volontaire dans l'entreprise à partir du moment où leur relation avec le service départemental d'incendie et de secours se pérennise. Ce point démontre l'importance de la relation sociale qui s'établit entre les deux acteurs et l'importance de son renforcement car l'équilibre malgré tout demeure fragile car lié à l'environnement auquel est soumis le monde de l'entreprise. Même si le contexte générique n'est pas le même pour les employeurs publics, il n'en demeure pas moins que le contexte a évolué considérablement ces dernières années, introduisant de fait des rapports différents que par le passé et là aussi un équilibre fragile surtout lorsque le contexte économique influe dans le cadre de nouvelles organisations territoriales notamment.

Nous avons pu mesurer en particulier qu'une dizaine de sapeurs-pompiers volontaires a bénéficié d'une promotion grâce aux compétences qu'ils exercent au titre de leur volontariat. Ainsi, pour les employeurs, ces compétences sont devenues importantes pour l'entreprise et sont donc dotées d'une valeur que nous pouvons qualifier d'économique, puisque prise en compte dans les processus et dans les certifications ISO. Depuis 2001, les employeurs sont devenus « demandeurs » de formation complémentaire spécifique qui se rajoute aux formations prévues dans le cadre réglementaire qui régit la formation des sapeurs-pompiers volontaires. Ainsi, le service formation a mis en place des formations de formateur afin que les salariés ou agents publics puissent former à la sécurité en entreprise leur collègue. De même, un module complémentaire pour la formation pour faire face aux risques chimiques pour quatre entreprises du secteur de la métallurgie (aéronautique) a été créé.

Grâce à ces deux types de formations dont chacune comprend un module complémentaire appliqué aux entreprises, les relations sont devenues partenariales entre les entreprises et le service départemental d'incendie et de secours se traduisant par un développement de la disponibilité y compris pour les missions opérationnelles à caractère d'urgence. Mais au-delà de ce point, nous constatons par ailleurs qu'effectivement les rapports sont devenus « gagnant-gagnant » puisque les formateurs le sont autant pour leur centre d'incendie et de secours que pour

l'entreprise, de même pour la spécialité risques chimiques ou là aussi nous avons ce double retour. Nous trouvons au moins par ces deux aspects une application directe de notre hypothèse sur le transfert des compétences qui ici sont pour autant spécifique entre l'entreprise et le service public d'incendie et de secours. Cependant, le transfert de compétences ne s'arrête pas à ces points car il nous faut aussi prendre en compte les compétences comportementales, relationnelles, organisationnelles que le sapeur-pompier volontaire peut aussi mettre en œuvre dans son contexte professionnel.

En fait, les deux acteurs principaux, l'employeur et le service départemental d'incendie et de secours, sont devenus partie prenante dans l'ingénierie de formation et dans l'organisation du travail du salarié, mais aussi en mettant en valeur par voie de conséquence l'engagement citoyen reconnu dans le milieu professionnel et sa participation active aux missions de service public d'incendie et de secours. Cela traduit dans notre approche sociale, une double gouvernance en termes de gestion unique et identique du temps de travail effectif, mis à profit de l'intérêt général dans le cadre des missions de service public d'incendie et de secours de proximité.

La pertinence de l'évaluation du dispositif contractuel, ne prévaut pas dans l'addition pure et simple des actes conventionnels passés avec les employeurs, mais d'en mesurer les effets. Ainsi, au 31 décembre 2007, nous avons comptabilisé un total de **1 176 actes contractuels signés** comprenant **559 conventions de formation** et **278 conventions de disponibilité pour la formation** auxquelles se rajoutent **143 autorisations d'absence signées sur le temps de travail effectif**. Le total cumulé sur dix années représente **21 128 heures**, soit **2 641 journées de 8 heures** de formation professionnelles gagnées sur le temps de travail effectif avec maintien de la rémunération pour **91 domaines de formation** différents. Au total, nous avons un effectif cumulé de **408 salariés sapeurs-pompiers volontaires** concernés en dix ans (**soit 36,6% de l'effectif total salarié**). Enfin, 22 sapeurs-pompiers volontaires ont pu obtenir par validation des acquis de l'expérience la « mention complémentaire sécurité civile et d'entreprise », auquel se rajoute une dizaine qui a bénéficié de promotion interne à l'entreprise dans leur emploi.

Les points que nous venons de mettre en exergue il est vrai, touchent la sphère formation, cependant nous n'oublions pas la disponibilité opérationnelle, enjeu majeur car il s'agit de permettre le départ en intervention d'un équipage d'un engin d'incendie et de secours. Pour cela, depuis l'année 2005, il existe un dispositif « le mécénat » qui reconnaît l'engagement de l'employeur comme un « don en nature » la mise à disposition du salarié durant le temps de travail effectif pour participer aux missions opérationnelles avec maintien de la rémunération. Ce don permet en retour un abattement fiscal sur l'imposition sur les revenus de l'entreprise ou sur son bénéfice.

Suite à l'analyse de l'ensemble du dispositif concernant le mécénat, nous pensons qu'il peut être envisageable de reconnaître le mécénat en nature en le qualifiant aussi de mécénat d'entreprise, puisque le volontariat est un enjeu majeur pour aujourd'hui, mais aussi pour demain, ayant pleinement sa place dans une politique territoriale d'aménagement du territoire. À ce titre, il doit pouvoir s'inscrire dans la politique sociale de l'entreprise reconnu et affiché comme tel notamment au travers de la « responsabilité sociale ou sociétale de l'entreprise ». Cela ayant pour but de reconnaître la contribution du secteur privé à la cause publique au cœur même de nos territoires. Nous pourrions à ce titre, envisager par extension ce dispositif aux sapeurs-pompiers volontaires exerçant une activité non salariée.

Enfin, l'accroissement des risques et de la sollicitation des citoyens amènent un accroissement des activités des sapeurs-pompiers volontaires comme nous l'avons vu que cela soit pour la formation ou les missions opérationnelles ce qui se traduit à un moment donné par un risque de rupture du juste équilibre qui existe entre les différentes activités auxquelles est exposé tout sapeur-pompier volontaire dans un même temps contraint pour tous. La question qui se pose alors est de savoir situer la limite de l'exercice du volontariat par rapport à sa professionnalisation et donc le passage à un recrutement de sapeur-pompier professionnel. Rien n'est figé ici, une analyse la plus fine possible de la couverture des risques doit permettre avec les acteurs concernés de déterminer cette limite en intégrant l'ensemble des activités et tâches exercées par les sapeurs-pompiers volontaires. L'organisation du service départemental d'incendie et de secours doit intégrer l'ensemble des contraintes auxquelles sont soumis les sapeurs-pompiers volontaires et faire en sorte de faciliter l'exercice du volontariat.

Le maintien du volontariat en tant que sapeur-pompier, au sein du service public d'incendie et de secours, de la Nation et des territoires, doit faire l'objet de toutes les attentions de la part des élus, mais aussi de la part des citoyens eux-mêmes qui doivent se sentir concernés par la sécurité civile et en être des acteurs actifs et permanents afin de garantir aux générations futures un service public d'incendie et de secours de proximité performant et équitable

BIBLIOGRAPHIE

LIVRES

- Aelion, F. (2000). *Manager en toutes lettres*. Paris : Éditions d'Organisation.
- Allemandou, P., & Fusiller, R. (1970). *Guide juridique du sapeur-pompier volontaire*. Paris : France-Sélection.
- Barraud, J., Kittel, F., & Moule, M. (2000). *La fonction ressources humaines. Métiers, compétences et formation*. Paris : Dunod.
- Baugnet, L. (1998). *L'identité sociale*. Paris : Dunod.
- Bellier, S. (2000). *Compétences en action. Expérimentations, implications, réflexions, pratiques*. Paris : Éditions Liaisons.
- Bellier, S. (2004). *Le savoir-être dans l'entreprise. Utilité en gestion des ressources humaines* (Edition 2). Paris : Vuibert.
- Bonardi, C., & Roussian, N. (1999). *Les représentations sociales*. Paris : Dunod.
- Clerc, F. (1992). *Enseigner en modules*. Paris : Hachette Éducation.
- Dejoux, C. (2000). *Les compétences au cœur de l'entreprise*. Paris : Éditions d'Organisation.
- Devillard, O. (2000). *La dynamique des équipes*. Paris : Éditions d'Organisation.
- Eray, P. (1999). *Précis de développement des compétences. Concilier formation et organisation*. Paris : Éditions Liaisons.
- Finot, A. (2000). *Développer l'employabilité*. Paris : INSEP Consulting.
- Genelot, D. (1998). *Manager dans la complexité*. Paris : INSEP Éditions.
- Grandjean, H., Mienville, P., & Schneidermann, B. (2001). *Optimiser la qualité de service dans les organismes de formation*. Saint Denis La Plaine : AFNOR.
- Guittet, A. (1998). *Développer les compétences. Par une ingénierie de la formation*. Paris : ESF éditeur.
- Halba, B., & Le Net, M. (1997). *Bénévolat et volontariat. Dans la vie économique, sociale et politique*. Paris : La documentation française.
- Halba, B. (2003). *Bénévolat et volontariat. En France et dans le monde*. Paris : La documentation française.
- Jacot, H. (2001). *La formation professionnelle en mutation. Développer et reconnaître les compétences*. Paris : Éditions Liaisons et Ministère de l'emploi et de la solidarité.
- Labruffe, A. (2001). *Management des compétences. Construire votre référentiel*. Saint Denis La Plaine : AFNOR.

- Le Boterf, G. (1997). *De la compétence à la navigation professionnelle*. Paris : Éditions d'Organisation.
- Le Boterf, G. (2000). *Construire les compétences individuelles et collectives*. Paris : Éditions d'Organisation.
- Le Boterf, G. (2001). *Construire les compétences individuelles et collectives*. Paris : Éditions d'Organisation.
- Le Boterf, G. (2001). *Ingénierie et évaluation des compétences*. Paris : Éditions d'Organisation.
- Lecointe, M. (1997). *Les enjeux de l'évaluation* (Collection Défi-Formation). Paris, L'Harmattan.
- Ledru, M., Bouda, N., & Wolff, A. (2004). *Travail et formation. Quels nouveaux dispositifs ?* Paris : Éditions Liaisons.
- Lemoigne, J.L. (1990). *La modélisation des systèmes complexes*. Paris : Dunod.
- Levy-Leboyer, C. (2001). *La gestion des compétences*. Paris : Éditions d'Organisation.
- Martinez-Fortun, A. (2001). *Manager la sécurité, une volonté. Une culture, des méthodes*. Paris : INSEP Consulting.
- Martory, B., & Crozet, D. (2002). *Gestion des ressources humaines. Pilotage social et performances* (Édition 5). Paris : Dunod.
- Massot, P., & Feisthanmel, D. (2001). *Pilotage des compétences et de la formation. Des méthodes et outils inédits*. Saint Denis La Plaine : AFNOR.
- MEDEF (2002). *Objectif compétences : des pratiques européennes innovantes*. Paris.
- Micheletti, P. (2002). *La polyvalence sous toutes ses facettes. Une gestion des compétences plus efficaces*. Paris : Éditions d'Organisation.
- Pémartin, D. (1999). *Gérer par les compétences ou comment réussir autrement ?* (Collection l'actualité de la gestion). Paris : E.M.S.
- Penso-Latouche, A. (2000). *Savoir-être : compétence ou illusion. Analyse des attitudes, comportements et rôles attendus par l'entreprise*. Paris : Éditions Liaisons.
- Santelmann, P. (2002). *Qualification ou compétences. En finir avec la notion d'emplois non qualifiés*. PARIS : Éditions Liaisons.
- Trani, J.F., & Donimal, P. (2004). *Classifications professionnelles. Guide et repère pour la négociation*. Paris : Éditions Liaisons.
- Zarifian, P. (1999). *Objectif compétence. Pour une nouvelle logique*. Paris : Éditions Liaisons.
- Zarifian, P. (2001). *Le modèle de la compétence*. Paris : Éditions Liaisons.

CHAPITRES DE LIVRES

- Beaujolin, F. (1999), « Former en transformant, transformer en formant ». *La logique de la compétence* (n° 140, partie 1, pp. 83-84). Albi : Éducation Permanente.
- Dietrich, A. (1999). « Compétence et performance : entre concepts et pratiques de gestion ». *La logique de la compétence* (n°140, partie 1, pp. 19-34). Albi : Éducation Permanente.
- Garnier, C. (2000). Contribution de la théorie des représentations sociales au champ de l'éducation relative à l'environnement. Dans S. Moscovici (Éds), *Représentations et engagements : des repères pour l'action* (n° 4, pp. 23-42). Toulouse : Les Dossiers des Sciences de l'Éducation.
- Gilbert, P. (1998). Inventer la compétence dans les nouvelles organisations. Dans R. Wittorski (Éds), *La compétence au travail* (n°135, pp. 115-122). Albi : Éducation Permanente.
- Gillet, P. (1998). Pour une écologie du concept de compétence. Dans R. Wittorski (Éds), *La compétence au travail* (n°135, pp. 23-32). Albi : Éducation Permanente.
- Le Boterf, G. (1998). « Évaluer les compétences. Quels jugements ? Quels critères ? Quelles instances ? ». Dans R. Wittorski (Éds), *La compétence au travail* (n°135, pp. 143-152). Albi : Éducation Permanente.
- Lozada, M. (2000) Représentation professionnelle et engagement en situations d'urgence : la question psychosociale. Dans S. Moscovici (Éds), *Représentations et engagements : des repères pour l'action* (n° 4, pp.111-118). Toulouse : Les Dossiers des Sciences de l'Education.
- Ouaknine, R. (1998). Démarche « groupe métier » et processus de production de compétences. Dans R. Wittorski (Éds), *La compétence au travail* (n° 135, pp. 71-86). Albi : Éducation Permanente.
- Perrenoud, P. (1999). Gestion de l'imprévu, analyse de l'action et construction de compétences. *La logique de la compétence* (n° 140, partie 1, pp. 123-144). Albi : Éducation Permanente.
- Roche, J. (1999). Que faut-il entendre par professionnalisation ? *La logique de la compétence* (n° 140, partie 1, pp. 35-50). Albi : Éducation Permanente.
- Roche, J. (1999). La dialectique qualification-compétence : état de la question. *La logique de la compétence* (n°141, partie 2, pp. 39-54). Albi : Éducation Permanente.
- Stroobants, M. (1998). La production flexible des aptitudes. Dans R. Wittorski (Éds), *La compétence au travail* (n° 135, pp. 11-22). Albi : Éducation Permanente.
- Toupin, L. (1998). La compétence comme matière, énergie et sens. Dans R. Wittorski (Éds), *La compétence au travail* (n°135, pp. 33-44). Albi : Éducation Permanente.
- Weller, J.M. (1999). Les compétences de l'agent de bureau dépendent aussi de son guichet. *La logique de la compétence* (n° 141, partie 2, pp. 69-82). Albi : Éducation Permanente.
- Wittorski, R. (1998). De la fabrication des compétences. Dans R. Wittorski (Éds), *La compétence au travail* (n°135, pp. 57-70). Albi : Éducation Permanente.

BILANS ET ENQUÊTES

- Direction de la Défense et de la Sécurité Civile (1996). *Bilan des formations dispensées aux sapeurs-pompiers volontaires* (rapport d'études). Paris : Corrélation.
- Service Départemental d'Incendie et de Secours des Pyrénées Atlantiques (1997). *Enquêtes pour l'Observatoire Départemental du Volontariat* (Grille d'analyse départementale du volontariat). Pau.
- Observatoire National du Volontariat dans les corps de sapeurs-pompiers (1998). *Synthèse des données nationales et locales de l'enquête effectuée auprès des sapeurs-pompiers volontaires*. Paris : E.P.U.R.
- Direction de la Défense et de la Sécurité Civile (1999). *Bilan des actions conduites en faveur des sapeurs-pompiers volontaires sous l'égide des Observatoires Départementaux du Volontariat*. Paris.
- Ministère de l'intérieur (2003). *Sapeurs-pompiers : état des lieux et réflexion prospective sur l'avenir du volontariat*. Rapport de la mission confiée par Mr Nicolas Sarkozy, ministre de l'intérieur, de la sécurité intérieure et des libertés locales à Mr Jean Paul Fournier, Maire de Nîmes, conseiller général du Gard. Paris : Éditions Ministère de l'intérieur.
- Malet, J., (2004). *La France bénévole 2004*. Centre d'Étude et de Recherche sur la Philanthropie (CerPhi).

PUBLICATIONS SPÉCIALISÉES ET ARTICLES DE PRESSE

• **FACE AU RISQUE**

Publication mensuelle du Centre national de prévention et de protection (CNPP).

- Henry, F. (12/2000). Des compétences pour gérer les risques. *Face au risque* (n°368, pp. 11-13).
- Boucraut, L.M. (12/2000). Des experts aux savoir-faire certifiés. *Face au risque* (n°368, pp.14-16).
- Lemaire, A. (12/2001). Risk management et prévention, des notions indissociables. *Face au risque* (n°378, pp. 4-6).
- Comby, J.Y. (12/2001). Risques émergents, risques ignorés. *Face au risque* (n°378, pp. 7-10).
- Lognon, C., Guillouet, H., Jouannard, S., Neuilly, S., & Rio S. (10/2002). Évaluation des risques, application sur le terrain. *Face au risque* (n°386, pp. 5-9).
- Joulain, P. (12/2002). Ingénierie incendie, l'approche objective. *Face au risque* (n°388, pp. 23-26).
- Guignabert, A. (01/2003). Interventions incendie des sapeurs-pompiers. *Face aux risques* (n°389, pp.19-21).
- Bohy, M. (02/2004). Les visages de la maîtrise des risques. *Face aux risques* (n°400, pp. 7-13).

- Polach, A. (02/2004). De l'approche globale à la gestion des risques. *Face aux risques* (n°400, pp. 15-17).
 - Rio, S. (02/2004). L'ère des systèmes de management intégré. *Face aux risques* (n°400, pp. 19-21).
 - Douté, M. (02/2004). Protection incendie l'atout systémique. *Face aux risques* (n°400, pp. 29-32).
- **ENTREPRISE & CARRIÈRES**
Hebdomadaire des ressources humaines.
 - Descamps, A. (02/2002). Sécurité industrielle, comment prévenir les risques. *Entreprise & carrières* (n°608, pp. 16-23).
 - Karsenty, S. (07-08/2003). Le partenariat entreprises et services d'incendie, une démarche originale qui a du mal à décoller. *Entreprise & carrières* (n°678/679, p. 31).
- **SCIENCES HUMAINES**
Mensuel et hors série.
 - Moscovici, S. (03/2000). Les formes élémentaires de l'altruisme, comment expliquer les comportements altruistes ? *Sciences humaines* (n°103, pp. 22-27).
 - Despret, V. (03/2000). Quand la nature devient morale... *Sciences humaines* (n°103, pp. 28-31).
 - Passy, F. (03/2000). L'engagement solidaire. *Sciences humaines* (n°103, pp. 32-37).
 - Marc, E. (03-04-05/2000). Les clés de la transformation de soi. *Sciences humaines* (hors série n°28, pp. 6-11).
 - Chapelle, G. (03-04-05/2000). Devenir quelqu'un. *Sciences humaines* (hors série n°28, pp.12-13).
 - Allemand, S. (02/2002). Les paradoxes d'une société du risque. *Sciences humaines* (n°124, pp. 24 et 25).
 - Bourg, D. (02/2002). Principe de précaution, mode d'emploi. *Sciences humaines* (n°124, pp. 28-31).
 - Chapelle, G. (03-04-05/2003). Façonner sa vie : entre désir et contraintes sociales. *Sciences humaines* (hors série n°40, pp. 6-9).
 - Jobert, G. (03-04-05/2003). De la qualification à la compétence. *Sciences humaines* (hors série n°40, pp. 36 et 37).
 - Dubar, C. (03-04-05/2003). Se construire une identité. *Sciences humaines* (hors série n°40, pp. 44 et 45).
 - Marchand, G. (03-04-05/2003). La quête de soi, un chemin de croix ? *Sciences humaines* (hors série n°40, pp. 50-55).
 - Bourgeois, E. (03-04-05/2003). L'adulte, un être en développement. *Sciences humaines* (hors série n°40, pp. 56-59).
 - Philippot, P. (03-04-05/2003). Les voies du changement personnel. *Sciences humaines* (hors série n°40, pp. 70-74).

- **LE SAPEUR-POMPIER**

Journal officiel de la Fédération nationale des sapeurs-pompiers de France (mensuel).

- Vidal, C. (11/1997) Formation : les changements de représentation. *Le sapeur-pompier* (n°887, pp. 751-754).
- Vidal, C. (10/1998). Disponibilité des SPV et le développement du volontariat. *Le sapeur-pompier* (n°896, pp. 700-702).
- Vidal, C. (11/1998). Le SDIS, établissement public et organisme de formation professionnelle. *Le sapeur-pompier* (n°897, pp. 762-765).
- Laygues, B. (05/1999). Volontariat, la longue marche continue...vers quoi ? *Le sapeur-pompier* (n°902, pp. 301-316).
- Laygues, B. (09/1999). Volontariat 2000, l'engagement citoyen. *Le sapeur-pompier* (supplément du n°905).
- Vidal, C. (07-08/2000). Formation : ressources humaines, interface entre le SDIS et les entreprises, les compétences permettent une nouvelle vision de la gestion des personnels. *Le sapeur-pompier* (n°915, pp. 26-28).
- Laboratoire de recherche en sciences humaines et sociales, LARES (11/2000). Sapeurs-pompiers volontaires, entre changement social et mutations. *Le sapeur-pompier* (n°918, pp. 30-33).
- Bouillier, D., & Chevrier, S. du LARES (09/2001). Le tissu associatif des sapeurs-pompiers volontaires : le rôle des amicales. *Le sapeur-pompier* (n°927, pp. 48-52).
- Chevrier, S., & Dartiguenave, J. Y. du LARES (05/2002). Les sapeurs-pompiers volontaires de moins de 30 ans. *Le sapeur-pompier* (n°935, pp. 36-41).
- Forestier, I. (02/2003). Pyrénées Atlantiques : un département bicéphale. *Le sapeur-pompier* (n°943, pp. 66-71).
- Forestier, I. (04/2003). Mission volontariat : les résultats. *Le sapeur-pompier* (n°945, pp. 6-13).
- Forestier, I. (03/200). Conventions avec l'employeur : la preuve par l'exemple. *Le sapeur-pompier* (n°955, pp. 32-36).

- **REVUE DE L'UNION DÉPARTEMENTALE DES SAPEURS-POMPIERS DES PYRÉNÉES-ATLANTIQUES**

Revue annuelle.

- Vidal, C. (2001-2002). Développer le volontariat par la formation. *Revue de l'UDSP 64* (n°3, pp. 44-47).

- **BULLETIN D'INFORMATION ET DE LIAISON DU SDIS 64**

Revue trimestrielle.

- Guilhot, P. (4^{ème} trimestre 2002). Sapeurs-Pompiers volontaires, le civisme au quotidien. *BIL actualités* (n°4, pp. 2-4).

LISTE DES FIGURES

- Figure 1 : De l'objectif professionnel à l'objectif pédagogique.....	220
- Figure 2 : De la transversalité en formation à la transposition des compétences	224
- Figure 3 : Conceptualisation du modèle de la compétence appliquée aux sapeurs-pompiers.....	248
- Figure 4 : La situation professionnelle : Une dynamique mettant en œuvre et créant des compétences.....	253
- Figure 5 : Les compétences : une construction, une combinatoire autour de l'image de soi	255
- Figure 6 : Les compétences : une construction, une combinatoire (présentation 1)	256
- Figure 7 : Les compétences : une construction, une combinatoire (présentation 2)	257
- Figure 8 : La capitalisation des compétences : une richesse individuelle et collective au service du SDIS	259
- Figure 9 : Management et développement des compétences.....	262
- Figure 10 : Le retour d'expérience ou comment faire émerger de nouvelles compétences	266
- Figure 11 : Les services d'incendie et de secours : une organisation à la fois apprenante et qualifiante	268
- Figure 12 : Le professionnalisme : du savoir faire au savoir agir.....	271
- Figure 13 : Modélisation du système formation du SDIS 64.....	274
- Figure 14 : Modélisation du système formation générique d'une entreprise.....	285
- Figure 15 : Interaction des systèmes formation : SDIS / Entreprise	288

TABLE DES MATIÈRES

PRÉAMBULE	12
SOMMAIRE	14
INTRODUCTION GÉNÉRALE	17
<u>PARTIE 1 : LE VOLONTARIAT : UNE NOTION À DÉFINIR</u>	29
INTRODUCTION DE LA PREMIÈRE PARTIE	30
CHAPITRE I : VOLONTARIAT, BÉNÉVOLAT : QUEL CHAMP D'APPLICATION ?	32
1 – VOLONTARIAT, BÉNÉVOLAT : DEUX NOTIONS À DÉFINIR	32
1.1 – Volontaire ou bénévole	33
1.2 – Ce qui caractérise les volontaires et les bénévoles.....	35
1.3 – Les motivations des bénévoles, des volontaires	36
1.4 – Bénévolat et volontariat, une démarche éthique et altruiste	37
2 – LES DOMAINES D'INTERVENTIONS DE L'ACTION VOLONTAIRE.....	38
2.1 – Les domaines en fonction des motivations des volontaires.....	39
2.2 – Les domaines en fonction du type d'organisation volontaire	39
– Les associations d'expression et de communication	39
– Les associations gestionnaires ou parapubliques	39
– Les associations de revendication	39
2.3 – Les domaines en fonction des champs d'activités et d'intervention des associations..	40
2.3.1 – Premier champ d'activité : le domaine médical.....	40
2.3.2 – Deuxième champ d'activité : le domaine social	40
2.3.3 – Troisième champ d'activité : le domaine éducatif et culturel	41
2.3.4 – Quatrième champ d'activité : le domaine de la vie quotidienne et du cadre de vie ..	42
2.3.5 – Cinquième champ d'activité : le domaine de l'action volontaire à l'étranger	42
CHAPITRE II : ÉTUDE SOCIOLOGIQUE DU VOLONTARIAT ET DU BÉNÉVOLAT	43
1 – QUI SONT LES BÉNÉVOLES, LES VOLONTAIRES ?	43
1.1 – Le profil national des bénévoles.....	43
1.2 – Les valeurs défendues par les volontaires	45
1.2.1 – Les valeurs des volontaires français	46
1.3 – Aspirations et psychologie du volontariat	46
– Les raisons altruistes	47
– L'intérêt personnel	48
– L'obligation sociale.....	48
2 – LE RÔLE DES VOLONTAIRES	48
2.1 – Les missions des volontaires	48
2.2 – Bénévole ou volontaire, un rôle parfois critiqué.....	51
3 – FONCTION SOCIALE DES ASSOCIATIONS ET DES VOLONTAIRES	52
3.1 – Les rôles fondamentaux du secteur associatif	52
3.2 – Fonction sociale et phénomène du bénévolat en France	53
3.3 – Temps libre et développement du volontariat.....	55
3.3.1 – La diminution du temps de travail.....	55
3.3.2 – Temps libre ou loisirs, quel temps pour le volontariat ?	56

4 – ANALYSE SOCIOLOGIQUE DU DON OU REGARD SUR LA RECONNAISSANCE DE DON ..	57
4.1 – Regard sur la reconnaissance du don.....	58
4.2 – Don et reconnaissance	60
4.3 – Quel don ? Égoïsme et altruisme.....	60
CHAPITRE III : LE VOLONTARIAT : APPORT DE VALEUR	62
1 – LE TIERS SECTEUR : RÔLE ET PLACE DANS L'ÉCONOMIE.....	62
1.1 – Une forme d'économie non officielle	63
1.2 – Le bénévolat et les comptes nationaux	64
1.3 – Comment prendre en compte le « travail bénévole » dans les comptes de l'association.....	64
1.4 – Le travail bénévole et sa valeur monétaire.....	65
1.5 – L'estimation économique du volontariat	66
2 – LES FONDEMENTS THÉORIQUES DE L'ACTION VOLONTAIRE ET L'ÉCONOMIE PUBLIQUE.....	67
2.1 – Volontariat et altruisme	67
2.2 – Volontariat et reconnaissance professionnelle	69
3 – BÉNÉVOLAT ET EMPLOI : CONCURRENCE OU COMPLÉMENTARITÉ ?	70
3.1 – Bénévoles et salariés : des relations conflictuelles ?	71
3.2 – Le volontariat, générateur de nouveaux emplois.....	72
3.3 – Volontariat, travail au noir ou concurrence déloyale.....	73
3.4 – Volontariat et professionnalisation	74
3.5 – La formation pour développer le volontariat	76
CHAPITRE IV : VOLONTARIAT ET POUVOIRS PUBLICS : QUELLES RELATIONS ?	77
1 – VOLONTARIAT ET CITOYENNETÉ	78
1.1 – Liberté d'association	78
1.2 – Quel rôle pour les associations et l'action volontaire.....	79
1.3 – Les dérives possibles de la liberté d'association	80
2 – L'ACTION VOLONTAIRE DANS UN CADRE JURIDIQUE RECONNU	80
2.1 – Le statut du bénévole, un acteur impliqué.....	81
2.2 – Cadre législatif et réglementaire concernant le bénévolat.....	82
2.2.1 – Au niveau international.....	82
2.2.2 – Au niveau européen	82
2.2.3 – Au niveau national	83
CHAPITRE V : LE VOLONTAIRE : UN STATUT RECONNU, UN ACTEUR IDENTIFIÉ	85
1 – LES VOLONTAIRES POUR LE DÉVELOPPEMENT	85
1.1 – Au niveau international	87
2 – LES VOLONTAIRES CIVILS EN FRANCE.....	88
2.1 – Principes.....	89
2.2 – Droits et obligations du volontaire civil	90
2.3 – Quel avenir pour les volontariats civils	91
2.4 – Le service volontaire européen.....	92
3 – LE VOLONTARIAT ASSOCIATIF	93
3.1 – Volontariat associatif, ou la troisième voie de l'engagement associatif.....	93
3.2 – Volontaire associatif, mise en œuvre et organisation	94
CONCLUSION DE LA PREMIÈRE PARTIE.....	96

PARTIE 2 : SAPEUR-POMPIER VOLONTAIRE : IDENTITÉ ET RECONNAISSANCE AU COEUR DE LA SÉCURITÉ CIVILE, DE LA NATION, AU TERRITOIRE	97
INTRODUCTION DE LA DEUXIÈME PARTIE	98
CHAPITRE I : LES FONDEMENTS JURIDIQUES	100
1 – ORIGINES ET ÉVOLUTIONS DES CORPS DE SAPEURS-POMPIERS	100
1.1 – Le recours aux non-spécialistes.....	100
1.1.1 – À Rome.....	100
1.1.2 – Dans l'ancienne France	101
1.1.3 – Dans la capitale	101
1.1.4 – En province.....	102
1.2 – Les gardes-pompiers de Paris	102
1.2.1 – La formation du corps des gardes-pompiers	102
1.2.2 – L'organisation des gardes-pompiers	103
1.2.3 – Le corps de sapeurs-pompiers de la ville de Paris	103
2 – HISTORIQUE : LES CORPS DE SAPEURS-POMPIERS DE PROVINCE	104
2.1 – Les tentatives d'organisation.....	104
2.2 – La genèse d'un statut.....	105
2.3 – Le contexte	105
2.4 – Les changements majeurs : le décret du 7 mars 1953.....	106
3 – NATURE JURIDIQUE DE LA FONCTION DE SAPEUR-POMPIER : DE SA CRÉATION À SON ÉVOLUTION ACTUELLE	107
3.1 – Nature juridique des corps communaux de sapeurs-pompiers communaux.....	108
3.2 – Nature juridique de la fonction de sapeurs-pompiers	108
3.3 – Rôles et missions des sapeurs-pompiers volontaires aujourd'hui.....	110
3.4 – Rétribution, contribution ou indemnisation : les vacations	111
3.5 – Allocation de vétérance, de fidélité et prestation de fidélisation et de reconnaissance... ..	113
3.5.1 – Les conditions d'attribution en 1962	113
3.5.2 – À partir de la loi n°96-370 du 3 mai 1996 modifiée, relative au développement du volontariat dans les corps de sapeurs-pompiers	114
3.5.3 – En 2005, la prestation de fidélisation et de reconnaissance (PFR)	115
3.6 – La protection sociale du sapeur-pompier volontaire	116
CHAPITRE II : LA PLACE DU SAPEUR-POMPIER VOLONTAIRE : AU CŒUR DU DISPOSITIF DE SÉCURITÉ CIVILE	119
1 – LA LOI N°96-370 DU 3 MAI 1996 MODIFIÉE, RELATIVE AU DÉVELOPPEMENT DU VOLONTARIAT DANS LES CORPS DE SAPEURS-POMPIERS	119
1.1 – Les fondements juridiques de la disponibilité.....	120
2 – LA LOI RECONNAÎT À L'EMPLOYEUR DES DROITS	121
2.1 – Les droits de l'employeur : subrogation, plan de formation, prime d'assurance.....	121
2.2 – Disposition permettant une réduction d'impôt sur les sociétés ou de l'impôt sur le revenu dans le cadre du développement du volontariat chez les sapeurs-pompiers.....	122
CHAPITRE III : REGARD CROISÉ ENTRE LA SOCIÉTÉ FRANÇAISE ET LES SAPEURS- POMPIERS VOLONTAIRES	123
1 – SOCIÉTÉ ET SAPEUR-POMPIER VOLONTAIRE : QUEL RAPPORT ?	123
1.1 – Regard croisé sur la société et sur les sapeurs-pompiers volontaires	123
1.2 – Au-delà d'un attachement de la nation, une indispensable nécessité.....	125
1.3 – Le volontariat chez les sapeurs-pompiers : le point de la situation, ou le volontariat à la loupe.....	127
1.4 – Analyse du volontariat au sein des corps de sapeurs-pompiers.....	131

2 – LA PLACE DU VOLONTARIAT AU SEIN DES CORPS DE SAPEURS-POMPIERS EN EUROPE.....	133
2.1 – Le volontariat chez les sapeurs-pompiers en Europe.....	133
CHAPITRE IV : LE CADRE DE NOTRE RECHERCHE DÉVELOPPEMENT	136
1 – LE CONSTAT	136
2 – QUESTIONNEMENT, HYPOTHÈSES	137
3 – L'ENQUÊTE	140
CONCLUSION DE LA DEUXIÈME PARTIE.....	141
<u>PARTIE 3</u> : PENSER LE VOLONTARIAT CHEZ LES SAPEURS-POMPIERS, C'EST PENSER LE TRANSFERT DES COMPÉTENCES	143
INTRODUCTION DE LA TROISIÈME PARTIE	144
CHAPITRE I : LES COMPÉTENCES : UN CONCEPT À ADAPTER EN PERMANENCE DANS UN ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL ET SOCIAL EN MOUVEMENT	146
1 – LES COMPÉTENCES : UNE NOTION À DÉFINIR	146
– Les capacités (niveau des ressources incorporées)	147
– La compétence (niveau du programme d'action)	147
– Pratique et conduite (niveau de l'action)	148
– La performance (niveau de résultat)	148
1.1 – Sémantique du terme « compétence »	148
1.2 – La compétence : cinq composantes articulées à trois niveaux	149
2 – SAVOIRS, CAPACITÉS, APTITUDES, CONTEXTE ET ORGANISATION PROFESSIONNELLE OU LES COMPOSANTES DE BASE DE LA COMPÉTENCE.....	153
2.1 – Analyse des compétences et besoins de formation	160
2.2 – La compétence en situation	163
2.2.1 – Les savoirs d'environnement.....	163
2.2.2 – Les savoirs relationnels.....	164
2.2.3 – Les savoir-faire cognitifs	164
2.2.4 – Les aptitudes ou qualités personnelles.....	166
2.2.5 – Les ressources de l'environnement.....	166
2.3 – Les six dimensions de la compétence.....	167
– La compétence opérationnelle	168
– La compétence fonctionnelle	168
– La compétence relationnelle	168
– La compétence structurelle	168
– La compétence culturelle	168
– La compétence hiérarchique.....	169
3 – COMPÉTENCE PROFESSIONNELLE ET ORGANISATION DU TRAVAIL : DE LA POLYVALENCE A L'ESPACE DE LA COMPÉTENCE, DE L'ESPACE D'ACTION À L'INDIVIDU ...	169
3.1 – La complémentarité des compétences au sein d'un collectif.....	170
3.2 – La compétence collective, capital organisationnel.....	173
3.2.1 – La compétence collective, un savoir agir et réagir collectif	173
3.2.3 – La conception basique de la compétence collective.....	173
3.2.3 – la conception « enrichie » de la compétence.....	173
4 – ORGANISATION DU TRAVAIL ET COMPÉTENCES COLLECTIVES	174
4.1 – L'évolution de l'organisation du travail : apprenante et/ou qualifiante.....	174
4.1.1 – Le rôle des références professionnelles collectives.....	175
4.1.2 – Une réponse opératoire : la coopération	176

4.2 – Les conditions d'émergence des compétences collectives	176
5 – À QUELLES CONDITIONS LES COMPÉTENCES COMPORTEMENTALES SONT-ELLES COMPÉTENCES ?.....	181
5.1 – Comment valider les compétences comportementales, le savoir-être ?	182
5.2 – L'autonomie et la prise de responsabilité	185
5.3 – La communication.....	185
CHAPITRE II : APPROCHE GÉNÉRIQUE CONCEPTUELLE DE LA RÉFLEXIVITÉ ET DE LA TRANSVERSALITÉ.....	187
1 – Y-A-T-IL DES COMPÉTENCES TRANSFÉRABLES ?.....	190
1.1 – La compétence : une transférabilité à champ limité	191
1.1.1 – Concilier professionnalisme et pluri-compétence	192
1.1.2 – Pluri-compétence ou poly-compétence	192
1.2 – Qu'est-ce que « transférer » ? Existe-t-il des compétences transférables ?	194
1.3 – Le moment du transfert ou de la transposition à de nouvelles situations.....	195
2 – LE SAVOIR-ÊTRE : D'UNE CAPACITÉ À UNE COMPÉTENCE EN VOIE DE RECONNAISSANCE	196
2.1 – Le savoir-être : compétence ou capacité relationnelle transférable ?	196
2.2 – Passer du générique au transférable	198
2.2.1 – Le savoir-être est-il une compétence transférable, transversale ?	199
2.2.2 – Essai sur le savoir-être en tant que compétence transversale.....	201
2.3 – Le comportement relationnel ou l'adaptation à l'autre	204
2.4 – Le comportement lié aux consignes de sécurité.....	205
3 – L'IMAGE DE SOI, CREUSET DE LA CONSTRUCTION DES COMPÉTENCES ET DES REPRÉSENTATIONS SOCIALES	207
3.1 – Image de soi et estime de soi : approche cognitive.....	207
3.2 – Processus de construction de l'image de soi	208
3.2.1 – L'affirmation de l'image de soi.....	209
3.2.2 – Les interactions sociales et l'image de soi.....	210
3.2.3 – L'image de soi, déterminant de la motivation	210
4 – IDENTITÉ SOCIALE ET REPRÉSENTATION SOCIALE OU L'APPARTENANCE À UN GROUPE PAR DES VALEURS PARTAGÉES	211
4.1 – Le soi comme concept : l'identité au niveau individuel	211
4.2 – Identité sociale et estime de soi : les aspects structuraux.....	212
4.2.1 – Stratégies individuelles	212
4.2.2 – Stratégies collectives	213
4.3 – Les principales fonctions de la représentation sociale.....	213
CHAPITRE III : UNE STRATÉGIE PÉDAGOGIQUE ET UNE DIDACTIQUE PROFESSIONNELLE AU PROFIT DE L'ACQUISITION ET DU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES.....	214
1 – DE L'OBJECTIF PROFESSIONNEL AUX OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES	215
1.1 – La démarche pédagogique, l'analyse des besoins.....	215
1.1.1 – Le plan de formation de l'établissement public depuis le 19 février 2007	216
1.1.2 – Les principes.....	216
1.1.3 – Les modalités de mise en œuvre	216
1.2 – De l'objectif professionnel à l'objectif pédagogique	220
- l'analyse didactique	221
1.3 – L'interdisciplinarité et la formation par module	222
1.3.1 – La transposition des savoirs.....	223
1.3.2 – Construction d'une nouvelle combinaison	223

2 – CONSTRUCTION DES PARCOURS DE FORMATION MODULAIRE	224
2.1 – De la pédagogie à l’andragogie : pour une nouvelle ingénierie pédagogique appliquée aux sapeurs-pompiers.....	225
– Le modèle de l’andragogie.....	227
2.2 – Pour un parcours de formation individualisé et modulaire	228
2.3 – Champ d’application et dispositions particulières applicables aux sapeurs- pompiers volontaires.....	231
CHAPITRE IV : ÉVALUATION DES COMPÉTENCES ET VALORISATION DES ACQUIS DE L’EXPÉRIENCE OU L’APPROCHE VALORISANTE DU VOLONTARIAT CHEZ LES SAPEURS-POMPIERS.....	233
1 – QUELLE OBJECTIVITÉ POUR ÉVALUER LES COMPÉTENCES ?	233
1.1 – L’évaluation des compétences en question.....	234
1.1.1 – L’entrée par les performances.....	234
1.1.2 – L’entrée par les activités	235
1.1.3 – L’entrée par la singularité.....	236
1.2 – Évaluation des compétences : une responsabilité partagée entre l’individu et l’organisation	236
1.3 – Valoriser les acquis de l’expérience des sapeurs-pompiers volontaires	237
1.4 – Bilan des compétences et notions de compétences.....	238
1.5 – Les fonctions du bilan de compétences	240
2 – VOLONTARIAT, EMPLOI ET EMPLOYABILITÉ	241
2.1 – Les compétences bénévoles : typologie.....	244
2.2 – Approche conceptuelle de la construction des compétences des sapeurs-pompiers volontaires	246
3 – CONSTRUCTION D’UN MODÈLE DE REPRÉSENTATION DES COMPÉTENCES DES SAPEURS-POMPIERS VOLONTAIRES	247
3.1 – Les compétences : modèle de représentation appliqué chez les sapeurs-pompiers ...	248
3.2 – La situation professionnelle : une dynamique mettant en œuvre et créant des compétences	252
3.3 – Les compétences : une construction, une combinatoire autour de l’image de soi	253
4 – LA CAPITALISATION, LE MANAGEMENT ET LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES.....	257
4.1 – La capitalisation des compétences	258
4.2 – La capitalisation des connaissances	260
4.3 – Management et développement des compétences	261
4.3.1 – Le rôle déterminant de la motivation des agents dans le développement des compétences	261
4.3.2 – L’indispensable implication de la hiérarchie	261
4.4 – Créer la compétence collective	263
4.4.1 – Les composantes de la compétence collective.....	264
4.4.2 – Les conditions d’émergence de la compétence collective	264
4.5 – Conditions permettant l’actualisation des compétences et leur capitalisation et impact sur l’organisation générale du service public d’incendie et de secours	265
5 – COMPÉTENCES ET PROFESSIONNALISME	268
5.1 – Le professionnalisme du savoir faire au savoir agir.....	268
5.2 – La professionnalisation : un processus qui construit à développer les compétences ..	269
5.2.1 – L’ingénierie de formation dans le dispositif de professionnalisation.....	269
5.2.2 – L’organisation apprenante accentue la professionnalisation et le développement des compétences.....	270

CHAPITRE V : LA MODÉLISATION DES SYSTÈMES DE FORMATION : OUTIL D'ANALYSE DE LA DISPONIBILITÉ POUR LA FORMATION DES SAPEURS-POMPIERS VOLONTAIRES.....	272
CHAPITRE VI : PROMOUVOIR ET DÉVELOPPER LE VOLONTARIAT DANS LES SDIS OU COMMENT CONSTRUIRE UNE RELATION PARTENARIALE AVEC LES EMPLOYEURS	289
1 – L'ACTE CONVENTIONNEL OU COMMENT CORESPONSABILISER L'EMPLOYEUR DANS UNE DÉMARCHÉ CITOYENNE	289
1.1 – Regard sur les modifications sociales de l'employeur engagé aux côtés du Service départemental d'incendie et de secours au profit de l'exercice du volontariat	289
1.2 – La circulaire du 14 novembre 2005 relative au développement du volontariat chez les sapeurs-pompiers ou la reconnaissance par l'État de l'engagement citoyen de l'entreprise au travers du mécénat.....	292
1.3 – Le mécénat d'entreprise : une forme innovante de partenariat en faveur du développement du volontariat chez les sapeurs-pompiers.....	294
1.4 – Le volontariat ou la création d'un partenariat entre le service public d'incendie et de secours et le monde de l'entreprise	296
2 – AU-DELÀ D'UN CONTRAT PARTENARIAL : UN RAPPORT « GAGNANT-GAGNANT », OU COMMENT LE VOLONTARIAT CONSTRUIT UN NOUVEAU LIEN SOCIAL	299
2.1 – Du mécénat en nature au mécénat de compétences : responsabilité sociale ou reconnaissance de l'engagement de sapeur-pompier volontaire	300
2.2 – La reconnaissance de l'engagement volontaire par la validation des acquis de l'expérience ou une nouvelle voie par excellence pour que chaque acteur puisse trouver sa place.....	301
2.3 – Établir un rapport « gagnant-gagnant » entre entreprise et service d'incendie et de secours, ou comment construire un nouveau lien social	303
3 – LE VOLONTARIAT : APPORT DE COMPÉTENCES MULTIFORMES : COMPLÉMENTARITÉ ET/OU TRANSFERT DE COMPÉTENCES ENTRE LE SDIS ET LES ENTREPRISES.....	307
3.1 – Enquête et résultat.....	308
3.2 – Perception du chef de centre d'incendie et de secours volontaire et des sapeurs-pompiers volontaires eux-mêmes sur le volontariat	315
CHAPITRE VII : DÉVELOPPER LE VOLONTARIAT PAR LE TRANSFERT DE COMPÉTENCES OU COMMENT APPORTER UNE VALEUR AJOUTÉE AU CAPITAL HUMAIN DE L'ENTREPRISE.....	320
1 – PROMOUVOIR ET DÉVELOPPER LE VOLONTARIAT, C'EST AUSSI CONDUIRE UN MANAGEMENT FAIT DE CONTRADICTIONS.....	322
1.1 – Évaluation des dispositifs de conventionnement permettant et organisant la disponibilité des sapeurs-pompiers volontaires.....	322
1.2 – Manager le développement du volontariat en partenariat avec les entreprises, c'est aussi manager les contradictions et les paradoxes.....	326
1.2.1 – quatre dialectiques pour manager le volontariat	328
1.2.1.1 – Dialectique « stabilité - flexibilité »	328
1.2.1.2 – Dialectique « technicité - capacité humaine »	329
1.2.1.3 – Dialectique « identité - développement »	330
1.2.1.4 – Dialectique « coopération - confidentialité »	330
1.2.2 – comment construire et développer la relation partenariale pour le volontariat ou comment tirer profit des contradictions managériales	332
1.2.2.1 – Les relations entre le service départemental d'incendie et de secours et les employeurs publics et privés.....	332
1.2.2.2 – Règles et procédures	333
1.2.2.3 – Les objectifs et évaluations	333
1.2.2.4 – Conduite de projet.....	333
1.2.2.5 – La communication informelle	334

1.2.2.6 – la technique et la connaissance.....	334
1.2.2.7 – L'idéologie et les valeurs	335
2 – PRENDRE EN COMPTE LES PARADOXES POUR RENFORCER LA RELATION PARTENARIALE ENTRE LES ENTREPRISES ET LE SERVICE PUBLIC D'INCENDIE ET DE SECOURS	336
CHAPITRE VIII : ÉVOLUTION ET PROFESSIONNALISATION OU QUELLES SONT LES LIMITES DU VOLONTARIAT	341
1 – LES OBLIGATIONS DES SAPEURS-POMPIERS VOLONTAIRES IDENTIQUES À CELLES DES FONCTIONNAIRES.....	343
2 – PROFESSIONNALISME ET VOLONTARIAT OU COMMENT NE PAS ROMPRE L'ÉQUILIBRE	345
CONCLUSION DE LA TROISIÈME PARTIE.....	349
CONCLUSION GÉNÉRALE	351
BIBLIOGRAPHIE.....	357
– Livres.....	357
– Chapitres de livres.....	359
– Bilans et enquêtes	360
– publications spécialisées et articles de presse.....	360
LISTE DES FIGURES.....	363
TABLE DES MATIÈRES	364
ANNEXES	372
– Annexe 1 : Déclaration universelle sur le volontariat.....	373
– Annexe 2 : Analyse juridique de la loi n°96-370 d u 3 mai 1996 modifiée, relative au développement du volontariat dans les corps de sapeurs-pompiers.....	376
– Annexe 3 : Questionnaire d'enquête employeurs	387
– Annexe 4 : Bilans et évolutions des conventionnements des sapeurs-pompiers volontaires du SDIS 64	398
– Annexe 5 : Plan d'actions sapeurs-pompiers volontaires.....	405
– Annexe 6 : Évolution des interventions du SDIS 64 de 1996 à 2006	415

ANNEXES

- **Annexe 1 : Déclaration universelle sur le volontariat**
- **Annexe 2 : Analyse juridique de la loi n°96-370 du 3 mai 1996 modifiée, relative au développement du volontariat dans les corps de sapeurs-pompiers**
- **Annexe 3 : Questionnaire d'enquête employeurs**
- **Annexe 4 : Bilans et évolutions des conventionnements des sapeurs-pompiers volontaires du SDIS 64**
- **Annexe 5 : Plan d'actions sapeurs-pompiers volontaires**
- **Annexe 6 : Évolution des interventions du SDIS 64 de 1996 à 2006**

ANNEXE 1

Déclaration universelle sur le volontariat

DÉCLARATION UNIVERSELLE SUR LE VOLONTARIAT

PRÉAMBULE

1. Les Volontaires s'inspirant de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme de 1948 et de la Convention Internationale des Droits de l'Enfant de 1989, considèrent leur engagement comme instrument de développement social, culturel et économique et de l'environnement dans un monde en mutation. Ils font leur principe que « toute personne a droit à la liberté de réunion et d'association pacifique ».
2. Le Volontariat :
 - est un choix volontaire prenant appui sur des motivations et des options personnelles ;
 - est une participation active du citoyen à la vie des communautés humaines et des cités ;
 - contribue à l'amélioration de la qualité de la vie, à l'épanouissement des personnes, à une solidarité plus grande ;
 - se traduit dans une action et, en général, un mouvement organisé au sein d'une association ;
 - contribue à répondre aux principaux enjeux de société pour un monde plus juste et plus pacifique ;
 - contribue à un développement économique et social plus équilibré, à la création d'emplois et à de nouvelles professions.

PRINCIPES FONDAMENTAUX DU VOLONTARIAT

1. Les volontaires mettent en pratique les principes de base suivants :

Les volontaires :

- reconnaissent le droit de s'associer à tout homme, femme, enfant, quelles que soient leur race, leur religion, leur condition physique, sociale, matérielle ;
- respectent la dignité de tout être humain et sa culture ;
- offrent une aide mutuelle, des services, de manière désintéressée soit à titre personnel soit au sein d'une association, dans un esprit de partenariat et de fraternité ;
- sont attentifs aux besoins des personnes et communautés et provoquent la participation de la collectivité pour y répondre ;
- visent aussi à faire du volontariat un élément d'épanouissement personnel, d'acquisition de connaissances et de compétences nouvelles, d'amplification des capacités, en favorisant l'initiative et la créativité, en permettant à chacun d'être plus acteur qu'utilisateur et consommateur ;
- stimulent l'esprit de responsabilité et encouragent les solidarités familiales, communautaires et internationales.

2. Tenant compte de ces principes fondamentaux, les volontaires doivent :

- encourager l'engagement individuel à se traduire dans un mouvement collectif ;
- chercher activement à soutenir leurs associations en adhérant en toute conscience à leurs objectifs, en s'informant de leurs politiques et de leur fonctionnement ;
- s'engager à mener à bien les tâches définies ensemble au regard de leurs aptitudes, du temps dont ils disposent, des responsabilités acceptées ;
- coopérer dans un esprit de compréhension mutuelle et d'estime réciproque, avec tous les acteurs de l'association ;
- accepter d'être formés ;
- se considérer liés par le secret dans l'exercice de leur fonction.

3. Les associations, dans le même respect des Droits de l'Homme et des principes fondamentaux des volontaires, doivent :

- prévoir les règles nécessaires à l'exercice de l'activité volontaire, définir les critères de la participation des volontaires et veiller à faire respecter les fonctions, clairement définies, de chacun ;
- confier à chacun des activités qui lui conviennent en assurant la formation et l'accompagnement nécessaire ;
- prévoir l'évaluation régulière des résultats et les faire connaître ;
- prévoir de manière adéquate la couverture des risques encourus par les volontaires dans l'exercice de leur fonction et les dommages que ceux-ci feraient involontairement encourir à des tiers du fait de leur activité ;
- faciliter l'accès de tous au volontariat en remboursant les frais engagés lorsque c'est nécessaire ;
- prévoir la manière dont il pourra être mis fin, par elle-même ou par le volontaire à son engagement.

PROCLAMATION

Les volontaires réunis de l'International Association for Volunteer Effort; en Congrès Mondial, déclarent leur foi dans l'action volontaire comme une force créatrice et médiatrice :

- pour respecter la dignité de toute personne, reconnaître sa capacité d'être acteur de sa propre vie, d'exercer son droit de citoyen ;
- pour contribuer à résoudre les problèmes sociaux, et ceux de l'environnement ;
- pour la construction d'une société plus humaine et plus juste, en favorisant également une coopération mondiale.

Ils invitent les États, les Institutions Internationales, les entreprises et les médias à se joindre à eux, en tant que partenaires, pour créer un environnement international favorable à la promotion et au soutien d'un volontariat efficace, accessible à tous, symbole de solidarité entre les hommes et les nations.

Réunis à l'initiative de l'International Association for Volunteer Effort (IAVE), en Congrès Mondial à Paris, LIVE 1990, les volontaires ont élaboré cette déclaration sur le volontariat, suite à la mission donnée au Congrès Mondial de Washington en 1988.

ANNEXE 2

Analyse juridique de la loi n°96-370 du 3 mai 1996 modifiée relative au développement du volontariat dans les corps de sapeurs-pompiers

1. Le fondement juridique de la disponibilité

Article 1^{er} : cet article pose le principe de la participation des sapeurs-pompiers volontaires aux missions de sécurité civile de toute nature qui sont confiées sur l'ensemble du territoire aux services d'incendie et de secours définies à l'article 2 de la loi n°96-369 du 3 mai 1996, relative aux services d'incendie et de secours.

Ainsi, les sapeurs-pompiers volontaires ont une place reconnue dans le système de sécurité civile et exercent dans le cadre de leurs compétences, les missions suivantes :

- la prévention et l'évaluation des risques de sécurité civile ;
- la préparation des mesures de sauvegarde et l'organisation des moyens de secours ;
- la protection des personnes, des biens et de l'environnement ;
- les secours d'urgence aux personnes victimes d'accidents, de sinistres ou de catastrophes ainsi que leur évacuation.

Commentaire :

L'article 1^{er} affirme clairement la place des sapeurs-pompiers volontaires aux côtés des sapeurs-pompiers professionnels, ce qui donne une justification à leur « professionnalisme ». Vis-à-vis du service, les sapeurs-pompiers volontaires ont la qualité d'agent public territorial. De part leurs missions, ils participent directement à un service public administratif, malgré le caractère à temps partiel de leur activité.

De plus, l'accomplissement des missions du service public d'incendie et de secours par les sapeurs-pompiers volontaires comme le prévoit la loi, renforce l'obligation des S.D.I.S. à former ses personnels. Le statut juridique du sapeur-pompier volontaire, agent public territorial, justifie « sa formation tout au long de sa carrière » comme une formation d'adaptation aux activités professionnelles qu'il exerce dans le cadre des missions du S.D.I.S.

Article 2 : cet article, comme nous l'avons déjà souligné ci-dessus, fixe un cadre juridique pouvant être décliné au niveau local par voie de convention entre les parties prenantes que sont le S.D.I.S. et l'employeur public ou privé, pour définir ensemble les modalités de la disponibilité pour la formation et les missions opérationnelles des sapeurs-pompiers volontaires salariés ou agents publics.

Commentaire :

L'article 2 a pour vocation de permettre au SDIS ainsi qu'aux employeurs publics et privés d'organiser la disponibilité des sapeurs-pompiers volontaires afin à la fois de garantir le minimum de disfonctionnement organisationnel pour l'entreprise ou le service public et de permettre au SDIS de compter sur ses ressources humaines volontaires pour assurer ses missions au quotidien. Il ouvre ainsi la voie au-delà du document contractuel que représente la convention de disponibilité, à la négociation directe entre les deux autorités d'emploi auxquels sont soumis les sapeurs-pompiers volontaires dans le cadre de leurs activités professionnelles. De plus, ces dispositions d'ouverture au dialogue entre les parties concernées que sont le SDIS et l'employeur, protège le

sapeur-pompier volontaire en évitant que celui-ci soit signataire de la convention. En effet, le législateur a permis d'éviter que le sapeur-pompier volontaire salarié notamment, ait son contrat de travail modifié ou annexé, voire suspendu pour l'exercice de ses activités au sein du S.D.I.S.

Il n'en demeure pas moins que le sapeur-pompier volontaire concerné par la convention est tout aussi responsable de la bonne mise en œuvre des modalités de la convention que les parties signataires. Il s'agit bien d'une coresponsabilité, d'une coparticipation.

Article 3 : cet article constitue la reconnaissance officielle, de l'autorisation d'absence du sapeur-pompier volontaire pendant son temps de travail pour participer aux activités qui sont :

- les missions opérationnelles concernant les secours d'urgence aux personnes victimes d'accidents, de sinistres ou de catastrophes et leur évacuation, ainsi que la protection des personnes, des biens et de l'environnement, en cas de péril ;
- des actions de formation, dans les conditions et la limite de la durée minimale fixée à l'article 4 de la loi n°96-370 du 3 mai 1996.

De plus, l'article 3 de la loi n°96-370 stipule clairement que l'autorisation d'absence ne peut être refusée au sapeur-pompier volontaire que lorsque les nécessités du fonctionnement de l'entreprise ou du service public s'y opposent. Il s'agit là d'une condition de fond. En ce qui concerne la forme, le refus doit être motivé, donc argumenté, notifié au sapeur-pompier volontaire et transmis au S.D.I.S.

Enfin, la loi prévoit qu'en cas de convention entre l'employeur d'un sapeur-pompier volontaire et le S.D.I.S., les parties fixent librement (en fonction des contraintes locales, autant pour l'employeur que le SDIS), un seuil d'absence au-delà duquel les nouvelles autorisations d'absence donnent lieu à une compensation financière et en précisant les conditions.

Commentaire :

L'article 3 est certainement l'un des articles essentiels de la loi puisque c'est lui qui reconnaît d'une manière claire et précise l'autorisation d'absence sur le temps de travail effectif pour les sapeurs-pompiers volontaires de participer aux missions opérationnelles et aux actions de formation. Il permet pour les deux parties concernées d'organiser la disponibilité des sapeurs-pompiers volontaires et cadre plus précisément les modalités de la convention qui peut être établie par le S.D.I.S. et l'employeur avec la possibilité de prévoir une compensation financière à partir d'un seuil que les deux parties signataires définissent ensemble. L'employeur peut y trouver un double intérêt.

L'autorisation d'absence ainsi mentionnée dans la loi est reprise dans le Code du travail (aux éditions Dalloz depuis l'année 2000, en note sous l'article L. 122-14-4).

Le législateur détermine le champ d'application des autorisations d'absence. Ne sont concernées que les missions opérationnelles de secours d'urgence aux personnes victimes d'accidents, de sinistres ou de catastrophes et leur évacuation et, d'une part, la protection des personnes, des biens et de l'environnement, mais uniquement en cas de péril. Rentrent également dans le champ d'application de l'article 3 les actions de formation dont la durée minimale de celles-ci est mentionnée à l'article 4 de la loi n°96-370.

Ainsi, il en résulte de ces dispositions législatives que tous les autres types d'interventions ou activités ne présentant pas de caractère d'urgence ou de péril, sont exclues de droit à autorisation d'absence.

Article 4 : cet article fixe la durée de la formation due à chaque sapeur-pompier volontaire, en application de l'article 37 de la loi n°96-369 du 3 mai 1996 relative aux services d'incendie et de secours. Ainsi, cet article instaure une durée minimale de formation qui se répartie de manière suivante :

- au moins 30 jours répartis au cours des trois premières années de son premier engagement, dont au moins 10 jours lors de la première année ;
- au-delà de ces trois premières années, la durée de la formation de perfectionnement est, d'au moins 5 jours.

Le SDIS informe les employeurs de sapeurs-pompiers volontaires au moins deux mois à l'avance des dates et de la durée des actions de formations envisagées.

Enfin, les sapeurs-pompiers volontaires qui ont suivi avec succès une formation de sapeur-pompier auxiliaire, ou une formation équivalente, sont dispensés de la formation initiale.

Commentaire :

Nous trouvons ici un deuxième article dont la loi amène la légitimité et la place qui revient de droit à la formation. Sans formation un sapeur-pompier volontaire non seulement ne peut assurer sa propre sécurité, mais il ne peut posséder les compétences techniques nécessaires pour intervenir efficacement aux côtés des autres intervenants voire comme cela se produit au cœur de nos terroirs au plus profond de la ruralité, seul.

La durée minimale que le législateur a instaurée dans le cadre de la loi renvoie à la responsabilité des SDIS de former ses personnels sapeurs-pompiers volontaires afin que ceux-ci puissent comme la loi le reconnaît dans l'article 1, participer à l'ensemble des missions dévolues aux S.D.I.S.

Le SDIS a donc obligation de former ses personnels parmi lesquels les sapeurs-pompiers volontaires comme le stipule également le Code général de collectivités territoriale, article L.1424-37 : « tout sapeur-pompier volontaire bénéficie, dès le début de sa période d'engagement, d'une formation initiale et ultérieurement d'une formation continue ».

L'article L.1424-38 stipule : « les frais de formation des sapeurs-pompiers volontaires constituent des dépenses obligatoires pour la commune, EPCI, ou le S.D.I.S. dont ils relèvent ».

L'article L.1424-39 stipule : « le S.D.I.S. contribue au financement de la formation des officiers de sapeurs-pompiers volontaires assuré par leur établissement public national de formation ».

Le fait que le législateur ait donné une durée minimale de formation (faut-il le rappeler) donne, outre une base légale de temps de formation minimal que le S.D.I.S. doit assurer pour ses sapeurs-pompiers volontaires, un point de départ pour la négociation avec l'employeur de l'autorisation d'absence pour la formation.

La durée de la formation, au-delà, peut être modulée pour tenir compte de l'importance du centre d'incendie et de secours dont dépend le sapeur-pompier volontaire et des fonctions qu'il y exerce.

De plus, le S.D.I.S. doit établir une programmation des actions de formation et informer les employeurs au moins deux mois à l'avance des dates et de la durée envisagées. Enfin, la loi prévoit la possibilité de délivrer des dispenses de formation initiale aux sapeurs-pompiers volontaires ayant suivi avec succès : soit une formation de sapeur-pompier auxiliaire à l'occasion de leur service national dans un S.D.I.S., ou qui ont servi dans un corps de sapeurs-pompiers civil ou militaire ou titulaires du brevet national de cadets de sapeurs-pompiers depuis moins de deux ans. La validation peut être totale ou partielle, après évaluation par leur autorité d'emploi.

Au-delà de ces points développés ci-dessus, repris de l'article 4 de la loi n°96-370 du 03 mai 1996, la loi n°2004-811 du 13 août 2004 de modernisation de sécurité civile modifie le Code général des collectivités territoriales par l'article L. 1424-37-1 : « Les sapeurs-pompiers volontaires disposant de formations ou d'une expérience peuvent les faire valider après avis du comité consultatif des sapeurs-pompiers volontaires par le directeur départemental des services d'incendie et de secours, en vue d'être dispensés de certains examens et de la formation continue mentionnée à l'article L. 1424-37 ».

Article 5 : cet article stipule que « le temps passé hors du lieu de travail, pendant les heures de travail, par le sapeur-pompier volontaire pour participer aux missions à caractère opérationnel et aux activités de formation est assimilé à une durée de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés, des droits aux prestations sociales et pour les droits qu'il tire de son ancienneté ».

Commentaire :

Le législateur reconnaît ici, comme à l'image d'autres dispositions déjà prévues pour les membres des conseils municipaux ou de conseils de prud'hommes, que le temps passé par les sapeurs-pompiers volontaires pour participer aux missions opérationnelles et aux actions de formation, est assimilé à une durée de travail effectif.

Ainsi, il nous faut définir plus précisément le terme « temps de travail effectif ».

Le temps de travail effectif correspond au temps pendant lequel le salarié ou l'agent public est :

- à disposition de l'employeur ;
- doit se conformer à ses directives ;
- sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles.

Ces trois conditions sont cumulatives (article L212-4 du Code du travail, décret n°98-497 du 22 juin 1998, circulaire du ministre de l'emploi et de solidarité du 24 juin 1998).

Au regard de la définition légale du temps de travail effectif, il apparaît notamment que le temps de formation est un temps de travail effectif et par conséquent, le temps de formation se fait sur le temps de travail effectif. C'est aspect renforce deux points : tout d'abord pour ce qui concerne le service départemental d'incendie et de secours, rappelons que la formation est une obligation pour l'établissement public de former ses personnels qu'ils soient professionnels ou volontaires. Ensuite, dans le cadre des

nouvelles dispositions relatives à la formation tout au long de la vie, la loi n°2004-391 du 04 mai 2004, prévoit trois types de formation pouvant être intégrées dans le plan de formation de l'entreprise. Le premier concerne les actions de formation pour l'adaptation au poste du travail qui se déroule sur le temps de travail effectif. La loi stipulant, d'une part, que les actions de formation sont assimilées au temps de travail effectif, la loi concernant la formation tout au long de la vie, d'autre part, stipulant que les formations relatives à l'adaptation au poste de travail se déroulent sur le temps de travail effectif, nous trouvons ici l'articulation entre les deux dispositifs législatifs, nous permettant de négocier dans le cadre de l'application de l'article 8 comme nous le verrons par la suite. Enfin, l'article 5 permet aussi par l'employeur de sapeur-pompier volontaire de prendre en compte le temps passé hors du lieu de travail pour participer à des missions opérationnelles ou à des actions de formation, pour la détermination de la durée des congés payés, des droits aux prestations sociales et pour les droits qu'il tire de son ancienneté.

Article 5-1 : crée par la loi 2004-811 du 13 août 2004 art 79 JORF du 17 août 2004. « Les activités de sapeur-pompier volontaire, de membre des associations de sécurité civile et de membre des réserves de sécurité civile ne sont pas soumises aux dispositions législatives et réglementaires relatives au temps de travail ».

Commentaire :

Le législateur a permis par cet article, de « sécuriser » les activités des sapeurs-pompiers volontaires, qui au regard de certains employeurs, arrivaient à considérer les activités exercées par les sapeurs-pompiers volontaires comme nuisible à l'activité professionnelle lorsque celles-ci se déroulent la nuit notamment et que le lendemain matin il faut repartir au travail, sans qu'il y ait une période de repos. Le législateur lève ainsi le doute et sécurise l'employeur en excluant du champ législatif et réglementaire relative au temps de travail les activités de sapeurs-pompiers volontaires.

Ainsi, ces dispositions sont importantes pour garantir et préserver l'avenir du volontariat chez les sapeurs-pompiers (voir art L. 122-14-4 du Code du travail en sous note, éditions Dalloz 2005).

2. Le sapeur-pompier volontaire, salarié et agent public protégé

Article 6 : « aucun licenciement, aucun déclassé professionnel, ni aucune sanction disciplinaire ne peuvent être prononcés à l'encontre d'un salarié en raison des absences résultant de l'application des dispositions de la présente loi. Aucune sanction disciplinaire ne peut être prononcée à l'encontre d'un agent public en raison des absences résultant de l'application des dispositions de la présente loi ».

Commentaire :

Cet article vise à protéger les sapeurs-pompiers volontaires au regard du droit du travail et du droit de la fonction publique. Lorsqu'ils bénéficient d'une autorisation d'absence, et nous devons rappeler ici l'importance de l'accord préalable entre le salarié et son

employeur s'il n'y a pas de convention de disponibilité, les sapeurs-pompiers volontaires ne peuvent faire l'objet, pour les salariés d'aucun licenciement, déclassement professionnel ou sanction disciplinaire. Jusqu'alors, l'absence d'un sapeur-pompier volontaire qui quittait son travail pour participer à une intervention ou à une action de formation était constitutive d'une cause réelle et sérieuse de licenciement, en application d'un arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation daté du 3 juillet 1991. En effet, la chambre sociale de la Cour de cassation n'avait pas hésité à admettre, contre l'avis de l'avocat général, le licenciement sans préavis ni indemnité, « pour cause réelle et sérieuse », d'un sapeur-pompier volontaire qui était parti pendant une semaine, sur ordre de ses supérieurs, renforcer les moyens engagés dans la lutte contre un incendie de forêt.

Concernant les sapeurs-pompiers volontaires agents publics, la loi écarte seulement toute possibilité de sanction disciplinaire en raison des absences du sapeur-pompier volontaire « fonctionnaire ». Il ne peut y avoir pour l'agent public sapeur-pompier volontaire, par définition, de licenciement.

Depuis la loi du 03 mai 1996, les sapeurs-pompiers volontaires peuvent exercer leurs missions et se former sans craindre des conséquences préjudiciables pour leur emploi ou leur carrière. En cas de nécessité, les observatoires départementaux du volontariat ont pour vocation, notamment, d'être médiateurs en cas de conflit entre les salariés, les agents publics et leurs employeurs.

Article 6-1 : créé par la loi 2004-811 du 13 août 2004 art 80 II JORF du 17 août 2004. « Les sapeurs-pompiers volontaires salariés victimes d'accident survenu ou de maladie contractée en service bénéficient des dispositions de la section 5-1 du chapitre II du titre II du livre 1^{er} du Code du travail ».

Commentaire :

Ainsi, les sapeurs-pompiers volontaires victimes d'accident survenu ou de maladie contractée en service, bénéficie des protections des dispositions prévues au Code du travail contre les licenciements (voir art L. 122-14-4 en sous note du Code du travail, édition 2005).

3. Les droits de l'employeur : subrogation, plan de formation, prime d'assurance

Article 7 : « l'employeur public ou privé est subrogé, à sa demande, dans le droit du sapeur-pompier volontaire à percevoir les vacances prévues à l'article 11 de la loi n°96-370 en cas de maintien, durant son absence, de sa rémunération et des avantages y afférents, et dans la limite de ceux-ci. Les vacances perçues par l'employeur en application du premier alinéa ne sont assujetties à aucun impôt, ni soumises aux prélèvements prévus par la législation sociale ».

Commentaire :

Cet article a pour objectif d'inciter les employeurs de sapeurs-pompiers volontaires à maintenir la rémunération de ceux-ci durant leur absence pour participer à la formation

ou aux missions opérationnelles. Cette incitation vise à permettre au sapeur-pompier volontaire de conserver son salaire en raison de son engagement au sein du corps départemental. Les vacances versées à l'employeur sont comme pour le sapeur-pompier volontaire, exonérées de tout impôt ou prélèvement social. Elles sont incessibles et insaisissables. Elles sont cumulables avec tout revenu ou prestation sociale.

Article 8 : « lorsque l'employeur maintient la rémunération pendant l'absence pour la formation suivie par les salariés sapeurs-pompiers volontaires, la rémunération et les prélèvements sociaux afférents à cette absence sont admis au titre de la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue prévue à l'article L.950-1 du Code du travail. Les frais afférents à la formation suivie par les travailleurs indépendants, les membres des professions libérales et des professions non salariées sapeurs-pompiers volontaires sont pris en charge par les organismes agréés ou habilités par l'Etat visés au chapitre III du titre V du livre IX du Code du travail ».

Commentaire :

L'article 8 est certainement la clé du dispositif permettant de faire évoluer favorablement la disponibilité des sapeurs-pompiers volontaires. En effet, n'oublions pas comme préalable que la formation autant initiale que continue et de perfectionnement est une obligation légale et réglementaire, à la fois pour le S.D.I.S. que pour les sapeurs-pompiers volontaires. Il s'agit de donner une « formation professionnelle adaptée aux risques à défendre et aux moyens opérationnels mis à disposition au centre d'incendie et de secours » du sapeur-pompier volontaire.

Nous avons abordé lors de l'article 1^{er} que le salarié privé ou l'agent public, lorsque celui-ci exerce ses activités de sapeur-pompier volontaire est, sur le pan juridique, agent territorial. De fait, la formation initiale, continue et de perfectionnement, obligatoire, est une formation d'adaptation aux activités exercées au sein du S.D.I.S. Cette appréhension de la formation des sapeurs-pompiers volontaires nous permet de négocier le départ en formation dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ou de l'établissement public ou de la collectivité d'emploi.

Ainsi, l'article L. 950-1 du Code du travail traitant de la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue nous renvoie plus précisément aux articles L. 900-2 (§ 2) et L. 900-3.

De plus, la loi n°2004-391 du 4 mai 2004, relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, développe les actions qui peuvent être prise en compte au titre du plan de formation de l'entreprise. Les actions imputables sont les actions de formation d'adaptation au poste de travail, les actions de formation liées à l'évolution des emplois, les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés.

La formation des sapeurs-pompiers volontaires s'inscrit dans le I de l'article L. 932-1 du Code du travail, c'est-à-dire les « actions de formations suivies par le salarié pour assurer l'adaptation au poste de travail, et qui constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération ».

La loi du 3 mai 1996, prévoit que le temps passé par le sapeur-pompier volontaire pour se former est assimilé à du temps de travail effectif (article 5), tout en déterminant un temps minimum de formation de 30 jours sur les trois premières années avec au moins 10 jours la première année, puis au moins 5 jours au-delà des trois premières années (article 4). Nous voyons ici la concomitance et la complémentarité des différents articles de la loi relative au développement au volontariat avec une articulation des dispositions relatives à la formation tout au long de la vie issues de la loi du 4 mai 2004.

Le législateur a ainsi permis non seulement une reconnaissance des formations assurées par les S.D.I.S., en tant que formation professionnelle continue, mais aussi de permettre aux employeurs de prendre en compte, au titre de leur participation, la rémunération et les prélèvements sociaux afférents aux absences pour formation des sapeurs-pompiers volontaires. L'article 8 accorde une compensation financière supplémentaire aux employeurs de sapeurs-pompiers volontaires qui maintiennent leur rémunération durant leurs absences pour formation.

L'employeur, en inscrivant au titre du plan de formation de l'entreprise la formation du salarié sapeur-pompier volontaire, peut récupérer tout ou partie de la rémunération et des avantages y afférents auprès de son organisme paritaire collecteur agréé de branche ou de la déduire de la déclaration fiscale relative au financement obligatoire de la formation professionnelle, suivant que l'entreprise comprend plus ou moins de dix salariés.

Le S.D.I.S. quant à lui finançant le coût pédagogique, l'hébergement, la restauration et les frais de déplacement, tel que cela est prévue par les dispositions de la loi n°96-369 en son titre III. Il s'agit bien ici d'une coparticipation, d'un cofinancement de la part de chacun des acteurs que sont l'entreprise et le S.D.I.S. Pour le secteur public, le CNFP notamment ne prend pas en charge la rémunération de l'agent qui se forme en tant que sapeur-pompier volontaire. L'autorité d'emploi supporte le maintien de la rémunération. Il ne faut pas omettre la possibilité par l'employeur quel qu'il soit de demander à être subrogé en lieu et place au sapeur-pompier volontaire lorsque la rémunération est maintenue. Le remboursement ou la déduction de la rémunération suivant le cas par l'employeur privé n'est pas incompatible avec la perception des vacances au titre de la subrogation (article 7).

Pour ce faire, le S.D.I.S. doit être déclaré comme « organisme de formation professionnelle » auprès de la Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, car il est nécessaire de passer une convention simplifiée de formation professionnelle avec sa fiche descriptive pour que l'employeur puisse déclarer la formation suivie par le salarié sapeur-pompier volontaire au S.D.I.S.

De plus, pour faciliter l'organisation de la formation et sa planification, le S.D.I.S. doit s'employer à diffuser le calendrier départemental de formation au début du mois d'octobre dans les C.I.S. ainsi qu'auprès des employeurs avec lesquels l'on passe ou l'on négocie une convention de formation. Les entreprises ayant obligation de soumettre avant le 31 décembre le plan de formation de l'entreprise pour l'année n+1 aux partenaires sociaux.

Ces dispositions favorisent la disponibilité pour la formation durant le temps de travail effectif.

Il s'agit ici de la volonté affichée par le législateur dans la loi, de permettre la disponibilité des sapeurs-pompiers volontaires, pour mener à bien les missions opérationnelles, tout en favorisant « l'acquisition de compétences » si indispensable au quotidien aux hommes et aux femmes participant au service public d'incendie et de secours.

Pour ce qui concerne le deuxième paragraphe de l'article 8, les sapeurs-pompiers volontaires n'exerçant pas d'activités salariées (travailleurs indépendants, les membres des professions libérales et des professions non salariées), nous ne pouvons mettre en application les dispositions prévues au motif que nous ne pouvons « facturer » le coût de la formation qu'ils suivent au S.D.I.S. (voir disposition, titre III, loi n°96-369 du 3 mai 1996). Par contre, la loi du 17 janvier 2002, n°2002-73 de modernisation sociale, nous contraint en tant qu'organisme de formation, de conclure un « contrat de formation professionnelle ». Ce document vise à permettre aux sapeurs-pompiers volontaires non salariés de justifier qu'ils sont bien partis en formation professionnelle pendant la période considérée et pour le S.D.I.S. également de différencier le public qu'il forme. Tout comme la convention simplifiée de formation professionnelle, l'on trouve en annexe du contrat de formation professionnelle la fiche descriptive de l'action de formation.

Nous reviendrons par la suite dans la dernière partie du guide pratique sur les différents modèles de documents nécessaires pour ces démarches.

Article 9 : « une convention nationale conclue entre l'État, les organisations représentatives des employeurs des sapeurs-pompiers volontaires et les organisations représentatives des entreprises d'assurance détermine les conditions de réduction des primes d'assurances incendie dues par les employeurs de salariés ou d'agents publics ayant la qualité de sapeur-pompier volontaire.

A défaut de conclusion de la convention avant le 31 décembre 1997, l'emploi de salariés ou d'agents publics ayant la qualité de sapeur-pompier volontaire ouvre droit à un abattement sur la prime d'assurance due au titre des contrats garantissant les dommages d'incendie des assurés, égal à la part des salariés ou agents publics sapeurs-pompiers volontaires dans l'effectif total des salariés ou agents publics de l'entreprise ou de la collectivité publique concernée, dans la limite d'un maximum de 10 pour 100 de la prime ».

Commentaire :

Le législateur a voulu ici valoriser l'emploi de sapeurs-pompiers volontaires, du fait des compétences leur permettant de participer à la prévention et à intervenir directement en cas d'incident sur le lieu de travail.

Il est à noter que le paragraphe premier de l'article 9 ne s'est jamais concrétisé. Ainsi, à défaut, les dispositions supplétives s'appliquent et l'emploi de salariés ou d'agents publics sapeurs-pompiers volontaires ouvre droit à un abattement sur la prime d'assurance incendie égal à la part des sapeurs-pompiers volontaires dans l'effectif total de l'entreprise ou de la collectivité publique, dans la limite d'un plafond de 10 pour 100 de la prime.

Suivant le cas, il est à noter que l'abattement peut être plus ou moins intéressant. Il ressort qu'au travers des pratiques, les collectivités publiques en raison de leur patrimoine immobilier important peuvent y trouver un plus grand intérêt. La négociation entre l'employeur et son assureur lui appartient. La fixation des tarifs des entreprises d'assurance obéit aux principes de la liberté contractuelle et de la liberté du commerce et de l'industrie. Il est souvent demandé aux employeurs par les assureurs de justifier la demande d'abattement par la présentation de la convention de disponibilité établie entre le S.D.I.S. et l'employeur.

Article 10 : « les entreprises ou les personnes morales de droit public qui gèrent des établissements relevant de la réglementation des installations classées et qui disposent de personnels spécialisés dans la lutte contre les risques technologiques majeurs ou de moyens mobiles d'intervention peuvent conclure des conventions avec le service départemental d'incendie et de secours afin de préciser les modalités de mise à disposition de ces personnels et de ces moyens ».

Commentaire :

Nous trouvons là une autre voie de conventionnement entre les entreprises et le S.D.I.S. par la mise à disposition des moyens tant matériel que humain dont peuvent être dotées des entreprises gérant des établissements relevant de la réglementation des installations classées. Si le personnel « pompier d'entreprise » est peu courant en France ou les services sécurité privés, cet article vise à permettre de disposer selon des conditions précises de mise à disposition de moyens privés. Il est clair que même si effectivement l'on peut envisager des modalités pour la mise à disposition de moyens techniques spécialisés, pour ce qui concerne le personnel, il est important de privilégier une démarche citoyenne individuelle en terme d'engagement sapeur-pompier volontaire, car il s'agit bien là de la finalité de cet article.

ANNEXE 3

Questionnaire d'enquête employeurs

	QUESTIONNAIRE AUX EMPLOYEURS RELATIF AU DÉVELOPPEMENT DU VOLONTARIAT	10/03/06 Page 1 / 2
---	---	----------------------------

NOM DE L'EMPLOYEUR :

PRIVÉ PUBLIC

Depuis quelque temps, vous êtes devenu un employeur-partenaire du Service départemental d'incendie et de secours des Pyrénées-Atlantiques en favorisant la disponibilité et le développement du volontariat.

Aussi, votre regard sur l'engagement de ces homes et/ou de ces femmes que vous dirigez au quotidien en tant que sapeurs-pompiers volontaires a-t-il changé ? oui non

Si oui, pouvez-vous nous indiquer en quoi celui-ci a-t-il changé ?

Quelles sont, selon vous, les qualités qu'un citoyen français doit posséder pour devenir sapeur-pompier volontaire ?

Dans le cadre de notre partenariat, nous avons souvent donné référence aux compétences que le sapeur-pompier volontaire peut apporter directement dans sa structure d'emploi. Pouvez-vous en citer plusieurs et lesquelles ?

Au-delà des compétences techniques (secours à personnes, lutte contre l'incendie) en fonction du niveau de responsabilité opérationnelle et fonctionnelle, avez-vous également pris en compte les compétences dans les domaines suivants ?

- Formation interne à l'établissement
- Management d'équipe
- Relationnelles
- Implication dans les études de risques professionnels
- Autres (*précisez*) :
- aucune

	QUESTIONNAIRE AUX EMPLOYEURS RELATIF AU DÉVELOPPEMENT DU VOLONTARIAT	10/03/06 Page 2 / 2
---	---	----------------------------

Pensez-vous que le Service départemental d'incendie et de secours des Pyrénées-Atlantiques communique suffisamment ? oui non
Si non, pourquoi ? Que conseilleriez-vous de faire ?

En complément de la loi n° 96-370 du 3 mai 1996 relative au développement du volontariat dans les corps de sapeurs-pompiers, la circulaire n° NOR INTE0500100C du 14 novembre 2005 permet de bénéficier d'une réduction d'impôt sur le chiffre d'affaires des entreprises au titre du mécénat pour la mise à disposition gratuite sur le temps de travail effectif du sapeur-pompier volontaire qui participe aux missions opérationnelles. Ce dispositif concerne uniquement les entreprises privées.

Le connaissez-vous ? oui non

Si non, souhaitez-vous être informé ? oui non

Souhaitez-vous le mettre en œuvre pour bénéficier de la réduction d'impôt ? oui non

Le Service Départemental d'incendie et de secours des Pyrénées-Atlantiques prévoit d'organiser une formation sur 5 journées sur les risques professionnels et d'entreprises pour les sapeurs-pompiers volontaires.
Pensez-vous que cela soit intéressant pour vous en complément des formations des sapeurs-pompiers volontaires ?

Avez-vous été amené à utiliser les compétences de vos salariés sapeurs-pompiers volontaires dans l'entreprise ? (*précisez*)

Avez-vous bénéficié d'autres retours ? (*précisez*)

**QUESTION 1 : Votre regard sur l'engagement des SPV
hommes et femmes a-t-il changé ?**

		NATURE		
REGARD	Données	PRIVE	PUBLIC	Total
NON	nombre	2	23	25
	pourcentage	4,17%	47,92%	52,08%
NR	nombre	2		2
	pourcentage	4,17%	0,00%	4,17%
OUI	nombre	20	1	21
	pourcentage	41,67%	2,08%	43,75%
Total nombre		24	24	48
Total pourcentage		50,00%	50,00%	100,00%

Si Oui, en quoi cela a-t-il changé ?

		NATURE		
POURQUOI	Données	PRIVE	PUBLIC	Total
COMPETENCE	nombre	4	5	9
	pourcentage	8,33%	10,42%	18,75%
DEVOUEMENT	nombre	4	5	9
	pourcentage	8,33%	10,42%	18,75%
NR	nombre	5	5	10
	pourcentage	10,42%	10,42%	20,83%
SANG FROID	nombre	6	4	10
	pourcentage	12,50%	8,33%	20,83%
SERVICE	nombre	5	5	10
	pourcentage	10,42%	10,42%	20,83%
Total nombre		24	24	48
Total pourcentage		50,00%	50,00%	100,00%

QUESTION 2 : Quelles sont selon vous les qualités qu'un citoyen français doit posséder pour devenir SPV ?

QUALITE	Données	NATURE		
		PRIVE	PUBLIC	Total
ALTRUISME	nombre	1	1	2
	pourcentage	2,08%	2,08%	4,17%
CIVISME	nombre	2	1	3
	pourcentage	4,17%	2,08%	6,25%
DEVOUEMENT	nombre	2	1	3
	pourcentage	4,17%	2,08%	6,25%
DISCIPLINE	nombre	1	2	3
	pourcentage	2,08%	4,17%	6,25%
DISPONIBILITE	nombre	1	2	3
	pourcentage	2,08%	4,17%	6,25%
ECOUTE	nombre	1	1	2
	pourcentage	2,08%	2,08%	4,17%
ENGAGEMENT	nombre	2	1	3
	pourcentage	4,17%	2,08%	6,25%
ESPRIT	nombre	2	3	5
	pourcentage	4,17%	6,25%	10,42%
HONNEUR	nombre	2	1	3
	pourcentage	4,17%	2,08%	6,25%
HUMANITE	nombre	1	2	3
	pourcentage	2,08%	4,17%	6,25%
MAITRISE	nombre	1	2	3
	pourcentage	2,08%	4,17%	6,25%
MOTIVATION	nombre	1	2	3
	pourcentage	2,08%	4,17%	6,25%
NR	nombre	1	1	2
	pourcentage	2,08%	2,08%	4,17%
PHYSIQUE	nombre	2	1	3
	pourcentage	4,17%	2,08%	6,25%
REACTIVITE	nombre	2	1	3
	pourcentage	4,17%	2,08%	6,25%
RESPECT	nombre	1	1	2
	pourcentage	2,08%	2,08%	4,17%
SOLIDARITE	nombre	1	1	2
	pourcentage	2,08%	2,08%	4,17%
Total nombre		24	24	48
Total pourcentage		50,00%	50,00%	100,00%

QUESTION 3 : Quelles sont les compétences que le SPV peut apporter directement dans sa structure d'emploi ?

		NATURE		
COMPETENCES	Données	PRIVE	PUBLIC	Total
CONSEIL	nombre	4	1	5
	pourcentage	8,33%	2,08%	10,42%
INCENDIE	nombre	5	1	6
	pourcentage	10,42%	2,08%	12,50%
MANAGEMENT	nombre	4	1	5
	pourcentage	8,33%	2,08%	10,42%
NR	nombre	1	3	4
	pourcentage	2,08%	6,25%	8,33%
PHYSIQUE	nombre	1	5	6
	pourcentage	2,08%	10,42%	12,50%
PREVENTION	nombre	1	4	5
	pourcentage	2,08%	8,33%	10,42%
PROTECTION	nombre	3		3
	pourcentage	6,25%	0,00%	6,25%
RELATIONNEL	nombre	3	1	4
	pourcentage	6,25%	2,08%	8,33%
RESPECT	nombre	1	4	5
	pourcentage	2,08%	8,33%	10,42%
SECOURISME	nombre	1	4	5
	pourcentage	2,08%	8,33%	10,42%
Total nombre		24	24	48
Total pourcentage		50,00%	50,00%	100,00%

QUESTION 4 : Avez-vous pris en compte les compétences des SPV dans les domaines suivants ?

		NATURE		
DOMAINE	Données	PRIVE	PUBLIC	Total
AUCUNE	nombre	2	6	8
	pourcentage	4,17%	12,50%	16,67%
AUTRES	nombre	6	3	9
	pourcentage	12,50%	6,25%	18,75%
FORMATION	nombre	5	1	6
	pourcentage	10,42%	2,08%	12,50%
MANAGEMENT	nombre		7	7
	pourcentage	0,00%	14,58%	14,58%
NR	nombre	7		7
	pourcentage	14,58%	0,00%	14,58%
RELATIONNEL	nombre	4		4
	pourcentage	8,33%	0,00%	8,33%
RISQUE	nombre		7	7
	pourcentage	0,00%	14,58%	14,58%
Total nombre		24	24	48
Total pourcentage		50,00%	50,00%	100,00%

**QUESTION 5 : Pensez-vous que le SDIS des PA
communique suffisamment ?**

		NATURE		
COMMUNICATION	Données	PRIVE	PUBLIC	Total
NON	nombre	4	15	19
	pourcentage	8,33%	31,25%	39,58%
NR	nombre	8	5	13
	pourcentage	16,67%	10,42%	27,08%
OUI	nombre	12	4	16
	pourcentage	25,00%	8,33%	33,33%
Total nombre		24	24	48
Total pourcentage		50,00%	50,00%	100,00%

Si NON, que conseilleriez-vous de faire ?

		NATURE		
NON, CONSEIL	Données	PRIVE	PUBLIC	Total
CONVENTION	nombre	1	6	7
	pourcentage	2,08%	12,50%	14,58%
EXERCICE	nombre	6	4	10
	pourcentage	12,50%	8,33%	20,83%
FORMATION	nombre	4		4
	pourcentage	8,33%	0,00%	8,33%
INFORMATION	nombre	5	1	6
	pourcentage	10,42%	2,08%	12,50%
NR	nombre	4	4	8
	pourcentage	8,33%	8,33%	16,67%
RENCONTRE	nombre	3	5	8
	pourcentage	6,25%	10,42%	16,67%
CREATIVITE	nombre	1	4	5
	pourcentage	2,08%	8,33%	10,42%
Total nombre		24	24	48
Total pourcentage		50,00%	50,00%	100,00%

QUESTION 6 : Connaissez-vous la circulaire qui permet de bénéficier d'une réduction d'impôt ainsi que le dispositif ?

		NATURE		
IMPOTS	Données	PRIVE	PUBLIC	Total
NON	nombre	6	10	16
	pourcentage	12,50%	20,83%	33,33%
NR	nombre	6	5	11
	pourcentage	12,50%	10,42%	22,92%
OUI	nombre	12	9	21
	pourcentage	25,00%	18,75%	43,75%
Total nombre		24	24	48
Total pourcentage		50,00%	50,00%	100,00%

Si NON, souhaitez-vous être informé ?

		NATURE		
INFORMATION	Données	PRIVE	PUBLIC	Total
NON	nombre	9	10	19
	pourcentage	18,75%	20,83%	39,58%
NR	nombre	5	4	9
	pourcentage	10,42%	8,33%	18,75%
OUI	nombre	10	10	20
	pourcentage	20,83%	20,83%	41,67%
Total nombre		24	24	48
Total pourcentage		50,00%	50,00%	100,00%

Souhaitez-vous mettre en œuvre ce dispositif pour bénéficier de la réduction d'impôt ?

		NATURE		
MISE EN ŒUVRE	Données	PRIVE	PUBLIC	Total
NON	nombre	9	10	19
	pourcentage	18,75%	20,83%	39,58%
NR	nombre	5	4	9
	pourcentage	10,42%	8,33%	18,75%
OUI	nombre	10	10	20
	pourcentage	20,83%	20,83%	41,67%
Total nombre		24	24	48
Total pourcentage		50,00%	50,00%	100,00%

**QUESTION 7 : Le SDIS prévoit d'organiser une formation de 5 jours.
Pensez vous que cela soit intéressant pour vous ?**

		NATURE		
FORMATION	Données	PRIVE	PUBLIC	Total
NON	nombre	9	10	19
	pourcentage	18,75%	20,83%	39,58%
NR	nombre	5	4	9
	pourcentage	10,42%	8,33%	18,75%
OUI	nombre	10	10	20
	pourcentage	20,83%	20,83%	41,67%
Total nombre		24	24	48
Total pourcentage		50,00%	50,00%	100,00%

QUESTION 8 : Avez-vous été amené à utiliser les compétences de vos salariés SPV dans l'entreprise ?

		NATURE		
UTILISATION COMPETENCE	Données	PRIVE	PUBLIC	Total
NON	nombre	9	10	19
	pourcentage	18,75%	20,83%	39,58%
NR	nombre	5	4	9
	pourcentage	10,42%	8,33%	18,75%
OUI	nombre	10	10	20
	pourcentage	20,83%	20,83%	41,67%
Total nombre		24	24	48
Total pourcentage		50,00%	50,00%	100,00%

Précisez dans quelles circonstances vous avez utilisé les compétences de vos salariés SPV ?

		NATURE		
POURQUOI	Données	PRIVE	PUBLIC	Total
EXERCICE	nombre	2	3	5
	pourcentage	4,17%	6,25%	10,42%
FORMATION	nombre	3	2	5
	pourcentage	6,25%	4,17%	10,42%
INCENDIE	nombre	2	3	5
	pourcentage	4,17%	6,25%	10,42%
INFORMATION	nombre	2	3	5
	pourcentage	4,17%	6,25%	10,42%
NR	nombre	1	5	6
	pourcentage	2,08%	10,42%	12,50%
PREVENTION	nombre	3	2	5
	pourcentage	6,25%	4,17%	10,42%
RCH	nombre	4	2	6
	pourcentage	8,33%	4,17%	12,50%
SAV	nombre	3	2	5
	pourcentage	6,25%	4,17%	10,42%
SURVEILLANCE	nombre	4	2	6
	pourcentage	8,33%	4,17%	12,50%
Total nombre		24	24	48
Total pourcentage		50,00%	50,00%	100,00%

QUESTION 9 : Avez-vous bénéficié d'autres retours ?

		NATURE		
RETOUR	Données	PRIVE	PUBLIC	Total
NON	nombre	9	11	20
	pourcentage	18,75%	22,92%	41,67%
NR	nombre	5	5	10
	pourcentage	10,42%	10,42%	20,83%
OUI	nombre	10	8	18
	pourcentage	20,83%	16,67%	37,50%
Total nombre		24	24	48
Total pourcentage		50,00%	50,00%	100,00%

OUI, précisez lequel

		NATURE		
LEQUEL	Données	PRIVE	PUBLIC	Total
AUDIT	nombre	5	5	10
	pourcentage	10,42%	10,42%	20,83%
ECOUTE	nombre	4	6	10
	pourcentage	8,33%	12,50%	20,83%
FORMATION	nombre	5	4	9
	pourcentage	10,42%	8,33%	18,75%
NR	nombre	10	9	19
	pourcentage	20,83%	18,75%	39,58%
Total nombre		24	24	48
Total pourcentage		50,00%	50,00%	100,00%

ANNEXE 4

Bilan et évolution des conventionnements des sapeurs-pompiers volontaires du SDIS 64

ÉVOLUTION ANNUELLE CUMULÉE DES CONVENTIONS

	Convention de disponibilité pour la formation	Convention de disponibilité pour les missions opérationnelles	Convention simplifiée de formation professionnelle	Autorisation d'absence sur le temps de travail effectif	Total conventions cumulées
15 avril 1997	0	0	0	0	0
15 avril 1998	20	5	17	9	51
15 avril 1999	48	31	36	13	128
15 avril 2000	58	40	74	22	194
15 avril 2001	97	69	93	73	332
15 avril 2002	132	97	132	80	441
15 avril 2003	165	123	179	92	559
15 avril 2004	188	136	256	98	678
15 avril 2005	207	148	322	111	788
15 avril 2006	221	156	392	127	896
15 avril 2007	237	169	470	139	1015
15 avril 2008	281	199	571	145	1196

au 30 avril 2008	283	199	582	146	1210
------------------	-----	-----	-----	-----	------

Ces 582 conventions simplifiées de formation professionnelle continue se traduisent par :

- 21424 heures (soit 2678 jours de formation continue conventionnées)
- 217 sapeurs-pompiers volontaires
- 92 domaines de formation

TG0 - TG1 - TG2 - TG2bis - CFAPSE - CFAPSR - MNPS - RCH1 - RCH2 - ARI - COD1 - COD2 - COD6 - CYN1 - GOC3 - FDF1 - FDF2 - Equivalence FDF2 - Equipier DSA - FIA LTN - TRS1 - TRS2 - Médecin Urgentiste - Permis Mer - Permis fluvial - Sauvetage Côtier - Secours Routier en Ravin - Formation Gaz de France - IMP2 - Initiation Prévention - Certificat Prévention - COM1 - FOR1 - FAE Capitaine - FAE Chef de Colonne - animateur JSP - Maquillage - EPS1 - CAN1 - ATMU de base - ATMU de spécialités - Sergent (complément) - SAP1 - SAP2 - DIV2 - Formation continue des formateurs PSE - TRS2 - Décontamination 1 - Décontamination 2 - Conducteur bateau "Maoré" - FAE Chef d'agrès (modules 10, 11, 12, 13) - Mise à niveau chefs de groupe - Complément de formation des chefs de groupe - FAE Chef d'équipe Module 9 - PAE1 - Application pratique des connaissances acquises en milieu professionnel - FI SPV (modules 2-3-4-5-6-7-8) - NRBC - FAE Chef de groupe - ACMO

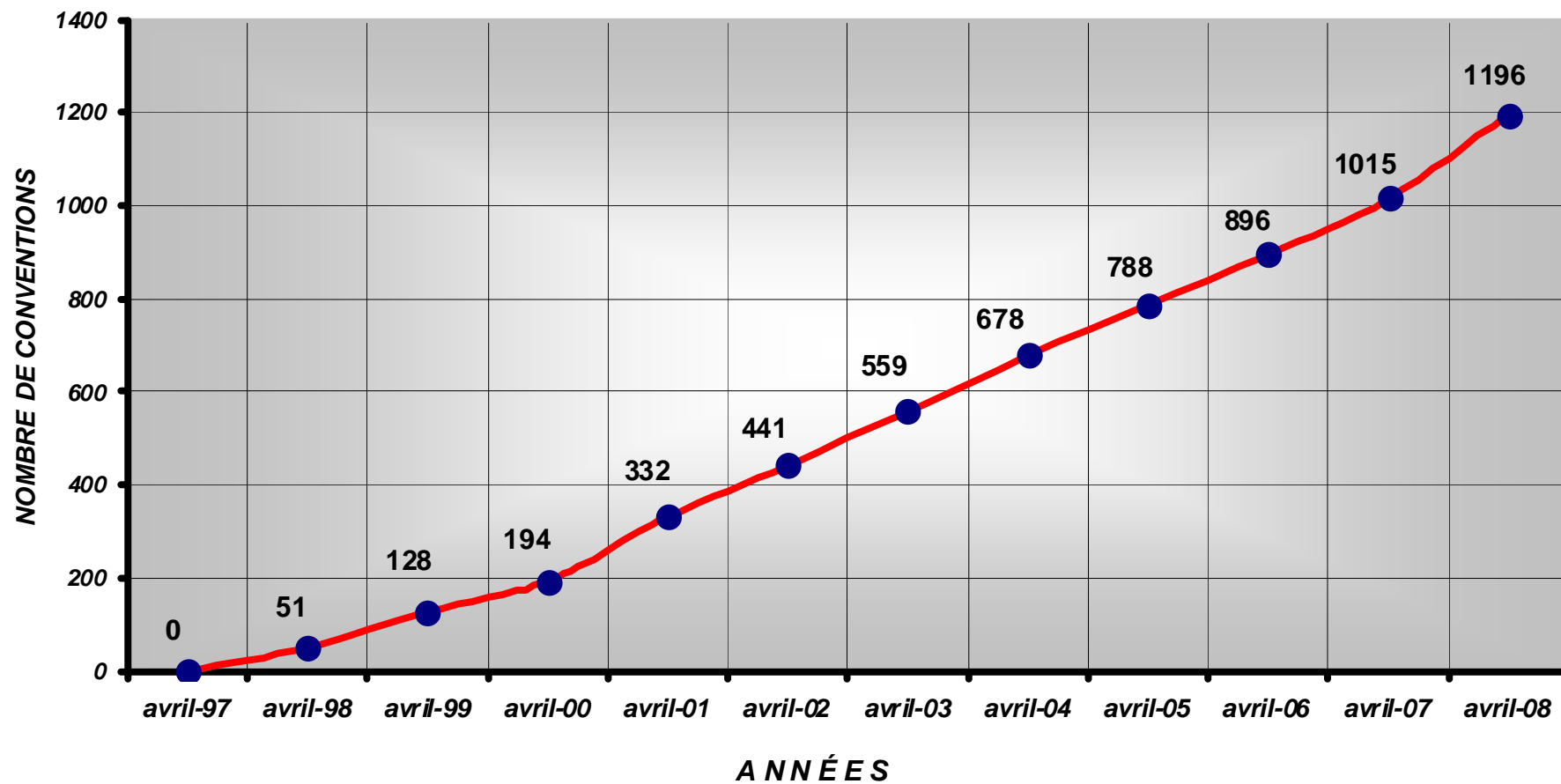
Formateurs : CFAPSE - CFAPSR - DSA - Lot de Sauvetage - RCH1 - ARICO - CEPARI - TGO - TG2 - Binômes - Transmissions - Maintien des acquis chefs d'agrès - FI SPV (module 2)

Recyclages : ARI - IMP2 - Brevet Prévention aux Risques d'Incendie et de Panique - Binômes - RCH1 - PSE/PSR - MNPS - SAV2 - SAV3 - PLG1 - Nautonier - Formateur ARICO - Formateur Binômes - Formateur LSPCC - FDF1 - FDF2 - Chef de colonne - Sergent - SAV1

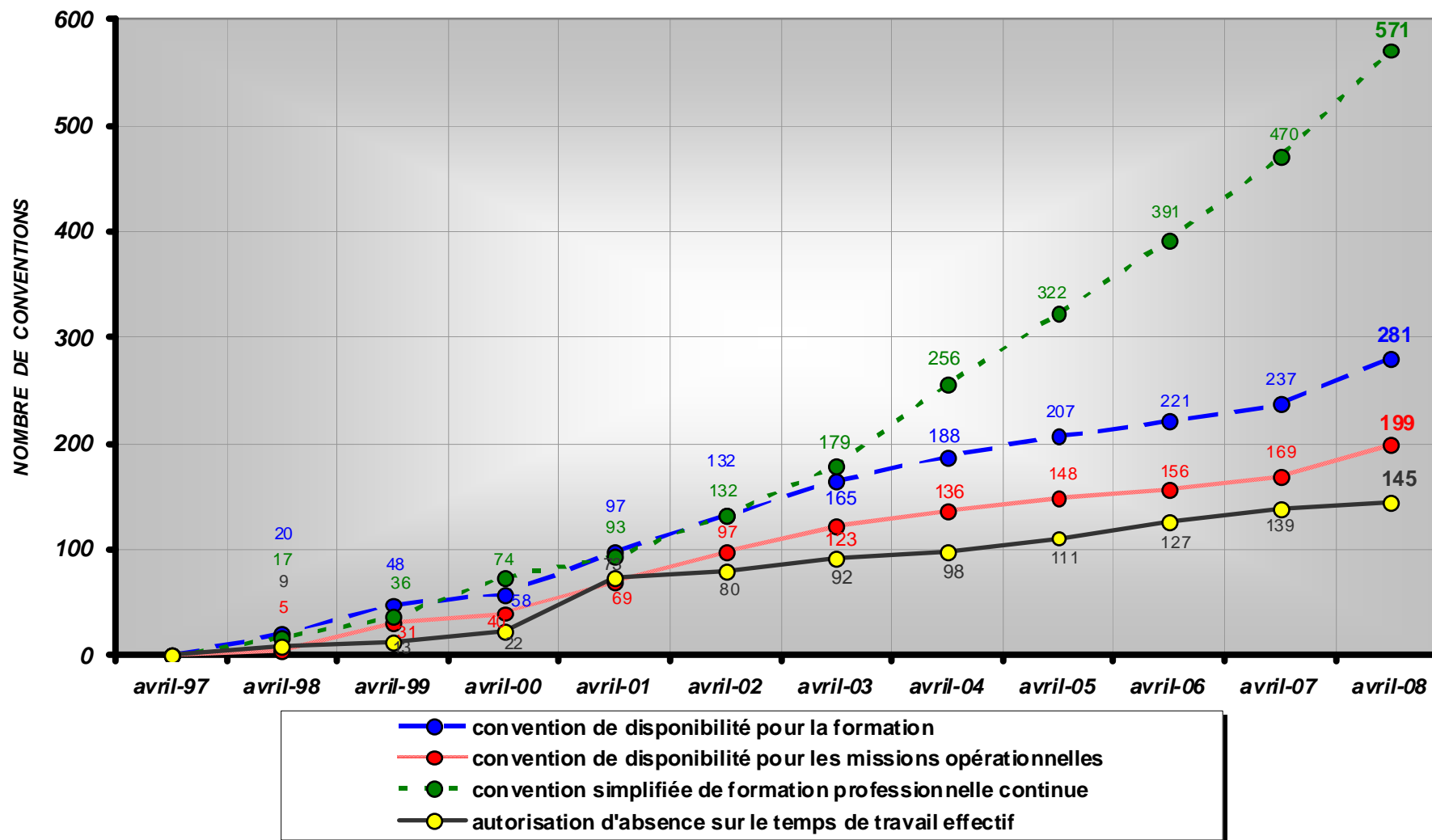
Grâce au partenariat établi avec les employeurs, 10 sapeurs-pompiers volontaires ont obtenu des promotions dans leur entreprise ou de nouvelles responsabilités dans le cadre de leur emploi :

- Préventeur santé et sécurité incendie
- Responsable sécurité incendie et environnement
- Formateur en sécurité incendie
- Formateur moniteur de secourisme

ÉVOLUTION ANNUELLE CUMULÉE DES CONVENTIONS du 15 avril 1997 au 15 avril 2008



ÉVOLUTION ANNUELLE CUMULÉE PAR TYPE DE CONVENTION du 15 avril 1997 au 15 avril 2008



ÉVALUATIONS DES RÉSULTATS DES CONVENTIONS SIGNÉES AU SDIS 64 du 15 avril 1997 au 30 avril 2008

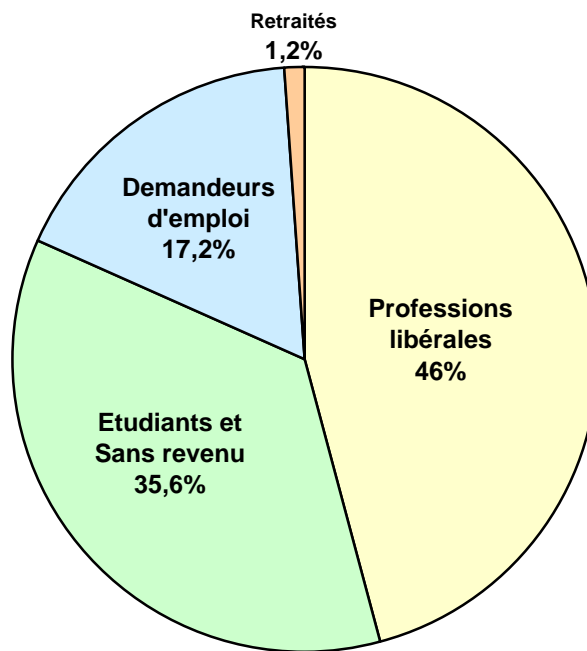
EFFECTIF TOTAL SPV → **1609**

EFFECTIF SPV NON SALARIÉS (<i>graph 1</i>)	494	30,7 % de l'effectif total SPV
Professions libérales	227	40,6 % de l'effectif SPV non salariés
Étudiants / Sans revenu	176	35,6 % de l'effectif SPV non salariés
Demandeurs d'emploi	85	17,2 % de l'effectif SPV non salariés
Retraités	6	1,2 % de l'effectif SPV non salariés
EFFECTIF SPV SALARIÉS (<i>graph 2</i>)	1115	69,3 % de l'effectif total SPV
PRIVÉ	724	64,9 % de l'effectif SPV salariés
PUBLIC	391	35,1 % de l'effectif SPV salariés

EFFECTIF SPV SALARIÉS CONVENTIONNÉS (<i>graph 3</i>)	428	38,4 % de l'effectif SPV salariés
PRIVÉ	208	48,6 % de l'effectif SPV salariés conventionnés
PUBLIC	220	51,4 % de l'effectif SPV salariés conventionnés
NOMBRE DE CONVENTIONS (<i>graph 4</i>)	1210	2,8 % conventions par SPV salarié
PRIVÉ	680	56,2 % des conventions signées
PUBLIC	530	43,8 % des conventions signées
EMPLOYEURS AVEC SPV CONVENTIONNÉS (<i>graph 5</i>)	210	
PRIVÉ	140	66,7 % des établissements conventionnés
PUBLIC	70	33,3 % des établissements conventionnés

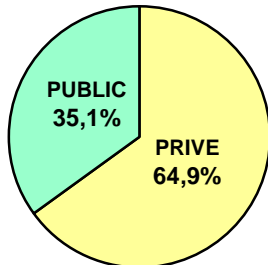
graph 1

SPV NON SALARIES



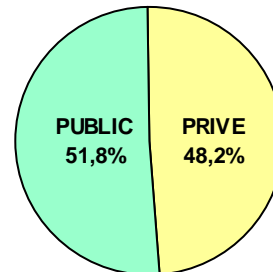
graph 2

SPV SALARIES



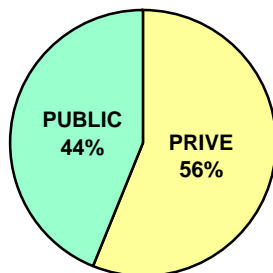
graph 3

SPV SALARIES CONVENTIONNES



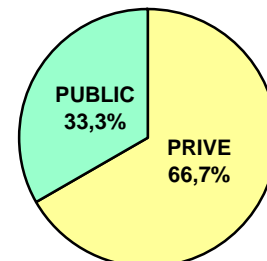
graph 4

CONVENTIONS

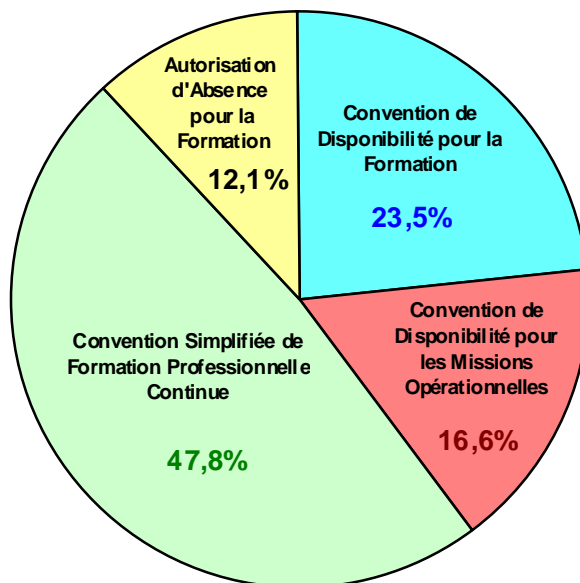


graph 5

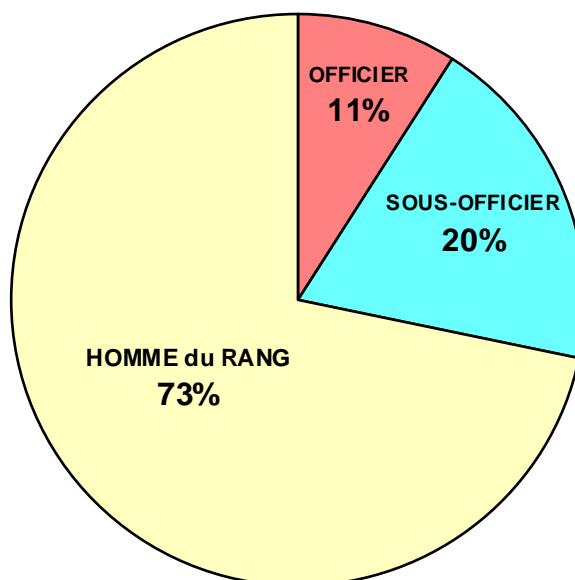
ETABLISSEMENTS CONVENTIONNES



PROPORTION PAR TYPE DE CONVENTION



REPARTITION PAR GRADE DES SPV CONVENTIONNES



ANNEXE 5

Plan d'actions sapeurs-pompiers volontaires



**PLAN D' ACTIONS
RELATIF
A LA DISPONIBILITE DES SAPEURS-POMPIERS
VOLONTAIRES**

1. Introduction

Plusieurs dispositions ont été adoptées pour conforter l'engagement des 200 000 sapeurs - pompiers volontaires. La prestation de fidélisation et de reconnaissance, véritable avantage de retraite, instituée par la loi de modernisation de la sécurité civile, est destinée à encourager cet engagement dans la durée. Il apparaît néanmoins que de nombreux volontaires éprouvent des difficultés à concilier leur mission avec les impératifs de la vie professionnelle ; celles-ci sont souvent avancées pour expliquer le non renouvellement des engagements.

Le groupe de travail, associant représentants des élus locaux, des chefs d'entreprises, des sapeurs-pompiers et des administrations de l'Etat, a été mis en place pour proposer avant l'été les mesures les mieux adaptées pour rendre plus aisé l'engagement des actifs dans le volontariat des sapeurs-pompiers.

Réuni à trois reprises, d'avril à juin, le groupe quadripartite a procédé à l'audition des rapporteurs des deux missions confiées sur ce sujet à l'inspection générale de l'administration et au préfet Patrice O'Mahony. Il a validé leur analyse de la situation, défini trois domaines d'action à approfondir, et préparé ce document de propositions au ministre d'Etat.

En préalable le groupe tient à souligner l'intérêt de ces rencontres entre les différents partenaires. Il affirme l'attachement de chacun à la pérennité du volontariat et souhaite que soient mises en place des mesures nouvelles. Il pourrait, dans l'avenir, assurer un suivi de la mise en œuvre des propositions qui auront été retenues par le ministre d'Etat. Chaque partenaire signataire s'engage par ce présent plan d'action à mettre en œuvre, chacun dans son domaine, les différents objectifs à atteindre.

2. Les axes d'action retenus

Faciliter la formation :

Afin d'améliorer l'image et le statut du sapeur-pompier volontaire au sein de son entreprise il faut inciter l'employeur à inscrire les formations de sapeurs-pompiers volontaires dans les dispositifs de formation professionnelle continue. Il est également nécessaire de tout mettre en œuvre pour que les formations des sapeurs-pompiers soient utiles à l'entreprise ainsi qu'au volontaire pour l'accès à l'emploi ou l'amélioration du déroulement de carrière, notamment par la création d'équivalences, de certifications et la mise en cohérence des programmes des formations professionnelles avec les formations sapeurs-pompiers.

Valoriser l'employeur :

Il est nécessaire de compenser et valoriser l'acte de civisme de l'employeur public ou privé qui favorise le volontariat et de promouvoir les modalités d'emploi des volontaires qui tiennent compte des contraintes des employeurs.

Informier de manière mieux ciblée :

Les opérations d'information et de communication doivent tenir compte des taux d'engagement des diverses branches professionnelles. Un effort particulier doit être fait pour faciliter les relations du volontaire avec son milieu de travail.

3. Les engagements

L'Etat s'engage :

Le gouvernement conscient de l'intérêt qu'il y a à soutenir la disponibilité des sapeurs-pompiers volontaires a souhaité renforcer l'engagement de l'Etat par circulaire du premier ministre en date du 25 octobre 2005.

Pour faciliter la formation :

- A veiller à ce que les principales orientations de la politique de formation interministérielle déconcentrée pour 2006 (circulaire intérieur - fonction publique) placent les formations des sapeurs-pompiers volontaires parmi les priorités à inscrire dans les dispositifs de formation, en lien avec la priorité déjà existante sur la sécurité publique et la gestion de crise.
- A solliciter le conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie afin qu'il recommande l'inscription des formations de sapeurs-pompiers dans les dispositifs de formation des entreprises.
- A mettre en place une démarche systématique de certification et d'inscription des formations de sapeurs- pompiers au répertoire national des certifications professionnelles.
- A poursuivre les démarches entreprises lors des travaux du Bac pro sécurité prévention par l'étude de la certification au niveau IV des fonctions d'encadrement sapeur-pompier et par l'étude d'une mention complémentaire sécurité prévention, accessible notamment par la validation des acquis de l'expérience.
- A adresser une circulaire ministère de l'intérieur, fonction publique, afin que les formations dispensées aux sapeurs-pompiers volontaires soient considérées comme une priorité de formation interministérielle et que toute facilité leur soit accordée pour pouvoir les suivre.

Pour valoriser l'employeur :

- A créer un label officiel «employeur partenaire des sapeurs-pompiers» dans les départements.
- A atténuer la charge salariale nette supportée par les entreprises en cas de rappel des sapeurs-pompiers volontaires pendant leurs heures de travail, par l'application des dispositions de la loi n° 2003-709 du 1^{er} août 2003 relative au mécénat.
- A saisir la commission nationale de contrôle des assurances, des mutuelles et des institutions de prévoyance, afin de veiller à l'application des dispositions de la loi de 1996 prévoyant des diminutions de prime d'assurance incendie pour les employeurs de sapeurs-pompiers volontaires.
- A lancer la concertation en vue de la conclusion de la convention nationale, prévue par la loi, entre l'Etat, les représentants des organisations représentatives des employeurs et les organisations représentatives des entreprises d'assurances.

Pour informer de manière mieux ciblée :

- A mettre en place un système de suivi statistique du volontariat.
- A demander à la commission départementale de la sécurité civile, prévue dans le cadre du regroupement et la simplification des commissions et organismes de concertation, de créer une formation spécialisée appelée à connaître de questions déterminées relative à l'étude et la promotion du volontariat et à faciliter leur exercice dans les corps de sapeurs-pompiers. Elle serait réunie par le préfet, dans le cadre de ses responsabilités opérationnelles, pour mobiliser tous les partenaires dans les seuls cas où, sur une portion du territoire départemental, la couverture des secours risquerait d'être menacée.
- A rappeler aux préfets la nécessité d'informer, en liaison avec le SDIS, les élus, et plus particulièrement les maires, ainsi que l'ensemble des chefs de services de l'Etat et des grandes entreprises nationales, des conditions d'exercice du volontariat .
- A faciliter au maximum la conclusion de conventions de disponibilité des sapeurs-pompiers volontaires pour les interventions d'urgence pendant les heures ouvrables dans le cadre des articles 2 et 3 de la loi n° 96-370 du 3 mai 1996 relative au développement du volontariat.

Les services d'incendie et de secours s'engagent :

Pour faciliter la formation :

- A faire agréer leur école en qualité de centre de formation.

Pour valoriser l'employeur :

- A engager systématiquement une concertation avec l'employeur du sapeur-pompier volontaire afin de mieux connaître les contraintes de l'entreprise ; inciter l'employeur à passer une convention, outil de transparence et de confiance réciproque, pour améliorer la disponibilité de son personnel sapeur-pompier volontaire.
- A développer tous les moyens modernes d'alerte sélective.
- A établir en liaison avec la direction de la défense et de la sécurité civiles , la Fédération nationale des sapeurs- pompiers de France et les organisations professionnelles d'employeurs un guide des bonnes pratiques à l'égard des employeurs et donc des sapeurs-pompiers volontaires.

Pour informer de manière mieux ciblée :

- A développer les bureaux volontariat, communiquer et informer.
- A créer un site Internet , centre de ressources sur la disponibilité des sapeurs-pompiers (témoignages, expériences, modèles de convention).

Les employeurs publics et privés s'engagent :

Pour faciliter la formation :

- A faire connaître les compétences techniques que peut apporter dans son administration ou son entreprise le sapeur- pompier volontaire en raison de son expérience et de sa formation.
- A inciter les collectivités et les entreprises à inscrire les formations des sapeurs- pompiers dans les dispositifs de formation.

Pour valoriser l'employeur :

- A promouvoir le label « entreprise ou administration partenaire » des sapeurs- pompiers du département.

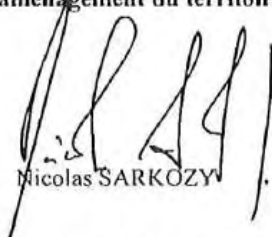
Pour informer de manière mieux ciblée :

- A porter à la connaissance des employeurs publics et privés des conditions d'exercice du volontariat et les inciter à passer convention avec le service départemental.

Les membres signataires de ce plan d'action, s'engagent à suivre la mise en œuvre de ces dispositions et à faire un point d'étape au bout d'un an maximum.

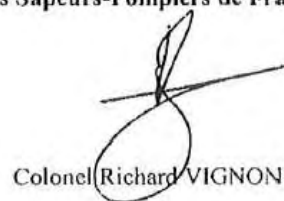
Fait à Paris, le 07 OCT. 2006

**Le ministre d'Etat, ministre de l'intérieur et
de l'aménagement du territoire**



Nicolas SARKOZY

**Le Président de la Fédération Nationale
des Sapeurs-Pompiers de France**



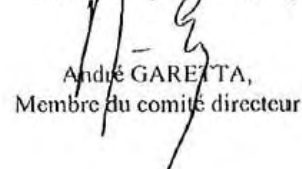
Colonel Richard VIGNON

**La présidente du Mouvement
des Entreprises de France**



Laurence PARISOT

**Le président de la Confédération Générale
des Petites et Moyennes Entreprises**



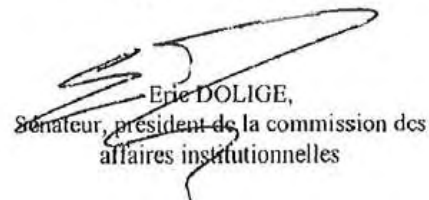
André GARETTA,
Membre du comité directeur

**Le président de l'Union
Professionnelle Artisanale**



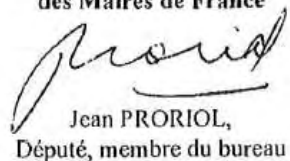
Patrick LIEBUS,
Membre du comité directeur

**Le président de l'Assemblée
des Départements de France**



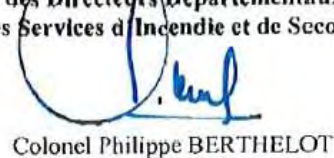
Eric DOLIGE,
Sénateur, président de la commission des
affaires institutionnelles

**Le président de l'Association
des Maires de France**


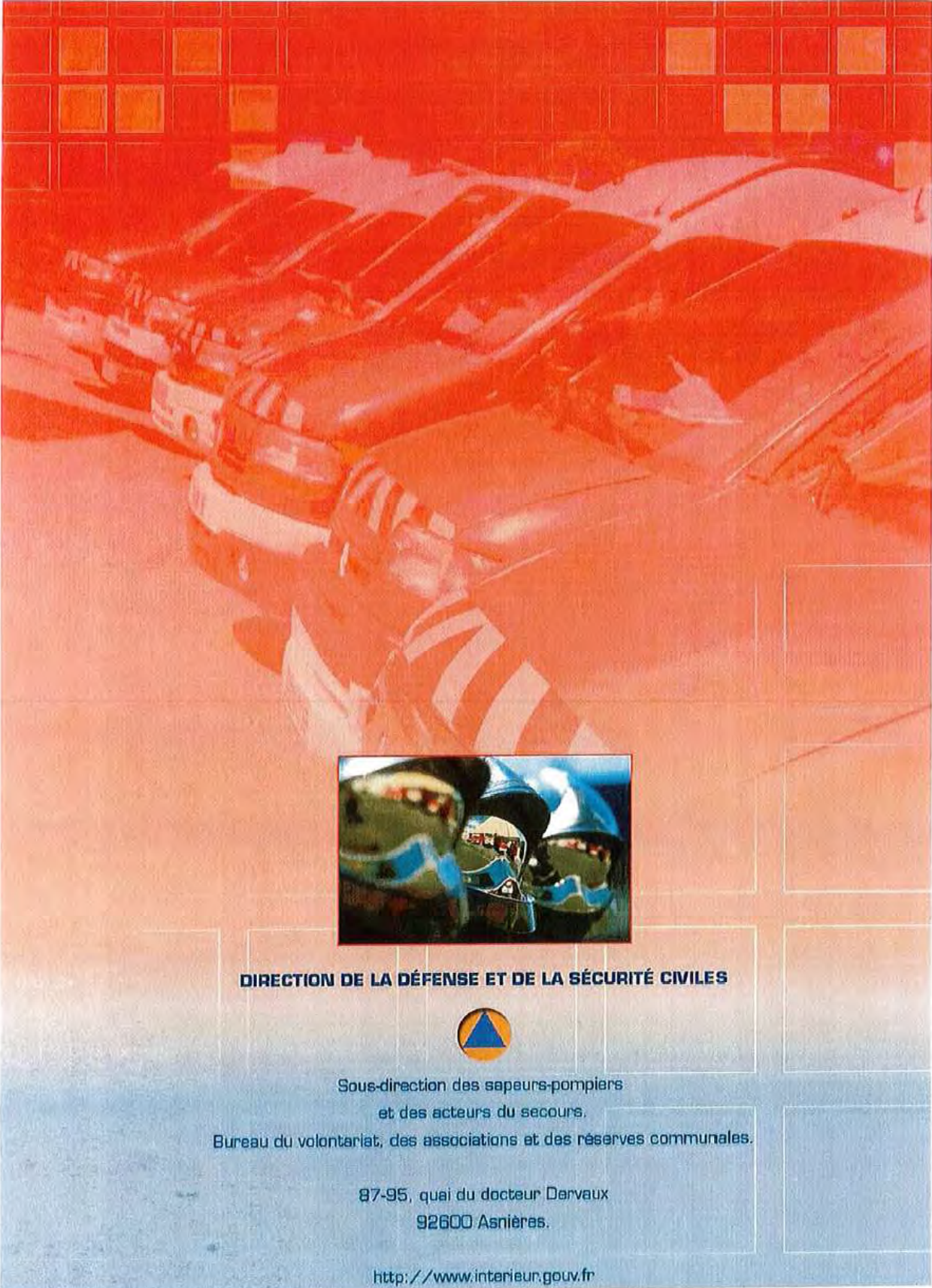


Jean PRORIOL,
Député, membre du bureau


**Le président de l'Association Nationale
des Directeurs Départementaux
des Services d'Incendie et de Secours**



Colonel Philippe BERTHELOT



DIRECTION DE LA DÉFENSE ET DE LA SÉCURITÉ CIVILES



Sous-direction des sapeurs-pompiers
et des acteurs du secours.
Bureau du volontariat, des associations et des réserves communales.

87-95, quai du docteur Derveaux
92600 Asnières.

<http://www.interieur.gouv.fr>

ANNEXE 6

Évolution des interventions du SDIS 64 de 1996 à 2006

ÉVOLUTION DES INTERVENTIONS DU SDIS 64 DE 1996 À 2006

	1996	1997	1998	1999*	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
INCENDIES	2378	2111	2509	2014	2496	2746	2634	2666	2287	2944	2611
SECOURS ROUTIER	3488	3613	3956	3410	4074	4175	3813	3406	3426	3461	3209
SECOURS À VICTIMES	6281	6270	6887	6432	7884	8598	13202	14547	14675	15535	20257
AUTRES ACCIDENTS	1067	1160	819	1330	1390	998	6287	9471	10859	9151	10466
SORTIES POUR PRÉVENIR UN ACCIDENT	8627	7197	7936	8640	8960	9167	1258	5347	4420	4134	4930
SORTIES DIVERSES	6324	5264	4780	4368	4513	4746	4159				
TOTAL	28165	25615	26887	26194	29317	30430	31353	35437	35667	35225	41473

* Nota : Suite à un mouvement social, il manque les mois de juin à décembre 1999 pour les centres d'incendie et de secours de Pau et Mourenx