

« Les opinions exprimées dans ce mémoire sont propres à leur auteur et n'engagent pas l'École Nationale Supérieure des Officiers de Sapeurs-Pompiers »

REMERCIEMENTS

Nous tenons à remercier chaleureusement celles et ceux qui nous ont accompagnés dans cette aventure intellectuelle. Ils nous ont, au travers de leurs expériences et de leurs expertises, permis de cheminer progressivement et de nourrir un intérêt grandissant pour un sujet certes complexe mais au combien captivant. Nous en avons désormais la conviction : dans la période actuelle caractérisée par de profonds changements, interroger la notion d'identité chez les sapeurs-pompier s'avère aujourd'hui nécessaire.

Sur notre chemin nous n'avons croisé que des personnes, ou pour mieux le dire des personnalités, passionnées et passionnantes. Elles nous ont livré avec générosité leurs impressions et leurs convictions sur ce vaste sujet. Ces quelques mots sont pour leur dire que nous nourrissons à leur égard le plus grand respect.

Ces remerciements vont en particulier à notre directeur de mémoire, le colonel hors classe Bruno BEAUSSÉ, qui est à l'initiative de ce sujet et qui nous a communiqué son intérêt pour ces questions qui interrogent la profession sous l'angle des sciences humaines et sociales.

Ils s'adressent au sociologue Christophe PAJON et à l'éthicien Jérôme CERNOIA qui, lors de notre questionnement initial, nous ont guidés sur la voie d'un cheminement scientifique.

Nous remercions également nos « grands témoins » qui, de par leurs expériences et leurs fonctions, ont porté un regard avisé sur nos recherches :

- Le contrôleur général Hervé ENARD, directeur de l'École Nationale Supérieure des Officiers de Sapeurs-Pompier s,
- Le contrôleur général Dominique VANDENHOVE, chef de l'inspection de la sécurité civile,
- Le colonel hors classe Grégory ALLIONE, président de la Fédération Nationale des Sapeurs-Pompier s de France,
- Monsieur Marc RIEDEL, sociologue et sapeur-pompier expert.

Enfin, nous remercions le SDIS 73 et le SDMIS pour leurs appuis logistiques et techniques précieux, ainsi que nos directeurs départementaux respectifs, pour leurs soutiens et pour nous avoir permis de suivre cette formation.

TABLE DES ABRÉVIATIONS

BMPM : Bataillon des Marins-Pompiers de Marseille
BSPP : Brigade des Sapeurs-Pompiers de Paris
COS : Commandant des Opérations de Secours
DDA : Directeur Départemental Adjoint
DGSCGC : Direction Générale de la Sécurité Civile et de la Gestion des Crises
ENSOSP : École Nationale Supérieure des Officiers de Sapeurs-Pompiers
FNSPF : Fédération Nationale des Sapeurs-Pompiers de France
INC : Incendie
JSP : Jeunes Sapeurs-Pompiers
NTIC : Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication
OD : Opérations Diverses
ODP : Œuvre Des Pupilles
PATS : Personnels Administratifs, Techniques et Spécialisés
SAP : Secours à Personne
SDIS : Service Départemental d'Incendie et de Secours
SDMIS : Service Départemental et Métropolitain d'Incendie et de Secours
SIS : Service d'Incendie et de Secours
SPP : Sapeur-Pompier Professionnel
SPV : Sapeur-Pompier Volontaire
SR : Secours Routiers
SSSM : Service de Santé et de Secours Médical
SUAP : Secours d'Urgence À Personne
TIG : Travail d'Intérêt Général
UDSP : Union Départementale des Sapeurs-Pompiers
VSAV : Véhicule de Secours à Victimes

SOMMAIRE

Introduction	1
1. Première partie : l'état de l'art, objet d'étude, hypothèses et méthodologie de recherche	5
1.1 L'identité, une notion plurielle	5
1.1.1 Champ lexical : de quoi parle-t-on ?	5
1.1.2 La notion d'identité : « penser le collectif dans le singulier à travers un véritable singulier collectif »	6
1.2 Identité du (ou des) sapeurs-pompiers, une notion à expliciter	11
1.2.1 Une identité qui repose sur des valeurs humanistes ?	11
1.2.2 Représentations sociales : l'image du héros	12
1.2.3 Une identité temporelle	12
1.2.4 Une identité de territoire	13
1.2.5 Idéaux-types et profils	14
1.2.6 Les éléments de reconnaissance identitaire	14
1.3 Démarche de recherche	15
1.3.1 Objet de recherche : pourquoi en parle-t-on ?	15
1.3.2 Objet de recherche : de qui parle-t-on ?	18
1.3.3 Problématique	20
1.3.4 Hypothèses de recherches	20
1.3.5 Méthodologie	21
2. Résultats et discussions	26
2.1 De l'existence d'un socle commun	26
2.1.1 Résultats	26
2.1.2 Interprétation : une identité collective	33
2.1.3 Propositions	38
2.2 Vers une mutation liée à l'augmentation de la part consacrée au secours à personnes ?	39
2.2.1 Résultats	39
2.2.2 Interprétation	41
2.2.3 Propositions	46
2.3 La transmission de l'identité : du rôle des sapeurs-pompiers en général, et de l'encadrement en particulier	47
2.3.1 Résultats	47
2.3.2 Interprétation : la transmission de l'identité, une question fondamentale	48
2.3.3 Propositions	51
Conclusion	53
Bibliographie	56
Annexes	59
Table des illustrations	222
Table des matières	223

INTRODUCTION

Mystérieux, magique, à la fois fécond et destructeur, protecteur et purificateur, le feu a toujours inspiré aux hommes fascination et peur. Mais face à l'incendie, qui réduit parfois en cendres des années d'histoire et emporte avec lui une partie de la mémoire collective, les sapeurs-pompiers doivent livrer bataille et mettre en pratique les valeurs de courage et de dévouement dont ils sont à la fois l'incarnation et les ambassadeurs.

De cette connaissance originelle et exclusive de l'incendie, les sapeurs-pompiers (quel que soit le statut) se sont progressivement diversifiés et professionnalisés, mettant en évidence une notion de secours « au sens large ». Si c'est l'image du héros au feu n'hésitant pas à mettre sa vie en jeu pour sauver celle des autres qui prédomine, c'est aujourd'hui le secours à victimes et le risque social qui génèrent le plus grand nombre des interventions. Ainsi en 2019, la mission incendie ne représente que 6,2% de l'activité des soldats du feu en France. En matière d'idéal et de symbole, on trouve ici matière à s'interroger sur le décalage entre la représentation et la réalité des missions exercées au quotidien.

Cette dissonance semble de plus en plus perceptible au sein des centres de secours et des états-majors des SDIS : les représentations sociales des jeunes qui endossent la tenue de feu se heurtent à la réalité des missions à caractère social dont l'expansion est aujourd'hui susceptible de mettre à mal le modèle de sécurité civile français, tant sur le plan des ressources que de l'organisation. Face à cette augmentation, bon nombre de SDIS s'interrogent sur le périmètre des missions des soldats du feu. Pourquoi s'en soucier ? Parce que l'identité professionnelle des sapeurs-pompiers semble être remise en cause. Si la fonction reste publiquement plébiscitée, « le métier lui-même, concrètement, a parfois de quoi décevoir celles et ceux qui s'y engagent » (PUDAL, 2016, p.58). D'une part, des évolutions sociétales ont profondément marqué l'organisation des Services d'Incendie et de Secours, entraînant une modification des repères et des valeurs traditionnelles. D'autre part, la nature même des missions évolue et, avec elle, un « sentiment de déclassement social s'installe » (KANZARI, 2008, p.75).

Sur le premier point, il peut être fait le constat que « les grandes évolutions sociétales se doublent également de grandes mutations propres à notre profession » (BEAUSSÉ, 2015, p.46) : deux lois, deux réformes statutaires, puis une sur le temps de travail, ont eu un impact majeur sur les personnels et les organisations. Sur le second point, la forte évolution de la part consacrée au secours à personne fait, d'après Ryad KANZARI (2008), glisser le métier d'une composante essentiellement technique vers une composante plutôt sociale. Derrière cette analyse, se cache l'idée d'une « hiérarchie » des interventions, certaines plus valorisantes et stimulantes que d'autres. Cette question a de quoi consumer les convictions d'une corporation qui s'interroge face à cette tendance lourde...

Quelques publications, pour certaines issues de mémoires effectués dans le cadre de l'ENSOSP, font état de cet écart de plus en plus explicite et s'interrogent sur le lien qu'il pourrait entretenir avec les notions de motivation, management des équipes et mal-être au travail. Le phénomène, bien que perceptible par bon nombre d'acteurs, s'avère toutefois difficile à mesurer précisément. Ce qui est certain en revanche, c'est que d'un point de vue managérial, il n'est plus possible d'ignorer l'expression de ce malaise diffus au sein des effectifs dont une partie remet en cause certaines missions et, *in fine*, la nature même du sapeur-pompier. Ce qui, pour

nous, devait relever du ressenti, a fait l'objet de plusieurs publications explicites dont nous ne soupçonnions pas l'existence. Ce constat fut à nos yeux relativement surprenant tant les mots posés sur ce malaise sous-jacent peuvent être forts : « éboueurs de la société », « héros déclassés », « domesticité publique ».

« Evoquer l'identité semble aujourd'hui relever d'un discours parfaitement banal tant la notion est d'un emploi courant » (BAUDRY, JUCHS, 2007, p.161). Mais à bien y réfléchir, le concept se révèle bien complexe à manier. En effet, la littérature scientifique met en évidence le caractère pluriel et polysémique de cette notion à travers l'analyse de différents champs : la philosophie, la psychologie, la sociologie, l'histoire, l'anthropologie.

Pour la philosophie existentialiste, l'identité professionnelle commence avec sa propre identité. Jean-Jacques ROUSSEAU (1775) considère que l'homme est un être perfectible car il n'est, au départ, destiné à rien. Il devient ce qu'il est au fur et à mesure de son histoire, de ses rencontres, de ses expériences, qui le mènent à faire des choix. Jean-Paul SARTRE (1946) reprendra cette thèse pour développer l'idée que l'homme peut, par ses choix (notamment professionnels), créer ce qu'il est (son existence précède son essence) ; il est donc libre et responsable de son existence. En conséquence, si le métier d'un homme ne le définit pas, il lui donne de la valeur, une valeur et une utilité sociale. Cette approche philosophique en guise d'introduction nous permet de glisser vers le cadre théorique que nous allons développer par la suite : l'identité est le résultat des interactions que l'individu a avec autrui, une identité sociale. Cette posture fait écho à la sociologie interactionniste qui va nous guider tout au long de ce mémoire selon laquelle, l'identité d'une profession résulte des ajustements permanents entre les individus d'un groupe et entre les différents groupes. Dit autrement, il faut considérer les groupes professionnels comme des processus d'interactions qui conduisent les membres d'une même activité de travail à s'auto-organiser, à défendre leur autonomie et leur territoire, à valoriser la mission et le groupe, et à se protéger de la concurrence.

L'identité des sapeurs-pompiers est structurée par des valeurs professionnelles fortes qui impliquent une manière de voir le monde à partir de laquelle sont construites des représentations sociales. Sur le plan méthodologique, il est d'usage d'observer l'identité par le biais de ces représentations. En effet, les représentations professionnelles sont partagées par le groupe qui utilise un vocabulaire spécifique, des attitudes, des normes, accentuant ainsi l'appartenance au corps. La présence de nombreux rituels et symboles chez les sapeurs-pompiers permet de se représenter comme tel, d'être reconnu et de se reconnaître. Ces dispositions communes structurent et renforcent l'identité professionnelle du sapeur-pompier alors que d'autres, différentielles, créent autant de micro-cultures que de « sous-groupes » (segments). Il est d'ores et déjà intéressant de noter que, en lien avec le sujet qui nous occupe, la représentation sociale est par définition stable mais, face aux mutations de la profession et de la société, la structure de cette dernière peut évoluer, entraînant des distorsions au sein du groupe.

Notre travail nous a été présenté comme étant un premier « défrichage » d'un sujet particulièrement vaste et qui est appelé à être complété par de futures recherches envisagées par l'ENSOSP. Les matériaux ainsi récoltés dans le cadre de ce mémoire pourraient être le point de départ de réflexions futures ou d'études plus précises. En conséquence, nous nous positionnons dans une dynamique exploratoire, essayant de balayer un champ relativement large afin de

tenter de récolter des éléments constitutifs de cette identité qui n'auraient pas été prédéfinis. De plus, l'identité du sapeur-pompier en tant que sujet d'étude n'a fait l'objet d'aucun ouvrage même si, la littérature nous propose diverses publications et recherches (pour partie effectuées dans le cadre de l'ENSOSP) ayant trait aux sapeurs-pompiers dans lesquels nous pouvons puiser un certain nombre d'éléments.

Parmi ces composantes, nous retiendrons en particulier la prégnance des valeurs chez les sapeurs-pompiers qui constituent « le noyau de notre identité personnelle et groupale » (CHATAIGNÉ, 2014, p.14), l'image et le poids du « héros » en tant que référentiel professionnel, l'importante pression temporelle qui vient rompre brutalement les routines quotidiennes, l'enracinement socio-local et l'empreinte territoriale, les idéaux-types et les profils, les éléments de reconnaissance identitaire.

Ce mémoire est un questionnement sur **l'identité** des sapeurs-pompiers au sens large, questionnement nécessaire compte tenu des évolutions inhérentes à la société et à la profession. Ce champ s'avère particulièrement vaste et offre de nombreux axes de recherches. Ebauche préalable à des travaux scientifiques (masters puis thèse envisagée sur cette thématique), le sujet d'étude a en effet été volontairement laissé à l'appréciation des stagiaires par le directeur de mémoire. Aussi, nous faut-il délimiter précisément les contours de l'objet de recherche (une ligne guide) afin de ne pas risquer de se noyer dans les différents segments d'une identité collective. Nous l'avons déjà esquissé, la notion d'identité est à la fois unicité et diversité, plurielle et polyforme. Ce caractère s'avère d'autant plus prégnant au sein des services d'incendie et de secours qui possèdent la particularité de regrouper une multitude de statuts et de métiers aux caractéristiques bien distinctes. Certes les différences peuvent être nombreuses mais le parti pris qui est le nôtre est qu'ils sont animés par un désir commun qui, au-delà des singularités et des spécificités, les réunit sous le même uniforme et la même devise. C'est cet aspect qui est traité dans ce mémoire. Le choix est fait, et ce choix fera forcément débat : notre recherche se concentre sur l'identité du sapeur-pompier, entendu comme socle commun d'une identité collective professionnelle. Aussi intéressante soit-elle, l'analyse des différents segments qui la composent, ainsi que leurs influences réciproques, ne sera pas prise en compte en tant que telle dans le cadre de ce mémoire.

Interroger la notion de l'identité du sapeur-pompier revient donc à remettre en cause des représentations et des repères traditionnels mis à mal par des mutations de la société et de l'activité. Plus qu'un questionnement, la « quête d'appartenance et de reconnaissance dans les organisations constitue indéniablement une dimension fondamentale pour l'identité professionnelle de l'individu et un paramètre incontournable d'évaluation de la qualité de vie au travail » (FRAY, PICOULEAU, 2010, p.86). La perspective de cette réflexion donne à mieux comprendre l'évolution de la fonction et peut-être le sens de l'engagement.

Le choix d'une méthodologie est souvent un compromis entre plusieurs facteurs : le temps qui peut être dévolu à la phase de recueil de données, les ressources informatiques qui conditionnent la capacité de traitement, les choix conceptuels et théoriques qui légitiment notre démarche.

Nous l'avons effleuré précédemment, représentations sociales et identités sont intimement liées dans la mesure où elles contribuent à la construction de l'identité des groupes qui se représentent comme tels « à travers les signes, les emblèmes, les images et les croyances

communes » (ABRIC, 2011, p.17). C'est pourquoi nous aborderons l'identité par le biais des représentations sociales à travers une large consultation menée auprès de 1800 sapeurs-pompiers de tous grades et de tous SDIS, de métropole et d'outre-mer. Comme énoncé précédemment, les matériaux ainsi recueillis (687 histogrammes ou nuages de points) pourront constituer une base de données pour une exploitation future.

Notre étude intéresse au premier plan les sapeurs-pompiers. Pour autant, les propos introductifs du présent mémoire ont mis en évidence une dissonance entre l'image idéalisée de la profession et la réalité du métier. Il nous a donc paru intéressant, dans le cadre de la démarche exploratoire qui est la nôtre, de pouvoir mettre en perspective les représentations des sapeurs-pompiers avec celles d'un public extérieur. C'est pourquoi, nous avons également interrogé le « grand public » dans une démarche illustrative (et non représentative).

Enfin, nous avons présenté ces données à des « grands témoins » (le directeur de l'ENSOSP, le chef de l'inspection de la sécurité civile, le président de la FNSPF, un sociologue) afin qu'ils nous apportent un regard critique sur les tendances issues de nos enquêtes.

La première partie de ce mémoire est consacrée à l'état de l'art et la démarche de recherche. Nous l'avons dit, la notion d'identité est complexe à cerner. Il apparaît donc nécessaire dans un premier temps d'en préciser la substance et les contours avant de s'attacher aux différentes publications ayant trait aux sapeurs-pompiers. Les éléments ainsi mis en évidence permettront de délimiter plus précisément l'objet d'étude, la problématique, les hypothèses et la méthodologie de recherche.

La deuxième partie sera dévolue aux résultats et à leur interprétation. Cela nous permettra de réaliser un retour sur les hypothèses et d'émettre humblement des recommandations dans une visée opérationnelle et pragmatique.

Notre étude comporte un certain nombre de limites :

Premièrement, ce mémoire tente de s'adosser à une démarche scientifique en évitant tant que faire se peut les biais d'analyse subjectifs et personnels. Pour autant, il ne peut lui être conféré la valeur d'ouvrage scientifique.

Deuxièmement, la recherche en sciences humaines et sociales impose parfois le recours à des logiciels professionnels de codage et d'analyse complexes et coûteux. Même si nous avons pu bénéficier de l'appui technique d'un logiciel de questionnaires pour études et enquêtes en ligne, il aura fallu sacrifier certains choix conceptuels à la capacité de traitement statistique.

Enfin, ce travail s'est déroulé dans la période d'épidémie de COVID-19 et en partie durant la période de confinement des populations. De fait, les contacts « directs » ont parfois été remplacés par des entretiens en visio-conférence, ce qui a pu modifier la qualité des échanges avec les personnes qui ont bien voulu se prêter au jeu et nous permettre quand même d'affiner notre questionnement sur l'identité du sapeur-pompier.

1. PREMIÈRE PARTIE : L'ÉTAT DE L'ART, OBJET D'ÉTUDE, HYPOTHÈSES ET MÉTHODOLOGIE DE RECHERCHE

« Evoquer l'identité semble aujourd'hui relever d'un discours parfaitement banal tant la notion est d'un emploi courant » (BAUDRY, JUCHS, 2007, p.161). Mais à bien y réfléchir, ce concept s'avère bien plus complexe et polysémique. Pour clarifier le propos, il paraît nécessaire dans un premier temps d'en préciser la substance et les contours avant de s'attacher aux différentes publications ayant trait aux sapeurs-pompiers. Les éléments ainsi mis en évidence permettront de délimiter plus précisément l'objet de recherche, le cadre méthodologique et les hypothèses.

1.1 L'identité, une notion plurielle

La notion d'identité est d'un usage relativement courant dans le langage. Vocabulaire à priori « générique », cette notion renvoie assez naturellement à plusieurs termes apparentés (et en usage au sein de la profession) qui partagent une corrélation sémantique. Un détour dans le champ lexical semble s'imposer avant d'essayer d'approfondir cette notion.

1.1.1 Champ lexical : de quoi parle-t-on ?

Les valeurs

Les notions de valeurs et d'identité sont intimement liées : les « valeurs sont le noyau de notre identité personnelle et groupale ; elles façonnent donc notre monde » (CHATAIGNÉ, 2014, p.14). Nos valeurs influencent les orientations que nous prenons dans nos vies, nos perceptions, nos choix, nos attitudes, nos comportements, nos jugements. Elles sont, pour SCHWARTZ (1992), définies comme des « buts désirables » qui servent de principes guidant la vie des gens. L'auteur considère que la structure des valeurs, c'est-à-dire la façon dont les différentes valeurs sont agencées les unes par rapport aux autres, est identique chez tous les humains ; en revanche, les priorités de valeurs varient pour chacun de nous.

Les valeurs présentent une dualité : primo les valeurs individuelles, composante psychologique, et secundo les valeurs sociétales ou groupales, composante sociologique.

Les valeurs organisationnelles

Si les valeurs « individuelles » sont le noyau de l'identité « personnelle », on peut penser par analogie que celles « institutionnelles » sont à la base de l'identité collective ou professionnelle. Au niveau organisationnel, ces valeurs s'expriment par la « culture d'entreprise » ; elles sous-tendent les choix, l'orientation, la politique et l'expression d'une organisation. Nous verrons par la suite que la congruence (ou, à *contrario*, la dissonance) entre les valeurs de l'individu et celles de l'organisation est une des composantes de notre questionnement.

L'esprit de corps

L'esprit de corps renvoie, pour Pierre BOURDIEU (1989), au dévouement et à la cohésion en faveur de ses pairs et de son corps. Il peut être défini comme un esprit générateur de dévouement, de générosité et de solidarité.

L'esprit de corps « garantit une capacité à mobiliser les membres du groupe » et « s'exprime par une fierté de servir, une fraternité exprimée dans un fort sentiment d'identité » (LECOQ,

PECQUEUX, 2011, p.32). Le lien entre identité et esprit de corps semble donc évident ; nous retiendrons que l'esprit de corps ne se concrétise que dans le cadre d'une identité professionnelle forte.

La culture d'entreprise

La culture d'entreprise correspond en partie aux éléments qui composent son identité et la rendent unique. Elle lui permet de se différencier de ses concurrents, mais aussi de développer le sentiment d'appartenance des collaborateurs. La culture est souvent associée à la performance et à la pérennité d'une entreprise. Edgar SCHEIN (1985) la définit comme "un ensemble de prémisses et de croyances partagées par le groupe » et la divise en trois niveaux :

- les Artefacts : les aspects visibles de la culture, comme les comportements observables, la manière de s'habiller, les blagues, les mythes fondateurs ;
- les Valeurs : les stratégies, objectifs et philosophies, choisis de manière consciente et qui sont diffusés par la direction et le management de l'entreprise ;
- les Prémisses : les croyances qui sont l'essence de la culture d'entreprise. Ces prémisses sont difficiles à discerner car elles opèrent au niveau de l'inconscient.

1.1.2 La notion d'identité : « penser le collectif dans le singulier à travers un véritable singulier collectif »¹

Pour définir l'identité, un détour dans l'un des dictionnaires de la langue française nous permet de distinguer trois sens qui expriment le « caractère de ce qui est identique, le caractère permanent et fondamental d'une personne ou d'un groupe, le signalement exact d'une personne » (dictionnaire LAROUSSE). Sur le plan scientifique en revanche, s'accorder sur une définition de l'identité se révèle beaucoup plus compliqué ; et cerner cette notion d'un emploi courant « s'avère être une entreprise malaisée », son emploi « hasardeux » (BAUDRY, JUCHS, 2007, p.157). En effet, les différentes publications révèlent le caractère pluriel et polysémique de cette notion à travers l'analyse de différents champs scientifiques : l'histoire, la sociologie, la psychologie, la philosophie, l'anthropologie. Dans un article publié en 2005, Pierre TAP a référencé 750 ouvrages en langue française qui intègrent dans leur titre le terme « identité ». D'après lui, ce sont les publications qui s'intéressent aux identités nationales, régionales, religieuses et urbaines qui prédominent ; puis les identités sexuées, et enfin les travaux sur les identités professionnelles. Au stade de la clarification conceptuelle, il nous appartient de cheminer progressivement vers cette dernière catégorie.

Identité personnelle et interactions sociales

Pour le philosophe Clément ROSSET, l'identité personnelle est « une enveloppe dont le contenu est vide » et qui serait « une personne fantomale qui hante la personne réelle », celle qui est sociale (ROSSET, 1999, p.24 et p.17). Cette citation en guise d'introduction à la clarification conceptuelle pose le cadre théorique que nous avons fait le choix de retenir : l'identité est le résultat des interactions de l'individu avec autrui ; une identité sociale. Cela revient à s'écarter ainsi des normes philosophiques convenues sur le « moi » en affirmant que l'identité personnelle est un leurre et que vouloir la connaître n'apporte rien, si ce n'est se perdre en recherches vaines. En revanche, l'identité sociale d'un individu est observable : ce sont les

¹ BAUDRY et JUCHS, *Définir l'identité*, CAIRN.INFO 2007, p.161

informations fournies par ses papiers d'identité, sa manière de se comporter, sa personnalité apparente.

Cette posture fait écho à la sociologie interactionniste des groupes professionnels décrite plus loin dans ce chapitre, selon laquelle l'identité d'une profession résulte des ajustements permanents entre les individus d'un groupe et entre les différents groupes. Dit autrement par Christophe PAJON (entretien exploratoire, annexe n°1), l'identité est le produit d'une socialisation, n'existant que dans l'interaction, qui façonne des comportements et des jugements qui se construisent à l'égard d'autres comportements.

Identité professionnelle

Dans la continuité d'une approche interactionniste, Anne-Marie FRAY et Sterenn PICOULEAU nous font remarquer que la base latine du nom « identité » signifie « le même », et qu'ainsi nous pouvons définir l'identité « ce par quoi l'on différencie une communauté d'une autre » (FRAY, PICOULEAU, 2010, p.75). Pour ces auteurs, l'identité professionnelle apparaît comme « le résultat d'un processus d'identification à des collectifs », s'accompagnant d'un sentiment d'appartenance, de l'usage de pratiques, de vocabulaire et de gestes communs. A ces mots se dessinent les contours de la construction identitaire : à la fois individuelle, dans la mesure où elle est le fruit des propres choix de la personne (notamment les choix professionnels), et à la fois collective puisqu'inspirée par les normes ainsi que les autres acteurs de la vie professionnelle.

Si le travail fait partie intégrante de l'identité d'une personne, « le choix d'un métier est bien le reflet de l'identité de l'individu telle qu'elle est au moment de ce choix » (FRAY, PICOULEAU, 2010, p.77). La composante temporelle ici décrite s'avère essentielle pour caractériser la notion d'identité professionnelle : il s'agit d'un processus continu et dynamique, qui évolue tout au long de la vie professionnelle, au gré des changements de l'environnement, de l'organisation et des individus eux-mêmes.

Trois facteurs construisant l'identité professionnelle sont identifiés (ALBERT et *Alii*, 2003) :

- l'identité par le métier, et l'utilisation de ses compétences dans l'activité elle-même ;
- l'identité par l'appartenance, où le travail est un espace de socialisation et d'interaction avec l'autre, au sein d'un groupe homogène lié par une cause commune, des actions, des valeurs et des normes ;
- l'identité par l'appartenance à une entreprise où l'individu intègre un jargon, des principes, des gestes.

L'activité professionnelle construit les identités sociales tout au long de la vie d'une personne, de l'entrée dans la profession jusqu'à la retraite. Au cœur de l'identité, les choix professionnels occupent ainsi une place prépondérante : « le métier d'un homme est une des composantes les plus importantes de son identité sociale, de son moi et même de son destin dans une existence qui ne lui est donnée qu'une fois » (HUGHES, 1958-1981, p.11).

Approches fonctionnelle et interactionniste

En matière de sociologie des professions, deux courants de pensées vont se succéder. L'approche fonctionnaliste, dans un premier temps, qui distingue les professions (professionnels) des activités (occupationals). Pour accéder au statut de profession, il faut « plaider à la fois l'existence d'une technique spécifique reposant sur un savoir que l'on doit

acquérir par des études intellectuelles longues et la protection nécessaire du public contre des charlatans ou affairistes en cas de non réglementation. Tous ont dû constituer des associations réglementaires prenant en charge l'enregistrement et le contrôle de leur membres » (DUBAR, TRIPIER, BOUSSARD, 2015, p.88). Ainsi, pour prétendre au statut de profession, une activité doit réunir plusieurs critères :

- un savoir technique et des règles d'activités ;
- une formation et des écoles spécialisées ;
- des organisations professionnelles ;
- une protection légale et une autorisation d'exercer ; un monopole accordé par la puissance publique.

Dans un second temps, l'approche interactionniste remet en cause la frontière entre profession et occupation vue comme une forme de hiérarchisation des métiers pouvant apparaître comme méprisante : « il existe des activités qui peuvent devenir des professions - et se référer à des savoirs théoriques - et d'autres qui ne le peuvent pas. C'est là une position typiquement fonctionnaliste qui sera discutée et mise en question par la sociologie interactionniste des groupes professionnels » (DUBAR, TRIPIER, BOUSSARD, 2015, p.103). Les interactionnistes intègrent d'autres notions relatives à l'individu lui-même (son histoire, son parcours, ses tournants de vie) et à ses interactions avec les membres de son groupe qui le façonnent autant qu'elles façonnent le groupe. Selon cette école, il faut considérer les groupes professionnels comme des processus d'interactions qui conduisent les membres d'une même activité de travail à s'auto-organiser, à défendre leur autonomie et leur territoire, à valoriser la mission et le groupe, et à se protéger de la concurrence : « apprendre à fabriquer un médecin à partir d'un profane, c'est aussi et peut-être surtout apprendre à gérer ce décalage entre les modèles professionnels théoriques et sacrés, et les réalités professionnelles faites de « sales boulots », de pratiques très « terre à terre » (prendre la tension, ranger ses instruments, écrire une ordonnance) et de controverses, débats, divisions parmi le groupe professionnel qui est segmenté en autant de sous-groupes qu'il existe de types de pratiques, de spécialités » (DUBAR, TRIPIER, BOUSSARD, 2015, p.116). Ces différents segments entretiennent des relations de coopération et d'interdépendance, ce qui n'exclut pas les processus de conflits et de compétitions pour s'affirmer sur une échelle de prestige.

Cette dernière citation s'avère intéressante à plus d'un titre et donne ici l'occasion de s'arrêter un moment sur la notion de « sale boulot » qui, nous le verrons plus tard, n'est pas sans rapport avec notre sujet. En effet, une autre manière de faire le lien entre métier et identité est d'envisager l'utilité sociale d'une profession, et plus spécifiquement la demande de reconnaissance sociale des individus. Everett Cherrington HUGHES (1962-1996) part du principe selon lequel un travail est composé d'activités honorables et moins honorables ; ces dernières sont nommées « sale boulot » et renvoient généralement aux tâches physiquement dégoûtantes ou symbolisant quelque chose de dégradant et d'humiliant. Dans le monde du travail, « il est des professions prestigieuses, valorisées et d'autres méconnues ou dévaluées. Mais il y a aussi, à l'intérieur de chaque métier ou fonction, des activités sources de plaisir et de gratification, et d'autres considérées comme indues ou ingrates. La différenciation n'est pas qu'une affaire personnelle, fonction des intérêts et idéaux de chacun. Elle contribue à orienter le regard des autres et l'image de soi » (LHUILIER, 2005, p.73). Les différents métiers se livrent alors une lutte visant à déléguer à d'autres la part de « sale boulot », ou à se la rejeter

mutuellement, dans le but d'accroître son honorabilité. Ces pratiques communes sont observables à la fois entre les différents segments composant une profession et à la fois entre métiers d'un même champ professionnel.

Identité, valeurs et représentations sociales

Un détour dans le champ lexical (cf. chapitre précédent) nous a d'ores et déjà permis d'établir le lien de subordination entre valeurs et identité. Si nos valeurs sont le noyau de notre identité personnelle et groupale, elles influencent les orientations que nous prenons dans nos vies, nos choix et nos perceptions. Elles remplissent ainsi une fonction d'orientation et servent « à justifier, a posteriori, ces choix, comportements, jugements. Enfin, elles nous permettent de nous adapter à autrui, aux situations et aux sociétés dans lesquelles nous vivons » (CHATAIGNÉ, 2014, p.96).

Les représentations sociales sont partagées par des groupes en fonction des valeurs et des normes de ceux-ci ; en tant que telles, elles constituent donc un moyen pertinent pour étudier l'identité d'un groupe. Ainsi, représentations sociales et identité sont intimement liées : « régulant les relations entre les groupes (...), [les représentations sociales] sont, avant tout, des moyens que se donnent ceux-ci pour assurer leur cohésion et un consensus minimal. Être en groupe, c'est se représenter comme tel à travers les signes, les emblèmes, les images et les croyances communes » (ABRIC, 2011, p.17).

Pour Serge MOSCOVICI, une représentation sociale est « une manière d'interpréter le monde et de penser notre réalité quotidienne, une forme de connaissance sociale que la personne se construit plus ou moins consciemment » (MOSCOVICI, 1984, p.132). A l'échelle d'une corporation, les représentations professionnelles sont partagées par un groupe qui utilise un langage spécifique (un vocabulaire professionnel), une idéologie, des normes ou encore des attitudes, accentuant ainsi l'appartenance au collectif. Elles sont élaborées « dans l'action et l'interaction professionnelles (...), par des acteurs dont elles fondent les identités professionnelles » (LOUBÈRE, 2018, p.54). En ce sens, elles permettent de rassembler les individus et de se différencier des autres groupes.

La représentation sociale est par définition stable mais, face aux variations de son environnement et de son contexte, la structure de cette dernière peut évoluer voire se transformer. Durant cette phase, des distorsions peuvent apparaître au sein de groupes et amener à la coexistence de plusieurs versions de la représentation sociale.

Selon Jean-Claude ABRIC (2011), les représentations sociales remplissent quatre fonctions dans la vie des groupes et des individus :

- une fonction de savoir, afin de permettre à la fois de comprendre et d'expliquer la réalité ;
- une fonction identitaire, en étant propre à un groupe, les représentations sociales accentuent l'appartenance des personnes à ce dernier ;
- une fonction d'orientation, en permettant à l'individu d'anticiper et de produire des attentes, puis de faire des choix et produire des comportements ;
- une fonction justificatrice, à posteriori, afin de légitimer les choix et les attitudes.

Le collectif, en se représentant socialement, est donc un lieu de « nivellement catégoriel » (assimilation interne) en même temps qu'il s'oppose à un autre groupe ou à d'autres groupes (création de catégories identitaires). Celui-ci se construit dans l'interaction avec les autres.

Pour l'auteur (ABRIC, 1994), une représentation sociale est un système organisé et hiérarchisé qui se compose de deux sous-systèmes en interaction : un noyau central, qui constitue la part non négociable de la représentation, et un système périphérique. Le noyau central est l'élément fondamental de la représentation qui détermine à la fois la signification et l'organisation ; il est collectivement partagé, consensuel, cohérent, et se caractérise par une certaine stabilité. Les éléments périphériques sont plus ou moins éloignés du centre et se trouvent plus accessibles, plus malléables, plus concrets. Ils sont composés de stéréotypes et de croyances et jouent un rôle important dans la mesure où ils constituent l'interface entre la représentation et la réalité concrète (à considérer comme une grille de décryptage de la situation).

Conclusion : notre définition de l'identité

Pour conclure sur la notion d'identité, et compte tenu de son caractère polysémique, nous retiendrons dans le cadre de notre étude les éléments suivants comme constitutifs d'une identité :

- les valeurs sont le noyau de l'identité personnelle et professionnelle ; elles influencent les orientations que nous prenons dans nos vies, nos choix, nos perceptions, nos comportements, nos jugements ;
- l'identité est le résultat des interactions que l'individu a avec autrui : une identité sociale, qui façonne des comportements et des jugements qui se construisent à l'égard d'autres comportements. Le groupe façonne l'individu autant qu'il façonne le groupe. ;
- l'identité d'une profession résulte des ajustements permanents entre individus d'un groupe et entre les différents groupes. Les groupes professionnels se constituent à partir des processus d'interactions qui conduisent les membres d'une même activité de travail à s'auto-organiser, à défendre leur autonomie et leur territoire, à valoriser la mission et le groupe, et à se protéger de la concurrence. Ces groupes sont composés de différents segments qui entretiennent des relations de coopération et d'interdépendance, ce qui n'exclut pas des processus de conflits et de compétitions ;
- un processus d'identification à des collectifs s'accompagne d'un sentiment d'appartenance, de l'usage de pratiques, de vocabulaires, de gestes communs. Il s'agit d'un processus continu et dynamique, qui évolue tout au long de la vie professionnelle, au gré des changements de l'environnement, de l'organisation et des individus eux-mêmes ;
- les représentations sociales sont partagées par un groupe et permettent de se représenter comme tel à travers les signes, les emblèmes, les images et les croyances communes. Elles accentuent l'appartenance des personnes à un collectif et constituent un moyen pertinent pour observer l'identité d'un groupe. Face aux variations de son environnement, la représentation sociale peut évoluer et entraîner des distorsions au sein du groupe.

Le cadre théorique ici proposé interroge la notion d'identité sous l'angle d'une socialisation. Sans totalement dévoiler les ressorts de notre recherche, nous pouvons d'ores et déjà affirmer que le sujet est d'actualité : « les évolutions des pratiques professionnelles dans un environnement lui-même en pleine transformation conduisent les professionnels à repenser leur rôle social et professionnel et à l'ajuster en interaction systémique avec ceux des autres acteurs

de leur environnement. La recherche contribue alors à éclairer la façon dont ils questionnent le sens actualisé de leur activité et à rapprocher le réaménagement de leur identité professionnelle » (OBERTELLI, WITTORSKI, 2019, p.9).

1.2 Identité du (ou des) sapeurs-pompiers, une notion à expliciter

La connaissance est un processus cumulatif : les différents travaux réalisés sur le sujet constituent des avancées sur lesquelles il convient de nous adosser. Sans avoir la prétention d'être exhaustifs, différentes études ayant trait aux sapeurs-pompiers nous permettent de dégager plusieurs tendances à considérer comme complémentaires.

« Ce qui fonde l'identité des pompiers, ce n'est pas seulement la réalisation d'actes héroïques, mais la proximité avec les populations et le climat de solidarité qui s'instaure avec elles (...). Ainsi se définissent les frontières de cette communauté professionnelle : pour y appartenir, il faut s'engager dans le service aux autres, dans le dialogue aux sinistrés (...) » (KANZARI, 2008, p.138). Ces quelques mots en guise d'introduction soulignent l'importance des valeurs portées par les sapeurs-pompiers.

1.2.1 Une identité qui repose sur des valeurs humanistes ?

L'identité professionnelle, c'est une question de dualité entre des valeurs personnelles et des valeurs professionnelles. Pour Jérôme CERNOIA (entretien exploratoire), le système de valeurs constitue le socle de l'identité qui peut se penser à travers elles.

Les valeurs individuelles et professionnelles impliquent une manière de voir le monde à partir de laquelle sont construites nos représentations sociales. Ces valeurs professionnelles, « dans la mesure où elles déterminent fortement l'identité professionnelle, sont capitales à étudier et donc, à transmettre » (BEAUSSÉ, 2017, p.18).

C'est pourquoi, le colonel BEAUSSÉ (2017) et J. CERNOIA (2012) nous expliquent que le sujet des valeurs est au centre de la vie de l'école nationale : « les murs de l'ENSOSP (...) sont parés de ces valeurs. Tous les lundis sur le carré de cérémonie (...), les valeurs sont énoncées et l'une d'elles est mise en lumière. Il s'agit aujourd'hui de les intégrer dans l'enseignement » (CERNOIA, 2012, p.5).

C'est dans ce cadre également qu'un mémoire², réalisé par quatre officiers en formation de chefs de groupement a permis de lancer une vaste consultation afin de tenter de déterminer les valeurs de la profession. Les résultats ainsi obtenus permettent de dégager une liste de valeurs professionnelles :

Valeurs principales	Dans une moindre mesure
1. Respect	6. Honnêteté
2. Esprit d'équipe	7. Sens du secours
3. Dévouement	8. Cohésion
4. Disponibilité	9. Humilité
5. Courage	

² Cdt. BRASSEUR S, ROUX S, TSALICHIS JC, SADDIER J. *Discerner l'organisation, transcender l'individu : vers l'émergence de valeurs partagées*. Mémoire de chef de groupement. ENSOSP. 2016.

Dans son ouvrage, le sociologue Romain PUDAL (2016) évoque pour sa part la cohésion comme valeur principale chez les sapeurs-pompiers, ce qui n'est pas en contradiction avec le sentiment de R. KANZARI qui affirme que le « quotidien souligne le groupe comme valeur déterminante » (KANZARI, 2008, p.143). En croisant ces différentes sources, nous retiendrons donc que la notion de collectif (esprit d'équipe, cohésion, groupe) pourrait s'affirmer comme valeur principale chez les sapeurs-pompiers.

Si c'est l'image du « héros », incarnant le courage, qui prédomine ; il n'est, pour le colonel BEAUSSÉ, pas si étonnant de retrouver des valeurs humanistes parmi celles les plus citées. En effet, « notre métier est par essence même un métier porteur d'humanité où le travail sur la pâte humaine au sens noble du terme représente le quotidien des sapeurs-pompiers » (BEAUSSÉ, 2015, p. 60). Nous sommes tout de même en droit de nous demander pourquoi les voir si hautes dans le classement alors que d'autres, celles répondant au champ de la bravoure (cf. chapitre suivant), étaient attendues.

La transmission de ces valeurs, garante de l'identité, « constitue un devoir impérieux pour tous les sapeurs-pompiers » ; c'est en substance ce qui est souligné dans un article issu du rapport d'activité de l'ENSOSP 2019 titré ainsi : « les valeurs de sapeurs-pompiers constituent le socle de leur identité ».

1.2.2 Représentations sociales : l'image du héros

Les missions des sapeurs-pompiers se sont progressivement diversifiées mettant en évidence une notion de secours au sens large. Aujourd'hui, la mission incendie ne représente que 6,2% de l'activité des soldats du feu en France³ et pour autant, c'est bien l'image du héros « au feu » qui est inscrite dans l'inconscient collectif : « l'histoire des sapeurs-pompiers va de pair avec une vision du métier, dans laquelle l'homme qui combat au feu est un héros, un superman, qui n'hésite pas à mettre sa vie en jeu pour sauver la vie et les biens d'autrui » (KANZARI, 2008, p.75). Ce référentiel professionnel semble être entretenu aussi bien par la profession que par le public. Dans un mémoire de DDA, la lieutenant-colonelle Stéphanie DUCHET (2015) a réalisé une requête sur internet à partir d'un célèbre moteur de recherche afin de l'illustrer : les mots clefs « interventions – pompiers – incendie » mettent en évidence 10 400 000 références contre seulement 735 000 lorsque le mot pompier est associé à « secours à personne ». Nous verrons par la suite que cette représentation idéalisée, aujourd'hui en parfait décalage avec la réalité des activités, est au cœur du questionnement de ce mémoire.

Pour le lieutenant-colonel SCHALLER, cette image du sauveur n'est pas sans poser de contraintes sur les épaules d'une profession à qui on refuserait le droit à l'erreur : « le mythe du héros et le poids qu'il fait peser sur les sapeurs-pompiers demandent à se protéger d'une admiration excessive » (SCHALLER, 2012, p.25). En effet, si les sapeurs-pompiers sont des héros à qui l'on pourrait confier sa vie, ils ne peuvent et ne doivent faillir.

1.2.3 Une identité temporelle

Le quotidien est rythmé par une multitude de routines qui structurent la journée de travail. Lorsque le temps de l'intervention survient, les activités courantes sont brusquement interrompues ; « c'est précisément cette rupture, parfois brutale car soudaine, avec le quotidien que recherchent un grand nombre de sapeurs-pompiers. Cette variation des rythmes donne du

³ DGSCGC, *les statistiques des services d'incendie et de secours*, 2018

sel ou du piment à la vie » (étude sur le volontariat MANA LARES, 2008, p.12). L'urgence est de toute évidence une des composantes de la fonction de sapeur-pompier.

Dans une thèse soutenue en 2008, Ryad KANZARI développe l'idée que l'identité de métier spécifique à cette profession est intimement liée à une importante pression temporelle. Cette identité temporelle se forge au sein d'une structure et d'une organisation particulière liée à l'urgence de la réponse et à la nécessaire adaptation face à l'évolution d'une intervention.

Premièrement, l'activité opérationnelle n'est pas programmable et ne peut être réduite à une durée fixe ou des horaires stables. Il s'agit d'un travail qui demande de la flexibilité dans les horaires, de la disponibilité, un état de veille et de vigilance afin de maintenir sa capacité de mobilisation à tout instant : « le rapport des pompiers au temps est donc un rapport subjectif de disponibilité permanente » (KANZARI, 2008, p.338). Si l'attente peut apparaître parfois interminable, les moments de repos peuvent aussi être inexistantes et les interventions durer des jours. Chez les sapeurs-pompiers, l'urgence n'est pas totalement « spontanée » ni « prévisible » ; c'est en quelque sorte une activité normale structurée par une organisation spécifique.

Deuxièmement, cette organisation nous interroge sur la notion de temps de travail qui ne peut être totalement réduite à la mise à disposition de l'employeur. Les équivalences horaires, les différents temps « d'action » au sein d'une journée de garde, renvoient également à la notion de travail effectif qui alimente bien souvent les débats lors des négociations sur le temps de travail.

Troisièmement, l'état de « veille permanente » perturbe la traditionnelle opposition entre temps de travail et temps libre. Etre sapeur-pompier, c'est l'être en permanence et en cas d'alerte, « les agents se précipitent dans les véhicules de secours, laissant de côté toutes les activités du moment (...). Ils se mettent à disposition de leur employeur en cas de besoin » (KANZARI, 2008, p.321). Ainsi, il est difficile de délimiter précisément le temps de travail et de mesurer l'impact sur la vie privée qui interagissent par « vases communicants ».

Si la composante temporelle est indéniable, celle spatiale semble également jouer un rôle important dans la construction de l'identité.

1.2.4 Une identité de territoire

Pendant 150 ans, l'identité des sapeurs-pompiers a été marquée de l'empreinte communale. Depuis 25 ans, l'échelle géographique a changé et les corps se sont départementalisés. Il n'en reste pas moins que la gestion et l'appartenance restent profondément territoriales.

Jean-Noël RETIÈRE, dans un article dédié aux sapeurs-pompiers volontaires, emploie la notion d'enracinement local : d'une part, il fait le constat dans son étude qu'un volontaire sur deux est natif de la commune ou d'une commune limitrophe ; et d'autre part, que le recrutement est bien souvent issu « de l'intégration communautaire » via les réseaux personnels et la famille. Plus que la filiation, l'auteur propose d'étudier les raisons d'un engagement socio-local par l'économie du don communautaire marqué par l'interconnaissance locale et la réciprocité des échanges. Cette réciprocité « prend la forme, en contrepartie de l'action volontaire, de la renommée individuelle et familiale, sur l'espace communal du pompier » (RETIÈRE, 1994, p.107). Si l'étude date un peu et qu'aujourd'hui la départementalisation a fait son office, l'analyse de l'attachement s'avère intéressante à plus d'un titre. Nous verrons plus tard que la

perte de ce lien socio-local n'est pas sans conséquence et légitime en partie le questionnement qui nous occupe.

Le maintien du maillage territorial est bien souvent un enjeu pour les SDIS qui doivent composer avec les problématiques liées aux zones rurales, industrielles, péri-urbaines et urbaines au sein du département. Ce maillage et la dispersion géographique des unités opérationnelles participent « à l'insularité des groupes qui, en fonction des territoires de recrutement et d'intervention, créent autant de micro-cultures et d'identités locales que de centres de secours. Ceci crée une difficulté supplémentaire pour les officiers supérieurs et les décideurs des directions départementales qui doivent simultanément reconnaître ces identités culturelles, protectrices d'un point de vue psychosocial dans un climat tendu, et assurer une visibilité et une équité au sein du service d'incendie et de secours » (RIEDEL, RENIAUD, 2019, p.72).

1.2.5 Idéaux-types et profils

Il est à l'évidence bien compliqué de catégoriser les sapeurs-pompiers au regard de leur diversité. Sur ce point précisément, il n'est pas rare d'entendre que la diversité des profils et des métiers constitue une des forces et la richesse des sapeurs-pompiers.

Pour le sociologue Romain PUDAL, ceux-ci sont plutôt issus des classes populaires et des petites classes moyennes ; ils sont marqués « par des parcours scolaires en général douloureux (...) et ont eu des métiers peu valorisés socialement et financièrement » (PUDAL, 2016, p.64). Cette analyse doit toutefois être relativisée au regard de la diversité des segments qui composent l'identité collective.

La fonction est également empreinte de stéréotypes de genres associés à une image virile. Dans ce contexte, la féminisation des effectifs peine à se développer dans des proportions sommes toutes relatives malgré les mesures mises en place : en 2019, les femmes représentent 16% des effectifs.

Le rapport du bureau d'études et de conseil sociologique MANA LARES sur le volontariat chez les sapeurs-pompiers met en évidence quatre idéaux-types :

- le « villageois » attaché à la communauté locale, nostalgique de « l'âge d'or communal », qui participe à la construction d'un mythe républicain dont il respecte les valeurs et les symboles. ;
- le « militaire », favorable à la départementalisation et à la nationalisation, qui apprécie la logique de l'ordre et de la discipline. On peut considérer ici que cette figure s'applique aussi bien aux effectifs de sapeurs-pompiers militaires que civils ;
- le « héros » stimulé par le goût de l'épreuve et la quête de l'extraordinaire ;
- le « secouriste », animé par le souci des autres. Il est ici intéressant de noter, en lien avec les motifs de notre recherche (cf. chapitres suivants), que ce « profil est plus rare que ceux analysés précédemment » (MANA LARES, 2008, p.39).

Au sein de nos rangs, chacun pourra alors se reconnaître tout ou partie dans cette classification qui réalise la synthèse des différents idéaux.

1.2.6 Les éléments de reconnaissance identitaire

La présence de nombreux symboles et rituels chez les sapeurs-pompiers permet d'être reconnue et de se reconnaître parmi les siens : « qu'il s'agisse d'artefacts (uniforme, écusson, casque,

drapeau...) ou de cérémonies (Sainte Barbe, Congrès, passation de commandement ou même hommage funèbre...) ou de symboles plus implicites avec, pour les sapeurs-pompiers, un jargon professionnel qu'il est indispensable de maîtriser, l'omniprésence symbolique est indispensable à la vie du corps. C'est par cet intermédiaire que le membre d'un corps montre son appartenance, en intègre l'esprit » (LECOQ, PEQUEUX, 2011, p.33). Les rituels rythment la vie d'un collectif en arborant des symboles qui sont des signes figuratifs, des éléments visuels de reconnaissance identitaire.

Derrière la symbolique, se cache une partie de son histoire et de ses traditions. La connaissance de ses racines et la transmission de la culture professionnelle sont, d'après la lieutenant-colonelle Stéphanie DUCHET, des éléments prégnants dans la construction identitaire collective.

Pour conclure ce chapitre sur l'identité du sapeur-pompier, R. KANZARI nous propose la grille de lecture suivante :

- une structuration commune par les dispositions personnelles, qui révèle que les valeurs énoncées par les individus les ont conduits à faire des choix, et que ces choix les ont poussés vers cette profession. Ces valeurs communes portées par chacun renforcent l'identité collective ;
- une structuration différentielle par les dispositifs de gestion, parce que les sapeurs-pompiers conçoivent leur activité de manière variée, en raison des différentes caractéristiques organisationnelles (fonctions des agents, statut, territoire d'activité, type d'activité) ;

Ce dernier concept nous révèle, et c'est fondamental dans le sujet qui nous occupe, que l'identité des sapeurs-pompiers est segmentée au sein de la profession. Ces différents segments (SPP, SPV, officiers, hommes du rang, spécialistes, service de santé, insularité des groupes, etc.) interagissent et entretiennent des relations dynamiques de coopération. Cette interdépendance n'exclut cependant pas des processus de conflits et de compétition pour s'affirmer sur une échelle de prestige. Pour Christophe PAJON (entretien exploratoire, annexe n°1), sociologue spécialisé sur les questions de l'identité pour le compte de l'armée de l'air, il semble évident que l'identité professionnelle du sapeur-pompier apparait fracturée et qu'il existe des lignes de clivages entre certains segments. Nous verrons dans le chapitre suivant que c'est ce qui les rassemble qui nous intéresse tout particulièrement. Après l'étape de la clarification conceptuelle, entre traits communs et segments identitaires, la suite du cheminement doit nous conduire à préciser la démarche de recherche qui sous-tend le présent mémoire.

1.3 Démarche de recherche

Bien que d'un format particulier, ce mémoire tente de s'adosser à une démarche de recherche qui s'articule autour d'un questionnement, d'un objet de recherche, d'une problématique et d'hypothèses que l'on va chercher à valider à l'aide d'une méthodologie.

1.3.1 Objet de recherche : pourquoi en parle-t-on ?

Pourquoi s'en soucier ? Parce que l'identité professionnelle du sapeur-pompier semble être remise en cause. Si la fonction reste publiquement plébiscitée, « le métier lui-même,

concrètement, a parfois de quoi décevoir celles et ceux qui s’y engagent » (PUDAL, 2016, p.58). D’une part, des évolutions sociétales ont profondément marqué l’organisation des SIS, entraînant une modification des repères et des valeurs traditionnelles. D’autre part, la nature même des missions évolue et, avec elle, un « sentiment de déclassement social s’installe » (KANZARI, 2008, p.75). L’auteur ajoute que « l’image du super-héros s’estompe au quotidien, au profit d’une multitude d’activités, certes aussi utiles que la lutte anti incendie, mais en parfait décalage avec les représentations idéalisées que le sapeur-pompier peut se faire de ses propres activités et identité professionnelles ». De cette dissonance semble émerger un certain malaise facteur de démotivation.

De profondes évolutions sociétales et organisationnelles

Pour le colonel BEAUSSÉ, « les grandes évolutions sociétales se doublent également de grandes mutations propres à notre profession » (BEAUSSÉ, 2015, p.46). Dans son ouvrage traitant de l’officier de sapeurs-pompiers, celui-ci met en évidence plusieurs mutations :

- l’apparition des NTIC, depuis une vingtaine d’années, qui a profondément bouleversé le cadre et l’environnement de travail. L’accès à l’information et au savoir (qui sous-tendait bien souvent le rapport hiérarchique), la prise en compte des médias sociaux, l’augmentation du rythme et de l’intensité du travail, ou encore l’affaiblissement des relations interpersonnelles, sont autant de composantes qui ont modifié la façon de vivre le quotidien des services et des casernes ;
- «l’accélération subjective du temps », qui semble découler du point précédent, et qui a porté aux nues le culte de l’immédiateté au détriment parfois du temps de la réflexion ;
- «la complexité de nos organisations » pour lesquelles les procédures et les processus peuvent apparaître parfois trop limités et contraints ;
- l’augmentation de la judiciarisation et la crainte permanente qu’elle fait naître dans les esprits ;
- la mutation de la profession à travers deux lois, deux réformes statutaires, puis une sur le temps de travail, le tout ayant eu un impact majeur sur les personnels et les organisations ;
- la « notion de sécurité globale » qui oblige à dépasser l’échelon départemental, à appréhender l’organisation en « pensant local, tout en ayant un regard global ».

Cette notion de territorialité est par ailleurs interrogée par Jean-Noël RETIÈRE qui fait le constat d’une évolution du volontariat dont une partie trouvait dans les corps communaux, ou dit autrement, dans le dévouement local, les raisons d’un engagement. A propos de ces mutations organisationnelles, il se pose la question suivante : « assisterait-on pour cette raison au retrait progressif de tous ces pompiers qui trouvaient précisément dans leur enracinement socio-local le ressort de leur engagement ? » (RETIÈRE, 1994, p.107). Sans remettre en cause, bien au contraire, les bien-fondés d’une organisation départementale et globale, il ne peut être fait abstraction des effets sur une identité historiquement fondée sur un enracinement local. Les effets de cette évolution majeure sont par ailleurs décrits par la lieutenant-colonelle Stéphanie DUCHET (2015) qui développe l’idée que la départementalisation a eu pour effet d’accentuer la multiplicité de l’identité des sapeurs-pompiers par une évolution des profils et de leur représentativité.

Nous l'avons vu, les évolutions sociétales et des évolutions propres à la profession ont demandé beaucoup d'adaptation de la part des personnels et des organisations. Dans sa thèse, R. KANZARI met en exergue cette capacité d'adaptation tout en évoquant « une rupture entre représentations professionnelles traditionnelles (stables), portées par les agents, et des mutations professionnelles (mouvantes) liées aux évolutions sociales » (KANZARI, 2008, p.141). En d'autres termes, il aura fallu s'adapter à des conditions de travail « nouvelles » mais avec des repères en partie « anciens ».

L'évolution des missions, un « mal à l'aise » sous-jacent

Ce qui devait relever du ressenti a fait l'objet de plusieurs publications explicites dont nous ne soupçonnions pas l'existence. Ce constat fut à nos yeux relativement surprenant tant les mots posés sur ce malaise sous-jacent sont forts. En 2019, la mission incendie ne représente que 6,2% de l'activité **des soldats du feu** en France⁴. En matière d'idéal et de symbole, on trouve ici matière à s'interroger sur le décalage entre la représentation et la réalité des missions exercées au quotidien. Dans un mémoire de DDA, le lieutenant-colonel SCHALLER évoque « la profondeur du désarroi qui peut être engendré par la dissonance entre l'affichage des valeurs du service public et la pratique quotidienne » (SCHALLER, 2012, p.25). Ce qu'il cite comme étant l'expression « d'une souffrance professionnelle plus ou moins diffuse » est nommée de manière plus affirmée par les sociologues R. PUDAL (2016) et R. KANZARI (2008) qui, dans le cadre de leurs enquêtes de terrain respectives, ont interrogé des sapeurs-pompiers :

Sémantique utilisée par des sapeurs-pompiers concernant certaines missions de secours à personne

- sentiment "d'inconfort"
- "malaise professionnel"
- "réel tabou" lorsqu'il s'agit d'évoquer le SAP
- "déclassement social"
- "moins attirant", avec l'idée que ces missions seraient moins nobles
- des interventions symbolisant "quelque chose de dégradant et d'humiliant"
- "hostilité" et "xénophobie" à l'égard de ceux qui sont en rupture sociale
 - "domesticité publique" en lieu et place de service public
 - un côté social qui finit par "exaspérer"
- un sentiment d'être "les éboueurs de la société", pris pour des "boniches"
 - faire le "taxi"
- "héros déclassés" par l'opinion qu'ils ont d'eux-mêmes
 - "perte de temps"

Ainsi, la forte évolution de la part consacrée au secours à personne nous interroge sur l'identité professionnelle du sapeur-pompier. Derrière cette analyse, se cache l'idée d'une « hiérarchie » des interventions, certaines plus valorisantes et stimulantes que d'autres.

L'évolution des missions, qui découle indirectement du chapitre précédent, fait glisser le métier d'une composante essentiellement technique vers une composante plutôt sociale. R. KANZARI explique à plusieurs reprises que les sapeurs-pompiers sont devenus par la force des choses des travailleurs sociaux, des « psychologues pour victimes », des « secouristes sociaux », et que cette image pourrait certainement devenir le nouveau référentiel professionnel. Il s'étonne

⁴ DGSCGC, *les statistiques des services d'incendie et de secours*, 2018

cependant « qu'une profession aussi chargée de symbole (héroïque) exprime une image aussi mauvaise d'elle-même » (KANZARI, 2008, p.56).

Dans leurs ouvrages respectifs, les deux auteurs s'interrogent également sur le décalage entre le contenu de la formation, essentiellement axé sur la technicité, et le besoin en matière de psychologie sociale afin de répondre au quotidien.

Christophe PAJON (entretien exploratoire, annexe n°1), nous donne deux clefs de compréhension. En premier lieu, ce que la sociologie des professions nomme « le passage à travers le miroir » traduit le moment où l'agent découvre la réalité du métier. Cette étape entraîne parfois une certaine démotivation. En second lieu, le « phénomène d'hystérèse » expliqué par le décalage progressif de ce qu'était le métier au moment de l'engagement et ce qu'il est devenu des années plus tard.

Interroger la notion de l'identité du sapeur-pompier revient donc à remettre en cause des représentations et des repères traditionnels mis à mal par les mutations de la société et de l'activité. La perspective de cette réflexion donne à mieux comprendre l'évolution de la fonction et peut-être le sens de l'engagement.

1.3.2 Objet de recherche : de qui parle-t-on ?

Pour l'étude qui nous intéresse, il est indispensable de délimiter précisément les contours de l'objet de recherche afin de ne pas risquer de se noyer dans les différents segments d'une identité collective. Nous l'avons vu, la notion d'identité est à la fois unicité et diversité, multiple et polyforme. Ce caractère s'avère d'autant plus prégnant au sein des services d'incendie et de secours qui possèdent la particularité de regrouper une multitude de statuts et de métiers possédant *a priori* leurs propres cultures et identités. L'heure est donc aux choix et ces choix feront forcément débat.

Dans l'objet qui nous préoccupe, ces choix ont été guidés par des réflexions de deux ordres : d'une part des considérations d'ordre pratique au sein d'un espace-temps contraint, et d'autre part des considérations d'ordre conceptuel qu'il convient de développer.

Identité **du** sapeur-pompier ou identité **des** sapeurs-pompiers

Sous l'intitulé « sapeurs-pompiers » la fonction revêt des réalités bien différentes selon que l'on officie en milieu urbain, rural ou montagnard ; que l'on soit spécialiste (milieu périlleux, plongeur, risque radiologique, *etc.*) ou bien encore médecin, sous-officier, affecté en état-major ou en caserne ; et pour autant tous « sapeurs-pompiers ». On trouve ici un « patchwork » qui n'est pas propice à la définition d'une identité forte, précise et incontestable, si tant est qu'elle existe.

Ce qui est perceptible en revanche, c'est l'existence d'un socle commun qui doit permettre de définir l'identité professionnelle **du** sapeur-pompier. Ce socle commun, entendu comme identité professionnelle collective, légitime le parti pris dans cette étude.

Personnels administratifs, techniques et spécialisés

4,4% des effectifs des SDIS sont composés de PATS issus des filières administratives (57.3%) et techniques (42.1%), titulaires ou contractuels de la fonction publique territoriale. Ces 11200 agents⁵ assurent des missions d'appui variées et travaillent en étroite collaboration avec les

⁵ DGSCGC, *les statistiques des services d'incendie et de secours*, 2018

sapeurs-pompiers dans le cadre du fonctionnement des structures. De fait, s'il ne fait pas débat que les PATS sont constitutifs de l'identité des SDIS, il n'en demeure pas moins qu'ils ne peuvent être pris en compte dans le cadre de l'identité du sapeur-pompier.

Sapeurs-pompiers militaires (BSPP et BMPM)

Le sujet de la filiation militaire fait depuis longtemps débat. Certains sont convaincus d'un héritage évident en faisant état de nombreuses similitudes ; d'autres en revanche préconisent une filiation différente et des singularités qui pourraient caractériser les sapeurs-pompiers. Dans un ouvrage qui traite de l'officier de sapeurs-pompiers, le colonel Bruno BEAUSSÉ conclut le sujet de la tradition et de la filiation (après avoir précisé les origines, les similitudes et les différences) en indiquant que « l'ensemble de l'analyse laisse à penser que, si effectivement de nombreux éléments caractérisant notre profession sont tangents à ce qui caractérise nos armées, il n'en reste pas moins qu'une réelle originalité se dessine nous concernant » (BEAUSSÉ, 2015, p.38).

Les militaires du BMPM et de la BSPP, donc militaires et sapeurs-pompiers à la fois, ont de nombreuses valeurs, missions et procédures en commun. Toutefois, la question qui se pose désormais est de savoir s'ils sont militaires avant d'être sapeurs-pompiers, ou sapeurs-pompiers avant d'être militaires. La distinction s'avère d'autant plus ardue si l'on considère qu'une partie d'entre eux est également sapeurs-pompiers volontaires et/ou issus des SDIS. Considérant que la tradition militaire teinte fortement l'activité des sapeurs-pompiers de ces deux unités, il est fait le choix de ne pas retenir la brigade et le bataillon dans l'objet d'étude afin de ne pas introduire de biais dans la définition d'une identité collective.

Officiers, sous-officiers et hommes du rang, sapeurs-pompiers professionnels et sapeurs-pompiers volontaires

Un autre des postulats de départ est de ne pas opérer de distinction entre volontaires et professionnels, entre officiers et hommes du rang. Certes les différences peuvent être nombreuses mais le parti pris qui est le nôtre est qu'ils sont animés par un désir commun qui, au-delà des singularités et des spécificités, les réunit sur le théâtre des opérations comme en caserne. C'est cet aspect qui est traité dans ce mémoire.

Les sapeurs-pompiers sont vantés pour leur professionnalisme, assumé pour partie par des non-professionnels. Dans le cadre de cette recherche et en cohérence avec ce qui vient d'être dit, il faut considérer que la notion d'identité professionnelle développée par la suite intéresse à la fois les sapeurs-pompiers professionnels et non-professionnels.

Membres du service de santé

Représentant 5% des effectifs des SDIS, les médecins, infirmiers, pharmaciens, vétérinaires, psychologues et experts du SSSM constituent un autre segment de l'identité du sapeur-pompier. Le corps médical est issu d'une longue filiation antérieure au « serment d'HIPPOCRATE ». A l'échelle du temps, les services de santé des sapeurs-pompiers sont plus récents même s'ils occupent aujourd'hui une place prépondérante dans l'organisation des SDIS. L'identité « médicale » de ces personnels est de toute évidence forte et prégnante. Pour autant, ces professionnels de santé ont fait le choix de rejoindre les rangs des sapeurs-pompiers parfois de manière exclusive, parfois de manière complémentaire. Selon la logique développée jusqu'alors, le segment identitaire représenté par le SSSM ne sera pas étudié en tant que tel.

Pour conclure ce chapitre ayant vocation à délimiter plus précisément les contours de l'objet d'étude, l'ensemble du cheminement explicité ci-avant nous amène à faire le choix de nous concentrer sur l'identité du sapeur-pompier, entendu comme socle commun d'une identité collective professionnelle. Aussi intéressante soit-elle, l'analyse des différents segments qui la composent, ainsi que leurs influences réciproques, ne sera pas prise en compte en tant que telle dans le cadre de ce mémoire.

1.3.3 Problématique

La problématique, c'est la façon d'articuler un ensemble de problèmes en les référant à un cadre théorique préalablement déterminé.

L'évolution des missions au sein d'un environnement lui-même en pleine transformation conduit les sapeurs-pompiers à remettre en question leur identité professionnelle. Le travail des soldats du feu est composé d'activités honorifiques et de « sales boulots » qui génèrent pour certains un sentiment de déclassement social.

L'identité des sapeurs-pompiers est structurée par des valeurs professionnelles fortes qui impliquent une manière de voir le monde à partir de laquelle sont construites des représentations sociales. Ces représentations professionnelles sont partagées par le groupe qui utilise un vocabulaire spécifique, des attitudes, des normes, accentuant ainsi l'appartenance au corps. La présence de nombreux rituels et symboles chez les sapeurs-pompiers permet de se représenter comme tel, d'être reconnu et de se reconnaître. Ces dispositions communes structurent et renforcent l'identité professionnelle du sapeur-pompier.

La représentation sociale est par définition stable mais, face aux grandes mutations de la profession et de la société, la structure de cette dernière peut évoluer entraînant des distorsions au sein du groupe.

L'organisation territoriale participe à « l'insularité des groupes » et structure de manière différente les sapeurs-pompiers, créant autant d'identités locales que de territoires. Cette structuration différentielle est par ailleurs renforcée par des dispositifs de gestion particuliers (services hors rang, fractionnés, grades, organisations, *etc.*) et par le clivage de nombreux segments (SPP, SPV, service de santé, grades, *etc.*).

1.3.4 Hypothèses de recherches

La constitution de l'état de l'art résumé précédemment nous a permis de cibler, d'approfondir et de porter un regard critique sur un certain nombre de travaux existants sur le thème de l'identité du sapeur-pompier. Cette étape fondamentale nous incite à une première réflexion provisoire et à formuler plusieurs hypothèses de recherches qu'il conviendra par la suite de vérifier ou d'infirmer :

- hypothèse n°1 : il existe un socle commun à tous les sapeurs-pompiers, constitutif d'une identité collective ;
- hypothèse n°2 : nous assistons actuellement à l'émergence de marqueurs d'une mutation liée au développement des missions de secours à personne à caractère social ;
- hypothèse n°3 : les sapeurs-pompiers en général, et l'encadrement en particulier, n'ont pas conscience de leur rôle majeur dans la transmission de l'identité.

1.3.5 Méthodologie

Le choix d'une méthode est souvent un compromis entre plusieurs facteurs : le temps qui peut être dévolu à la phase de recueil de données, les ressources informatiques qui conditionnent la capacité de traitement, les choix conceptuels et théoriques qui légitiment notre démarche. Préalablement à l'exposé des différentes étapes, il convient de préciser deux points qui ont guidé nos choix :

En premier lieu, le contexte de notre travail qui nous a été présenté comme étant un premier « défrichage » d'un sujet particulièrement vaste et qui est appelé à être complété par de futures recherches envisagées par l'ENSOSP. Les matériaux ainsi récoltés dans le cadre de ce mémoire pourraient être le point de départ de réflexions futures ou d'études plus précises. En conséquence, nous nous positionnons dans une dynamique plutôt exploratoire, essayant de balayer un champ relativement large afin de tenter de récolter des éléments constitutifs de l'identité du sapeur-pompier qui n'auraient pas été prédéfinis.

En second lieu, le choix de l'étude de l'identité par le biais de l'analyse des représentations sociales. Nous l'avons vu précédemment, représentations sociales et identités sont intimement liées dans la mesure où elles contribuent à la construction de l'identité des groupes qui utilisent des normes, des valeurs, des pratiques et qui se représentent comme tels « à travers les signes, les emblèmes, les images et les croyances communes » (ABRIC, 2011, p.17).

La méthode d'investigation utilisée repose sur le croisement de données quantitatives et qualitatives. Ces deux approches s'avèrent complémentaires et nous permettent d'apporter des regards différents sur l'objet d'étude : pour mesurer l'ampleur d'un élément, le quantitatif s'impose ; pour en comprendre plus finement les ressorts, le qualitatif apporte un éclairage pertinent.

Nous avons, dans un premier temps, choisi une méthode qualitative en phase exploratoire pour mieux cerner l'objet d'étude. Dans un deuxième temps, nous avons utilisé une méthode quantitative qui nous a permis de mesurer l'importance des éléments. Enfin, de nouvelles enquêtes qualitatives nous ont permis de lever les ambiguïtés et de porter un regard différent sur nos résultats.

Entretiens exploratoires

La notion d'identité s'avère complexe à manier et le risque de s'y perdre est important. C'est pourquoi nous avons mené deux entretiens exploratoires (exemple en annexe n°1) afin de nous aider à mieux délimiter l'objet d'étude auprès de :

- M. Christophe PAJON, sociologue spécialisé sur les questions de l'identité à l'armée de l'air : le 28 avril 2020 en visio-conférence (période de confinement des populations), 1h30 d'entretien, 18 pages.
- M. Jérôme CERNOIA, éthicien au camp des Milles qui a précédemment travaillé pour le compte de l'ENSOSP : les 28 avril et 4 mai 2020 en audio et visio-conférence, 2h25 d'entretien, 22 pages.

Ces entretiens ont porté sur la notion d'identité en général, et celle des sapeurs-pompiers en particulier. Les informations ainsi recueillies nous ont permis de mettre en perspective certains éléments bibliographiques et de cheminer progressivement.

Choix du questionnaire

Nous avons cherché à valider et mesurer les hypothèses de recherches formulées dans le chapitre précédent par le biais d'un questionnaire quantitatif qui associe différentes formes :

- l'évocation libre : classiquement utilisée dans le cadre de l'analyse des représentations sociales, elle consiste « à partir d'un mot inducteur ou d'une proposition, à demander au sujet de produire tous les mots ou expressions qui lui viennent à l'esprit » (DARTY, 2014, p.52). En effet, un questionnaire fermé exerce systématiquement une pression sur les individus en suggérant des réponses alors qu'un questionnaire d'évocation libre laisse libres les individus de s'exprimer spontanément sans contrainte. Le traitement statistique s'en trouve en revanche plus compliqué ;
- le degré d'accord (sur une échelle de « pas du tout d'accord » à « tout a fait d'accord ») afin d'évaluer une phrase exprimant un aspect de la représentation sociale ;
la direction d'une opinion, par l'intermédiaire d'une échelle bipolaire (notée avec + et -) pour permettre à l'individu l'expression d'un sentiment positif ou négatif de la représentation ;
- l'intensité d'une opinion (évaluée sur une échelle de « très peu » à « très fort ») qui constitue la force avec laquelle elle s'exprime ;
- des questions directives (à choix multiples) au traitement statistique simple et automatique.

Préalablement à la série de questions, la prise en compte de variables comme le sexe, l'âge, l'ancienneté, *etc.*, nous a permis de segmenter les réponses et d'obtenir ainsi un niveau de finesse plus important.

Dans un second temps, le traitement des réponses d'évocations libres impose de repérer les unités sémantiques (exemple : aide, serviable, assistance, service) avec l'objectif d'en déterminer la fréquence d'apparition de manière plus homogène.

Enfin, les données recueillies ont été mises en forme graphiquement (669 courbes, histogrammes ou nuages de points) afin de visualiser l'importance des éléments. En matière de représentations sociales, la fréquence exprime le degré de généralité d'une représentation d'un groupe : « la stéréotypie ».

Enquête en ligne des sapeurs-pompiers

Le questionnaire (annexe n°2) a été distribué de façon numérique aux sapeurs-pompiers de nos SDIS respectifs, les stagiaires chefs de groupement, nos réseaux professionnels (*cf.* chapitre n°1.4.2 qui traite du choix de la population étudiée). Afin de pouvoir exploiter un nombre important de données, nous avons pu bénéficier du soutien technique du SDMIS qui nous a mis à disposition un logiciel de questionnaires pour études et enquêtes en ligne (AreYouNet). L'apport de cet outil professionnel nous a permis d'être plus ambitieux et de ne pas limiter le nombre de réponses. Aussi, dans l'objectif d'être le plus représentatif possible, consigne était donnée aux sapeurs-pompiers de transférer le lien informatique à leurs connaissances professionnelles.

Nous avons ainsi obtenu 1800 réponses provenant de 43 SDIS différents, de catégorie A, B, C, de métropole et d'outre-mer. En accord avec notre directeur de mémoire, seuls les graphiques les plus pertinents seront présentés en annexe (annexe n°3) : les résultats synthétisés pour chaque question ainsi que ceux des variables pour lesquelles on note un écart significatif.

L'ensemble des matériaux recueillis ont en outre été fournis au directeur de mémoire pour une éventuelle exploitation future.

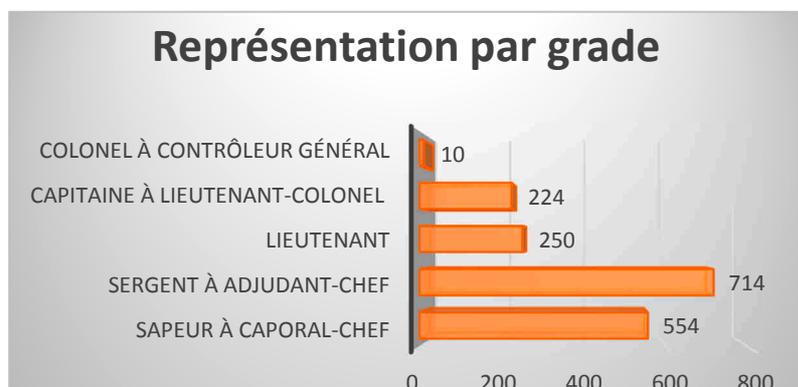


Figure 1

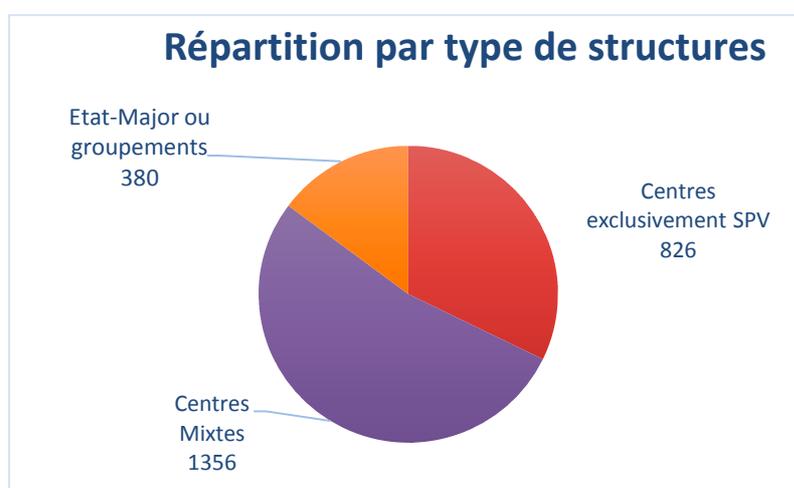


Figure 2

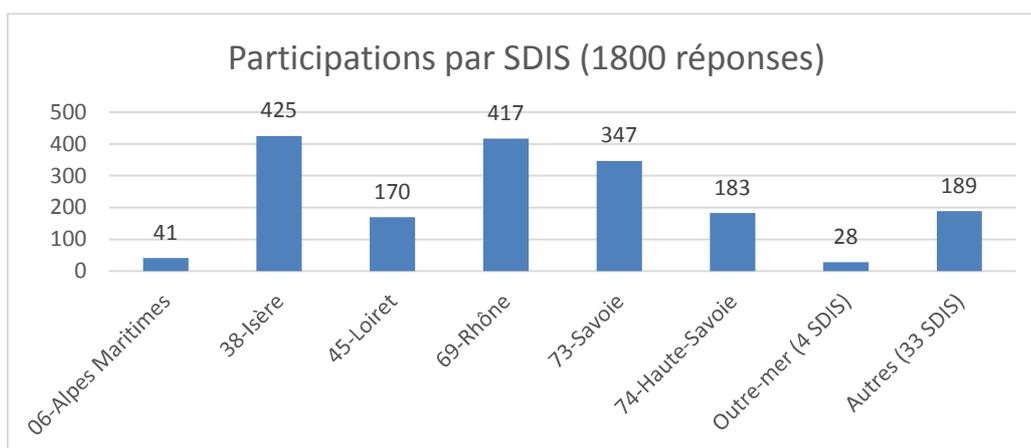


Figure 3

Au-delà du nombre conséquent de réponses, beaucoup nous ont témoigné de l'intérêt porté à ce questionnaire, appréciant notamment la réflexion personnelle engendrée par les questions.

Questionnaire grand-public

Notre étude intéresse au premier plan les sapeurs-pompiers. Pour autant, la première partie de ce mémoire a mis en évidence une dissonance entre l'image idéalisée de la profession et la réalité du métier. Il nous a donc paru intéressant, dans le cadre de la démarche exploratoire qui est la nôtre, de pouvoir mettre en perspective les représentations des sapeurs-pompiers avec celles d'un public extérieur.

C'est pourquoi, nous avons envoyé de façon numérique un questionnaire (annexe n°4) à notre réseau personnel (en évitant soigneusement les proches du milieu sapeur-pompier) en formulant la consigne de le faire suivre à leurs connaissances. A visée illustrative et non représentative, nous avons travaillé sur un échantillonnage réduit. Nous avons ainsi traité 89 questionnaires.

Entretiens avec des « grands témoins »

Comme évoqué précédemment, nous avons souhaité porter un regard différent sur les données quantitatives obtenues par l'intermédiaire d'entretiens avec des personnes ressources pouvant nous livrer leurs appréciations sur le sujet en général et nos résultats en particulier. Nous avons eu ainsi l'opportunité d'interroger :

- le contrôleur-général Hervé ENARD, directeur de l'ENSOSP : le 31 août 2020 à l'ENSOSP (Aix en Provence), 2h30 d'entretien, 16 pages ;
- le contrôleur-général Dominique VANDENHOVE, chef de l'inspection de la sécurité civile : le 23 septembre 2020 à la DGSCGC (Paris), 1h52 d'entretien, 16 pages ;
- le colonel hors classe Grégory ALLIONE, président de la FNSPF : le 1^{er} septembre 2020 au SDIS 13 (Marseille), 1h45 d'entretien, 14 pages ;
- M. Marc RIEDEL, sociologue et sapeur-pompier volontaire expert : le 1^{er} octobre 2020 à la société AUM Biosync (Mâcon), 6h15 d'entretien, 43 pages.

Préalablement à l'entrevue avec l'enquêté, nous élaborons une grille d'entretien (annexe n°6) à partir des pistes de recherches et des hypothèses, complétée par les données quantitatives qui nous semblent pertinentes ou « à creuser ». Parfois, l'entretien comporte des questions fermées, précises ; mais il consiste essentiellement en une succession de thèmes de discussions guidées par notre grille ce qui nous permet de ne pas oublier de traiter tous les sujets. Souvent, l'entretien dépasse le cadre de la grille, et nous profitons ainsi des informations originales pour rebondir vers de nouveaux sujets. Systématiquement, les entretiens se sont prolongés au-delà du créneau horaire fixé, ce qui démontre, si besoin en était, que le sujet de l'identité du sapeur-pompier s'avère captivant et primordial (un entretien en annexe n°7 à titre d'exemple).

Limites et biais de la recherche

Notre étude comporte un certain nombre de limites :

Premièrement, nous partons du principe que, dans une évocation libre, les mots et les idées les plus importantes sont prononcés en première intention (entre trois et six expressions demandées dans le questionnaire). Or cela n'est pas forcément systématique car dans un discours, les informations essentielles n'arrivent parfois qu'après un temps de réflexion plus ou moins long. Pour associer à la fréquence d'apparition un score d'importance, il serait nécessaire de disposer de logiciels complexes et coûteux.

Deuxièmement, le traitement de l'évocation libre nécessite de regrouper les différentes expressions livrées par champs sémantiques. Ce regroupement s'opère de façon manuelle et subjective, avec tous les biais d'interprétation personnelle que cela peut comporter.

Troisièmement, le fait de recourir à un logiciel dont nous ne détenons pas l'expertise (licence et utilisation) impose un cadre contraignant sur le plan de la période de recueil de données et sur le plan du temps de travail qui nous est accordé. L'absence de la variable « statut », alors même qu'elle était présente dans la phase de test, n'a pas été détectée. Néanmoins, le critère « centre exclusivement SPV » (826 réponses) permet de récupérer partiellement la donnée. En effet, le volontariat tel qu'observé par J.N RETIÈRE intéresse d'abord les centres SPV et peut-être moins les centres mixtes qui bénéficient d'effectifs en garde postée. Nous pensons par ailleurs que cette limite est compensée par le grand nombre de réponses qui donne de la valeur à notre étude.

Quatrièmement, si le nombre conséquent de réponses au questionnaire en ligne pour les sapeurs-pompiers nous permet de prétendre à une représentativité pour l'ensemble des catégories définies, il en est une qui dénote par son faible effectif. En effet, pour la catégorie des colonels et des contrôleurs-généraux, les dix réponses obtenues se révèlent insuffisantes pour permettre de dégager une tendance significative. Les résultats liés à cette catégorie sont donc à considérer comme étant illustratifs et non représentatifs.

Enfin, ce mémoire s'est déroulé dans la période d'épidémie de COVID-19 et en partie durant la période de confinement des populations. Deux entretiens ont donc été réalisés par visio-conférence, ce qui empêche la communication non verbale et dégrade la qualité de l'échange.

Il nous a semblé nécessaire de s'attarder un long moment sur la première partie de ce mémoire tant la notion d'identité est complexe à manier. Au gré de nos rencontres et de nos lectures, nous avons ainsi pu définir un cadre théorique nous permettant d'interpréter au mieux les résultats de nos enquêtes.

Cette perception positive est corroborée par la question sur le sentiment de fierté qui indique que 61% des sapeurs-pompiers se disent très fiers de leur fonction et 31% assez fiers.

La fréquence d'une réponse exprime le degré de généralité d'une représentation. En la matière, les quatre mots « positifs » les plus fréquemment cités **sont des valeurs** : le dévouement (24.6%), l'altruisme (20.4%), le courage et l'engagement (19.4% chacun). Sont évoqués par la suite la disponibilité, l'équipe, la passion, le secours et enfin « le sportif ».

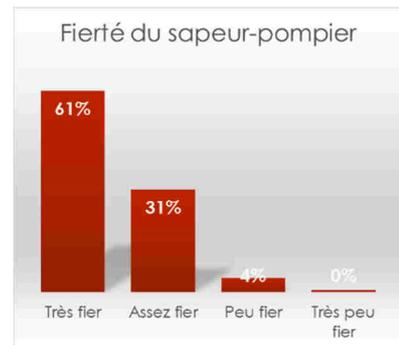


Figure 5

En ce qui concerne les mots à connotation négative, le manque de reconnaissance (3.67%) et la contrainte de disponibilité (3.44%) sont exprimés le plus fréquemment. Entre 2 et 3% des réponses, sont évoqués les mots « contraignant » et « temps » puis, entre 1 et 2%, la dangerosité, le « social », les risques, les agressions, la hiérarchie et la formation. Il est à souligner le fort décalage fréquentiel entre les polarités et *in fine*, le degré de généralisation de la représentation : les mots positifs les plus significatifs remportent quasiment 25% des suffrages (445 fois pour le dévouement) alors qu'aucun mot négatif n'est cité à plus de 4% (66 fois pour le manque de reconnaissance).

Cette représentation optimiste de la part des sapeurs-pompiers est en adéquation avec celle de la population interrogée dans le cadre du questionnaire grand-public. En effet, 97% des sondés affirment partager une vision positive du sapeur-pompier et 92.6% des mots énoncés dans le cadre de la question d'évocation libre revêtent un caractère positif. Pour 43% de notre population, l'image du sapeur-pompier a évolué avec le temps. Dans la grande majorité des cas, cette évolution s'est avérée positive au travers par exemple de la féminisation, des médias, des stages en milieu scolaire. Pour une petite partie en revanche, l'image des sapeurs-pompiers s'est révélée plus négative en raison par exemple des grèves, du sexisme, de l'accueil téléphonique ou du manque de conscience professionnelle.

Motivations à l'engagement

Les raisons de l'engagement (trois réponses possibles par personne) sont le sens du service public, le soutien à la population puis le goût du risque, de l'action et du sport.

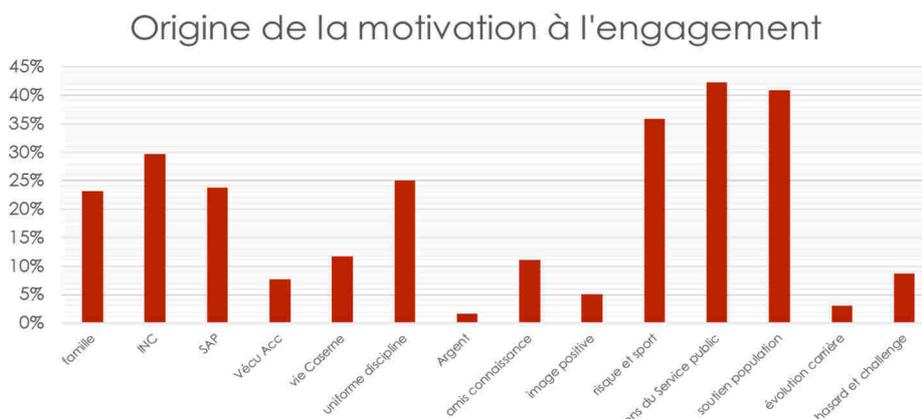


Figure 6

L'ordre de ce triptyque s'inverse selon l'origine territoriale : les personnes d'origine urbaine mettent en avant le sport et celles d'origine rurale le soutien à la population. Cette tendance

Il est à noter également que, parmi les activités les moins valorisantes, le regroupement sémantique violence/conflits/insultes/incivilités représente 5.45% des réponses et la vente des calendriers au profit des amicales 1.36%.

Intérêt porté à la mission

Le thème de l'intérêt porté à la mission, qui intéresse les différents types d'intervention (incendie, secours à personne, opérations diverses, secours routier), vient compléter la question précédente.

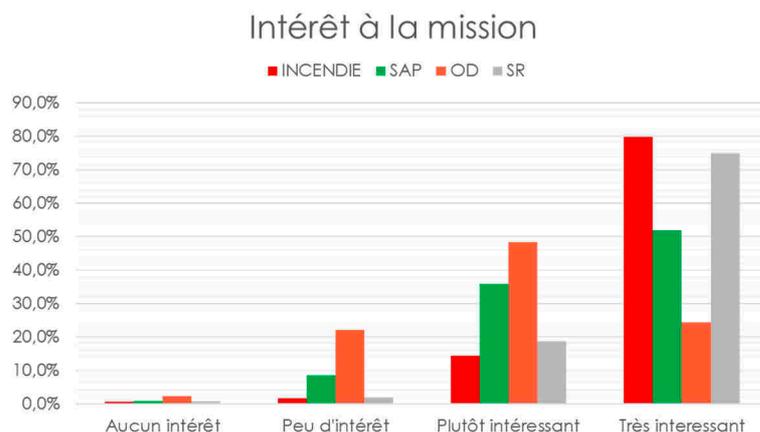


Figure 9

Il est confirmé que les sapeurs-pompiers portent le plus d'intérêt à la mission incendie, devant le secours routier qui pourtant n'avait été cité qu'à 5,17% au titre des activités les plus valorisantes, le secours à personne (30 points de moins que l'incendie) et les opérations diverses. Les femmes quant à elles portent un intérêt supérieur au secours à personne et au secours routier sans toutefois délaissier l'incendie (3^{ème} rang).

Ce qui caractérise le mieux les sapeurs-pompiers

Cet item propose une liste d'éléments qui, nous l'avons vu dans la première partie de ce mémoire, peuvent caractériser le sapeur-pompier et pour laquelle il convient d'indiquer l'intensité de son opinion.

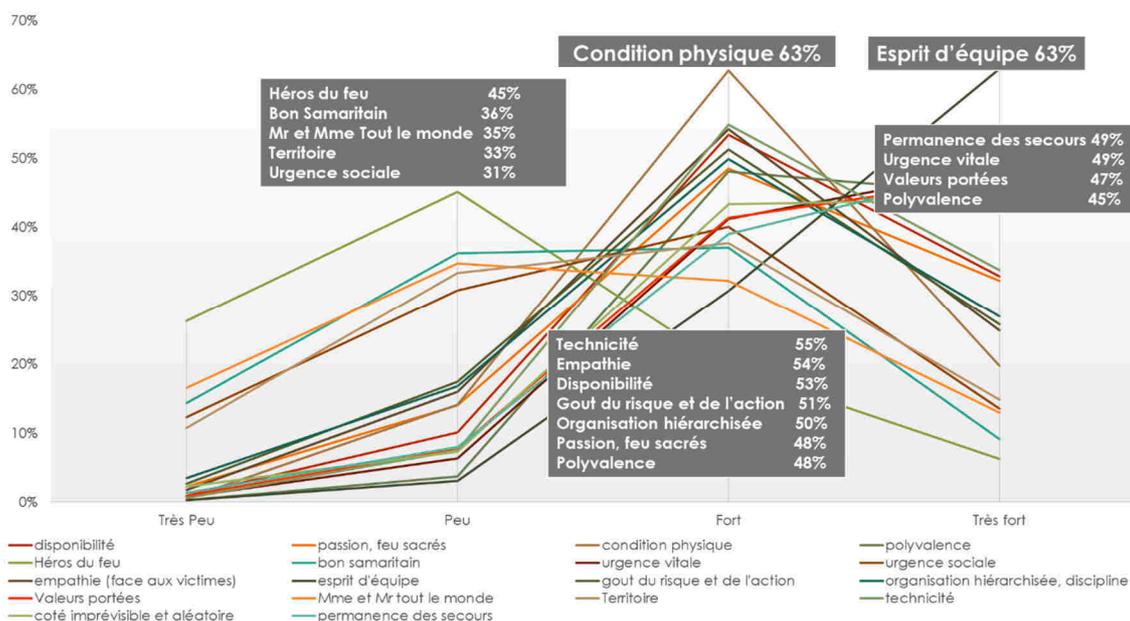


Figure 10 - caractérisation des sapeurs-pompiers

L'esprit d'équipe se distingue par une distribution en forme de « J ». Dans ce cas, on considère alors que l'élément possède une forte probabilité d'appartenir au noyau central de la représentation (VERGÈS, 2001). La permanence des secours, l'urgence vitale, les valeurs portées et la polyvalence sont également citées par environ 50% des personnes interrogées comme étant d'une intensité très forte. En second lieu, la condition physique est notée comme un élément fort qui caractérise le sapeur-pompier. A l'inverse, l'image du héros du feu n'est que peu exprimée.

Pour la catégorie A+ (grades de colonel à contrôleur général), la « permanence des secours » est exprimée aussi fortement que l'esprit d'équipe. Les plus de 56 ans quant à eux plébiscitent la notion d'urgence vitale.

Pour notre population grand public, les trois éléments qui apparaissent le plus fort sont identiques à ceux des sapeurs-pompiers (mais dans un ordre différent). Les valeurs portées sont également retenues à niveau « très fort » à 41%. L'image du héros au feu, mis en évidence dans la première partie de ce mémoire n'apparaît pas clairement ici (estimée à 37%). Ce qui mérite attention en revanche, c'est l'item « monsieur et madame tout le monde » qualifié de peu représentatif à 35% par les sapeurs-pompiers eux-mêmes qui semblent afficher ici une vision quelque peu élitiste, et à 43% par le grand public pour qui l'image du sapeur-pompier semblerait en partie inaccessible.

Éléments représentatifs

Les personnes interrogées doivent ici qualifier le degré d'attachement à plusieurs items que nous avons jugés comme pouvant être représentatifs du sapeur-pompier.

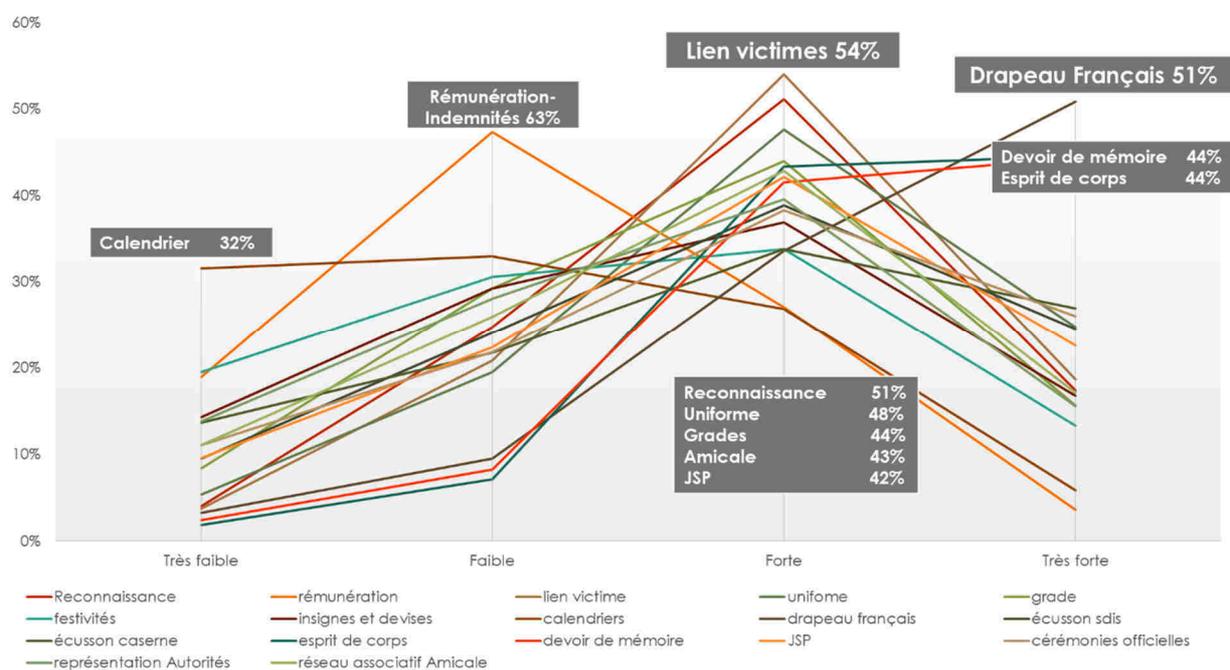


Figure 11 - intensité de l'attachement à différentes notions

C'est l'attachement au « drapeau Français » qui se révèle être le plus fort devant le devoir de mémoire et l'esprit de corps. En second lieu, Les sapeurs-pompiers sont également fortement attachés au lien avec les victimes, la reconnaissance, l'uniforme puis les grades, l'amicale et les

JSP. À l'inverse, les interrogés s'estiment faiblement attachés aux calendriers et à la rémunération.

L'esprit de corps devance l'attachement au drapeau Français pour les jeunes générations et la catégorie A+. C'est également le cas chez les femmes pour qui l'attachement au drapeau revêt dix points de moins que chez les hommes, derrière l'esprit de corps et le devoir de mémoire.

C'est la couleur rouge qui symbolise le mieux les sapeurs-pompiers (pour 39% d'entre eux) devant la grande échelle (29%) et le fourgon (16%). Il est à noter que le véhicule de secours à victime, engin de sapeurs-pompiers le plus utilisé en raison de la part importante du secours à personne dans l'activité, est considéré comme étant le moins représentatif. Seules les femmes placent

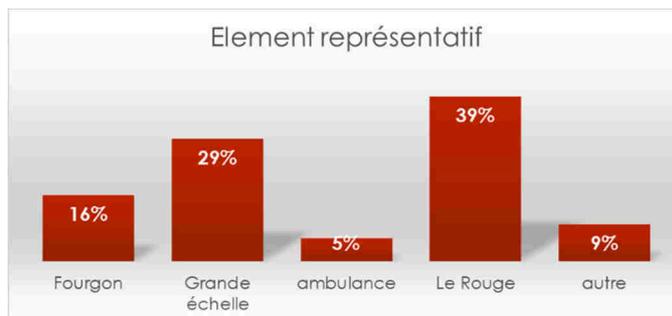


Figure 12

l'ambulance (VSAV) devant le fourgon mais derrière la grande échelle (et la couleur rouge). La moitié des réponses « autre » concerne le casque.

Il est intéressant de souligner qu'en ce qui concerne notre population grand-public, c'est le véhicule de secours à victime qui, après la couleur rouge, symbolise le mieux les sapeurs-pompiers devant l'échelle et le fourgon incendie. Cette représentation s'avère plus en adéquation avec la réalité des missions exercées au quotidien.

Les valeurs

Ce travail n'est pas un mémoire sur les valeurs mais s'inscrit dans la continuité des travaux réalisés par nos prédécesseurs (BRASSEUR, ROUX, TSALICHIS, SADDIER, 2016). Dans la première partie, nous avons fait état de l'importance des valeurs dans l'identité en général et celle des sapeurs-pompiers en particulier. Parmi une liste d'items issus des valeurs professionnelles et humaines du recueil de l'ENSOSP, les personnes interrogées étaient invitées à exprimer l'intensité de leur sentiment.

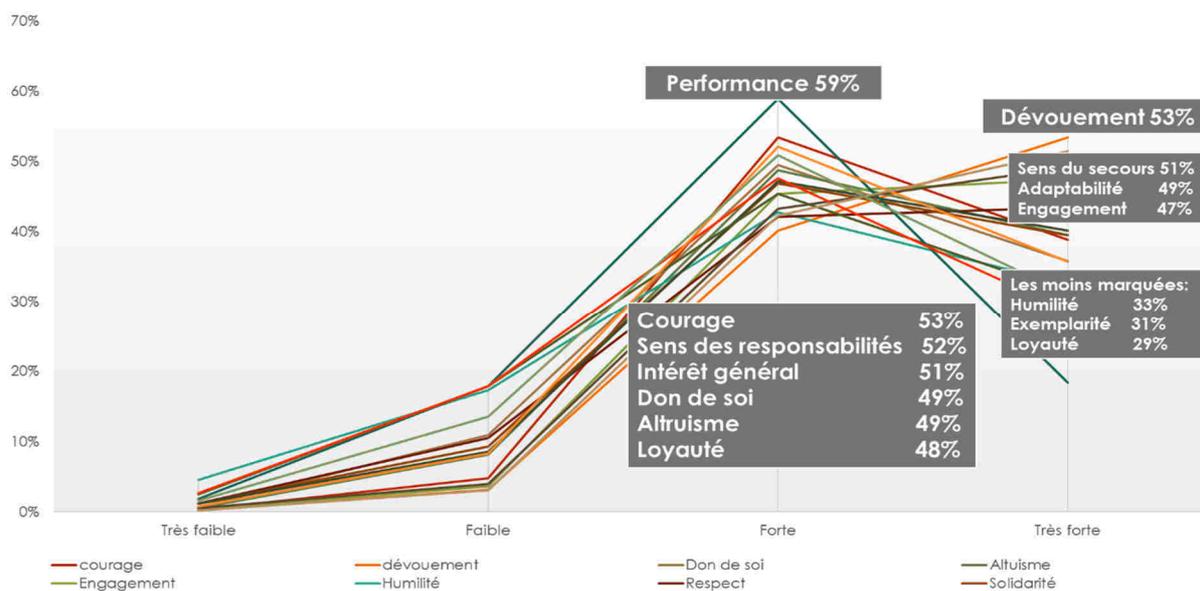


Figure 13 - intensité d'attachement à des valeurs

Les quatre valeurs dont la distribution est en forme de « J », donnant à penser que celles-ci font partie du noyau central de la représentation, sont le dévouement, le sens du secours, l'adaptabilité et l'engagement. Au-delà du classement, il est à noter que les valeurs proposées sont toutes notées d'une intensité forte ou très forte entre 80% et 94%, exception faite de l'humilité, la performance et la loyauté (75 à 76%) qui sont les valeurs les moins marquées. Les sapeurs-pompiers reconnaissent ainsi dans l'ensemble un fort attachement aux valeurs humaines et professionnelles proposées. Il est à souligner que la valeur dévouement est estimée très forte par 53% des personnes interrogées alors que celle du courage n'est donnée qu'à 39%. Le dévouement est en particulier exprimé par 73% des jeunes générations (16-25 ans) alors que cette valeur est devancée par le sens du secours chez les baby boomers (plus de 56 ans) et les femmes, et par l'adaptabilité pour les sapeurs-pompiers affectés en état-major ainsi que par les officiers de catégorie A (du grade de capitaine à lieutenant-colonel) et A+.

Une fois encore, pour les personnes interrogées au titre du public, les deux premières valeurs sont les mêmes que celles énoncées par les sapeurs-pompiers (mais dans un ordre différent). Au troisième rang figure celle du courage qui n'est pourtant pas vue si haute par les soldats du feu eux-mêmes. Cette différence s'avère davantage marquée si l'on prend en compte les résultats de la question par évocation libre du mot « sapeur-pompier », où le courage est cité en première intention. Enfin, l'humilité apparaît pour les personnes interrogées comme étant la valeur la moins marquée.

L'attachement territorial

Les personnes interrogées doivent ici qualifier leur degré d'attachement à des structures qui évoquent des empreintes territoriales différentes.

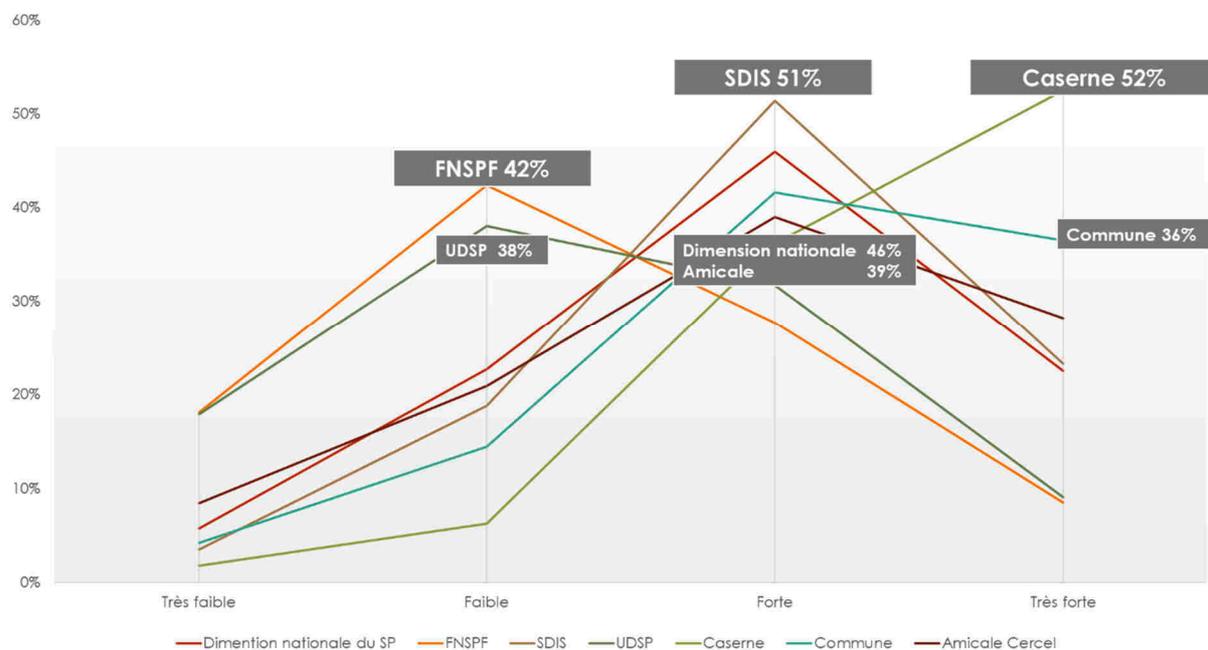


Figure 14 - intensité d'attachement à différents niveaux

Les sapeurs-pompiers semblent être très fortement attachés à l'identité locale : 52% pour leur caserne (courbe en J) et 36% pour leur commune. Après vingt ans de départementalisation, l'attachement à l'entité SDIS est définie en seconde intention comme étant forte par 51% des

personnes interrogées. Cette logique s'inverse à partir du grade de capitaine où l'ancrage local s'efface au profit de la structure SDIS. En troisième intention, il est à souligner le fort degré d'attachement à la dimension nationale du sapeur-pompier (46%). Les sapeurs-pompiers expriment en revanche un faible attachement aux structures associatives (FNSPF, UDSP).

2.1.2 Interprétation : une identité collective

Esquisse d'un socle commun

Les dispositions communes structurent et renforcent l'identité professionnelle du sapeur-pompier alors que les dispositifs de gestion peuvent induire une structuration différentielle. Parce que l'on est officier en service hors rang, ou bien sous-officier en régime de garde, en centre mixte, à l'état-major ou dans une caserne composée uniquement de sapeurs-pompiers volontaires, l'activité et le quotidien sont vécus de manière bien différente. Pour autant, le premier enseignement que nous livre l'enquête, c'est la relative homogénéité des réponses qui montrent, qu'au-delà des spécificités du poste occupé, les sapeurs-pompiers partagent une vision globalement commune quel que soit le grade, l'ancienneté ou l'origine. Pour l'illustrer, un tableau synthétique met en évidence les points communs et les différences entre les sous-populations (annexe n°9).

Le socle commun est défini par Marc RIEDEL comme étant la culture partagée de l'organisation qui se fonde dans « l'épreuve opérationnelle », un attachement « charnel » au secours. Cette vision est partagée par nos autres grands témoins qui déterminent « l'intervention » et la « distribution des secours », le plus rapidement possible et sur l'ensemble du territoire, comme fondamentaux. Le sociologue fait par ailleurs le constat que les périodes d'inactivité opérationnelle sont souvent prédictives de problèmes de dialogue social renforçant ainsi le sentiment du contrôleur général VANDENHOVE qui évoque que « dans les centres de secours qui sortent beaucoup, il y a en général une bonne ambiance ».

Pour le colonel ALLIONE, les éléments constitutifs de l'identité du sapeur-pompier sont le volontariat, le territoire et la solidarité. Loin d'opposer les statuts, il défend l'idée de l'engagement citoyen comme étant une philosophie de vie et, en tant que président de la FNSPF, il met en exergue le tissu associatif et la solidarité à travers l'ODP.

L'enquête que nous avons menée a mis en évidence un certain nombre de traits communs. Les sapeurs-pompiers ont une vision plutôt positive de leur activité qui s'accompagne d'un certain sentiment de fierté. Ils se voient dévoués, engagés, affirmant un sens aigu du secours et de fortes capacités d'adaptation. C'est le sens du service public et le soutien à la population qui sont à l'origine de leur engagement. Cette motivation s'avère par ailleurs encore plus marquée pour les centres SPV et les secteurs ruraux. Le goût du risque, de l'action et du sport se révèlent être également une composante importante dans la motivation à l'engagement. Nonobstant la part de l'activité consacrée au secours à personne, la mission incendie est considérée comme étant la plus valorisante et la plus attrayante par les sapeurs-pompiers. Ceux-ci sont fortement attachés à l'esprit d'équipe, l'esprit de corps, le devoir de mémoire, le drapeau français ainsi qu'à leur caserne et leur commune. Ces quelques traits communs en guise de synthèse incitent à développer plus précisément un certain nombre de composantes.

Du besoin de reconnaissance

D'après notre enquête, les sapeurs-pompiers semblent très sensibles à la notion de « reconnaissance » : 68% d'entre eux y sont fortement ou très fortement attachés. Pour certains, l'absence de reconnaissance est un des points négatifs de la fonction (mot d'évocation libre connoté négativement le plus cité), et parfois même motif de déception (évolution du sentiment de fierté).

Pour le contrôleur général ENARD, la reconnaissance se traduit en partie par un niveau de rémunération dont les sapeurs-pompiers ne se plaignent pas ; c'est un élément nécessaire, mais pas suffisant. Au-delà des médailles, des galons et des lettres de félicitations, la reconnaissance doit s'exprimer par la considération du chef envers son effectif. C'est en substance l'analyse effectuée par le contrôleur général VANDENHOVE et le colonel ALLIONE pour qui nos résultats sont évocateurs. Cela peut-être, de manière concrète, prendre le temps au quotidien d'échanger, d'apprendre à connaître la personne qui est derrière l'uniforme et de s'intéresser au travail effectué. Or la réalité de la vie des services et de la garde semble parfois éloignée de cet objectif, dont chacun s'accorde pourtant à reconnaître la nécessité. Les causes en sont multiples : le poids du quotidien, le travail en silo, la charge technique ou administrative, la méconnaissance des contraintes de l'autre... L'incendie et la catastrophe de sécurité civile marquent certainement les esprits, mais ce sont toutes les sept secondes que les sapeurs-pompiers sont confrontés à une situation de détresse qui peut générer une charge émotionnelle non négligeable. Le président de la FNSPF évoque « la nécessité de se désincarner ». Cela veut dire que derrière la tenue et les galons, se trouvent des femmes et des hommes avec leurs histoires singulières, leurs parcours de vie, et qu'il est nécessaire de les connaître afin de mieux travailler ensemble. Cette approche s'avère d'autant plus intéressante au sein d'une profession où la subjectivité de l'individu est camouflée sous un uniforme : à travers la tenue de travail l'individu s'efface au profit d'une identité collective et, sur le plan opérationnel, le grade incarne la fonction quel que soit la personne qui l'occupe. Répondre au besoin de reconnaissance exprimé lors de l'enquête, c'est certainement faire preuve de proximité et de considération envers ses collaborateurs.

Le rituel : cas des cérémonies et du drapeau

La présence de nombreux symboles et rituels est indispensable à la vie du corps ; ils permettent d'être reconnu et de se reconnaître parmi les siens. Nous avons été surpris par le haut niveau d'attachement aux cérémonies (64% des sapeurs-pompiers se disent fortement ou très fortement attachés) et au devoir de mémoire (85%) ; mais paradoxalement, nous avons le sentiment qu'il n'est pas toujours aisé de compléter les rangs lors des cérémonies protocolaires. Ce thème n'est pas sans rapport avec le paragraphe précédent dans la mesure où les cérémonies ont vocation, entre autre, à mettre à l'honneur les membres du corps. Dans le même ordre d'idée, notre étude montre que parmi les éléments représentatifs du sapeur-pompier, c'est le drapeau Français qui est plébiscité.

Pour le colonel ALLIONE, la reconnaissance s'exprime également au travers des cérémonies protocolaires qu'il préfère nommer, dans ce cas de figure précis, cérémonies publiques. En effet, le fait de mettre en avant « nos troupes » face à la population permet de dire qui l'on est, ce que l'on fait, et de témoigner d'une reconnaissance publique ; mais il faut pour cela savoir sortir de l'enceinte de la caserne. Ces cérémonies sont également l'occasion de réaffirmer les

liens avec la communauté et la municipalité. Pour lui, ce lien local ne semble pas être en contradiction avec le sentiment d'appartenance au drapeau et à la nation qui s'avère plus important que ce que l'on pourrait penser. Il faut alors puiser dans notre histoire et nos racines pour cultiver un lien « armée – nation ».

Le sociologue Marc RIEDEL nous donne une autre clef de compréhension. Les sapeurs-pompiers sont soumis à un manque de repères temporels dans la mesure où le temps de l'intervention n'est pas programmé. Ils vont alors avoir tendance à ritualiser de manière systématique un certain nombre d'activités à considérer comme des rituels de préparation. En ce sens, la cérémonie contribue à la structuration du cerveau et au respect du rituel. Ce qui est important dans la cérémonie protocolaire, c'est le fait d'être ensemble, formant un corps constitué, de sentir que l'on y a sa place, et de constater que les personnes extérieures y prêtent la plus grande attention.

Empreinte territoriale et volontariat

Si aujourd'hui la départementalisation a fait son office, les sapeurs-pompiers restent fortement attachés au lien socio-local : 52% se disent très fortement attachés à la caserne, 36% à la commune, et 23% au SDIS (nous avons vu précédemment qu'à partir du grade de capitaine, l'attachement local s'efface au profit de la structure SDIS). Jean-Noël RETIÈRE a employé en 1994 la notion d'enracinement local pour évoquer le volontariat. Cette notion semble toujours d'actualité tant les réponses des centres SPV sont tranchées : 73% d'entre eux se disent très fortement attachés à leur caserne (20 points de plus que les centres mixtes) et 57% très attachés à leur commune (21 points de plus que les centres mixtes). Ils sont par ailleurs les seuls à exprimer un fort degré d'attachement à l'amicale du centre. Les centres SPV se démarquent également sur la question de la motivation à l'engagement où le « soutien à la population » arrive en tête avec 52% des réponses soit 15 points de plus que les centres mixtes. À l'inverse, ils expriment peu d'intérêt pour le goût du risque et du sport (18 points de moins). Ces résultats confortent l'approche de l'auteur que nous venons de citer et qui se proposait d'étudier les raisons de l'engagement par l'économie du don communautaire marqué par l'interconnaissance locale et la réciprocité des échanges (renommée individuelle et familiale sur l'espace communal du pompier, cf. 1.3.4). En la matière, le sociologue Marc RIEDEL met en avant « l'intelligence sociale du sapeur-pompier ». Certes l'anonymat de la victime et de son secouriste dans les grandes villes modifie le rapport au don communautaire, mais il explique l'enracinement territorial du sapeur-pompier dans un centre mixte par le fait que, dans les grandes agglomérations, les secteurs d'intervention sont des « villages à l'intérieur de la ville » pour lesquels le sapeur-pompier s'attache à une connaissance fine.

Au sujet du volontariat et du don communautaire, le contrôleur général ENARD et le colonel ALLIONE regrettent « la part qu'a pris l'argent dans le système » qui parfois pourrait être qualifié de pernicieux. Le directeur de l'ENSOSP évoque un usage des indemnités pas toujours des plus judicieux, notamment pour les doubles statuts (SPP qui sont également SPV), et le président de la FNSPF la nécessité de fixer des limites afin d'éviter les effets pervers sur le volontariat qui ne doit pas être utilisé comme étant une ressource bon marché du fonctionnement des SDIS.

Le sale boulot

D'après Everett Cherrington HUGHES, le « sale boulot » renvoie généralement aux tâches considérées comme indues ou ingrates (cf. 1.1.2). Dans notre étude, le sale boulot s'apparente aux interventions à caractère social (29.4%), aux carences d'ambulance privée (29.1%), aux activités de nettoyage en caserne (15.4%). Dans le cadre conceptuel qui est le nôtre, il est considéré que les différents acteurs se livrent une lutte visant à déléguer à d'autres la part de sale boulot, ou à se la rejeter mutuellement, dans le but d'accroître son honorabilité. Les conventions tripartites SDIS-SAMU-Ambulanciers privés doivent en ce sens, constituer des espaces d'échanges, de régulation et de négociation. Pour les missions à caractère social en revanche, nous verrons par la suite que, bien que majoritairement rejetées par les sapeurs-pompiers, ces dernières s'avèrent malheureusement la seule réponse à un problème qui dépasse les limites du secours. Enfin, en ce qui concerne les activités de nettoyage et celles administratives (décrites par les officiers et les centres SPV), il est bon de rappeler que le « sale boulot » c'est aussi ce qui est nécessaire à la vie de l'administration et celle en collectivité. Il est pour autant rassurant de constater que le « sale boulot » ne compte que très peu au titre des motifs de déception de la profession.

Le taux de fierté mesuré dans l'enquête indique que les activités sources de plaisir et de gratification restent majoritaires et confèrent aux sapeurs-pompiers une certaine valeur et utilité sociale, répondant ainsi à 92% à la demande de reconnaissance sociale des individus.

La féminisation des effectifs

La fonction est empreinte de stéréotypes de genres associée à une image virile. Dans ce contexte, la féminisation des effectifs peine à se développer malgré le plan d'action de la DGSCGC pour un « recrutement plus diversifié des sapeurs-pompiers ».

Notre enquête a mis en évidence que, parmi les facteurs de motivation à l'engagement, les femmes sont deux fois plus attirées par le secours à personne (31 points de plus que les hommes). Une fois en activité, elles déclarent être plus attachées au secours à personne qu'à l'incendie (10 points de moins) et semblent mieux accepter les missions à caractère social que leurs homologues masculins (10 points de plus). Enfin, elles placent le VSAV devant le fourgon incendie au titre des engins représentatifs des sapeurs-pompiers. Si l'on considère que la persistance des stéréotypes de genres est de plus en plus décalée avec la réalité des missions, force est de constater que la posture qui se dégage des sapeurs-pompiers féminins s'avèrent plus en adéquation avec les statistiques opérationnelles.

Le contrôleur général VANDENHOVE concède que « c'est une profession encore assez machiste » mais que les choses évoluent même si c'est parfois encore compliqué. Au cours de sa carrière, il indique avoir eu l'occasion de constater que lorsque les femmes intègrent un collectif, les mentalités changent apportant ainsi une grande richesse. C'est en ce sens que l'inspection met en œuvre des actions afin de promouvoir la féminisation au sein des officiers. Le contrôleur général ENARD nous fait remarquer que la moitié des victimes secourues par les sapeurs-pompiers sont des femmes et que de fait, il est intéressant que la féminisation se développe. Il indique que le « tact » et la « douceur » sont sans doute des qualités plus féminines que masculines. Pour lui, l'arrivée des femmes dans les casernes a « changé les choses, et c'est une excellente chose » !

Le sociologue Marc RIEDEL quant à lui nous alerte sur la teneur de nos résultats un peu trop stéréotypés selon lui. Un biais de désirabilité social, qui consiste à vouloir donner une bonne image ou à se conformer à la norme sociale, pourrait expliquer des résultats si « clichés ». Cela pourrait donner l'impression que les femmes pourraient être « des pompiers de seconde zone » à qui « on laisserait le VSAV ». Ce dont il est certain en revanche, c'est que les profils atypiques sont testés deux fois plus et que les femmes doivent batailler davantage pour faire leurs preuves.

Du courage au dévouement ?

L'étape de la clarification conceptuelle nous a progressivement conduit à préciser notre propre définition de l'identité. Parmi les éléments que nous avons retenus, les valeurs sont à considérer comme étant le noyau de notre identité personnelle et professionnelle ; elles influencent les orientations que nous prenons dans nos vies, nos choix, nos perceptions, nos comportements, nos jugements. Les valeurs proposées dans l'enquête ont toutes été notées « fortes » ou « très fortes » entre 75 et 94% ; ce qui met en évidence la prégnance des valeurs humaines et professionnelles chez les sapeurs-pompiers.

L'image du héros au feu qui n'hésite pas à mettre sa vie en jeu pour sauver la vie et les biens d'autrui ne s'impose pas comme référentiel professionnel. En effet, les sapeurs-pompiers qualifient cette image comme peu et très peu représentative à 71%, alors que le grand public l'estime représentatif à 73% (ce résultat devant être considéré comme illustratif). Le contrôleur général ENARD complète cette tendance en indiquant que « la statuette du sapeur-pompier portant secours à la jeune fille, ce n'est quand même pas le lot commun du sapeur. À l'ENSOSP, on apprend aux officiers à sécuriser les opérations qu'ils ont l'honneur de commander ; mais il faut tout de même reconnaître que c'est une profession à risque, même si aujourd'hui le risque est plutôt bien contrôlé ». Il espère ainsi que l'image du sapeur-pompier évolue et que « les gens nous voient comme des gens qui vont venir les aider quand ils sont dans le besoin ». À ces mots les résultats de l'enquête sur les valeurs prennent plus de sens : le dévouement est donné comme étant la valeur phare par les sapeurs-pompiers, devant le sens du secours, l'adaptabilité et l'engagement. Dans de nombreux corps, la devise des sapeurs-pompiers associe la valeur « dévouement » à celle du « courage » qui, sans être absente, n'est pas donnée si haute dans notre classement. Or pour Marc RIEDEL, le courage ne renvoie pas forcément à la bravoure ou l'héroïsme : le courage, « c'est aller là où les autres ne vont pas » et le dévouement, « le faire quand les autres ne le font pas ». Le courage, « c'est finalement plus une histoire de maîtrise de soi par rapport à un événement qui est désagréable que quelque chose d'héroïque » ; et cet événement désagréable peut qualifier autant certaines missions de secours à victime que l'incendie.

L'humilité, l'exemplarité et la loyauté sont les valeurs les moins marquées dans notre l'enquête. Ces résultats étonnent le directeur de l'ENSOSP pour qui la loyauté et l'exemplarité sont des valeurs essentielles qui doivent guider le sapeur-pompier en général, et l'officier en particulier. Dire que ces valeurs sont les moins marquées ne signifie pas pour autant qu'elles soient absentes...

Ces résultats sont à mettre en perspective avec ceux du colonel BEAUSSÉ qui, dans le cadre de sa thèse intitulée « valeurs professionnelles et éléments de représentation dans un système complexe sous influence(s) convergences et divergences dans différents groupes d'officiers de sapeurs-pompiers », et qui sera soutenue le 19 janvier 2021, propose une hiérarchie des valeurs

qui place l'exemplarité et la loyauté aux deux premières places de son classement (dans le même ordre quelles que soient les sous-populations). Il est cependant nécessaire de préciser ici que ses travaux intéressent une population de lieutenant 1^{ère} et 2^{ème} classe, des chefs de groupements et des directeurs.

Une cohésion « émotionnelle »

Dans notre enquête, les personnes interrogées ont placé l'esprit d'équipe en tête des éléments représentatifs du sapeur-pompier alors même que la cohésion, item proposé parmi la liste de valeurs professionnelles et humaines, n'a pas fait l'unanimité. Ce classement conforte néanmoins la pensée des sociologues R. PUDAL et R. KANZARI qui, nous l'avons vu dans la première partie, mettent en avant cette valeur chez les sapeurs-pompiers.

Pour le sociologue Marc RIEDEL, il n'est pas étonnant de voir au premier plan cette composante même si, rappelons-le, celle-ci n'a pas été mise en évidence lors de la question sur les valeurs. Selon lui, le métier de sapeur-pompier est un métier où l'on rencontre des émotions extrêmement fortes qui nécessitent de devoir « faire corps au sens propre ». Il est d'ailleurs intéressant de noter que les sapeurs-pompiers sont associés au feu ou dit autrement, un foyer. En intervention, il évoque les notions d'épreuve et d'enjeu émotionnel qui soudent les hommes entre eux, « cela génère un endettement réciproque qui crée un groupe au niveau émotionnel ». Il ajoute que sur le terrain, « le sens, ils l'ont chevillé au corps, parce qu'ils le vivent dans les tripes ; la douleur, elle est quotidienne ». Nous aurons l'occasion de constater que cette composante émotionnelle est si importante pour la cohésion des équipes que, lors des périodes d'inactivité opérationnelle, certains travers peuvent venir mettre à mal l'esprit d'équipe.

2.1.3 Propositions

- Développer la culture du service public lors des formations d'intégration.
Pour les 16-25 ans, le sens du service public n'est cité qu'au septième rang parmi les facteurs de motivation à l'engagement alors que cet item arrive en tête pour les autres catégories d'âges.
- Alléger la charge administrative pour les centres de secours composés exclusivement de sapeurs-pompiers volontaires.
Les centres SPV placent le travail administratif comme étant l'activité la moins valorisante de la fonction de sapeur-pompier volontaire.
- Créer une marque graphique intégrant le drapeau français, au centre duquel se trouve une Marianne, sur les documents administratifs des SDIS.
Les sapeurs-pompiers interrogés ont manifesté un très fort attachement au drapeau français. Une marque « nationale », associée à celle « départementale », pourrait être de nature à valoriser les agents des SDIS et cultiver une image de service d'utilité nationale. Cette démarche initiée dans le SDIS 13, a fait l'objet de retours très positifs de la part du personnel sapeur-pompier et PATS.
- Développer la capacité de recherche et les travaux en matière de sociologie et de psychologie sociale sur les questions de l'identité des SDIS et des sapeurs-pompiers.
Une identité forte et partagée permet de fédérer les équipes, de donner du sens, de défendre l'image et les intérêts du service, d'être plus attractif dans les recrutements, de lutter contre le mal-être au travail.

Cette première partie de résultats a permis de mettre en évidence un certain nombre de traits communs. La lutte contre l'incendie demeure l'activité la plus gratifiante et la plus appréciée par les sapeurs-pompiers. Cependant, la forte part du secours à personne dans l'activité opérationnelle est de nature à remettre en question l'identité du soldat du feu.

2.2 Vers une mutation liée à l'augmentation de la part consacrée au secours à personnes ?

Le périmètre des missions semble être l'objet de débats entre les sapeurs-pompiers eux-mêmes. La forte évolution du secours à personne remet en cause un certain nombre de repères anciens.

2.2.1 Résultats

Evolution du sentiment de fierté

Dans la partie précédente, nous avons constaté que les sapeurs-pompiers sont fiers de leur fonction. Pour cet item, ceux-ci sont invités à indiquer comment ce sentiment a évolué dans le temps. Enfin, une question d'évocation libre leur permet d'en donner la raison (deux mots possibles).

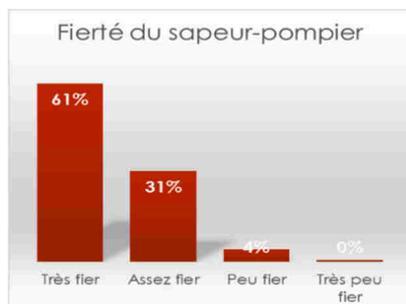


Figure 15

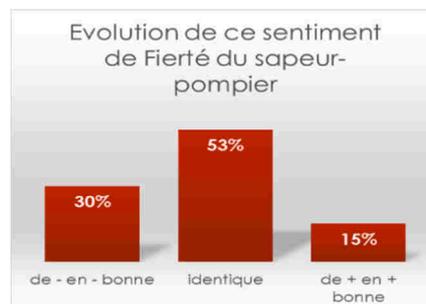


Figure 16

Les interrogés sont globalement fiers ou très fiers d'être sapeurs-pompiers (92%). Pour autant, un tiers le sont de moins en moins (et 15% le sont de plus en plus). Ce sentiment semble s'accroître après 10 ans de carrière. Les raisons sont multiples et les proportions des gens qui l'ont exprimé dans notre enquête sont faibles. Le manque de reconnaissance en serait la raison principale, puis le changement de mentalité (individualisme), et les rapports avec la hiérarchie. Le hors-mission et les interventions à caractère social comptent pour 3%.

Conformité à l'engagement

Les personnes interrogées doivent ici indiquer si leur engagement en tant que sapeur-pompier est conforme à l'idée qu'elles s'en faisaient (de « très faible conformité » à « très forte conformité »). Cette question a pour objectif de mesurer l'écart entre la représentation idéalisée et la réalité de l'activité.

58% des personnes interrogées expriment une forte ou très forte conformité à leur engagement. Cela indique que pour 42% des individus, le décalage est plus ou moins significatif. Curieusement, ce décalage semble augmenter avec l'ancienneté : il est relativement

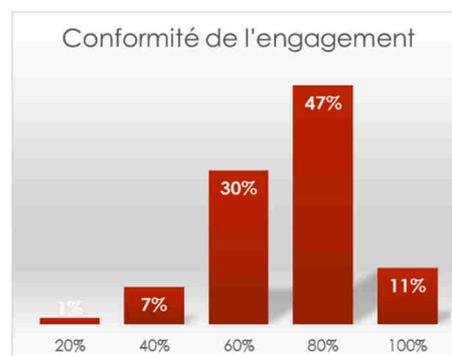


Figure 17

faible lors des cinq premières années de service (25%) puis augmente les cinq années suivantes (19 points de plus) pour se stabiliser par la suite.

Les missions à caractère social

À la question sur l'acceptation des missions à caractère social, les sapeurs-pompiers affichent plutôt une opposition (49% contre et 39% pour). Ce sont assez logiquement les sous-officiers qui affichent le plus de réticences, puis les hommes du rang. Parmi les officiers, plus on monte en grade et plus l'acceptation de ces missions semble acquise (41% pour la catégorie B (grades de lieutenants), 47% pour la catégorie A et 60% pour la catégorie A+).



Figure 18

Pour aller plus loin dans le raisonnement, une liste de missions pouvant être considérées comme étant « à caractère social » a été proposée aux personnes interrogées. Celles-ci devaient alors se prononcer sur l'opportunité de les faire réaliser par les sapeurs-pompiers selon une échelle de fréquence (jamais, occasionnellement, souvent, indispensable).

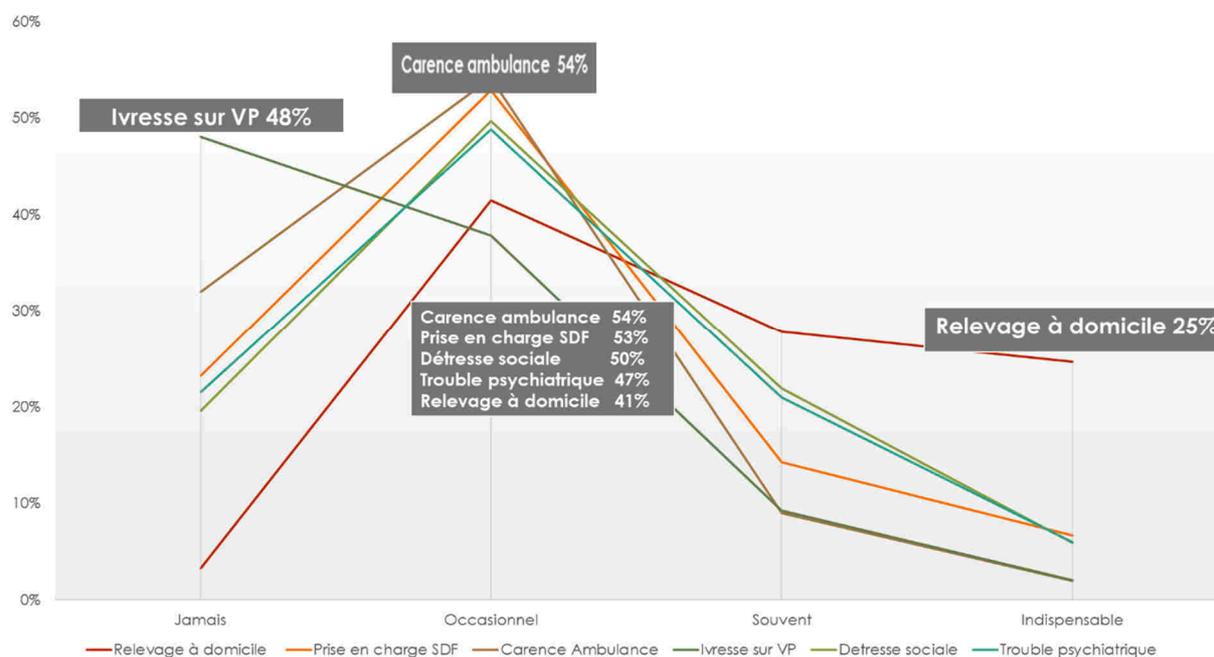


Figure 19 - fréquence tolérée de réalisation d'opérations hors missions

Les sapeurs-pompiers semblent en accord avec la réalisation de missions ne relevant pas a priori de leur champ de compétence dans la mesure où celles-ci sont effectuées à titre occasionnel. Seule l'ivresse sur la voie publique est plus massivement rejetée par les sapeurs-pompiers alors que les personnes interrogées au titre du public l'estiment souvent nécessaire à 48% (ce sera le seul point de désaccord entre le public et les sapeurs-pompiers). A l'inverse, la question du relevage à domicile semble faire débat : 25% des sondés la considère comme étant

indispensable et 28% comme étant souvent nécessaire. Il est à souligner également que les femmes semblent mieux accepter ce type de missions que leurs homologues masculins (défavorables à 36%, favorables à 48% soit 10 points de plus que les hommes).

Concernant les « détresses sociales », la catégorie A+ se distingue des autres catégories de grades en les considérant à 70% comme étant souvent nécessaires (contre 21% pour les autres catégories).

Spécialiser l'activité des sapeurs-pompiers et para médicalisation

La moitié des interrogés souhaite une spécialisation SAP ou incendie alors que l'autre moitié la rejette. Nous pouvons remarquer que la catégorie la moins favorable à la spécialisation est « les centres SPV » (10 points d'écart avec les centres mixtes) alors même que l'engagement différencié, qui consiste à n'employer le sapeur-pompier que sur un type de mission, intéresse exclusivement les sapeurs-pompiers volontaires.

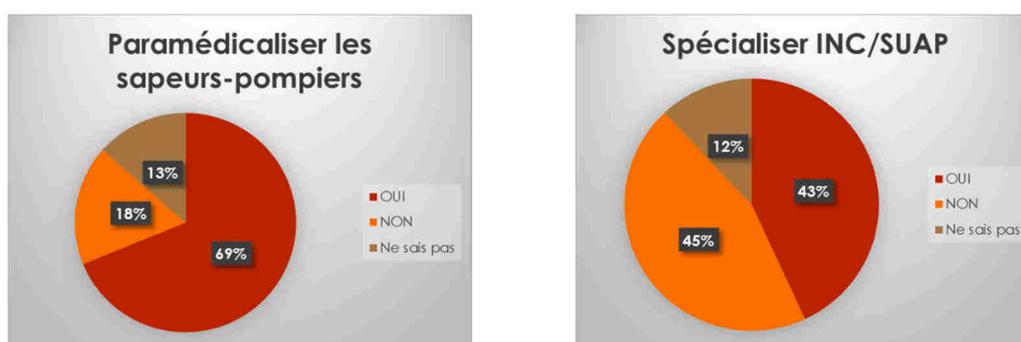


Figure 20

Presque les trois-quarts des sapeurs-pompiers interrogés abondent dans le sens d'une paramédicalisation. Plus on monte dans la hiérarchie, plus le soutien est massif (de 64% pour les hommes du rang à 90% pour les colonels et contrôleurs-généraux).

2.2.2 Interprétation

La nécessité de maîtriser l'activité pré-hospitalière

Les sollicitations opérationnelles pour le secours d'urgence à personne ont augmenté de 26% entre 2011 et 2017 (MATRAS, 2020). Sous l'effet conjugué de la baisse de la disponibilité des effectifs et d'un contexte budgétaire contraint, les SDIS sont confrontés à une augmentation de la pression opérationnelle pouvant mettre à mal la couverture du risque sur les territoires. En 2019, le secours à personne représente 73% de l'activité du soldat du feu (DGSCGC, 2020).

Pour le colonel ALLIONE, il y a longtemps que les sapeurs-pompiers se sont transformés pour intégrer l'augmentation des sollicitations liées au secours à personne, mais cette transformation s'est parfois réalisée de manière non-explicite et inconsciente. Pour lui, l'évolution des sapeurs-pompiers est déjà accomplie. Sur le plan structurel, à chaque fois que l'organisation ou les casernes ont été repensées, c'était pour répondre à l'enjeu du secours à personnes. Désormais, il est nécessaire de maîtriser cette activité et d'en analyser plus finement les ressorts : le nombre de fois où la victime est laissée sur place, le nombre de fois où le sac de premiers secours est utilisé, les délais d'attente au centre hospitalier *etc.* L'augmentation des missions non-urgentes appelle de la part des SDIS un pilotage des activités pré-hospitalières.

Le contrôleur général ENARD et le contrôleur général VANDENHOVE confirment l'analyse effectuée dans la première partie de ce mémoire : l'évolution des missions des sapeurs-pompiers est concomitante à celle de la société. Le monde change et il faut s'adapter ; « faire ce que les gens attendent de nous » (contrôleur général ENARD). Cette évolution se traduit également dans la façon dont les sapeurs-pompiers vivent leur engagement. Pour le directeur de l'ENSOSP, les jeunes recrues étaient peut-être plus attirées par l'esprit de camaraderie et le besoin d'utilité sociale. Aujourd'hui, elles sont attirées par l'intervention et l'adrénaline. C'est en tout cas ce que nous avons pu vérifier au cours de notre enquête, parmi les facteurs de motivation à l'engagement, les 16-25 ans placent le goût du risque et du sport en première position. C'est en cela que la forte augmentation de l'activité des sapeurs-pompiers liée au secours à personne a modifié les repères. Le chef de l'inspection de la sécurité civile évoque quant à lui la baisse de la disponibilité : « la société change, on s'est dit que l'on perdait en effectif. Or la plupart des départements ne perdent pas en effectif, certains sont même en augmentation. En revanche, on perd en disponibilité et ça, c'est un élément important ». Il constate également que les jeunes d'aujourd'hui ont tendance à « butiner » et passent d'une activité à une autre ce qui ne va pas toujours dans le sens d'un engagement entier et pérenne. L'augmentation de la part consacrée au secours à personne n'a, pour le sociologue Marc RIEDEL, pas fondamentalement modifiée l'identité du sapeur-pompier : « il y a toujours eu besoin de gens qui veillent sur les autres depuis la nuit des temps ». En revanche, cela modifie la « promesse qui a été faite aux gens » lorsque ceux-ci se projetaient dans un idéal de « pompier du film ». Le sociologue nous propose ici de revenir aux fondamentaux d'un service d'incendie et de secours : « se rendre le plus rapidement possible sur une intervention » (une intervention urgente). Que ce soit pour l'incendie ou pour l'arrêt cardiaque, le dénominateur commun est l'urgence. Dans les deux cas, la situation exige un haut niveau de technicité, parfois même plus dans le domaine du secours à personne que de l'incendie. Ainsi, il nous est proposé ici de considérer les choses d'une manière différente : la forte activité de secours à personne ne change pas l'identité du sapeur-pompier ni même le sens, elle en change la forme. La question de la place des sapeurs-pompiers dans le secours à victime est légitime, mais le sociologue attire notre attention sur un point : le secours à personne justifie aujourd'hui le dimensionnement des services d'incendie et de secours. En effet, le dimensionnement des effectifs de gardes en caserne est lié à la simultanéité des départs en intervention, simultanéité engendrée en majorité par l'activité de secours à personnes. Sans une forte activité de secours à personne, la nécessité de sapeurs-pompiers professionnels dans certains secteurs sera remise en cause et, sans professionnels, celle d'un encadrement. Ainsi se dégage l'idée d'une maîtrise de nos activités, en particulier concernant les interventions non urgentes, parce que la forte part de l'activité consacrée au secours à personne, impacte aussi bien la disponibilité des hommes et des matériels pour les missions incendie autant qu'elle structure et renforce les capacités des SDIS.

Le secours à personne modifie la promesse faite aux soldats du feu

Dans notre enquête, les personnes interrogées devaient indiquer si leur engagement en tant que sapeur-pompier était conforme à l'idée qu'elles s'en faisaient. Seuls 11% expriment une totale conformité (conformité à 100%). Pour les autres, l'écart est plus ou moins significatif : 30%

des personnes interrogées évaluent la conformité à l'engagement à hauteur de 60%, et 7% d'entre-elles l'estiment conforme à moins de 40%.

Curieusement, la variable de l'ancienneté dans la fonction fait varier les résultats : le décalage s'avère relativement faible lors des cinq années de service (73% des jeunes évoquent une forte conformité), puis augmente de façon régulière pour se stabiliser par la suite à partir de la onzième année (54% évoquent une forte conformité). Ces résultats peuvent certainement s'expliquer par le phénomène « d'hystérèse » développé par la sociologie des professions (cf. 1.4.1), et qui définit le décalage progressif entre ce qu'était le métier au moment de l'engagement et ce qu'il est devenu des années plus tard.

Le deuxième concept évoqué par le sociologue Christophe PAJON (entretien exploratoire, annexe n°1) au début de notre recherche est celui du « passage à travers le miroir ». En intégrant les sapeurs-pompiers, la jeune recrue s'identifie progressivement au corps en abandonnant l'image idéalisée et les stéréotypes professionnels. Elle découvre alors la réalité « désenchantée » de façon tantôt stimulante et tantôt traumatisante. Chez les sapeurs-pompiers, l'omniprésence du « feu » dans l'image idéalisée est de nature à générer une certaine dissonance avec la réalité de l'activité composée pour une grande partie de secours à personne.

En la matière, le colonel ALLIONE pense qu'il est aujourd'hui nécessaire d'accompagner la profession et l'encadrement dans cette évolution, « on croit toujours que nous sommes les techniciens du risque alors que nous sommes les techniciens du secours à personne ». Pour lui, il est important de mieux dire « ce que l'on fait » lors des recrutements parce que, comme le constate le contrôleur général VANDENHOVE, « ce que nous essayons de vendre, ce n'est pas tout à fait la réalité ». Si les films, les reportages et les supports de communication des SDIS montrent bien souvent des sapeurs-pompiers combattant des incendies tous les jours, il n'est, pour Marc RIEDEL, pas si étonnant que certains ne s'y retrouvent plus et soient déçus. Ainsi, si la promesse de départ est présentée comme devoir « sortir des jolies filles des flammes », il sera alors d'autant plus compliqué d'accepter et de donner sens à la réalisation des missions à caractère social.

Les sapeurs-pompiers : premier secours et dernier recours

Notre enquête présentait un certain nombre de missions, pour lesquelles les sapeurs-pompiers sont parfois sollicités, et qui font débat au sein de la profession (ivresse sur voie publique, carence d'ambulance privée, prise en charge de sans domicile fixe, détresse sociale, trouble psychiatrique, relevage à domicile). Les sapeurs-pompiers interrogés semblent en accord avec la réalisation de ces missions dans la mesure où celles-ci sont effectuées à titre occasionnel. Pour le colonel ALLIONE, ils ne sont pas opposés à « faire la grand-mère qui est tombée chez elle. En revanche, la faire trois fois dans la semaine, c'est gênant ». Cet exemple interroge la façon dont la société est organisée... Pour les sapeurs-pompiers, seule l'ivresse sur voie publique est massivement rejetée. A l'inverse, la question du relevage à domicile est moins tranchée, 53% des sondés l'estime souvent nécessaire voire indispensable.

Nos grands témoins s'accordent à penser que les sapeurs-pompiers sont « le premier secours, et le dernier recours » : « si ce n'est pas de notre ressort, qui le fait ? » (Marc RIEDEL), « on ne va tout de même pas laisser mourir les gens ? » (contrôleur général VANDENHOVE). La notion de premiers secours renvoie à la raison d'être du sapeur-pompier que nous avons développée dans le paragraphe précédent (l'urgence), et celle du dernier recours au fait que la

société ne propose pas forcément de réponses pour des missions « d'assistance à personne » (contrôleur général ENARD). Aujourd'hui, il n'existe pas la possibilité d'engager une équipe de travailleurs sociaux comme on engage une équipe de secours qui n'a, ni vocation, ni compétence. Le directeur de l'ENSOSP part du principe que le service public doit répondre aux attentes du public. C'est pourquoi, le SDIS de l'Isère a mis en place une distinction entre opération urgente et opération non urgente. C'est-à-dire que « l'on assume d'entrée que l'on ne se trouve pas dans le cadre d'un secours à personne » mais d'assistance à personne.

Le 30 juin 2020, une proposition de loi visant « à consolider notre modèle de sécurité civile et valoriser le volontariat des sapeurs-pompiers » a été déposée par M. Fabien MATRAS, député du Var, et co-président du groupe d'études de l'Assemblée nationale sur les sapeurs-pompiers volontaires. Ce texte, qui devrait être étudié au moment même où ces lignes sont écrites, vise notamment à s'intéresser au problème des carences ambulancières en proposant une définition stricte (article 3). En voici la définition : « lorsque ces interventions ne sont pas effectuées dans le cadre d'un départ réflexe, qu'elles ont lieu au domicile, sur le lieu de travail des personnes ou dans un lieu protégé, et qu'elles ne nécessitent aucun geste de premiers secours, elles sont considérées comme étant des carences ambulancières ». Cet article, pose pour la première fois une définition de la carence ambulancière qui est considérée par les sapeurs-pompiers comme étant « le sale boulot » (au même niveau que les interventions sociales). Dans les propos introductifs du projet de loi, il est précisé que cet article introduit « la possibilité de temporiser le vecteur discuté avec le centre de réception et de régulation des appels, pour prioriser les missions présentant un caractère urgent. Il prévoit également la requalification à posteriori d'une intervention en carence, lors de réunions avec les services de l'hôpital siège ». Pour le député, les carences ambulancières posent deux difficultés majeures : « d'abord, elles découragent les effectifs puisqu'elles ne constituent pas des interventions d'urgence, cœur de la vocation des sapeurs-pompiers, et ne sollicitent pas l'extrême savoir-faire de ces derniers. Ensuite, les carences font courir un risque sur la capacité opérationnelle de nos forces de secours d'urgence puisqu'elles impliquent un engagement de moyens et de compétences alors que ceux-ci sont par essence limités » (MATRAS, 2020, p. 7).

Cet article a vocation de mieux répartir les flux et, le cas échéant, d'offrir aux SDIS la possibilité de différer ou refuser leur engagement afin de préserver une disponibilité opérationnelle. Par ailleurs, une définition claire de la carence ambulancière pourrait permettre aux SDIS de mieux se faire rembourser ce type de prestation.

Le projet de loi se propose également de préciser les contours des missions des sapeurs-pompiers en se basant sur la notion d'urgence : « les opérations de secours sont constituées par un ensemble d'actions caractérisées par l'urgence qui vise à soustraire les personnes, les biens et l'environnement aux effets dommageables d'accidents, sinistres et catastrophes, de détresses ou de menaces » (article 1).

Les sapeurs-pompiers interrogés sont globalement fiers voire très fiers de leur activité. Pour autant, un tiers l'est de moins en moins. Ce sentiment semble prégnant au bout de dix ans de carrière. Notre enquête a montré que le « sale boulot » ne compte que pour 3% dans les raisons qui expliquent la diminution du sentiment de fierté. Dans la première partie de ce mémoire, nous avons eu à plusieurs reprises l'occasion de citer Ryad KANZARI qui, dans le cadre de sa thèse, avait notamment mis en évidence un sentiment de « déclassement social » lié aux interventions à caractère social. Nos résultats ne permettent pas de confirmer ces propos. Il est

toutefois nécessaire de préciser ici que son étude intéresse les centres urbains de Toulouse, et que la nôtre concerne un territoire beaucoup plus large qui gomme certainement les ressentis urbains, ruraux et périurbains. Dans tous les cas, il est, pour le sociologue Marc RIDEL, plutôt rassurant que les carences ambulancières ou les interventions sociales ne soient pas à l'origine de la diminution de la fierté des sapeurs-pompiers.

L'engagement différencié ou la spécialisation des sapeurs-pompiers

Une circulaire du ministère de l'intérieur en date du 22 août 2019 précise le dispositif d'engagement différencié des sapeurs-pompiers volontaires au sein des SDIS. Cette mesure est la traduction concrète de certains objectifs définis au plan d'action pour le volontariat 2019-2021, qui consiste à exercer non pas la totalité, mais d'une à trois des activités opérationnelles (les activités incendie, les activités de secours aux personnes, les activités de secours routier, les activités de protection des personnes, des biens et de l'environnement). Dans la grande majorité, ce dispositif vise l'activité SUAP compte-tenu des besoins opérationnels. Ainsi, après avoir suivi la formation correspondante, le sapeur-pompier volontaire est autorisé à exercer l'activité pour laquelle il a été formé, sans devoir être préalablement formé à toutes les activités existantes des services d'incendie et de secours. Outre le gain de temps de formation, ce dispositif a également vocation à diversifier les recrutements de sapeurs-volontaires en s'adressant à des profils que l'incendie et l'image de héros du feu qui lui est associé, pourraient rebuter.

Dans notre enquête, nous avons demandé aux sapeurs-pompiers leur avis sur la nécessité de les spécialiser sur des missions incendies ou SUAP. La moitié des personnes interrogées y est favorable ; mais nous avons pu remarquer que la sous-population la plus réfractaire à cette proposition est les « centres SPV », alors même que l'engagement différencié intéresse exclusivement les volontaires. S'il nous est permis ici de citer des intervenants de notre formation chef de groupement, le colonel Christophe GLASIAN indique à propos de l'engagement différencié, que l'employabilité des sapeurs-pompiers professionnels doit être maximale.

Concernant ce dispositif, nos grands témoins sont plutôt unanimes. Le contrôleur général ENARD abonde dans le sens de l'engagement différencié dans la mesure où, faute de recrutement diversifié, les délais de secours peuvent s'allonger dans des secteurs ruraux alors que la compétence peut être trouvée sur place ; « tout est une question de dosage, il faut veiller à ce que cela ne déséquilibre pas la hiérarchie et l'ordonnancement de la caserne ». En tant qu'inspecteur de la sécurité civile, le contrôleur général VANDENHOVE constate que dans les endroits où ce dispositif a été mis en place, l'engagement différencié fonctionne plutôt bien. D'abord, les personnels recrutés ont l'occasion de s'intégrer à leur caserne, de faire connaissance avec l'institution, la structure et leurs collègues. Puis, au bout d'un certain temps, cela donne envie à certains d'aller plus loin et de se former afin d'aller chercher la compétence incendie. C'est plutôt en ce sens que le colonel ALLIONE conçoit l'engagement différencié. Il évoque une montée en gamme progressive pour les sapeurs-pompiers volontaires, une évolution par palier, permettant de mesurer la maturité et la motivation. L'engagement différencié « c'est aussi savoir tenir compte des spécificités et de la disponibilité des uns et des autres, mais il faut savoir l'expliquer » (Colonel ALLIONE). C'est en tout cas le parti pris du SDMIS qui depuis

2019, ne recrute les sapeurs-pompiers volontaires que sur la qualification SAP, pour envisager dans un deuxième temps une aptitude sur toutes les missions.

Notre question sur la spécialisation n'était pas précise ; elle ne proposait pas un modèle d'organisation particulier, et traite autant de la question de l'engagement différencié que des autres modèles de sécurité civile européens.

Vers une para médicalisation des secours ?

Ce chapitre intéresse la part du secours à personne dans l'activité du soldat du feu et interroge, *in fine*, l'identité du sapeur-pompier. Presque les trois-quarts des interrogés abondent dans le sens d'une para médicalisation. Là encore, notre questionnement demeure généraliste et n'en précise pas les modalités. Plus on monte dans la hiérarchie, plus ce soutien est massif.

Si l'on évoque le modèle anglo-saxon, qui consiste à faire réaliser les missions de lutte contre l'incendie et celle de secours à personne par des unités distinctes, le chef de l'inspection de la sécurité civile pense que ce n'est pas la tendance actuelle mais qu'il est bien compliqué de connaître les tendances futures. Ce dont il est certain en revanche, c'est que la DGSCGC œuvre dans le sens de la défense de notre modèle de sécurité civile actuel. Il ouvre cependant une porte en évoquant le fait que « la question est désormais dans les esprits ».

Le contrôleur général ENARD quant à lui a une idée bien précise de la forme que doit prendre la para médicalisation des interventions SUAP. Le directeur de l'ENSOSP explique « qu'il faut vivre avec son temps, s'organiser autrement » et tenir compte de la démographie médicale. « Le SMUR ne médicalise qu'une petite partie des interventions, et tant mieux d'ailleurs ». Pour lui, la médicalisation des victimes peut être réalisée en partie grâce à un protocole médical réalisé par un infirmier. Ainsi, la para médicalisation des interventions de secours à personne devrait être assurée par des infirmiers de sapeurs-pompiers.

Le colonel ALLIONE est plus incertain sur la forme que doit revêtir la para médicalisation des secours. En revanche, il exprime fortement le besoin d'augmenter le niveau de formation des chefs d'agrès VSAV.

2.2.3 Propositions

- Pondérer le poids de l'incendie dans la communication, les recrutements, la formation, au profit du secours à personne.
L'image idéalisée du sapeur-pompier au feu peut générer de la déception lors de la découverte de la réalité « désenchantée » et freiner un recrutement diversifié.
- Mieux communiquer sur la diversité des profils, dans le but de démystifier l'image du héros, et élargir ainsi la base de recrutement.
- Anoblir les missions de secours à personnes, y compris celles à caractère social.
En lien avec la proposition précédente, il apparaît nécessaire de redonner du sens à la principale activité des sapeurs-pompiers.
- Négocier des conventions avec les services de police et de gendarmerie pour la prise en charge de l'ivresse sur la voie publique.
Si le volume reste somme toute relativement faible au regard de l'ensemble des missions de secours à personne, cet aspect est massivement rejeté par les sapeurs-pompiers.
- Préparer les sapeurs-pompiers aux missions sociales et augmenter le niveau de formation dans le domaine du secours à personne.

Les SDIS sont régulièrement sollicités pour des missions ne relevant pas de leur compétence première, et pour lesquelles les sapeurs-pompiers manquent de formation sur le plan de la psychologie et du social. L'activité de secours à personne concerne 73% des missions des sapeurs-pompiers.

Dans cette partie, nous nous sommes posés la question de l'impact de l'augmentation du secours à personne sur l'identité du sapeurs-pompiers. La partie suivante, qui concerne la troisième hypothèse, s'intéresse à la transmission de l'identité.

2.3 La transmission de l'identité : du rôle des sapeurs-pompiers en général, et de l'encadrement en particulier

Le métier de sapeur-pompier est un métier d'expérience empreint d'émotions fortes et de sensations physiques qui sont parfois difficiles à verbaliser. Or la verbalisation et le partage d'expérience sont des éléments indispensables à la transmission d'une culture, d'une identité.

2.3.1 Résultats

Du rôle de la hiérarchie dans l'affirmation et la transmission de l'identité

À l'affirmation suivante : « la hiérarchie a un rôle à jouer dans la transmission de l'identité », 93% des personnes interrogées se positionnent comme étant plutôt d'accord ou tout à fait d'accord. Chez les officiers, cette affirmation augmente avec le grade.

Pour plus de précisions sur le rôle de la hiérarchie, les interrogés étaient invités à indiquer l'intensité de leur sentiment concernant une liste de six éléments.

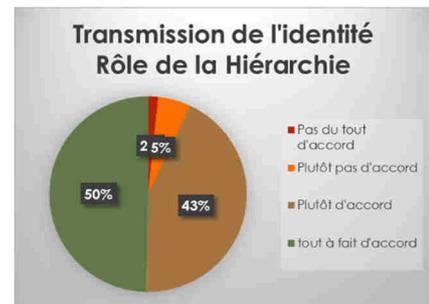


Figure 21

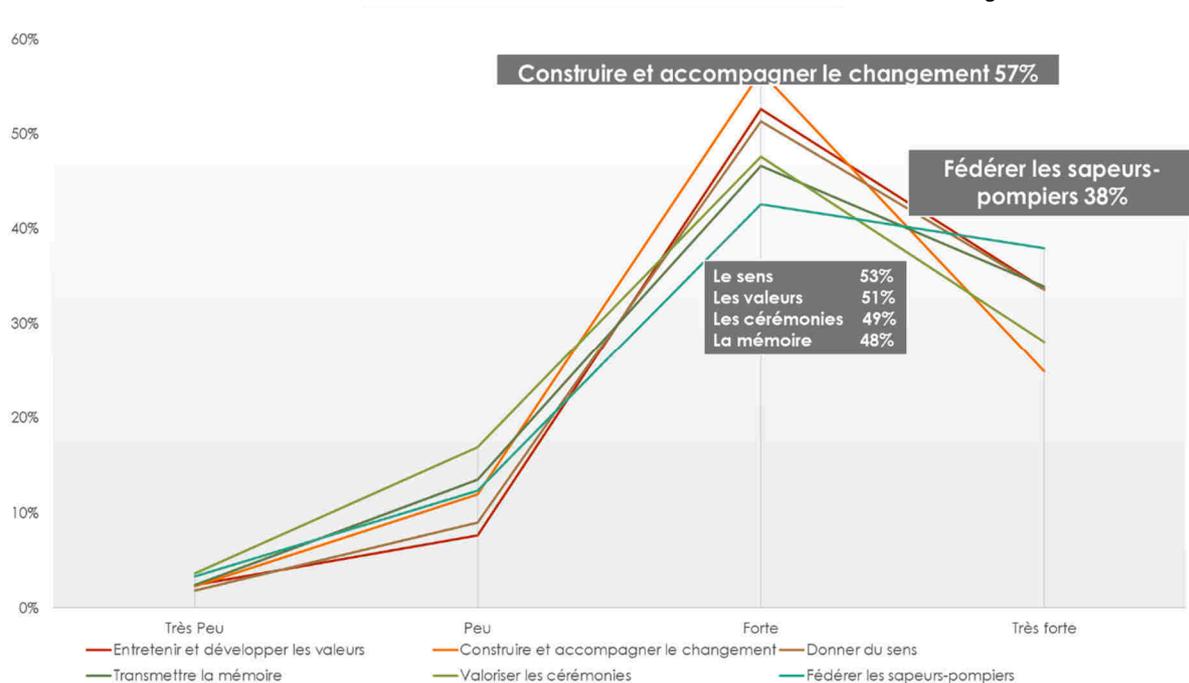


Figure 22 - rôle de la hiérarchie

Les officiers des catégories A et A+ ressentent un besoin de « donner du sens » alors que la catégorie C (hommes du rang et sous-officiers) l'exprime beaucoup moins. Pour les sapeurs-pompiers non-officiers, le rôle de la hiérarchie consiste d'abord à fédérer et à accompagner le changement. Il est à souligner qu'aux deux extrémités de la classe d'âge étudiée (les 16-25 ans et les plus de 56 ans), c'est la « transmission de la mémoire » qui est attendue.

Concernant l'implication des différents niveaux hiérarchiques dans la transmission de l'identité, la majorité des interrogés répond « c'est l'affaire de tous ». Les sous-officiers sont cités au deuxième rang devant les lieutenants et capitaines puis les officiers supérieurs.

Enfin, concernant le moment où la transmission de l'identité s'opère le mieux, les sapeurs-pompiers interrogés mettent en avant le début de carrière (formation initiale et recrutement) sans nier pour autant la nécessité de l'entretenir dans les casernes au quotidien, tout au long de la carrière.

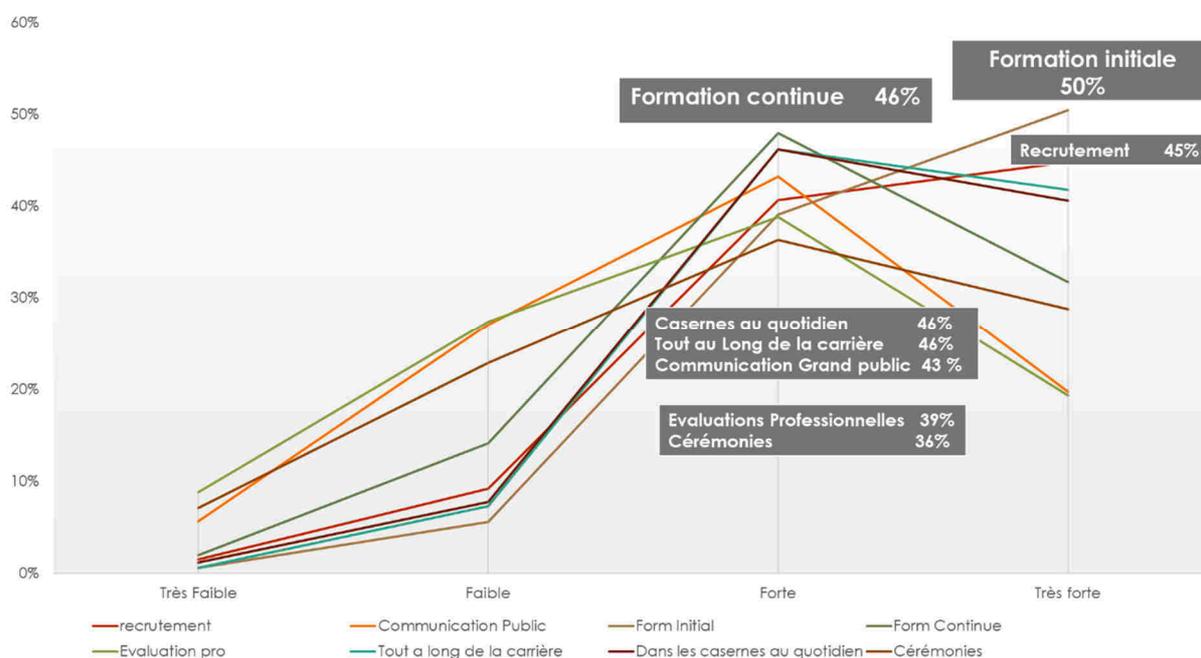


Figure 23 - intensité rattachée au moment à privilégier pour transmettre l'identité

En la matière, les sapeurs et les caporaux se distinguent en fixant une priorité inverse à celle du reste de la population, priorisant la transmission de l'identité tout au long de la carrière et au quotidien, plutôt qu'en formation initiale.

2.3.2 Interprétation : la transmission de l'identité, une question fondamentale

Un combat de tous les instants

Dans notre enquête en ligne, les sapeurs-pompiers étaient invités à se positionner sur les niveaux hiérarchiques qui, selon eux, ont un rôle à jouer dans la transmission de l'identité. À cette question, la majorité des personnes interrogées répondent : « c'est l'affaire de tous ». En deuxième position, est cité l'encadrement intermédiaire (sous-officiers et lieutenants / capitaines), assez largement devant les officiers supérieurs. Pourtant, on pourrait penser que la question de l'identité ne fait pas partie des préoccupations quotidiennes, du moins de manière consciente. Cette réponse interpelle le contrôleur général VANDENHOVE qui nous propose

de substituer le terme « c'est l'affaire de tous » par « c'est l'affaire de chacun ». En effet, d'un point de vue sémantique, le niveau d'implication personnel apparaît plus fort si « chacun » se sent concerné. Pour le chef de l'inspection de la sécurité civile, c'est « tout le monde », dans son comportement au quotidien, quel que soit son grade, et par son « savoir-être », qui porte l'image du sapeur-pompier. Il rejoint ainsi la pensée du contrôleur général ENARD qui, toujours sur le plan de la transmission de l'identité, fait de l'exemplarité un cheval de bataille. Pour le directeur de l'ENSOSP, il ne peut y avoir de crédibilité que s'il y a exemplarité ; et ceci est valable pour les cadres comme pour la profession en général : « c'est un vrai combat, qui commence par l'exemplarité, c'est pour cela que j'essaie de rappeler les valeurs toutes les semaines ». Il explique que les sapeurs-pompiers bénéficient d'un regard bienveillant de la part du public et des autorités. Cette latitude ne doit cependant pas faire l'objet d'abus ou d'une certaine désinvolture sous peine de mettre à mal cette relation de confiance qui un jour, pourrait s'arrêter.

Si les deux grands témoins que nous venons de citer évoquent un travail au quotidien, les sapeurs-pompiers interrogés soulignent l'importance de transmettre l'identité lors du recrutement et de la formation initiale. Seuls les hommes du rang abondent dans le sens d'une transmission tout au long de la carrière. Ces résultats nous renvoient peut-être à une lacune qu'il conviendrait de combler.

La transmission de l'identité, « c'est l'affaire de chacun » ; mais peut être que certains plus que d'autres peuvent en être les garants. C'est pourquoi, les sapeurs-pompiers étaient invités à préciser leur sentiment sur le rôle de la hiérarchie. Les officiers du grade de capitaine à contrôleur général ressentent un besoin de « donner du sens » et « d'entretenir et développer les valeurs », cependant les autres catégories de grades l'expriment beaucoup moins. En ce qui concerne les grades de sapeur à lieutenant, le rôle de la hiérarchie est défini comme devant être « fédérer » et « accompagner le changement ». Le chef de l'inspection de la sécurité civile rejette cette dichotomie en indiquant que le rôle de la hiérarchie c'est de donner du sens et de la cohésion : « il y a les deux, mais à tous les niveaux. Je pense qu'à la fois donner du sens et à la fois fédérer, cela doit faire partie du tronc commun de tout le monde, c'est-à-dire de chacun ». En revanche, il est vrai que plus on est haut dans la hiérarchie, et « plus il y a de paires d'yeux qui nous regardent ».

Le sociologue Marc RIEDEL insiste sur le fait que la ligne hiérarchique doit être la gardienne de l'organisation et des symboles. Il convient de repérer les anomalies, savoir faire preuve de souplesse, mais aussi de rigueur et de fermeté pour sauvegarder les fondamentaux, empêcher les excès, faire respecter « le contrat ».

Pour le sociologue, il existe des fonctions symboliques de transmission et de cohésion comme celle de chef d'agrès du fourgon incendie. Chez les sapeurs-pompiers, c'est une course à l'expérience parce que « l'expérience fait l'identité et la légitimité ». La transmission se fait par l'opérationnel et la mise à l'épreuve. Or, avec la réforme de la filière, qui a vu le nombre d'adjudants (c'est le grade d'accès à la fonction de chef d'agrès du fourgon) se multiplier dans les casernes, le nombre d'épreuves par sous-officier a considérablement chuté. En conséquence, ces fonctions symboliques de transmission ont moins de légitimité ce qui, à bien y réfléchir, s'avère préoccupant sur le plan managérial et opérationnel.

Le rôle de l'école nationale et de la formation

La formation peut être considérée comme un des temps privilégié de la transmission de l'identité ; c'est en tout cas ce qu'indique notre enquête (96% des interrogés donnent une intensité forte ou très forte à la formation initiale et continue comme moment de la transmission). L'approche interactionniste (cf. 1.1.2) fait de l'enseignement une condition *sine qua non* à l'affirmation d'une profession : « si la médecine constitue une des institutions majeures de notre société », c'est parce que « la faculté de médecine (medical school) est la gardienne de ses valeurs et constitue l'organisation clé qui transmet sa culture (...) les étudiants acquièrent les valeurs et normes qui serviront de base à leur mode de vie professionnel (professional way of life) » (MERTON, 1957, repris par DUBAR, 2015, p.101). Chez les sapeurs-pompiers, la formation initiale ou continue est délivrée par chaque SDIS qui s'organise pour répondre aux exigences réglementaires et à leurs besoins propres. Au plan national, l'ENSOSP s'impose comme la seule école pouvant jouer ce rôle de « gardienne » des valeurs et de la transmission de la culture ; et ce mémoire en est peut-être un exemple.

Le sociologue Marc RIEDEL insiste sur la nécessité pour la profession de « parler d'elle-même » parce qu'à défaut, c'est l'administration qui le fera : « qui parle du métier aujourd'hui ? c'est l'administration, c'est le magistrat (...). Lorsqu'un magistrat doit prendre une décision, il la prend sur quelque chose de documenté ». Pour lui, l'administration nous force aujourd'hui à documenter le métier, à le « procéduraliser ». Or lorsque ce ne sont pas des gens du métier qui parlent de leur activité mais que d'autres le font à leur place, le risque est de générer un écart entre le prescrit et le réel. Il ajoute : « on transmet du cadre administratif, pas le pourquoi du métier (...) ; et le cadre administratif il cherche à quoi faire ? De la conformité, il ne cherche pas à faire de la diversité ». A défaut, la transmission peut devenir « aristocratique » : les « trucs et astuces » sont transmis par les plus anciens aux recrues qu'ils jugeront dignes, ce qui peut s'avérer inégalitaire, « c'est le caporal-chef qui va décider qui en vaut la peine, alors que ce devrait être le service ».

Sur ce sujet en particulier, le colonel ALLIONE préconise de développer les périodes d'immersion dans les SDIS afin que les officiers stagiaires puissent s'inspirer de cadres en poste et de profiter de leurs expériences.

S'il devait réécrire les programmes, le directeur de l'ENSOSP souhaiterait mettre l'accent sur le management dans la mesure où cet aspect de la fonction concentre les difficultés : « les ennuis viennent du management ; c'est dur de commander, de susciter l'enthousiasme, c'est difficile de réussir des projets avec du personnel (...) ». Le colonel ALLIONE abonde dans le sens du directeur de l'école en évoquant le fait que les jeunes officiers seront attendus en caserne et au quotidien et pas seulement sur le plateau technique de l'ENSOSP.

S'il nous est permis encore une fois de citer d'autres officiers croisés au détour de notre travail, le contrôleur général CLAVAUD et le colonel GIORDAN attirent notre attention sur le fait que la dimension technique ne doit pas être pour autant négligée. Pour eux, il y a deux versants de compétences à détenir, le champ managérial et le champ technique ; un chef ne peut-être légitime et reconnu que s'il est agile dans ces deux domaines qu'il convient de ne surtout pas opposer. « Si nous voulons continuer à concevoir les politiques de secours de demain nous devons forcément comprendre les changements technologiques et sociétaux du monde dans lequel nous vivons » (contrôleur général CLAVAUD).

La transmission, corollaire au socle commun

À la question « pensez-vous que les sapeurs-pompiers ont conscience de leur rôle dans la transmission de l'identité ? », la réponse donnée par le colonel ALLIONE et Marc RIEDEL est clairement « non » ! Pour le sociologue, caporal-chef de sapeur-pompier volontaire durant 15 ans et devenu expert aujourd'hui, « c'en est même inquiétant » ! Il a le sentiment que les sapeurs-pompiers ont progressivement perdu le sens du métier et de la tradition ce qui engendre des incompréhensions, des malaises, des violences, des risques psycho-sociaux. Pour lui, la tradition ce n'est pas « refaire ce qu'on fait les autres avant nous », mais bien comprendre le sens du métier, les fondamentaux, l'histoire, qui justifie la place de tout le monde dans le dispositif. Cette hypothèse (hypothèse numéro 3 du présent mémoire) s'avère fondamentale à ses yeux : « il ne peut y avoir d'identité sans capacité à transmettre aux autres ». Chez les sapeurs-pompiers, la transmission doit se faire en partie par l'opérationnel et la mise à l'épreuve. Dans ce métier, les sapeurs-pompiers sont confrontés à un enjeu et un risque réels pour lesquels on ne peut pas « tricher ». L'épreuve peut s'avérer extrêmement rude « mais on va être ensemble et cela fera moins mal (...), cela fait sens ». Il explique par ailleurs que l'inactivité opérationnelle peut devenir dangereuse car le fondement de l'identité du groupe n'est pas présent. Au chapitre des difficultés, notre sociologue référent évoque le problème des durées d'engagement qui diminuent : « comment voulez-vous transmettre alors que la baignoire se vide plus vite qu'elle ne se remplit en matière d'expérience ? ». C'est ce qu'il appelle l'effet « jeune sarce », où ce sont les jeunes qui ont cinq ans d'ancienneté qui expliquent le métier à tout le monde. Ceux qui ont le plus d'expérience sont souvent les plus taiseux et les plus humbles, et il appartient à l'encadrement de les repérer et de les mettre en avant.

Pour lui, le vécu commun de l'intervention et de l'émotion physique est par nature difficile à verbaliser. Il évoque des techniques pour extraire ce vécu comme l'analyse de la pratique ou le retour d'expérience (il précise que les travailleurs sociaux sont précurseurs en la matière). Ce qui lui semble important, c'est le partage et la verbalisation de tous les membres du groupe qui aboutit à une prise de conscience collective.

En matière de transmission, le président de la FNSPF considère que les sapeurs-pompiers et leurs institutions écrivent trop peu et ne se soucient guère de ce qui doit être légué, « il faut apprendre à nos cadres à écrire et pas seulement lorsque ça ne va pas (...) ; la transmission, c'est nos histoires et pas seulement l'Histoire avec un grand H (...), chacun de nous a quelque chose à transmettre ». C'est la raison pour laquelle le colonel ALLIONE dit avoir eu plaisir à nous accueillir dans le cadre de ce mémoire, « c'est la traduction concrète de ce que l'on vient de se dire, c'est ça la transmission ».

2.3.3 Propositions

- Favoriser les périodes d'immersion dans les SDIS pour les officiers en formation.
La transmission doit se réaliser également grâce aux plus anciens, par le partage de la pratique et des expériences.
- Généraliser les techniques de verbalisation et de partage d'expérience.
Les groupes de co-développement professionnel, de coaching, d'analyse de la pratique, ou de retour d'expérience sont des techniques qui incitent les sapeurs-pompiers à prendre conscience de leur vulnérabilité et à résoudre de manière collective les problèmes.

- Développer la culture de l'écrit.
Il s'agit de formaliser les fondamentaux, les objectifs, les procédures, ainsi que les histoires avec un petit « h » pour aider à la transmission.
- Intégrer lors des formations, un enseignement sur l'histoire, les valeurs et l'identité du sapeur-pompier et du SDIS afin de mieux connaître d'où l'on vient, de comprendre les évolutions, et de donner sens au quotidien.

Les sapeurs-pompiers interrogés ont majoritairement manifesté de l'intérêt pour une transmission de l'identité lors du recrutement et des formations initiales. Une transmission de la culture permet d'optimiser les recrutements, de donner sens à l'engagement, de faciliter la compréhension des codes, des traditions, des rituels.

CONCLUSION

Du courage au dévouement, l'intitulé que nous avons souhaité donner à ce mémoire s'appuie sur la devise de nombreux corps de sapeurs-pompiers qui associe la valeur courage à celle du dévouement. Dans sa formulation, ce titre évoque également une notion d'évolution traduisant notre volonté de remettre en cause des représentations et des repères traditionnels mis à mal par des mutations de la société et de l'activité du sapeur-pompier. Enfin, il reflète une partie de nos recherches dans la mesure où la valeur de courage semble s'estomper au profit de celle du dévouement qui apparaît comme étant la valeur cardinale des soldats du feu. Faut-il dès lors remettre en cause la devise du sapeur-pompier ? Au gré de nos recherches, cette question nous a paru dans un premier temps légitime. Mais c'était sans compter l'analyse de l'un de nos grands témoins qui nous propose d'envisager ces valeurs cardinales sous un autre angle. Le courage, « c'est aller là où les autres ne vont pas » et le dévouement, « le faire quand les autres ne le font pas ». Le courage, « c'est finalement plus une histoire de maîtrise de soi par rapport à un événement qui est désagréable que quelque chose d'héroïque » ; et cet événement désagréable peut qualifier tout autant certaines missions de secours à victime que l'incendie. Ainsi, il nous est proposé ici de considérer les choses d'une manière différente : l'augmentation de la part consacrée au secours à personne ne remet pas en cause la devise des sapeurs-pompiers, elle en change la représentation.

Au cours de notre travail, nous avons pu observer l'importance des choix méthodologiques et leurs influences sur les résultats. En effet, si le fait d'évaluer l'intensité d'une opinion permet de dégager des tendances, les réponses ne font que nous informer sur des items que nous avons-nous-même valorisés. Par exemple, à la question d'évocation libre sur le mot « sapeur-pompier », le grand public évoque spontanément le courage ; mais, lorsque nous leur proposons de classer les valeurs selon une liste prédéfinie, le courage se trouve devancé par d'autres qui n'étaient pas venues spontanément à l'esprit des personnes interrogées.

En raison d'un nombre important de variables, le traitement statistique a demandé un travail qui s'est avéré parfois fastidieux. Nous nous sommes en conséquence attachés à observer la fréquence de chacune des modalités sans mener d'analyses statistiques plus poussées. En matière de représentations sociales, la fréquence exprime le degré de généralisation de la représentation. Les résultats obtenus permettent ainsi de dégager des tendances ; mais il conviendrait, si des travaux sur le même thème succédaient aux nôtres, que la question de la valeur statistique des résultats soit plus poussée.

De plus, il convient de prendre en compte les biais de désirabilité sociale, qui consistent à vouloir donner une bonne image ou à se conformer à la norme sociale, dans l'interprétation de résultats qui peuvent apparaître en décalage avec la réalité du quotidien.

Enfin, pour conclure sur l'aspect méthodologique, nous retiendrons la richesse des apports des six entretiens que nous avons menés et la pertinence d'une méthode d'investigation qui repose sur le croisement de données quantitatives et qualitatives.

Nous en avons désormais la conviction, interroger la notion de l'identité du sapeur-pompier s'avère aujourd'hui nécessaire compte tenu de l'évolution de la société et de l'activité. Cette « quête d'appartenance et de reconnaissance » constitue indéniablement une dimension

fondamentale pour redonner du sens à un métier, dont les fondamentaux sont actuellement remis en cause, et s'impose comme un paramètre de la qualité de vie au travail à ne pas négliger. Au cours de cette recherche, nous nous sommes positionnés dans une dynamique exploratoire, tentant de récolter des éléments constitutifs de l'identité du sapeur-pompier, par l'analyse de trois hypothèses de recherche.

Premièrement, nous sommes partis du principe de l'existence d'un socle commun à tous les sapeurs-pompiers constitutif d'une identité collective. Nos résultats montrent une relative homogénéité des réponses et nous révèlent qu'au-delà des spécificités du poste occupé, les sapeurs-pompiers partagent une vision globalement commune quel que soit le grade, l'ancienneté ou l'origine (tableaux comparatifs, annexe n°8). Ce socle commun se fonde dans « l'épreuve opérationnelle » et la distribution des secours, le plus rapidement possible et sur l'ensemble du territoire. Les sapeurs-pompiers se voient dévoués et engagés, affirmant un sens aigu du secours et de fortes capacités d'adaptation. C'est le sens du service public et le soutien à la population qui sont à l'origine de leur engagement. Ceux-ci sont fortement attachés à leur caserne et leur commune, à l'esprit d'équipe, l'esprit de corps, le devoir de mémoire, ainsi qu'aux rituels. La mission incendie est considérée comme étant la plus valorisante malgré une forte part de l'activité consacrée au secours à personne. Les sapeurs-pompiers expriment des attentes en matière de reconnaissance que nous avons traduites par le besoin de considération envers autrui, son travail et son engagement. Dans notre étude, le sale boulot, qui renvoie généralement aux tâches considérées comme indues ou ingrates, s'apparente aux interventions sociales et aux carences ambulancières.

Deuxièmement, nous avons posé la question d'une mutation de l'identité liée au développement des missions de secours à personne à caractère social. Chez les sapeurs-pompiers, l'omniprésence du « feu » dans l'image idéalisée est de nature à générer une certaine dissonance avec la réalité de l'activité composée en grande partie de secours à personne. A cette question, nous répondons que si la forte part de l'activité consacrée au secours à personne modifie la promesse qui a été faite aux soldats du feu, elle ne change pas pour autant l'identité du sapeur-pompier, elle en modifie la forme. En effet, que ce soit pour un feu d'appartement ou un arrêt cardiaque, le dénominateur commun est l'urgence d'une situation. Dans les deux cas, la situation exige une réponse rapide, en tout point du territoire, ainsi qu'un haut niveau de technicité. C'est en ce sens que le député Fabien MATRAS se propose de redéfinir les contours des missions de sapeurs-pompiers en se basant sur « (...) un ensemble d'actions caractérisées par l'urgence (...) ». Ainsi se dégage la nécessité d'une maîtrise de nos activités, en particulier concernant les interventions non urgentes, car la forte part de l'activité consacrée au secours à personne impacte aussi bien la disponibilité des hommes et des matériels autant qu'elle structure et conditionne les capacités des SDIS. En la matière, force est de constater que les sapeurs-pompiers s'imposent comme le premier secours et le dernier recours.

Troisièmement, nous sommes partis du postulat que les sapeurs-pompiers en général, et l'encadrement en particulier, n'avaient pas conscience de leur rôle majeur dans la transmission de l'identité. La réponse que nous apportons en fin d'étude est clairement négative et conforte notre intuition. Nous avons en revanche été surpris par l'importance de cette question qui, à bien y réfléchir, s'avère tout à fait fondamentale : « il ne peut y avoir d'identité sans capacité à transmettre aux autres ».

Au cours de ce mémoire, nous avons été amenés à faire un certain nombre de recommandations (synthèse, annexe n°9) à considérer comme des axes d'amélioration possibles eu égard aux difficultés que nous venons d'évoquer. Nous sommes bien conscients que certaines d'entre-elles, généralistes, pourraient à elles seules faire l'objet d'un sujet de mémoire chef de groupement. Ces recommandations peuvent être scindées en trois ordres :

Tout d'abord, celles qui intéressent le domaine de la formation des sapeurs-pompiers. Un enseignement plus poussé concernant l'histoire, les valeurs et l'identité, ainsi que sur le secours à personne en général et le domaine social en particulier, serait de nature à redonner du sens à l'activité quotidienne.

C'est aussi, agir en matière de communication (interne et externe) afin notamment de pondérer le poids de l'incendie au profit du secours à personne, anoblir les missions de secours et d'assistance à victime, faciliter la transmission de l'identité.

Enfin, il s'agit, dans des domaines techniques particuliers, de développer la capacité de recherche en sociologie et psychologie sociale ou encore créer une marque graphique.

Notre travail doit être considéré comme une première approche qui a tenté de balayer un champ relativement large, qui soulève de nombreuses questions et qui appelle à des travaux plus poussés. Les projets de l'ENSOSP sont, en la matière, d'engager des recherches plus approfondies dans le cadre de cursus universitaires de troisième cycle. Au terme de ce travail, nous avons trouvé quelques réponses qui ont soulevé à leur tour d'autres questions.

En particulier, il nous apparaît important d'approfondir, dans le cadre de la définition de l'identité, les perceptions et les représentations externes, celles du public, de nos partenaires, ou de nos autorités par exemple. Les quelques tendances que nous avons obtenues par l'intermédiaire de notre questionnaire grand-public se sont avérées enrichissantes et méritent selon nous une étude non plus illustrative mais bien représentative.

De plus, il nous apparaît également important de compléter cette première réflexion par une analyse plus fine des différents segments qui composent l'identité du sapeur-pompier et d'étendre la réflexion à l'identité des SDIS, en incluant les PATS et le SSSM dont le travail et la présence s'avèrent tout à fait indispensables à la réalisation des missions de secours.

Enfin, il reste un débat en suspens : les fondamentaux d'un SDIS reposent-ils, comme le formule la proposition de loi MATRAS, sur la notion d'urgence, ou bien, comme le suggère certains de nos grands témoins, sur la nécessité de « faire ce que les gens attendent de nous » dans le cadre d'un service public qui évolue ?

Du courage au dévouement, nous espérons ainsi avoir retenu l'attention du lecteur tout au long de ce cheminement, des concepts théoriques à l'esquisse d'une identité en passant par les choix méthodologiques, pour conclure par une phrase prononcée lors de nos rencontres avec notre directeur de mémoire, le colonel Bruno BEAUSSÉ : « à laisser notre identité en jachère, on y perdra notre âme ».

BIBLIOGRAPHIE

Livres / Essais :

- Abric JC., *Pratiques sociales et représentations*, PUF, Paris, 2011.
- Abric JC., *L'organisation interne des représentations sociales : système central et système périphérique*, dans : Guimelli, C. (Ed). *Structures et transformations des représentations sociales*. Paris, 1994.
- Albert E., Bournois F., Duval-Hamal J., Rojot J., Roussillon S., Sainsaulieu R., *Pourquoi j'irais travailler*, Editions-Eyrolles, Paris, 2003.
- Beaussé B. (Colonel), *S'il te plaît, dessine-moi un officier*, Les Presses de l'ENSOSP, Aix-en-Provence, 2015.
- Beaussé B.(Colonel), *Traité des valeurs à l'usage des sapeurs-pompiers*, Les Presses de l'ENSOSP, Aix-en-Provence, 2017.
- Bourdieu P, *La noblesse d'Etat : grandes écoles et esprit de corps*, les éditions de minuit, Paris, 1989.
- Cernoia J., *Recueil des valeurs*, ENSOSP, Aix en Provence, 2012.
- Chataigné C., *Psychologie des valeurs*, Edition de Boeck Supérieur, Paris, 2014.
- Dubar C., Tripier P. et Boussard V., *Sociologie des professions*, Armand Colin, Paris, 2015.
- Dieu F., *L'identité du gendarme*, Collection HARTMATTAN, Paris, 2018.
- Hughes EC., *Men and their Work*, Glencoe, The Free Press,(1958), Réédité Greenwood Press, 1981.
- Moscovici S., *Psychologie sociale*, PUF, Paris, 1984
- Obertelli P., Wittorski R., *La recherche en sciences humaines et sociales et les enjeux de sociétés*, Champ social éditions, Peronnas, 2019.
- Pudal R., *Retour de Flammes les pompiers, des héros fatigués ?* édition la découverte, Paris, 2016.
- Riedel M., Reniaud C., *Sécurité civile : Enjeux et problématiques de recherche et d'organisation*, La recherche en sciences humaines et sociales et les enjeux de sociétés p.63-92, Champ social éditions, Peronnas, 2019.
- Rosset C., *Loin de moi. Etude sur l'identité (essai)*, Les éditions de minuit, Paris, 1999.
- Rousseau JC., *Discours sur l'origine et les fondements de l'inégalité parmi les hommes (1775)* Folio, Paris, réédition 1989.
- Sartre JP., *L'existentialisme est un humanisme (1946)*, Gallimard, Paris, réédition 1996.
- Schein E., *Organizational Culture and Leadership*, Jossey-Bass, San Francisco, 1985.
- Schwartz Sh., *Universals in the content and structure of values: theoretical advances and empirical tests in 20 Countries*, In M. Zanna (Ed), *Advances in experimental social psychology*, volume 25 (pp.1-65), Academic Press, Orlando,1992.
- Vergés P., *L'analyse des représentations sociales*, Revue Française de Sociologie, Paris, 2001.

Notes / Mémoires/ Thèses/Etudes :

- Brasseur S., Roux S., Tsalichis JC., Saddier J. (Commandants), Mémoire FAE Chef de groupement « *Discerner l'organisation, transcender l'individu : vers l'émergence de valeurs partagées chez les agents du SDIS* », ENSOSP, Aix-en-Provence, 2016.
- Darty S., « *Thèse, Impact du stage de médecine de deuxième cycle en médecine générale sur les représentations sociales de cette spécialité parmi les étudiants en médecine de Poitiers* », Faculté de médecine Université de Poitiers, 2014.
- Duchet S., (Lieutenant Colonelle) , Mémoire de FAE de Directeur départemental adjoint « *La culture des sapeurs-pompiers au service des défis de la sécurité civile de demain* », Sciences-Po , ENSOSP, Aix-en-Provence, 2015.
- Kanzari R., *Thèse « Les Sapeurs-Pompiers, une identité temporelle de métier »*, HAL archive découvertes, Université de Toulouse, 2008.
- Loubere L., « *Les environnements numériques de travail dans l'enseignement secondaire : étude d'un système représentationnel* », Doctorat de l'université de Toulouse, 2018.
- Mana Lares, « *Etude relative à l'Avenir du dispositif de Volontariat chez les Sapeurs-Pompiers* », Université Rennes, 2008.
- Schaller P., (Lieutenant-colonel), Mémoire de FAE de Directeur départemental adjoint « *Approche réflexive d'une déontologie du sapeur-pompier* », ENSOSP, Aix-en-Provence 2012.

Articles :

- Baudry et Juchs, « *Définir l'identité* » (2007), *CAIRN.Info*, 2020.
- Fray AM., et Picouveau S., « *Le diagnostic de l'identité professionnelle : une dimension essentielle pour la qualité de travail* », *CAIRN.Info* Revue management et avenir, 2010, pages 72 à 88.
- Lecoq M., et Pecqueux JM., (Commandants), « *L'esprit de corps, l'angle moderne d'une tradition dans la gestion des hommes* », *Perspective, Cah.sc. de l'ENSOSP*, Aix-en-Provence 2011/5, p.31-43.
- Lhuillier D., « *Le Sale Boulot* » *CAIRN.Info*, dans *Travailler* 2005/2 (n° 14) | pages 73 à 98.
- Pudal R., « *Du « Pioupiou » au « Vieux sarce » ou comment être : Ethnographie d'une socialisation chez les Pompiers* », *CAIRN.Info*, 2011.
- Reteire JN., « *Sapeur-pompier volontaire : du dévouement à la compétence* », *Genèses* 2018.
- Riedel M, « *La complexité culturelle et managériale des SDIS : Fiabilité et vulnérabilité du modèle de sécurité civile française* », -IFRASEC., 2015.
- Schaller P., (Colonel), « *Ethique et déontologie, de quoi parle-t-on ?* » *Perspective, Cah.sc. de l'ENSOSP*, Aix-en-Provence, 2011/5, p.17-29.
- Tap P., « *Identité et exclusion* », *CAIRN.Info*, 2005, p.53.

Rapport et statistiques :

- ENSOSP, « *Rapport d'activité 2019* », www.ensosp.fr
- DGSCGC, « *Les statistiques des services d'incendie et de secours* », 2018.

Textes réglementaires :

Circulaire du ministre de l'intérieur en date du 29/08/2019, engagement différencié.
Projet de loi « MALRAS », 2020.

Dictionnaire :

- Larousse, Paris, 2015

ANNEXES

ANNEXE 1 :

Exemple d'entretien exploratoire avec Monsieur Christophe PAJON, sociologue et enseignant chercheur à l'école de l'air de Salon de Provence.

ANNEXE 2 :

Enquête en ligne destinée aux sapeurs-pompiers.

ANNEXE 3 :

Statistiques et extraits de résultats de l'enquête destinée aux sapeurs-pompiers.

ANNEXE 4 :

Enquête en ligne destinée aux personnes de la société civile.

ANNEXE 5 :

Résultats et statistiques de l'enquête destinée aux personnes de la société civile.

ANNEXE 6 :

Guide d'entretien des grands témoins.

ANNEXE 7 :

**Exemple d'entretien avec un grand témoin :
Colonel Grégory ALLIONE – Président de la FNSPF.**

ANNEXE 8 :

Synthèses des représentations par sous-population.

ANNEXE 9 :

Synthèses des propositions par hypothèse

ANNEXE 1 :

**Exemple d'entretien exploratoire avec
Monsieur Christophe PAJON, sociologue et
enseignant chercheur à l'école de l'air de Salon
de Provence**

Exemple d'entretien exploratoire avec Monsieur Christophe PAJON, sociologue et enseignant chercheur à l'école de l'air de Salon de Provence.

Mercredi 28 Avril 2020 à 10h00.

Réalisé par : Commandants Eric GUIMARAES, Christophe CHAMAGNE, Olivier CROMBOIS, Christophe BRUSSON.

Contexte : En raison de l'épidémie de COVID-19, l'entretien a été réalisé par visio conférence, enregistré puis retranscrit.

Interviewer Groupe mémoire : Ce qui nous intéresse dans un premier temps, c'est que vous vous présentiez : quelles sont vos fonctions actuelles, vos formations, votre domaine d'expertise en sociologie, votre expérience et vos apports qui vous ont conduit à ce que vous faites aujourd'hui ?

Interviewé Mr PAJON : J'ai eu mon doctorat en Sciences politiques en 2000 qui avait pour objet, « forces armées dans la société contemporaine », et j'ai traité du réarmement et de la reconstitution du corps des officiers dans l'armée du corps fédéral de l'Allemagne de l'OUEST, en vue d'exclure ou d'éliminer toutes les parties, les composantes, qui étaient jugées comme dangereuses, à risque belliqueux, voir du nazisme en gros, travail de dénazification et travail de démocratisation à réaliser. J'ai travaillé sur des rapports pour le Ministère de la Défense sur les sous-officiers de l'armée de terre et la coopération franco-allemande. Chargé de cours à l'IUT de Toulouse, en 2000 la Thèse, 2005 le recrutement à l'école de l'air, 2011 l'habilitation à diriger des recherches.

Mes domaines d'expertises : sociologie militaire, sociologie des professions, et depuis une dizaine d'années, je me suis concentré sur la question de l'identité de l'aviateur dans le cadre des forces armées ; c'est d'abord l'identité militaire générique, puis après l'identité de l'aviateur, sachant que la question de l'identité de l'aviateur se pose dans le cadre des relations inter armées, parce qu'il peut y avoir des compétitions, des remises en cause, et qu'il y a eu un gros mouvement dans l'armée de l'air à partir de la fin des années 2000 pour réaffirmer et affermir le contenu de cette identité.

Je serais un peu doctoral, alors n'hésitez pas à m'interrompre. L'identité professionnelle, vous pouvez l'aborder, et vous avez sûrement commencé à regarder les références académiques. En tout cas, en sociologie, vous pouvez l'aborder principalement de deux grandes manières :

Soit vous la regardez comme le produit d'un processus, que l'on appelle le processus de socialisation, que vous regardez d'abord. Et donc, ce processus de socialisation s'inscrit depuis l'enfance ; c'est ce que l'on appelle la socialisation primaire. Et ensuite, cela déroule et lorsque vous allez rentrer dans un nouveau milieu professionnel ou dans un autre univers, vous allez avoir ce que l'on appelle des socialisations secondaires. Et donc, on va étudier les mécanismes d'apprentissage qui vous permettent d'apprendre ou de comprendre les valeurs, les comportements appropriés à l'intérieur du groupe dans lequel vous allez appartenir, mécanisme de construction identitaire.

Ceci, je le fais à l'école de l'air ; cela peut être par exemple, la transmission des traditions, des mécanismes de création du groupe, que l'on appelle des activités de cohésion, etc... c'est assez global. Dans ces mécanismes, on va s'apercevoir qu'il y a des mécanismes d'altérité et

d'ipséité. Des processus qui permettent à la fois de se distinguer des autres (*processus d'altérité*) et les processus d'ipséité qui tendent à vous sentir proche ou plus proche d'un groupe ou d'une forme de groupe. Pour les militaires, ça va commencer par l'opposition civile et militaire, et si vous voulez, c'est la plus grosse distinction. Et ensuite, à l'intérieur, vous avez armée de l'air, armée de terre, marine, et à l'intérieur, vous avez les grades qui jouent, puis la spécialité ; vous êtes plutôt un personnel navigant, vous êtes un contrôleur aérien, vous êtes un mécano. Et cela vous amène à chaque fois, à construire et comment on va affirmer ces identités. On apprend à se distinguer, soit via des traditions particulières ou de l'uniforme, des insignes, des objets symboliques du langage, etc... c'est le premier volet pour travailler sur l'identité. De cette première approche de l'identité, il faut retirer de l'identité qu'elle est plurielle, en ce sens que vous, les pompiers, vous allez tous être des pompiers à l'égard de la population civile ; cela vous renvoie à quelque chose d'homogène vis-à-vis de l'extérieur, vous êtes pompier ! Je pense, sans trop me tromper, que lorsqu'un administré a face à lui une personne en uniforme de pompier, il ne va pas nécessairement se poser la question de savoir s'il a en face de lui un volontaire ou un professionnel, si c'est un civil ou un militaire. Et donc, il est déjà construit par rapport au civil et ensuite au travers, il y a ces distinctions de statut, peut-être de spécialité que je connais moins bien, donc pluriel et dynamique parce qu'au cours de votre carrière, vous transformez votre identité : vous êtes des officiers. Si vous commencez comme officier subalterne, bien il va y avoir une transformation progressive de votre identité lorsque vous allez devenir officier supérieur. Dans l'identité professionnelle, il y a une identité qui se transforme et ceci renvoie aussi à la réalité de votre vie courante, c'est-à-dire que vous êtes un papa, vous êtes un fils, vous êtes un officier. Et à chaque fois, vous adoptez peu ou prou, une identité. Si vous êtes entraîneur de foot dans le civil, et bien l'entraîneur, ce n'est pas exactement l'officier de pompier ; il ne se comporte pas exactement de la même manière etc... donc identité plurielle et dynamique.

Ensuite, la deuxième manière d'appréhender la question de l'identité, c'est de l'intégrer dans la problématique de la sociologie des professions : c'est-à-dire, qu'est ce qui compose une profession : c'est quoi une identité professionnelle ? Comment on peut la définir positivement ? Il faut savoir que lorsque j'intègre un groupe, j'ai un sentiment d'appartenance à un groupe et de quoi se compose cette profession. Ici, il y a une analyse de la profession avec deux subdivisions : soit vous considérez que la profession est établie, c'est un peu l'origine de ce qu'on appelle l'approche fonctionnaliste ; il existe des professions qui existent en soit, comme par exemple médecin, c'est une profession, avocat, c'est une profession, notaire c'est une profession. Cela concerne au départ principalement les professions médianes ou juridiques, qui renvoient à un auteur américain qui s'appelle Parsons TALCOTT qui considère que ce sont des professions dont le périmètre est déjà établi ; que ce sont des activités qui nécessitent un corpus de connaissances théoriques très important, un savoir pratique. C'est-à-dire que vous avez le corpus théorique que vous acquérez au cours d'une activité, d'une formation, qui conduit à maîtriser un savoir pratique des gestes particuliers. Et troisième point, ce qui fait la particularité d'une profession, c'est qu'elle est marquée par une très forte dépendance de celui sur lequel on intervient. En d'autres termes, la personne que vous allez sauver : vous, par exemple, vous êtes dans une situation comparable aux médecins. La personne est incapable d'avoir les gestes ou de pouvoir elle-même s'aider ou intervenir auprès d'elle. Par exemple, le médecin va intervenir

sur des personnes inconscientes donc qui ne peuvent pas savoir ce qui se passe, ni être en mesure de se sauver elles-mêmes car elles n'en ont pas la connaissance...situation de déséquilibre très fort entre l'administré et celui qui intervient. C'est ce qu'on appelle le paradigme de la dépendance, et donc la profession, dans cette vision très anglo-saxonne, très fonctionnaliste, va conduire à définir un certain nombre de professions très particulières. Alors forcément, cela limite ! Alors, qu'est ce qui fait qu'une profession est une profession ? Eh bien, si vous arrivez à réunir les trois critères que j'ai évoqué, on va dire que c'est une profession.

En l'occurrence, est-ce que pompier est une profession ? Eh bien si on fait focus sur la profession d'officier de sapeur-pompier, on va dire qu'il y a un savoir théorique, que l'on apprend à l'école ; vous apprenez un savoir théorique, des connaissances théoriques : qu'est-ce qu'un feu ? quels sont les différents types de feu ? comment on les traite ? comment on gère un groupe ? Etc...

Ensuite, vous avez une connaissance pratique : la gestion du groupe, la gestion d'un dispositif, la mise en œuvre des outils et puis, comme vous êtes des pompiers, vous avez des valeurs qui vous conduisent à l'avoir véritablement. Comme les gens sont en face de vous dépendants, vous avez un peu plus, entre guillemets, d'armatures morales et de valeurs. Sinon, vous pourriez profiter de la situation... Je vais prendre un exemple : cela ne vous viendrait pas à l'esprit de faire payer une intervention en disant « *vous voulez que je vous aide ? dans ce cas-là, donnez-moi de l'argent* ». La personne dont la maison est en feu, dans une situation de crainte et de dépendance, vous pourriez faire pression. Mais vous avez des valeurs qui vous interdisent de le faire. C'est cela la vision très fonctionnaliste, première approche fonctionnelle de la sociologie des professions.

A partir des années 50-60, vous avez un deuxième courant qui se développe, qui vient de l'école de Chicago, qui est l'approche interactionniste et qui considère qu'il n'y a pas de profession comme ça de manière spontanée. Il n'y a que des groupes, des champs d'activité ou groupes d'activité, à l'intérieur desquels ceux qui sont plus proches des groupes professionnels vont chercher à s'imposer ou à créer la profession. Elles vont s'affirmer auprès du pouvoir public pour fermer le périmètre des gens qui ont le droit d'assurer cette activité ou un certain type d'activité, et qui vont créer des barrières. Alors, cela veut dire : avoir certains types de formation, être accrédité, avoir une carte professionnelle etc... Il y a une sorte de compétition qui va s'installer au sein d'un groupe professionnel ou au sein d'un groupe d'un champ d'activité pour exclure ceux qui sont et ceux qui ne sont pas. Aujourd'hui, il n'y a pas d'essence professionnelle, il n'y a que le résultat de processus de monopolisation d'une activité.

On sait très bien que pendant des siècles, dans certaines sociétés, il y avait un flou entre des guérisseurs, des magiciens, des chamanes, et des médecins. Et les médecins vont être en compétition pour dire qu'ils exercent la vraie médecine, la vraie science et que vous, vous êtes des charlatans. Cette notion de charlatanisme, vous allez la voir apparaître pour essayer de discréditer des gens qui sont en compétition contre vous, pour le monopole de l'activité. Finalement, cette notion d'interactionnisme, de création d'une profession, par exemple la profession d'infirmière. Un des premiers travaux, c'est la profession d'infirmière : actuellement, on peut dire que les infirmières, en France en tout cas parce que c'est beaucoup plus ancien chez les anglais, le travail que font les infirmières ou les manifestations des infirmières, en essayant de souligner la nécessité d'avoir un N3, participe à la sanctuarisation

d'infirmière. Attention infirmier, ce n'est pas simplement la nana ou le mec qui aide le médecin ! C'est une profession qui s'appuie sur un corpus théorique et qui marque une pratique. Donc il y a un véritable travail d'affirmation autour de la profession, et évidemment de manière en faisant de la rétro-ingénierie ; l'identité se construit autour de l'appartenance, la possession de ces critères et de la reconnaissance par le groupe de ce que je possède comme étant nécessaire et indispensable à la qualification de professionnel et de membre du groupe professionnel.

Après, un groupe professionnel, aujourd'hui ça peut être beaucoup plus large. C'est à dire qu'à l'intérieur du groupe et selon l'approche interactionniste, il peut être segmenté. C'est-à-dire que vous allez avoir différents segments. Je reprends le monde du médical : vous savez très bien qu'il va y avoir des médecins urgentistes, des chirurgiens, des orthopédistes, etc... mais aussi des infirmières. On a vu réapparaître les infirmières en réanimation. Les infirmières ne peuvent pas toutes, devenir des infirmières en réanimation et on a dû former des infirmières qui n'avaient pas cette compétence-là pour devenir des infirmières de réanimation. Donc, on va avoir des clivages au sein de la profession, et après se pose la question de savoir si ces clivages correspondent à des identités organisées qui constituent un morceau de groupe professionnel ; ce qu'on appelle un segment.

Les segmentations chez le médecin : urgentiste, chirurgien, cardiologue, neurologue, orthopédiste... Si l'on s'aperçoit que les neurologues sont différents du cardiologue, cela veut dire que, s'il y a des manifestations, des faits, de la confraternité, c'est-à-dire des relations particulières entre les cardiologues, les neurologues, c'est qu'il y a des identités organisées. Alors cette approche-là est développée par trois auteurs particuliers anglais. Un binôme, c'est Strauss ANSELM et Rue BUCHER ; c'est un premier groupe qui a travaillé sur la segmentation. Et un autre plus ancien qui s'appelle Everett HUGHES qui a travaillé sur l'apparition d'une profession, évoqué auparavant.

Je reviens sur ma segmentation. Qui dit segmentation à l'intérieur d'une profession ? Elle n'est pas simplement un bloc ! A l'intérieur, il y a des segments et des interactions entre ces segments, et ces segments entretiennent des relations dynamiques. D'abord, il y a des rapports de coopération, d'interdépendance puisqu'on est obligé de travailler ensemble, au sein même d'une organisation ou au sein d'un même domaine d'activité. Il y a nécessairement une coopération ! Je reprends mon exemple de l'hôpital : les urgentistes vont travailler avec les différentes spécialités, et les différentes spécialités vont coopérer entre elles, et au niveau des groupes, vous allez avoir des infirmières, des aides-soignants...qui vont travailler ensemble. Mais la coopération, l'interdépendance, n'excluent pas des processus de conflit, de compétition, pour s'affirmer. En d'autres termes, vous allez avoir des échelles de prestige. Vous savez que dans certains domaines, le chirurgien, le cardiologue ou le neurologue va être classé plus haut et il va avoir des possibilités de promotion dans sa carrière supérieure, à celle d'un urgentiste ou d'un podologue. Et que globalement, c'est lui qui aura l'autorité, le prestige, la renommée, la réputation. Donc vous avez des segments qui sont dans une relation hiérarchisée, en compétition et dans un rapport de domination. Pourquoi je vous en parle ? Parce que moi, lorsque j'étudie les corps des officiers de l'armée de l'air, eh bien vous avez des spécialités ; les personnels navigants, les officiers de base en charge de l'administration, même s'ils dirigent les commandos de l'air, et vous avez les mécaniciens. C'est-à-dire ceux qui sont en charge de la maintenance et de la gestion de la maintenance des aéronefs. Les personnels navigants ont le

prestige du combat, ont le prestige de piloter l'avion et donc ils sont en haut de la hiérarchie des segments. Et ce sont eux qui vont capter, au cours de leur carrière, les plus hauts postes de responsabilité. Et c'est pour cela que c'est intéressant, pour moi, d'utiliser ce type d'approche. : l'identité produite d'une socialisation, et ensuite, sociologie des professions, l'approche fonctionnaliste, le paradigme de la dépendance et puis, l'approche interactionniste. Comment se construit, se co-construit une profession ? et comment une profession peut être segmentée à l'intérieur avec des lignes de clivage ?

Alors je termine : moi, quand j'ai appliqué cette grille de lecture aux pompiers, il est évident que l'identité professionnelle du sapeur-pompier m'est apparue fracturée. C'est-à-dire qu'il y a pour moi, et il y en a sûrement d'autres, une ligne de clivage qui est celle du statut de volontaire ou de professionnel. Que ces deux groupes constituent la figure du pompier à l'extérieur de l'institution, mais qu'en son sein, et je pense qu'il y en a, il peut y avoir une sorte de compétition, sur ce qui définit le vrai pompier : Qui est vraiment le pompier ? Qui est celui qui incarne le mieux les valeurs de cette identité du pompier ? Et je pense que les tensions, et bien évidemment ce n'est pas tout ! Il y a des questions de statut, de rémunération, de progression de carrière. Mais je pense que les tensions que l'on voit générer, que j'ai pu ressentir au sein de la profession de sapeur-pompier, c'est effectivement cette compétition autour de qui est le vrai pompier : entre guillemets, qui a la légitimité ? Qui peut le mieux monopoliser la ressource, l'autorité pour revendiquer le fait que moi je suis un pompier et toi tu n'en es pas un ! Ou alors tu ne l'es pas totalement. En ajoutant, le pompier civil, militaire etc... en croisant par des approches matricielles d'autres paramètres, le grade etc... Mais voilà pour moi ma vision, en appliquant mon cadre théorique très rapidement à une activité professionnelle que je connais moins bien que celle d'aviateur.

Interviewer Groupe mémoire : Si nous devons rechercher alors, c'est peut-être un peu caricatural mais si on devait rechercher des indicateurs qui seraient applicables à toutes les professions de carte d'identité, il faudrait chercher quoi précisément : l'origine socio professionnelle, les origines familiales, les pratiques culturelles ?

Interviewé Mr PAJON : Pour moi, l'identité n'existe que dans l'interaction : il n'y a pas d'identité en vitrine posée là, on va dire ou ça c'est l'identité... L'identité, vous l'avez dans un ensemble d'interactions avec les autres et elle se construit dans ces interactions. Donc, vous pouvez l'observer quand vous regardez vos camarades face à des civils ou face à des membres du corps des pompiers, ou éventuellement face aux gens de la sécurité civile, etc...

Comment les groupes se construisent ? C'est mon approche ! Vous l'observez à une table ; ce sont des phénomènes de sociabilité. Pour un déjeuner, vous allez voir comment les groupes se constituent. Qu'est-ce que la confraternité ? Vous allez pouvoir déterminer un périmètre, et après, vous me dites de quoi elle est composée.

Une identité, c'est un sentiment d'appartenance, ce sont des comportements ou des jugements à l'égard d'autres comportements. C'est-à-dire que vous, dans votre quotidien, je suis sûr que vous vous êtes déjà dit : « *lui, c'est un vrai pompier ; lui, ce n'est pas un vrai pompier. Cela, c'est carré ; ceci, ce n'est pas carré* ». Et cette manière de juger le comportement des autres va vous conduire à adopter vous-même un certain type de comportement.

Et alors, vous allez tendanciellement vous diriger vers les gens qui ont ce comportement. Il y a donc un travail sur les représentations que vous considérez comme étant la norme professionnelle. Une identité, c'est une composition de normes et de valeurs, qui sont mises en acte, c'est-à-dire que la valeur, le comportement qui constitue un marqueur identitaire, n'existe pas en soi. Elle est observée. Et vous pratiquez quotidiennement ce type de jugement à l'égard de vos camarades ou de vos collègues. Et là encore, vous comprenez la distinction de camarade. C'est celui qui est comme vous, celui dont vous considérez qu'il partage les mêmes valeurs que vous ! Le collègue, c'est finalement celui qui vous est un peu plus éloigné, qui travaille dans la même boîte que vous, qui est un peu comme vous, mais qui n'est pas exactement comme vous, vous ne vous identifiez pas.

Ça c'est l'identité. L'identité n'existe que dans l'interaction, et après, vous avez un truc qui s'appelle la culture professionnelle. C'est une notion sans fin, floue, extrêmement large. Un chercheur disait avoir trouvé 180, 185 définitions du terme. Pour moi, la culture professionnelle, c'est une sorte de débarras ou de musée des curiosités, dans lequel, selon les périodes, vous allez venir puiser des éléments. Mais en gros, c'est ce qui va vous permettre d'afficher, d'explicité cette communauté, ce groupe. Par exemple, les traditions, il y en a plein : des héritages militaires, des héritages propres, des créations... Mais globalement ce sont des outils qui vous servent à manifester et illustrer ce sentiment d'appartenance à votre identité. Pour nous par exemple, la communauté des aviateurs, vous avez des brevets, des insignes. Je vous explique : il y a récemment quelques années au sein de l'armée de l'air, vous n'aviez qu'un groupe réduit d'individus avec des brevets, qui renvoie à des compétences professionnelles, le brevet de pilote, le brevet de commando. Vous avez aussi un brevet pour ceux qui viennent d'un lycée militaire et un insigne particulier. Mais en dehors de cela, pas d'autre insigne particulier.

Il y a quelques années, on a créé un insigne pour les mécanos ; alors je reviens sur les officiers, les membres des mécaniciens, ceux qui participent à la maintenance des aéronefs, et ceci a provoqué de la résistance et du mécontentement parmi le groupe des personnels navigants. Pourquoi ? Parce que, même si l'identité du mécano existait, était affirmée à travers des traditions particulières, des fêtes particulières, une image particulière du mécano (c'est celui qui est gras, rustre, qui a le cambouis, qui n'est pas très élégant sachant que ce sont des garçons et des filles qui viennent de la même école), il y avait ce jeu de dire toi, tu es gras, moi je suis noble, je vole, je pilote.

Il y a quelques années, l'armée de l'air a décidé de créer un insigne pour les mécanos et beaucoup d'aviateurs pilotes ont mal accepté cette création d'un insigne, parce qu'ils ont considéré que c'était dangereux de segmenter, d'explicité, ou de fragmenter de manière formelle, l'identité de l'aviateur. Alors bien évidemment, les pilotes, cela ne les arrangeait pas parce que ça remettait en cause leur monopole sur l'identité professionnelle ! Parce que je vous rappelle qu'on appelle aviateur un commando, on appelle aviateur un mécanicien, on appelle aviateur un contrôleur ; c'est-à-dire que le nom de la profession du segment dominant a donné son nom à l'ensemble du groupe professionnel. On va appeler aviateur quelqu'un qui n'est pas pilote. Alors vous voyez, cette notion de domination ! Alors, lorsqu'on a affirmé celle du mécanicien, cela a un peu gêné parce qu'on a considéré que ça mettait en cause ce monopole. Et en plus, il n'y a pas que des enjeux symboliques. Il y a aussi des enjeux d'autorité puisque

quelques années auparavant de cette décision, on avait transformé l'organisation des escadrons. Avant, les mécaniciens étaient intégrés dans un escadron de chasse, c'est-à-dire avec les pilotes, et l'escadron de chasse ou de transport était dirigé par un pilote qui gérait aussi ces mécaniciens. A partir de 2008, on a créé des escadrons de soutien technique aéronautique ; on a rassemblé avec une idée de mutualisation et d'optimisation tous les escadrons mécaniciens et de voir un escadron avec un pilote à sa tête et à côté, un escadron de mécanicien avec un mécanicien à sa tête.

Donc, il n'y a plus de système de subordination organisationnelle à l'égard des mécaniciens, mais un phénomène d'égalité fonctionnelle puisqu'en gros, le chef d'escadron pilote demande des moyens à l'égard de son homologue, lieutenant-colonel souvent, commandant ou officier supérieur, pour avoir des mécanos.

Interviewer Groupe mémoire : Qu'est ce qui fait que l'armée de l'air a fait appel à vous, a ressenti le besoin de travailler ces questions-là ?

Interviewé Mr PAJON : On a eu un chef d'état-major de l'armée de l'air qui s'appelait Denis Mercier à la fin des années 2000. Il est devenu ensuite chef de la transformation allié à l'OTAN, 2^{ème} poste le plus élevé de l'OTAN, et ce chef d'état-major a constaté une forme de dissolution, de perte d'identité chez les aviateurs.

Tout ça s'est construit, et oui en effet, il y a des fins. Quand vous dites pourquoi, pour quelle raison, pourquoi on fait ça ? En effet, ce n'est pas simplement pour faire joli.

Alors d'abord, je vous dis ce qui fait joli ; on a fait un plan qui s'appelait *UNI POUR FAIRE FACE* parce que vous le savez, la devise de l'armée de l'air, c'est faire face, qui visait à préparer l'armée de l'air pour les 15-20 prochaines années.

Il y avait 4 axes principaux et l'un de ces 4 axes d'efforts (*alors je vous laisse les autres, c'était capacitaire, transformation, organisation...*) et il avait un axe qui s'appelle renforcer l'identité de l'aviateur. Et donc, il a mis en place une journée de l'aviateur, il a fait diffuser de la communication autour du « fier d'être aviateur ». Alors pourquoi vouloir travailler sur le renforcement de l'identité de l'aviateur ? tout simplement parce qu'on va dire, il y a deux enjeux principaux :

L'un qui relève d'une RH basique, c'est-à-dire que si les gens se sentent appartenir au même groupe, ils vont pouvoir travailler de manière plus utile. On va essayer d'éroder le seuil de conflictualité entre les différents segments. L'armée de l'air est une arme extrêmement industrielle au sens où il y a énormément de divisions techniques, de spécialités, à l'intérieur desquelles, on retrouve les mécanos, les contrôleurs, les commandos, ceux en charge de l'administration financière, et au sein même des pilotes. Vous allez avoir la distinction entre les pilotes de chasse, de transport, l'officier navigateur, le pilote d'hélicoptère, etc... Donc en fait, ce sont des métiers qui vont être extrêmement spécialisés avec beaucoup de clivages, et l'idée derrière, cette affirmation identitaire. Alors du coup il y a un gros travail ; c'est l'institution qui vient et qui vous dit : « *tu es comme ça, nous sommes comme ceci et ce sont nos valeurs* ». Alors, il y a un vrai travail de marteau thérapie. Avec la mise en œuvre d'outils, on a créé le carnet de l'aviateur. Que tout aviateur doit avoir son carnet de notes où il doit écrire tout ce qu'il a vécu, une identité scolaire, mais un gros travail de communication institutionnelle, avec

pour but, apaiser et réduire cette très forte segmentation liée à des fonctions différentes. Ce qu'on ne rencontrera pas dans l'armée de terre, vous êtes un combattant qui a une spécialité. Dans l'armée de l'air, on est un spécialiste qui peut avoir une activité de combattant. Ce n'est pas tout à fait le même prisme, pas tout à fait le même logiciel. Et souvent, lorsque vous discutez avec des aviateurs de très haut niveau, ils vont vous dire, : « non, chez nous, il y a des gens qui sont militaires, qui sont professionnels, et qui sont combattants ». Et militaire, ça ne veut pas forcément dire combattant. On peut être professionnel, sans être forcément militaire, c'est-à-dire que le professionnalisme, c'est la capacité d'une personne à atteindre les objectifs liés à la limite de sa profession. Je peux être un super contrôleur, mais ce n'est pas un vrai mili parce qu'il est nul en tir, parce qu'il ne porte pas le même uniforme ; il ne respecte pas les mêmes attitudes. Et ce comportement qui compose ce groupe ou qui va lui permettre de dire *je suis militaire et combattant*, c'est cette vision très aérienne qui va concerner celui qui va au feu, celui qui se bat, celui qui est sur le champ de bataille. Cela, c'est un premier point, essayer d'apaiser les tensions.

Quand j'affirme l'identité de l'aviateur, c'est pour rendre cela plus homogène, la finalité interne. Sur la finalité externe, c'est pour éviter de voir l'activité de l'aviateur en tout ou partie récupérée par d'autres organismes qui peuvent dire : « mais moi, le boulot d'aviateur, je ne vois pas pourquoi on en a besoin, parce que j'ai les mêmes spécialités et capacités chez moi. Pourquoi on aurait besoin d'une armée de l'air dépendante, différente ? ». Par exemple, les commandos, les forces spéciales, vous avez des marins, des terriens et des aviateurs. Vous avez le CPA 10 mais l'armée de terre peut très bien dire, vos 110 ou 120 forces spéciales estampillées armée de l'air, pourquoi elles existent ? C'est un petit groupe, nous, on le fait déjà et aussi bien qu'eux ! Finalement, il n'y a pas de différence dans les compétences, donc nous on récupère les forces spéciales de l'armée de l'air, et l'armée de l'air se retrouve sans forces spéciales. Puisqu'aviateur, ce n'est pas un vrai métier, c'est juste un vernis, si l'armée de l'air n'est qu'une sorte d'addition de micro professions et de spécialités, les morceaux qui sont le plus loin, on va dire de l'avion, on peut les récupérer. Donc il y a un enjeu, et en affirmant qu'on est un aviateur et qu'un aviateur renvoie à une culture professionnelle, on va dire attention. Non pas parce que le commando, le CPA10 la force spéciale lui a une culture aéronautique. Il connaît les pilotes et connaître les pilotes lui permet de faire mieux son métier en tant que force spéciale. Par exemple, pour les déposes rapides, les missions de récupération, de dépose d'assaut, de récupération d'aéroport, lorsqu'il faut reprendre des aéroports, quels types de protections, d'installations ? ... Et que finalement aviateur, ce n'est pas qu'un vernis, c'est aussi une vraie compétence professionnelle. Et donc, en affirmant l'identité professionnelle et en construisant cette identité, on construit un outil de défense contre la volonté d'autre structure de venir récupérer des morceaux de responsabilités ou d'activités. Alors, je ne sais pas si les pompiers vont se retrouver dans ces types de relations vis-à-vis d'autres structures de sécurité publique, sécurité civile, préfecture, mais en tout cas, il y a des enjeux de captation.

Donc affirmer une identité a des effets sur l'intérieur de l'organisation pour assurer une sorte d'apaisement par la neutralisation des possibles conflits et compétitions. Et vers l'extérieur, c'est un outil de défense pour dire à ceux de l'extérieur, vous n'êtes pas aviateur, vous n'êtes pas pompier. Donc, sous cet aspect-là, si vous vous sentez très proche de nous, ce n'est pas le cas. Prenons l'exemple de l'informaticien : les informaticiens sont souvent de bons exemples.

On a des informaticiens pompiers mais je ne veux pas que mon informaticien ne le soit pas... car le fait qu'il soit aussi pompier, il est aussi dans l'identité pompier, il connaît le métier de pompier, donc il est à même de mieux comprendre et connaître les besoins, il sait réagir comme un pompier. Aussi, nous devons avoir dans notre volume de pompiers, des pompiers informaticiens. C'est juste un exemple totalement théorique.

Interviewer Groupe mémoire : Vous parlez d'une approche plutôt interne, qualifiée RH au début, puis d'une autre plutôt externe, plus sur une notion de défense du corps. Est-ce que sur ces deux aspects, cela vous a conduit à travailler sur des profils de recrutement ou d'attractivité particuliers ?

Interviewé Mr PAJON : Il y a toujours un très gros décalage parce qu'ici, je parle pour l'armée en général, et l'armée de l'air en France, c'est-à-dire que l'armée de l'air joue sur l'ambiguïté. Parce que si vous prenez les flyers, les vidéos ..., vous avez une tension entre le mytho (ce qu'on appelle nous le mytho, c'est l'avion de chasse, le Rafale, qui fait des courbes) et la patrouille de France. Au final, on va réaffirmer que l'aviateur c'est le pilote, sachant que c'est une minorité de la structure. C'est le premier point. Et le paradoxe, la tension, c'est qu'en même temps, la campagne de pub de 2011, c'était dans l'armée de l'air ; on a besoin de tout le monde pour faire voler les avions ! Sous-entendu, l'objectif de l'armée de l'air, c'est de faire voler des avions, mais que ce n'est que grâce à l'effort collectif de toutes ses spécialités, commando, contrôleur, mécano, gestionnaire RH, que l'on arrive à faire voler des avions. On est toujours dans cette contradiction entre une affirmation dans la culture populaire de l'aviateur égale pilote, mais malgré tout, à l'intérieur un petit peu, on tente de récupérer un peu plus large. Alors c'est un peu l'idée de la notion des années 2000, évoquée au début de l'interview ; l'armée de l'air : 100 métiers en gros, et on présentait l'armée de l'air comme outil de formation professionnelle dans n'importe quelle spécialité. Cela, on l'a abandonné. Ce qu'on peut voir dans l'affirmation d'une identité, dans l'armée de l'air, c'est le maintien de cette tension ; pilote affiché comme le beau garçon avec son casque et sa combinaison de vol, l'image des chevaliers du ciel, et en même temps, essayer d'affirmer une réalité qui est celle de la coopération et l'interdépendance entre les différents groupes de spécialités. Et par contre, c'est commun à toutes les armées ! De plus en plus, les affirmations ont une finalité guerrière ; c'est-à-dire que si vous regardez les spots de publicité, ils sont de plus en plus sur des mises en situation opérationnelle des militaires. On ne les présente plus en train de faire du pain ou de la cuisine. On va montrer des garçons et des filles..., qui giclent d'un VAB, qui sont sur le terrain en train d'aider la population ou en train de faire du contrôle de foule. Donc on a vraiment changé de perspective et l'affirmation militaire, au sens guerrière, est de plus en plus évidente : soit l'identité vers l'extérieur. On va vendre l'identité du pilote parce qu'on est en compétition avec les autres armées et que l'on n'attire pas les gens avec du vinaigre. On va leur vendre l'avion : « Regarde c'est joli ; Viens ! Tu verras des avions tous les jours ». On affiche donc vraiment l'aspect pilote.

Interviewer Groupe mémoire : Et du coup, est-ce qu'au sein des troupes, cela pose des difficultés managériales, dans le sens où les gens sont venus en rêvant d'un avion et se pointent en faisant quelque chose qui n'a rien à voir ?

Interviewé Mr PAJON : Alors, le vrai souci managérial, il n'est pas totalement là, ce n'est pas celui-là que l'on pourrait croire. Parce qu'au final, les candidats au métier comprennent très bien, et il y a tout un phénomène d'intégration, de soumission à la qualité et à l'image du pilote. Beaucoup de gens voient le pilote comme un surhomme, un superman, une superwoman, avec une grosse tête et avec en plus, un niveau physique extraordinaire ! On a tous en tête, pour ceux qui connaissent un peu, l'image de Caroline Aigle, polytechnicienne, pilote de chasse mirage 2000, marathonnienne, triathlète, et qui a eu trois enfants. Donc en gros, quelque chose d'inatteignable ! Les individus qui rentrent avec cette image du pilote, on n'y reviendra pas avec cette représentation que je viens de vous décrire et qui n'est pas la réalité. C'est-à-dire que le pilote de chasse, il n'a pas besoin d'avoir fait une école d'ingénieur pour faire pilote et que la majorité des pilotes ont juste le bac : c'est ce qu'on appelle des officiers sous contrat, OPN. Si vous voulez devenir pilote de chasse avec le bac, oui vous pouvez, je ferme la parenthèse. Les gens l'ont relativement bien intégré. Si vous avez juste le bac, ou vous n'avez pas la condition physique, vous rentrez dans l'armée de l'air, vous aimez l'aéronautique parce que c'est un métier prestigieux, parce que vous aimez les avions et ce pour différentes raisons... Mais c'est plus intéressant d'être aviateur que grenadier voltigeur dans un régiment d'infanterie. Il n'y a donc pas cette frustration.

Par contre, là où il y a un problème vis-à-vis de ceux qui viennent pour être pilote et qui ne comprennent pas ce que c'est d'être pilote, ou qui ne comprennent pas ce que c'est d'être officier pilote dans l'armée de l'air ! C'est-à-dire qu'il y a des jeunes (*moi j'ai fait des entretiens de motivation et j'ai travaillé sur le sujet avec ceux qui font les entretiens pour le grand oral pour les recrutements*) qui ne viennent que pour le sport ! Sous-entendu, c'est quoi votre volonté ? Pourquoi voulez-vous rentrer dans l'armée de l'air ? « Ben j'ai envie de piloter des avions de chasse et des jets... ». Ah eh bien ici, pour nous, on ne vient pas pour piloter des Jets ! On vient pour utiliser des jets pour balancer des bombes ou tuer des gens ! Ce n'est pas le même métier ! C'est-à-dire que la finalité, ce n'est pas de faire des ronds, ce n'est pas de faire la patrouille de France. C'est risquer votre peau et risquer aussi, de tuer des gens ! Et tout d'un coup, la fascination pour le métier de pilote se limite, pour certains, à un aspect hédoniste. C'est en gros comme si des gars du PGHM venaient simplement pour faire de l'escalade ! Oui effectivement, c'est important, c'est un prérequis pour remplir la mission de faire de l'escalade et d'être guide de haute montagne. Mais au final, on n'est pas là pour faire de l'escalade, on n'est pas là pour faire du secours en montagne. C'est un peu pareil pour les gens qui veulent être pilote et qui pensent juste que piloter des avions, c'est transformer le plaisir qu'ils avaient sur une console de jeu, en réel, dans un avion de chasse. Non, le métier de pilote de guerre et c'est vrai de manière très forte depuis 20 ans, depuis le 11 septembre, c'est d'intervenir et de balancer des bombes sur des gens ! Avec le risque aussi d'être tué et de tuer des gens qui n'ont rien demandé ! Tout le problème des dommages collatéraux. Le problème, ce n'est pas de faire comprendre à des gens qu'ils ne pourront pas être pilote, parce qu'il n'y a de toute façon qu'une minorité qui pourra être pilote, souvent les meilleurs, physique, mental, etc... Mais c'est surtout de dire à ceux qui peuvent être pilote que non, vous n'êtes pas pilote de tourisme ! Vous n'êtes pas là pour faire des ronds dans le ciel et des démonstrations ! Vous êtes ici, pour un jour, taper et un jour commander ! Nous, on forme des officiers et ce n'est pas nécessairement d'être dans

l'opérationnel. C'est également, à un moment donné, assurer dans la carrière, des fonctions d'état-major, de gestion de dossiers, et qu'être officier, ce n'est pas simplement partir sabre au clair, à la tête de sa compagnie ou de sa section.

Interviewer Groupe mémoire : Il y a pas mal de parallèles qui peuvent être faits avec les sapeurs-pompiers, et dans la dernière question, on serait plutôt dans le deuxième cas : des gens qui rentrent chez les sapeurs-pompiers avec l'image du héros qui part au feu, qui dans la réalité quotidienne à 90 % vont faire des missions d'assistance à personne, et c'est peut-être là le point de départ sur la réflexion sur le travail identitaire, considérant que cet écart de perception de la profession et la réalité au quotidien provoque une sorte de mal être au travail et des problèmes de motivation.

Interviewé Mr PAJON : En sociologie des professions, on appelle cela le passage à travers le miroir ; c'est un peu le moment où vous découvrez la réalité. Alors ce problème, on le découvre aussi effectivement au niveau des armées, ce moment de démotivation.

Alors, il y a différentes étapes : d'abord il y a l'étape de recrutement. Nous, les plus gros dangers, ce sont les tensions que vous avez sur les CIRFA, les centres inter armées de recrutement des forces armées, les fameux bureaux où vous allez prendre de l'information sur les carrières militaires. On a une énorme tension sur la ressource humaine, c'est-à-dire qu'on a d'énormes besoins. Après les attentats de 2015, on a dû remonter, on avait 3-4 candidats selon les spécialités ou d'autres types de postes... Maintenant, c'est retombé. On arrive sur des taux de recrutement qui ne sont pas bons, c'est-à-dire qu'on a 1, 1,5 voire moins, qui se présentent et vous avez les services de recrutement, les officiers, les sous-officiers qui font les recrutements et qui sont soumis à cette tension de leur direction des ressources humaines. Donc, ils vont chercher à faire du chiffre. Soyons très clairs, ils vont tâcher de récupérer tout le monde. Et à partir du moment où vous, en amont de la sélection, vous acceptez que des gens qui sont motivés, pour des mauvaises raisons, viennent dans les armées, ce n'est pas bon. Puisqu'ensuite, on se retrouve avec un produit de gens qui disent : « Oh mais ce n'est pas ce qu'on m'avait dit ». Ce n'est pas ce qu'on t'avait dit ! Parce que c'est la réalité ! Le monsieur, il t'a vendu un truc mais ce n'est pas la réalité. Parfois, cela se fait très bien, quand cela se fait au niveau de la formation ; on peut encore sauver les meubles parce que soit la personne comprend ce qu'est son métier et cela lui plaît, soit elle s'aperçoit que finalement, c'est pas du tout ce qu'elle voulait. Et elle va appuyer sur le bouton 'éjecte' et elle va partir.

Après la question de la démotivation : des fois moins d'un an hélas, c'est dans toutes les professions, même la vôtre. Il y a un phénomène de routine, d'habitude etc... et c'est ici que l'on voit apparaître la vocation ou la motivation intrinsèque. Après, il faut multiplier les types d'activités. Nous, c'est maintenu à travers les possibilités d'opérations extérieures ; vous pouvez faire des opérations extérieures qui correspondent à votre métier, mais pour faire des opérations extérieures, il faut que vous ayez le permis, le guide du combattant. C'est-à-dire que vous avez le niveau physique, vous faites les épreuves physiques régulièrement, vous maintenez le niveau de vos compétences de tir, l'ensemble des choses qui sont nécessaires aux aptitudes OPEX Une fois que vous avez cette aptitude OPEX, elle vous permet de candidater pour des opérations extérieures. Donc, cela peut être un circuit de maintien de la motivation. Mais la

perte de motivation, vous l'avez, c'est évident. On va dire, ce sont les deux premières années. Ensuite, on a un groupe avec ce problème de motivation au niveau des pilotes, officiers supérieurs. Au grade de commandant, il y a vraiment un passage, école de guerre, un rift, lorsque on arrive à 32 – 33 ans et que l'on s'aperçoit que sa première partie de carrière est derrière soi ! Que finalement, la dimension opérationnelle qui était la plus intéressante, on la fera de moins en moins, voire plus du tout, et que les 20 ans restants, on va les faire dans les bureaux ou commander, mais plus directement sur le terrain. Et là, vous avez toute une perte de motivation parce que c'est un autre passage à travers le miroir parce qu'on s'aperçoit que le métier d'officier, ce n'est pas uniquement commander des hommes au feu mais c'est aussi gérer des dossiers en état-major à distance. Et enfin, vous avez les phénomènes d'hystérèse c'est-à-dire qu'il y a un décalage progressif entre ce qu'était le métier lorsque vous vous êtes engagés, et le métier 20 ans après. C'est-à-dire que des gens vont dire : « Ce n'est plus mon métier ». Bon, je vais être méchant mais pour en voir interviewé un certain nombre, cela touche beaucoup l'adjudant-chef ou le major qui a bien blanchi, et qui se dit : « Mais c'est n'importe quoi ! A mon époque, à mon époque... ». Il y a un effet d'âge, on n'y échappera pas. On vieillit et il y a un effet de génération. Les formations, les outils et le public ne sont plus les mêmes, donc des gens qui avaient des compétences précises ou des aptitudes, propres à ce moment-là, cohérentes avec le métier, ne les ont plus. Non pas parce qu'ils sont devenus mauvais mais ils n'ont pas évolué. Et eux même sentent très bien qu'il y a un décalage entre leurs compétences et l'exercice de leur activité et la réalité du métier. Et donc, vous avez une perte de motivation, que vous trouvez aussi dans d'autres secteurs d'activités où le métier a évolué et où les individus ne veulent pas, ne peuvent pas ou plus et vont être démotivés. Donc en amont, au milieu et en aval, avec des populations différentes aussi, il y a ces phénomènes et pour les maintenir, il s'agit donc de votre question, de dire « comment l'identité permet de lutter contre ceci ». L'identité marche dans la lutte contre ces situations de perte de motivation dans la mesure où les valeurs défendues comprennent en elles une forme de don du sacrifice, d'abnégation. C'est-à-dire qu'on considère que le métier, ce n'est pas que du plaisir, mais c'est surtout un sacerdoce et que finalement, l'idée est que la mission, c'est le sacrifice, et pas forcément le sacrifice ultime. C'est aussi le sacrifice au quotidien, cette forme d'engagement au quotidien pour des missions qui ne sont pas nécessairement les plus valorisantes. Et là, je vous renvoie aussi sur l'auteur Everett HUGHES, cité auparavant, qui développe le concept de « Dirty Works », de sale boulot. Il explique ce qu'est le sale boulot au sein d'un groupe, d'une société. Parce qu'on peut aussi considérer, on est entre nous, je prends des gants, mais à partir du moment où on admet, qu'un feu de ville, un feu de maison, c'est plus prestigieux que d'aller récupérer une mamie qui est tombée au coin d'une rue ! Bon, si on emploie un concept avec beaucoup de précautions, on peut dire que cela fait partie du sale boulot, d'aller chercher quelqu'un qui est malade, en état d'ébriété ... Ce n'est pas le plus prestigieux, ce n'est pas le plus noble... De ce fait, il faut apprendre à gérer cette partie du boulot de plus en plus importante, qui fait partie du sale boulot. Et je pense que le concept de Dirty Work, de sale boulot de Everett HUGHES, pourrait vous éclairer sur l'articulation de votre profession autour de cette image du pompier qui sort des flammes avec un enfant dans les bras et le pompier qui nettoie son véhicule après qu'un garçon ait vomi dedans.

Interviewer Groupe mémoire : Vous nous avez exposé votre façon de travailler, les objectifs de l'armée de l'air dans la matière. Quelles sont les préconisations ou les pistes de réflexion que vous donnez à votre commanditaire pour qu'au final, votre travail théorique puisse être mis en pratique ?

Interviewé Mr PAJON : Ce que je dis renvoie à des choses qui ont déjà été pensées par d'autres, par des chargés de relation humaine. Il y a un courant au sein de l'armée de l'air qui a conscience que le modèle actuel n'est plus performant. Pourquoi ? Parce qu'il ne permet pas, à l'armée de l'air et à son commandement, d'avoir le poids relatif par rapport aux autres composantes. C'est-à-dire qu'on est dans un modèle d'armée en France et ce n'est pas vrai partout ; si vous allez aux États-Unis, c'est différent, où finalement, vous avez une conception très terrienne, très terrestre. Ce qui fait que les terriens, puis les marins récupèrent beaucoup d'influence et beaucoup de pouvoir, au niveau macro.

Pourquoi on est dans cette situation ? Et pourquoi cela ne peut pas durer ? Parce qu'à terme, on va avoir une armée de l'air de plus en plus subordonnée, voire remise en cause dans son existence même. A partir de là, il faut trouver des gens qui sont mieux formés ou plus conscients de ce type d'enjeu. Et la question se pose de savoir si les gens que l'on sélectionne sont les meilleurs, et si les méthodes de formation que l'on défend sont les meilleures. Alors là, on revient sur les deux dimensions, c'est-à-dire que vendre le pilote de chasse comme la figure de proue de l'armée de l'air, n'est-ce pas contre-productif ? Mais cela va créer des phénomènes d'accentuation, des divisions, parce ce que tout le monde ne peut se reconnaître dans un pilote de chasse. Oui, je suis content et je suis fier des pilotes de chasse de l'armée de l'air, mais est-ce que moi qui suis cuisinier dans l'armée de l'air, je m'identifie au pilote de chasse ? Est-ce que cela fait partie de mon identité ? Pas sûr...

Et donc finalement, ce n'est peut-être pas le meilleur outil. Donc, la réaffirmation d'être fier d'être aviateur fin des années 2000 n'est plus d'actualité, c'est plutôt d'essayer de fédérer. Et cela appelle à tenter de pondérer le rôle des pilotes. Surtout qu'on a les commandos et l'infanterie de l'air qui jouent un rôle de plus en plus important. Essayer de, sans faire disparaître la hiérarchie parce qu'elle sera toujours là, mais essayer de l'écraser un petit peu...

Et on en vient au deuxième point, à la question des RH. Aujourd'hui et depuis la seconde guerre mondiale, vous n'avez pas un poste de chef d'état-major de l'armée de l'air qui n'ait pas été occupé par un pilote ; « les grands commandements », aujourd'hui 78 % des officiers généraux de l'armée de l'air, sont des pilotes et je dirais pilote de chasse. Vous voulez faire une belle carrière ! Pas pilote de transport, ni d'hélicoptère mais pilote de chasse ! Ce qui fait que lorsque vous rentrez à l'école de l'air, vous savez très bien que les jeux sont faits. Dans la carrière, vous savez très bien que vous ne serez jamais aux commandes. Et cela aussi, même si on admet une certaine forme de domination des pilotes de chasse, va réduire votre motivation. Vous vous dites que quoi qu'il arrive, je ne serai toujours que le porte bidon, le porte serviette d'un Général qui lui, aura fait la filière pilote. Et ensuite, se pose la question des recommandations. Ce que je veux dire par là, c'est que les recommandations qui font cette diversification, ouverture des carrières, fait en sorte qu'un officier mécanicien puisse atteindre un poste de responsabilité élevé. Que le pilote n'est pas nécessairement le meilleur officier ! Cela aussi, c'est difficile à faire rentrer ! Mais faire comprendre qu'un pilote de chasse n'est pas le mieux à même de

commander un grand commandement non opérationnel, on peut en discuter, pour le commandement opérationnel. Et surtout cela, c'est propre à l'armée de l'air : complètement éroder ou faire disparaître le sentiment d'infériorité que vous avez de l'aviateur vis-à-vis du terrien, du fantassin. Bon nous, en fait, nous ne sommes pas vraiment des militaires. Non les gars, vous êtes des militaires ! Et donc moi, je dis à mes commanditaires : « c'est assumer pleinement le fait d'être des militaires et qu'il n'y a pas deux manières d'être militaire mais il y a différente manière ». Vous n'êtes pas moins militaire ou plus militaire ; vous avez différente manière d'être militaire ! Et que cette identité militaire, c'est-à-dire que cette manière que vous avez d'incarner le militariste, eh bien, elle peut être différente de celle du cavalier, du fantassin, ou même du marin. Les marins ont leur manière d'être militaire. Vous avez votre manière d'être militaire et il faut en être fier. Entre guillemets, il faut l'assumer ! Alors peut-être qu'il faut la pondérer, intervenir sur le militariste.

On peut avoir un militariste différent entre terriens ou des marins, mais en même temps il faut qu'elle soit homogène et beaucoup plus respectée par l'ensemble des spécialités et qu'on arrive sur ce modèle de convergence. Anecdote ; ce qui m'insupporte, chez mes camarades militaires, c'est par exemple, ils ont des séances de tir à faire par moments, ils doivent aller faire du tir, c'est normal pour maintenir leur qualité de tir, et moi ce qui m'insupporte, c'est quand vous avez des officiers qui disent, « oh, tiens on va faire du Mili, aujourd'hui, on va faire du Mili » Non, vous n'allez pas faire du Mili, vous êtes militaire. Donc vous voyez là cette sorte de décalage, entre une activité professionnelle qui se décorrèle, et une activité militaire dont le vrai travail est ce qu'on demande. C'est d'avoir également des chefs de corps qui demandent et réintroduisent à l'intérieur des unités une forme normale du militariste ou de ce qui relève de la militarisation.

Interviewer Groupe mémoire : Une observation, sur ce que vous venez de dire, parce qu'on essaie de caler notre discours sur la population sapeur-pompier. En termes de préconisation cela voudrait dire qu'il y a une hypothèse à pondérer l'image du héros qui va au feu, au profit du bon samaritain qui assure le secours à personne ?

Interviewé Mr PAJON : Oui, dans l'idée, cela serait ça, parce que vous tentez de réduire la frustration de certains de vos camarades, parce qu'ils se disent que ce n'est pas ce qu'ils voulaient faire. Et en même temps, vous pouvez peut-être ouvrir plus d'un autre côté, vous avez les exigences physiques qui sont toujours les mêmes, mais peut-être qu'en réduisant la hauteur de la marche, vous pouvez peut-être attirer plus de monde dans votre activité. Mais surtout, moi je pense, de ce que j'ai vu de l'officier avec les pilotes, c'est de réduire la nomination du pilote, entre guillemets de la pondérer, même si elle existe toujours. Je pense que le véritable problème, c'est de déterminer qui a le droit, qui a l'autorité pour donner le « LA ». C'est-à-dire qu'au sein de votre profession, vous pouvez dire ce que vous voulez, vous contribuez à la mission. Mais ceux qui ont la légitimité, et je sais que c'est compliqué, mais à un moment donné, il faut rétablir cette forme de hiérarchie et l'assumer. C'est-à-dire que vos supérieurs, que la formation nationale admette que, cela ne choque personne dans les armées de dire que la légion étrangère est plus forte que le régiment du train.

Moi, j'ai l'impression qu'il y a dans la profession de pompier, une sorte de maintien de flou artistique pour essayer de ne pas froisser les susceptibilités. A l'intérieur de ce qui est le cœur, tant que vous n'aurez pas résolu cette question identitaire de dire qui est le « vrai pompier », l'Arthurien, celui qui est au cœur du dispositif et ceux qui sont en périphérie, vous serez d'autant plus mal, il y aura toujours une compétition, et qu'à un moment donné, il y ait une sorte de reconnaissance. Donc oui, je comprends ce que vous dites par rapport à la figure du héros, pour éviter les phénomènes de frustration. Mais je pense qu'en amont, c'est surtout redéfinir nettement qui a les clés du temple, qui est celui qui peut dire qu'il est pompier ou pas pompier et ensuite rediscuter de la définition. Qui va avoir l'autorité, lorsque vous dites qu'il va falloir abaisser l'image de la figure du héros, mais qui a la légitimité pour le faire ?

Si cela vient d'un pompier volontaire qui dit cela, est-ce qu'un pompier de Marseille ne va pas dire, mais attends, de quel droit tu estimes avoir cette capacité de pouvoir réduire ou pondérer cette vision-là. Donc, le discours, son contenu et sa légitimité passent par celui qui l'émet. Dans ce cas-là, cela passe par l'autorité seule, le segment dominant qui pourra produire le discours véritable. Donc oui, au contenu du discours, mais réfléchir tout de suite, à qui va le tenir et comment il va le tenir ?

Interviewer Groupe mémoire : Oui, cela se complique là...

En terme de modèle théorique, ou de cadre théorique, appliqué à notre étude, vous parliez beaucoup sur l'analyse des interactions, la construction de l'identité face à ces interactions... Nous sommes plus partis, plutôt que l'étude des différents segments, sur le socle commun, qui fait que ces différents segments se retrouvent quand même sous le même uniforme, et sur le théâtre des opérations. Et du coup, est-ce qu'on pourrait dire sur un plan théorique, si on veut travailler sur ce socle commun identitaire, qu'il faut qu'on analyse les interactions ? Peut-être des pompiers par rapport aux militaires, il y a un problème de filiation et d'interaction. Ou par rapport aux ambulanciers privés, aux associations agréées de sécurité civile, et que se sont ces interactions qui construisent l'identité du SP.

Interviewé Mr PAJON : Alors ok, pour l'approche interactionniste, qui dit interactionnisme dit observations, entretiens, c'est une méthode, y en a plein de méthodes. Vous voulez définir le socle, okay, moi aussi je veux définir ce socle de l'identité militaire.

Qu'est-ce qui fait, quelle est cette couche initiale qui fait qu'on est tous pareils, et quand on gratte, on arrive à cette couche originelle. Alors je suis désolé de vous le dire, elle n'existe pas, pour l'avoir creusé longtemps et cherchée longtemps, elle n'existe pas. Enfin, elle n'existe pas en ce sens où il n'y a pas cette chape de béton sur laquelle vous allez planter vos pioches et qui va vous faire rebondir. En fait, ce qui existe, c'est une co-construction par le haut et par le bas. C'est-à-dire, que vous avez les individus qui rentrent avec leurs idées, par exemple vous, vous avez votre vision du métier construite, par les bandes dessinées, les romans, les récits, les feuilletons, les reportages télévision et tout ce que vous avez vu, « Backdraft », je n'en sais rien. Des films qui vous ont nourris sur l'image du métier, des gens de votre famille qui vous ont parlés chacun des pompiers, qu'il soit volontaire ou professionnel, vient avec son propre corpus de culture populaire, et à ce moment-là, il va rencontrer l'image, le discours que balance l'institution pompier sur le public, l'image qu'elle essaie de défendre. Le socle commun, il

relève de la rencontre partagée avec tous les pompiers, de ce que m'a dit l'institution, de ce que j'étais, et de ce que moi je pensais que c'était. Et votre socle, il est là, donc bien évidemment il évolue. Par exemple vous, vous avez nourri votre vision du métier dans les années 90, vous êtes un enfant des années 90. A partir de là, vous avez été nourri à partir d'un certain type de littérature, de consommation culturelle, que vous avez partagé avec vos camarades qui ont le même âge. Par exemple moi, quand j'étais petit, en 1986, j'ai vu Top Gun et moi, je voulais être Top Gun, je voulais devenir pilote de chasse. Aujourd'hui, si vous parlez aux gamins millenium, qu'on a eu en cours après les années 2000, Top Gun, cela ne veut rien dire. Tom Cruise, c'est papi, cela n'a plus aucun sens. Donc, ils ont construit leur vision du pilote sur un autre type de modèle, donc il y a véritablement un aspect culture populaire. J'en viens au fait, pour moi, si on veut déterminer le socle de cette identité, de cette vision partagée, balancée par l'institution, par le haut avec sa communication, son discours et celle apportée par les individus qui rentrent, il faut travailler sur les représentations sociales. Il y a des outils qui existent, très balisés, pour étudier ces représentations sociales, c'est-à-dire que vous partez en mettant un mot, deux ou trois.

Par exemple, à gauche vous mettez SP, puis vous faites deux branches, comme un organigramme, vous remontez et là vous mettez courage, sacrifice, professionnalisme et ensuite vous demandez aux gens de mettre une valeur, c'est plus cela, c'est moins cela, comme ça.

Vous construisez un Halo de mots qui vous permettra, avec des valeurs plus ou moins, de dire que le SP, cela correspond plus à cela ... et après vous travaillez sur des populations différentes, sur les médecins, les infirmières, sur les professions médicales et du secours et chez vous aussi. Après, vous pouvez faire naître à partir de ce nuage de mots une vision partagée, à travers des adjectifs, vous pouvez faire naître une image du pompier, et après vous ciblez d'autres collectivités, les agents des préfectures, Sécurité civile, etc.

Avec cela, vous pourrez avoir cette image du pompier... (avec du volume 10 à 40)

Le socle, il est là, entre ce que chacun apporte, ce que les autres pensent de nous et ce que l'institution propose, et là vous pouvez avoir ce socle, mais ce n'est pas un socle, c'est une sorte de couche inconsciente, co-construite, qui peut évoluer, se transformer, aux cours des périodes. Mais le socle, le truc bien bourrin au fond du trou, non, il n'existe pas...

Interviewer Groupe mémoire : Des références bibliographique à nous conseiller ?

Interviewé Mr PAJON : Serge Moscovici, cherchez « représentation sociale », il y a une autre chercheuse dont je ne me souviens plus du nom.

Cette représentation sociale, elle peut être un bon outil, en ce sens qu'elle apparaît relativement neutre, parce que ce n'est pas vous qui allez orienter les entretiens, et vous allez faire remonter les statistiques, il y a du codage, du traitement de données, mais le résultat est sympa et surtout, il apparaît comme scientifique parce qu'il y a des données, et vu le temps que vous avez, je pense que cela peut-être pas mal (avec un nuage de mots).

Il y a un coup, d'entrée, un côté méthodologie, parce qu'il va falloir faire des statistiques, mais il y a de très bons outils sur internet, des logiciels libres pour faire ce type de traitement, mais pour des personnes comme vous, cela ne devrait pas vous froisser un neurone.

Les représentations sociales, pour ce que vous recherchez et pour dépasser les clivages Pro Vol, Off, HDR, ...en leur demandant ce qu'ils pensent, pour qu'ils vous renvoient la balle à partir d'un questionnaire d'une ou deux pages, avec des cases avec des plus ou des moins ou rajouter des valeurs des mots...et après vous faites la collation de l'ensemble des mots et valeurs et ensuite vous avez votre image.

Vous pouvez aller voir, il y a un sondage qui a été fait, début 2011 par Anne MUXEL « Enquête sur les jeunes et l'armée- Ministère des armées ». Et, il y a une partie, quelle image du soldat chez les jeunes de 16 à 25 ans, alors le bouquin est en accès libre sur l'INSERM, Institut National de Recherche Stratégique de l'Ecole Militaire, c'est une structure qui dépend du premier ministre et donc il est téléchargeable en ligne.

Et on sait qu'ils ont utilisé ce système là pour tracer le tableau de ce qu'est le soldat d'aujourd'hui. C'est très intéressant, parce qu'on voit qu'il y a des marqueurs constants, la discipline, le courage, la violence etc... Que si les jeunes refusent d'être militaire, c'est qu'ils sont incapables d'assumer la discipline qu'implique ce métier, mais ce n'est pas du tout une forme d'inversion pour l'armée ou de l'antimilitarisme primaire. C'est surtout qu'ils ne se voient pas personnellement aptes à résister à une discipline. Cela peut constituer un exemple pour vous, du type d'analyse qu'on peut faire. Mais je pense que dans votre démarche, le travail sur la représentation peut être un bon outil. Parce qu'il y a aussi une partie administrative, cela s'envoie par internet, la personne complète et elle vous le renvoie. A l'inverse, si vous voulez faire une approche via des entretiens, il faut un minimum pour que ce soit crédible, de 30-40 entretiens d'une heure, sachant qu'il faut même, avec les outils actuels de retranscription, 3 à 4 heures minimum derrière pour le retranscrire. C'est lourd et c'est long.

Alors que le questionnaire, une fois que vous avez bien validé votre fiche de test, votre guide et celle qui vous permet de recueillir les données, vous pouvez la balancer par internet sur les adresses pro et les gens peuvent l'administrer eux même et ils vous le renvoient (PDF modifiable). Ou alors encore mieux, si vous avez des mecs férus d'informatique, vous le mettez en ligne sur internet sur une plateforme.

Par contre, attention à l'anonymisation des données, si vous recueillez des données statistiques faisant apparaître des données individuelles... (sinon déclaration CNIL) garantir l'anonymat. Normalement, vous n'avez pas à poser de questions sur les origines (attention aux questions : vous êtes qui ? etc...)

Interviewer Groupe mémoire : Donc, on compare les représentations sociales de chaque groupe ?

Interviewé Mr PAJON : La réalité n'est qu'au croisement de la réalité de tout le monde. Cela permet de neutraliser les conflits. Par contre, ces groupes doivent appartenir au même monde social. Le monde social est un concept de Anselme STRAUSS ou l'espace social, (c'est BOURDIEU). C'est un univers composé de différents groupes, mais qui estiment que cet univers est relativement clos. Les frontières ne sont pas formellement établies, explicitées, pas de garde barrière. Pensez-vous que vous pouvez déterminer les mondes professionnels qui font partie de votre univers social dans votre activité professionnelle ?

Est-ce que la préfecture fait partie de cet univers social ? les médecins ? les ambulanciers ? les professeurs d'université (déjà moins) ? les policiers, les gendarmes... ? l'ensemble des groupes qui connaissent ou partagent une activité ou qui s'insèrent dans cette activité. Mais ils n'appartiennent pas à l'organisation de votre activité.

Cela permet d'agréger des groupes professionnels qui interviennent dans le même type de secteurs, mais qui ne sont pas nécessairement dépendants de la même organisation.

Mais vous pouvez aussi décider de travailler sur la représentation sociale, vue par la société française (celle du petit garçon de 10 ans dont le papa est comptable), c'est juste une piste.

Interviewer Groupe mémoire : Donc, on compare les représentations sociales de chaque groupe ! On avait une dernière question, sur la différenciation des différentes notions connexes Valeurs, esprit de corps, éthique, déontologie, culture pro, sentiment d'appartenance, tout cela ?

Interviewé Mr PAJON : Dans tout cela nous sommes dans une approche axiologique, alors l'axiologie c'est la science des valeurs. Une valeur, c'est quoi ? de mon point de vue de sociologue, avec une vision particulière qui est plutôt une vision Wébérienne. Une valeur, c'est l'échelle de prestige que vous allez accorder à un certain nombre de comportements. Les valeurs n'existent pas en soi, non plus. Et une valeur, c'est quelque chose qui va permettre de définir un comportement approprié.

Donc le courage, la bravoure : Le courage, c'est une valeur, mais après ce n'est pas tout de le dire, il faut voir à quoi cela correspond. Donc, vous allez le traduire par un certain type de comportement chez les individus, et donc ces derniers qui vont adopter ce comportement, vont respecter la valeur affirmée, déclarée du groupe et donc manifestent par leur comportement leur appartenance au groupe.

La déontologie, l'éthique... cela fait partie des éléments sur lesquels va se construire un groupe pour définir celui ou celle qui en fait partie, parce qu'il en adopte le comportement. Ou qui permet de définir celui qui est à l'extérieur. Si tu veux faire partie du groupe, voilà le comportement ou les attitudes que tu dois appliquer.

Une institution, quand elle produit des valeurs et qu'elle parle de déontologie, c'est véritablement un travail positif de construction de la profession. Tout à l'heure, je vous parlais des professions médicales, elles ont un code de déontologie, parce qu'ils estiment que pour cette activité professionnelle, il ne suffit pas d'avoir la pratique, les connaissances théoriques. Il faut aussi avoir l'armature morale qui permet de ne pas profiter de sa situation de domination. Donc les valeurs sont des outils d'affirmation identitaire, qui de fait deviennent un élément de la construction identitaire puisque ceux qui vont vouloir y appartenir sont ceux qui doivent respecter ces règles.

Mais dans la recherche axiologique, on est sur des notions très comparables, mais qui relèvent de l'affirmation du groupe, de l'affirmation des barrières. Celui qui est comme nous, c'est celui qui assume ce système de valeur.

Donc, c'est une définition qui permet de construire un périmètre qui permet de définir :

Toi, t'es un vrai pompier, toi tu n'es pas un vrai pompier...

Et c'est sur la mise en acte, tout à l'heure je vous disais qu'il y avait différentes manières d'être militaire. Moi, j'essaie de vendre l'idée à mes chefs, qu'il faut arrêter de vouloir se caler sur

l'identité de l'armée de terre, car c'est inatteignable. Parce qu'en fait être militaire, c'est respecter un certain nombre de valeurs : discipline, respect de l'autorité, engagement, sacrifice. Mais il est évident qu'un contrôleur aérien n'aura jamais le vécu d'un grenadier voltigeur, que quelqu'un qui va se battre dans une tranchée. Et cela ne veut pas dire qu'il a moins de courage, mais fonctionnellement il ne peut pas le faire, c'est pas son métier, c'est pas son activité donc il est évident que la mise en acte de ses valeurs militaires se réalisent d'une autre manière. Et donc, on peut avoir des valeurs communes chez les militaires, mais leur mise en acte, leur réalisation, concrétisation à travers un comportement de ces valeurs, de cette déontologie, vont se réaliser de manières distinctes, selon le poste et l'endroit où l'on est. Mais on ne sera pas moins militaire.

Entrevue de 1h30.

ANNEXE 2

**Enquête en ligne destinée aux sapeurs-
pompiers.**

VOTRE PROFIL

-Votre SDIS d'appartenance :

-Votre statut :

SPP

SPV

Double statut (SPP/SPV)

-Votre grade :

Sapeur à Caporal-Chef

Sergent à Adjudant-Chef

Lieutenant

Capitaine à Lieutenant-Colonel

Colonel à Contrôleur Général

-Votre tranche d'âge :

16 à 25 ans

26 à 40 ans

41 à 55 ans

56 ans et plus

-Ancienneté totale de sapeur-pompier :

0-5 ans

6-10 ans

11-20 ans

21 ans et plus

-Votre sexe :

H

F

-Niveau d'étude :

VI (Sans diplôme)

V (CAP ou BEP)

IV (BAC)

III (BAC+2)

II ou I (Bac +3 et +)

Vous êtes plutôt :

Urbain

Périurbain

Rurale

Autre

Avez-vous été jeune sapeur-pompier :

- Oui
- Non

Dans combien de centres avez-vous exercé votre activité de sapeur-pompier :

Type de centre(s) dans lesquels vous avez exercé : (plusieurs réponses possibles)

- Centre exclusivement SPV
- Centre Mixte
- Etat Major et groupements
- (Hypothèse 1 et 2)

En 6 mots, que vous évoque « sapeur-pompier ».

Indiquez par une croix, si ces mots ont pour vous une connotation positive et/ou négative.

Terme	Positif	Négatif

Hypothèse 1 et 2

Quelles sont les raisons principales, qui vous ont amenés à devenir sapeur-pompier ?

3 réponses possibles

- Je suis issue d'une famille de sapeurs-pompiers
- J'ai toujours été attiré(e) par les missions de lutte contre l'incendie
- J'ai toujours été attiré(e) par les missions de secours à personnes
- J'ai vécu ou été témoin d'un accident, feu, décès...
- J'ai été attiré(e) par la vie de caserne,
- J'ai été attiré(e) par l'uniforme et la discipline
- Pour gagner ma vie ou pour des raisons indemnitaires
- Par connaissance et curiosité
- Pour l'image très positive de la population
- Par gout du risque, de l'action et du sport
- Par sens du service public,
- Pour le soutien à la population
- Pour les évolutions de carrière (spécialités, mobilités...).
- Par hasard et/ou déficit personnel

Hypothèse 2

Êtes-vous fier d'être sapeur-pompier :

- Très
- Assez
- Peu
- Très peu

Comment ce sentiment de fierté a évolué dans le temps ?		
De moins en moins fier	Identique	De plus en plus fier

En deux mots qu'est ce qui a fait changer votre sentiment :

Terme

Hypothèse 2

Votre engagement de sapeur-pompier est-il conforme à l'idée que vous vous en faites ?

Quotez en % ce sentiment de conformité				
20%	40%	60%	80%	100%
Très faible conformité	Faible conformité	Conformité modérée	Forte conformité	Très forte conformité

Hypothèse 2

Parmi les activités, fonctions, tâches exercées par les sapeurs-pompiers, quelles sont celles que vous aimez le plus ou ressentez comme étant pour vous les plus gratifiantes et motivantes en 3 mots ?

Supprimer le classement de 1 à 3

Terme

Hypothèse 2

Parmi les activités, fonctions, tâches exercées par les sapeurs-pompiers, quelles sont celles que vous aimez le moins ou ressentez comme étant pour vous les moins valorisantes en 3 mots?

Supprimer le classement de 1 à 3

Terme

Hypothèse 1 et 2

Pondérez ces missions selon l'intérêt porté :

0- Aucun intérêt ; 1- Peu d'intérêt ; 2- Plutôt intéressant ; 3- Très intéressant

	<u>0</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>
Incendie				
Secours à personne				
Opérations diverses				
Secours routier				

Hypothèse 1 et 2

Selon vous, qu'est ce qui caractérise le mieux (une ou un) sapeur-pompier :

	Très peu	Peu	Fort	Très fort
La disponibilité				
La passion, le feu sacré				
La condition physique				
La polyvalence				
L'image du « héros du feu », sauveteur				
L'image du « bon samaritain », serviable				
L'urgence vitale				
L'urgence sociale				
Le sens de l'empathie				
L'esprit d'équipe				
Le goût du risque et de l'action				
L'appartenance à une organisation hiérarchisée et le sens de la discipline				
Les valeurs portées				
C'est madame ou monsieur tout le monde				
L'attachement à un territoire				
La technicité				
Le côté imprévisible et aléatoire				
La permanence des secours (H24, we, Jours fériés...)				

Hypothèse 1 et 2

Qualifiez votre attachement aux notions suivantes :

	Très Faible	Faible	Fort	Très fort
La reconnaissance de mes concitoyens				
La rémunération, les indemnités				
Le lien avec les victimes ou les sinistrés				

L'uniforme				
Les grades				
Les Festivités (Ste Barbe, Bal du 14 Juillet)				
Les insignes et devises				
La tournée des calendriers				
Le drapeau français				
L'écusson du SDIS				
L'écusson de votre caserne				
L'esprit de corps				
Le devoir de mémoire				
Les jeunes sapeurs-pompiers				
Les «Cérémonies officielles » (14 Juillet, 8 mai, 11 Nov)				
La représentation auprès des autorités locales				
Le réseau associatif (Union et amicales)				

Hypothèse 1 et 2

Pour vous qu'est ce qui symbolise le mieux les Sapeurs-Pompiers :

- FPT
- La grande échelle
- VSAV
- Le « ROUGE » en référence à la couleur de nos engins
- Autre

Hypothèse 1 et 2

Pour vous, parmi les valeurs suivantes, quelles sont celles que les sapeurs-pompiers incarnent le mieux :

	Très faible	Faible	Forte	Très forte
Courage				
Dévouement				
Don de Soi				
Altruisme				
Engagement				
Humilité				
Respect				
Solidarité				
Adaptabilité				
Cohésion				
Exemplarité				
Performance				

Loyauté				
Sens des responsabilités				
Sens du secours				
Intérêt général				

Hypothèse 1 et 2

Quel est votre attachement à :

	Très faible	Faible	Fort	Très fort
La dimension nationale du sapeur-pompier				
La fédération des SP de France				
Votre SDIS				
Votre union départementale				
Votre caserne				
La commune ou le secteur sur laquelle vous exercez comme sapeur-pompier				
Votre amicale ou cercle				

Hypothèse 2

Si vous aviez votre avis à donner dans l'évolution de l'organisation, pensez-vous qu'il faille:-

	Je ne sais pas	Oui	Non
Spécialiser les sapeurs-pompiers : Incendie <u>ou</u> Secours à personne			
Accepter l'évolution des missions à caractère sociale			
Para-médicaliser nos missions de secours à personne			

Hypothèse 2

D'après vous parmi les missions suivantes, dans lesquelles les sapeurs-pompiers ont-ils leur place :

	Jamais	Occasionnellement	Souvent	Indispensable
Relevage à domicile de personnes âgées isolées				
Prendre en charge une personne sans domicile délaissée sur la voie publique				
Carence d'ambulance				

Ivresse sur voie publique				
Détresse sociale				

Hypothèse 3

La chaîne hiérarchique à une responsabilité et un rôle à jouer dans la transmission de l'identité (valeurs, histoires, traditions, sens de la mission, comportement) du sapeur-pompier ?

- Pas du tout d'accord
- Plutôt pas d'accord
- Plutôt d'accord
- tout à fait d'accord

Hypothèse 3

La hiérarchie a un rôle dans la transmission de l'identité pour :

	Très peu	Peu	Forte	Très forte
Entretenir et développer les valeurs				
Construire et accompagner les changements				
Donner du sens				
Transmettre la mémoire				
Valoriser les cérémonies				
Fédérer les sapeurs-pompiers				

Hypothèse 3

Selon votre ressenti, quels sont les niveaux qui ont un rôle dans la transmission de l'identité :

	Très faible	Faible	Forte	Très forte
Sous-Officier				
Lieutenant - Capitaine				
Commandant – Lt-Colonel				
Directeur et Adjoint				
C'est l'affaire de tous				

Hypothèse 3

Quels sont les moments durant lesquels cette identité se construit :

	Très faible	Faible	Forte	Très forte
Dès le recrutement de SP				
Dans la communication extérieure des SDIS au grand public (Médias...)				
Lors de la formation initiale				

Lors de la formation continue				
Pendant les évaluations professionnelles				
Tout au long de la carrière				
Dans les casernes au quotidien				
Durant les cérémonies				

Remarques personnelles (mot ou expression courte) :

ANNEXE 3

**Statistiques et extraits de résultats de l'enquête
destinée aux sapeurs-pompiers.**

- Annexe III -

Résultats de l'enquête AreYouNet Représentation de l'identité par les sapeurs-pompiers



- Commandant Christophe BRUSSON
- Commandant Christophe CHAMAGNE
- Commandant Olivier CROMBOIS
- Commandant Eric GUIMARAES

FAE de chef de groupement 2020-01



III- Analyses par variables

-P41-

Pour chacun des chapitres :

- Analyse par catégorie de grades
- Analyse par génération
- Analyse par ancienneté
- Analyse par sexe
- Analyse par origine territoriale
- Analyse spécifique (Centre SPV, Centre Mixtes, État-Major)
- Analyse pour quelques SDIS

III-1 Évocation libre

-P46-

- Évocation à connotation Positive
- Évocation à connotation Négative

III.2- Hypothèse 1 « Existe-t-il un socle commun de l'identité du sapeur-Pompier? »

-P51-

- Motivation à l'engagement
- Le sentiment de fierté

III.3- Hypothèse 2: « Les marqueurs d'une mutation »

-P67-

- Évolution du sentiment de fierté
- Confirmation à l'engagement
- Représentation de l'identité professionnelle

III.4- Hypothèse 1: « Existe-t-il un socle commun de valeurs pour l'ensemble des sapeurs-pompiers? »

-P88-

- Activités préférées ou considérées comme les plus valorisantes
- Activités les moins aimées ou considérées comme les moins valorisantes
- Représentation des valeurs de la profession de sapeur-pompier
- Éléments représentatifs du sapeur-pompier – Partie II
- Éléments représentatifs du sapeur-pompier – Partie III
- Les valeurs
- L'attachement territorial

III.5- Hypothèse 2: « Les marqueurs d'une mutation »

-P154-

- Spécialisation INC/SUAP
- Accepter l'évolution des interventions à caractère social
- Para médicalisation
- Les contours de la mission à caractère social

III.6- Hypothèse 3: « Le rôle des sapeurs-pompiers et de l'encadrement dans la transmission de l'identité »

-P188-

- La hiérarchie a-t-elle un rôle dans la transmission identitaire
- Quel rôle peut-elle jouer?
- Quel niveau hiérarchique?
- Quel moment?



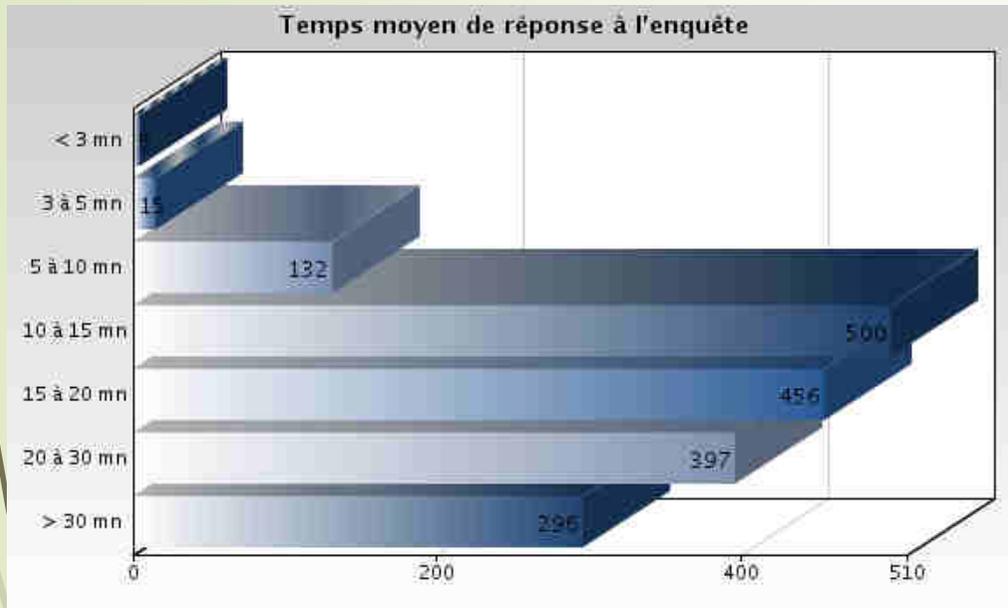
Version réduite
Échantillon de résultat présentant des écarts

I- Échantillonnage de l'enquête sur les Sapeurs-Pompiers

- I.1- Participation et représentativité
- I.2- Répartition âge, grade, ancienneté et sexe
- I.3- Niveau d'étude et origine territoriale
- I.4- Type de structure et mobilité
- I.5- Parcours de jeunes sapeurs-pompiers



I.1- Participation et représentativité



Enquête représentative

Niveau de confiance à 95%

Marge d'erreur de 2,4%

Représentation SDIS

38 - Isère	425
SDMIS - Rhône et Métropole de Lyon	417
73 - Savoie	347
74 - Haute Savoie	183
45 - Loiret	170
06 - Alpes Maritimes	41
SDIS d'outre-mer (4)	28

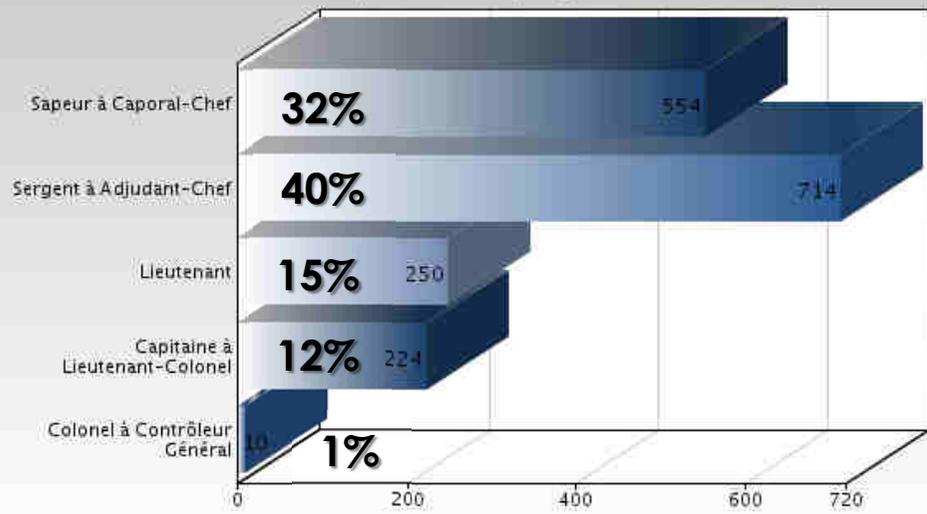
Autres SDIS

33 Autres SDIS	189
Total des participations	1800

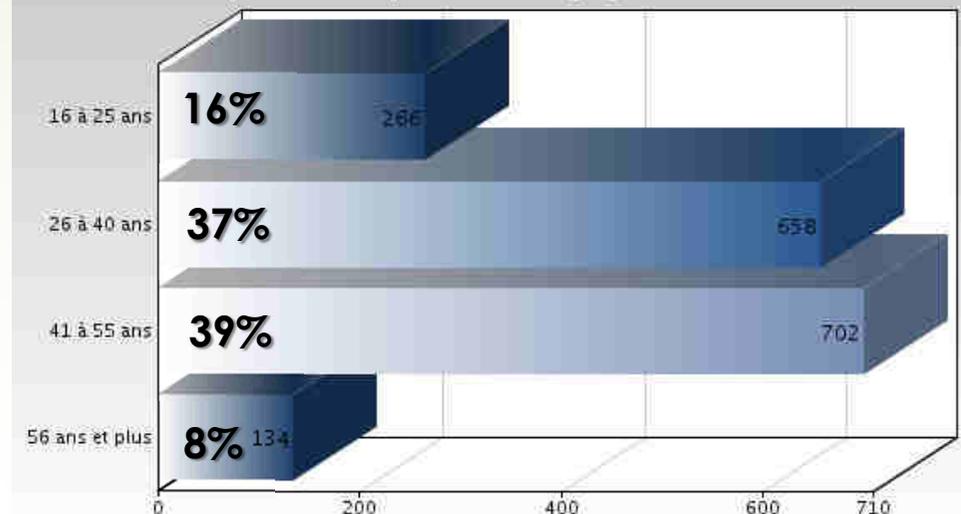
Total de 43 SDIS

I.2- Répartition âge, grade, ancienneté et sexe

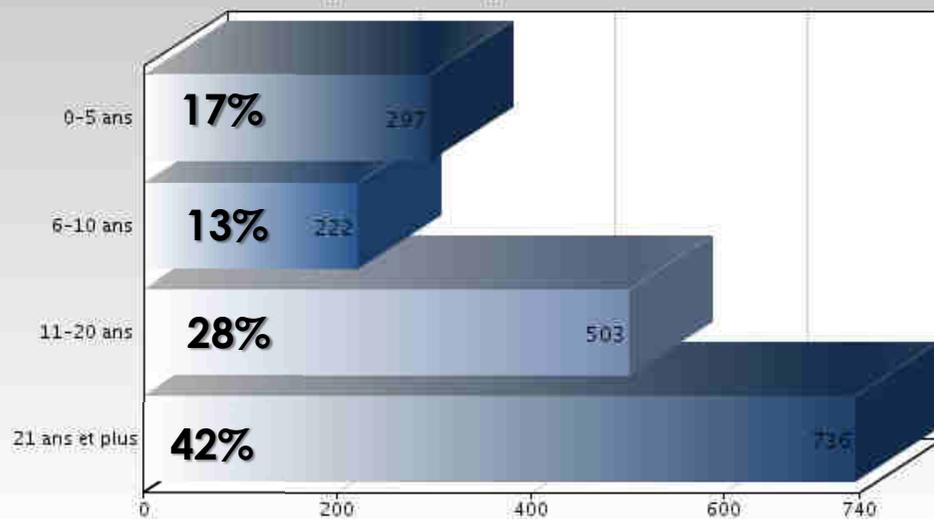
Représentation par grade



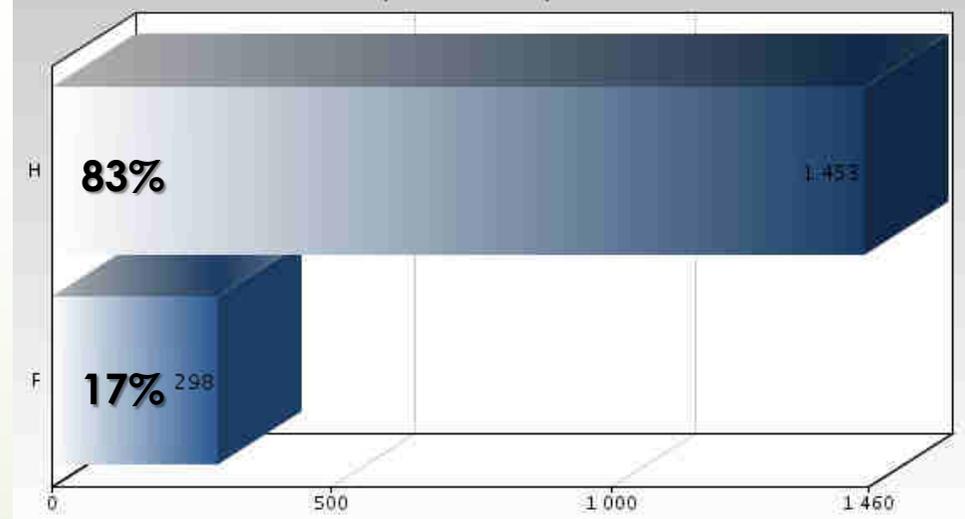
Représentation par tranche d'âge générationnelle



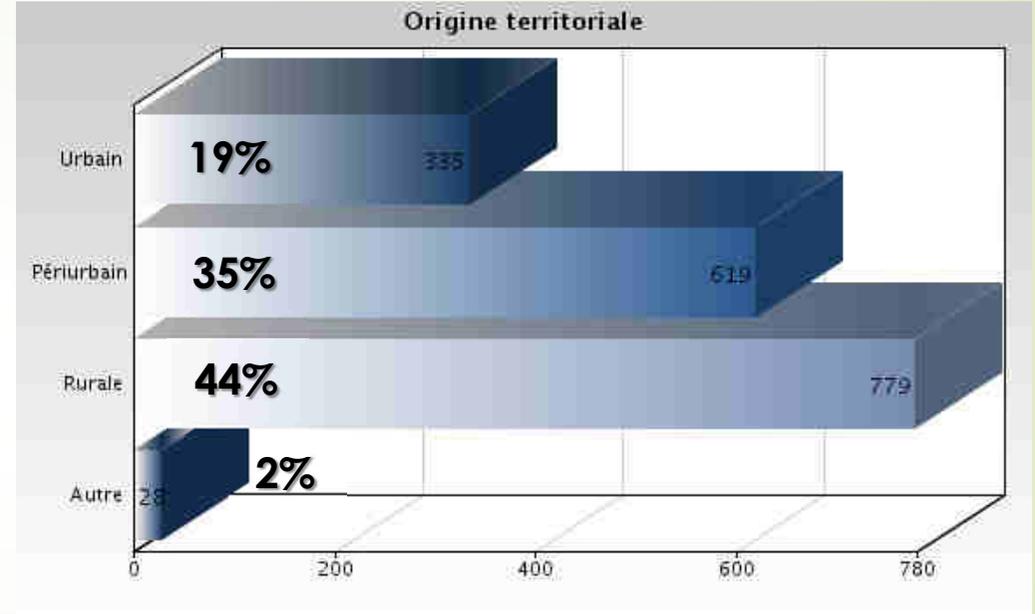
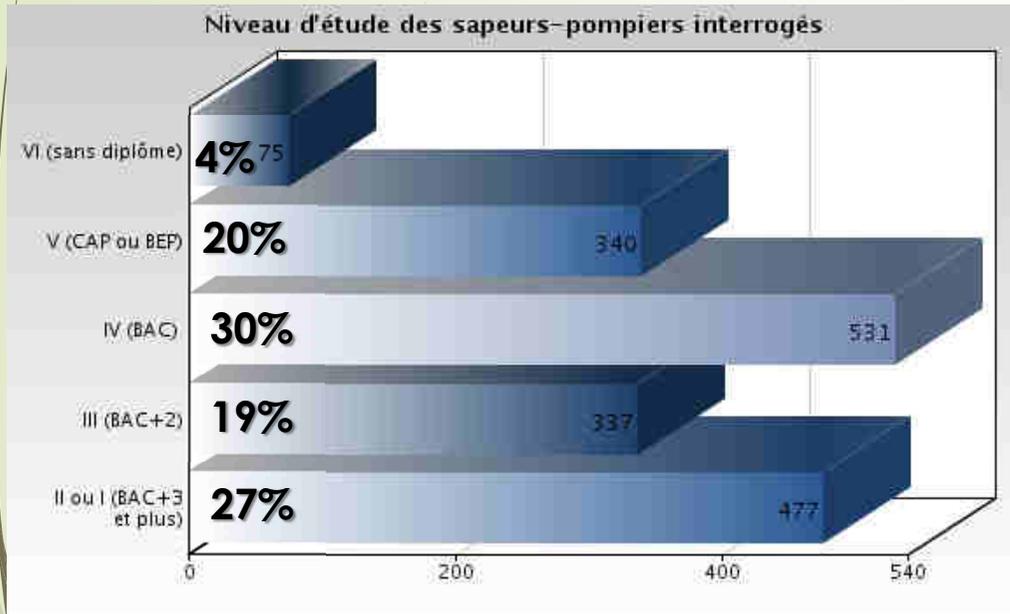
Représentation par ancienneté



Représentation par sexe

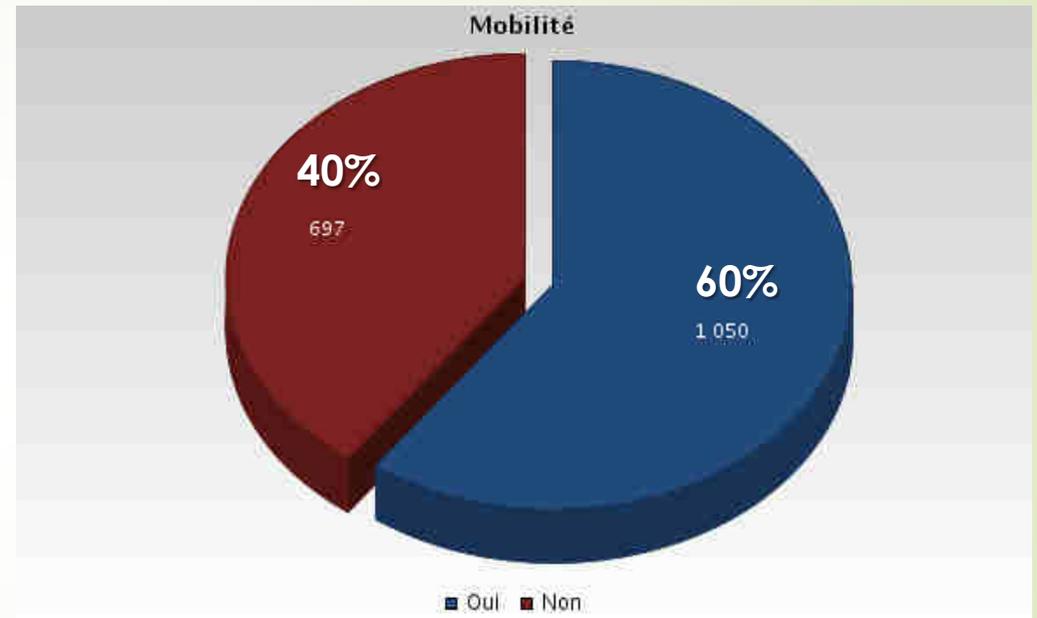
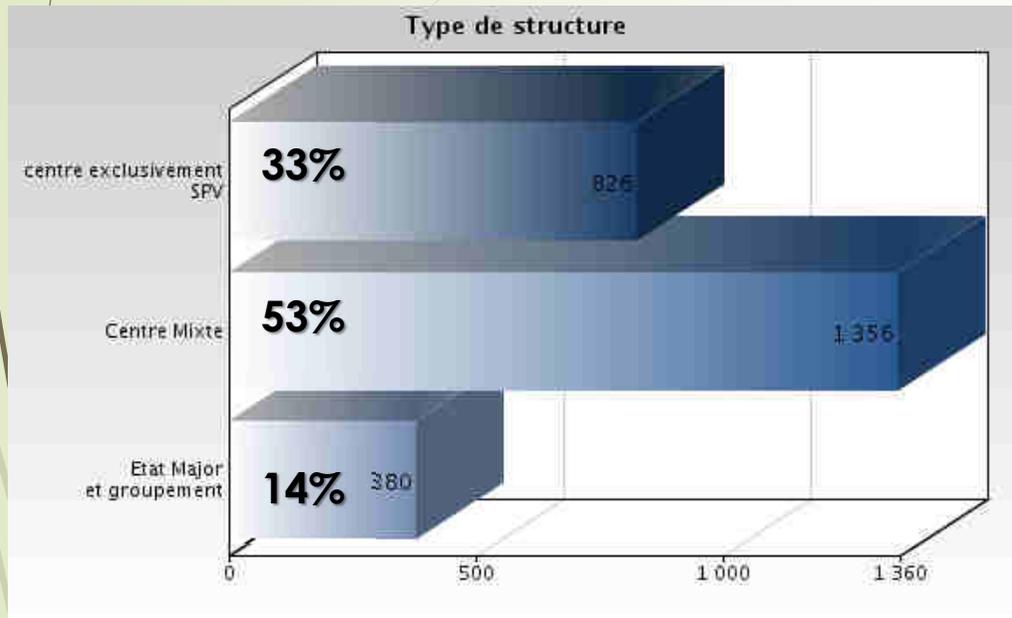


I.3- Niveau d'étude et origine territoriale



Autre	
Ultra-marins	2%
Mixte	
Montagne	
Ville et montagne	

I.4- Type de structure et mobilité

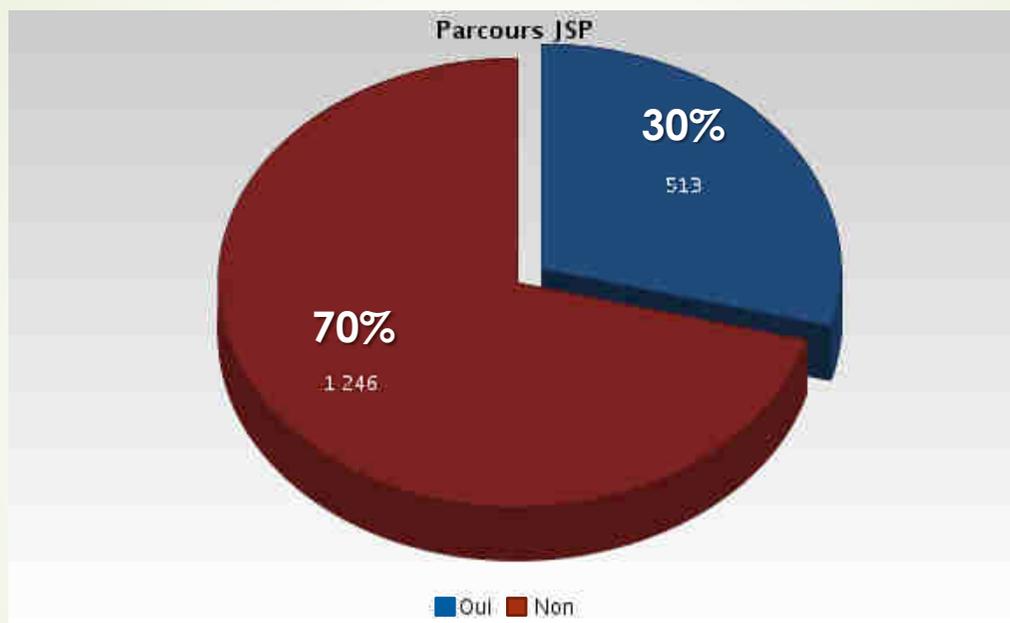


Moyenne de la Mobilité

5

La moyenne de 5 mobilités est calculée sur la base des 60% de sapeurs-pompiers ayant fait l'objet de mobilités.

I.5 Parcours de jeunes sapeurs-pompiers



II.2- Évocation à connotation négative

Total général	Nombre de Mots	%
Reconnaissance	66	3,67%
Disponibilité	62	3,44%
Contraignant	42	2,33%
Temps	37	2,06%
Dangerosité	34	1,89%
Social	33	1,83%
Risques	30	1,67%
Agression	28	1,56%
Hiérarchie	27	1,50%
Formation	20	1,11%
Assistanat	17	0,94%
Sacrifice	17	0,94%
Fonctionnaire	16	0,89%
Chronophage	15	0,83%
Famille	15	0,83%
Feux sur Voie pulique	14	0,78%
Respect	12	0,67%
Administratif	11	0,61%
Carriérisme	11	0,61%
Investissement	11	0,61%
Polyvalent	11	0,61%
Corporatisme	10	0,56%
individualisme	10	0,56%
Vacation - indemnisation	10	0,56%
Cibles Violences	9	0,50%
Machisme	9	0,50%
Périr	9	0,50%
Polyvalence	9	0,50%

1800 Sapeurs-Pompiers

Total de Mots 1396

Nombre de Mots après regroupement 488

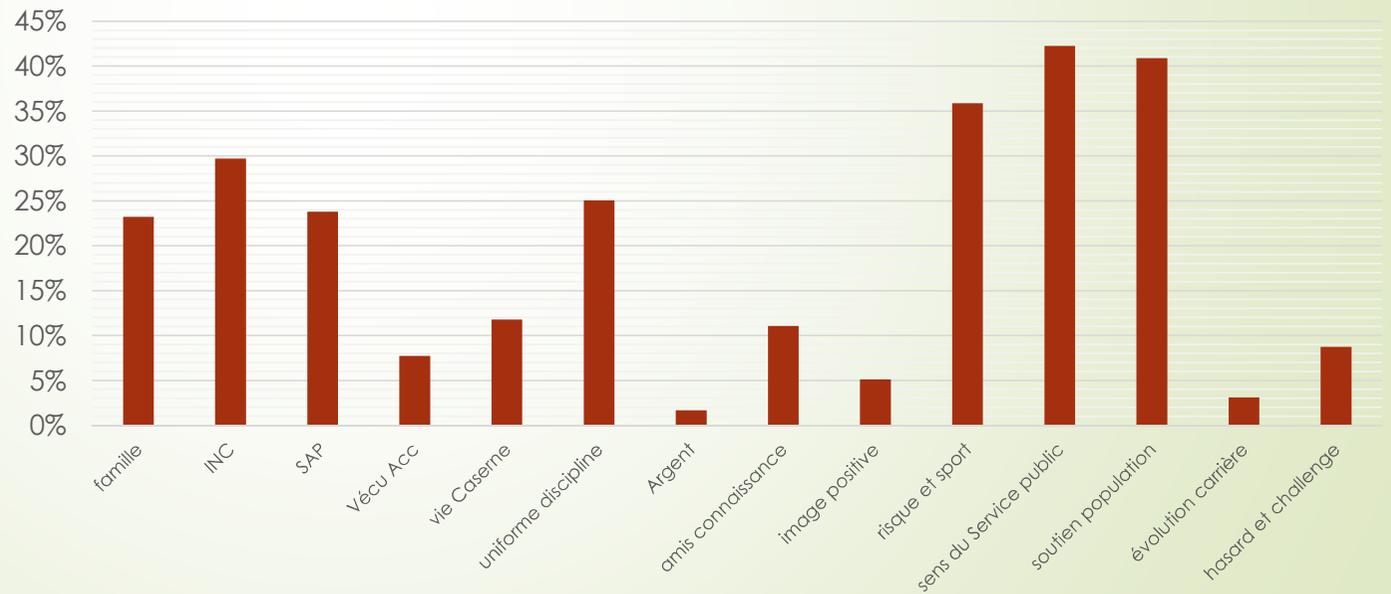


II.2.1 - Origine de la motivation à l'engagement

	Famille	INC	SAP	Vécu Acc	vie Caserne	Uniforme discipline	Argent	Amis connaissance	Image positive	Goût du Risque et sport	Sens du Service public	Soutien population	Evolution carrière	Hasard et challenge
Total	422	528	434	143	206	452	37	199	93	639	760	723	56	157
%	23%	29%	24%	8%	11%	25%	2%	11%	5%	36%	42%	40%	3%	9%

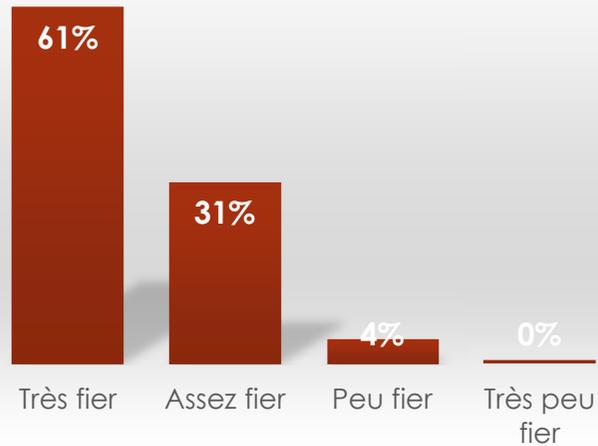
Origine de la motivation à l'engagement

- Je suis issue d'une famille de sapeurs-pompiers
- J'ai toujours été attiré(e) par les missions de lutte contre l'incendie
- J'ai toujours été attiré(e) par les missions de secours à personnes
- J'ai vécu ou été témoin d'un accident, feu, décès...
- J'ai été attiré(e) par la vie de caserne,
- J'ai été attiré(e) par l'uniforme et la discipline
- Pour gagner ma vie ou pour des raisons indemnitaires
- Par connaissance et curiosité
- Pour l'image très positive de la population
- Par goût du risque, de l'action et du sport
- Par sens du service public,
- Pour le soutien à la population
- Pour les évolutions de carrière (spécialités, mobilités...).
- Par hasard et/ou déficit personnel

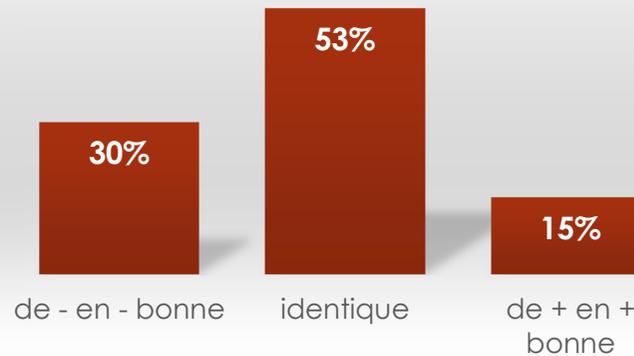


II.2.2- Sentiment de fierté, évolution et conformité de l'engagement

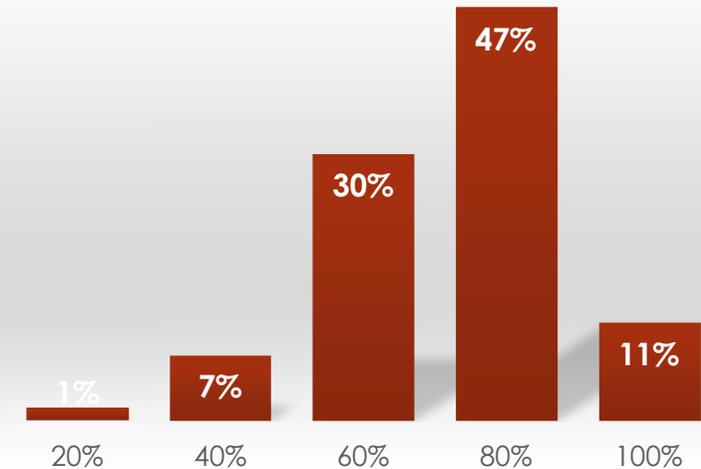
Fierté du sapeur-pompier



Evolution de ce sentiment de fierté du sapeur-pompier



Conformité de l'engagement



Fierté du sapeur-pompier

Très fier	Assez fier	Peu fier	Très peu fier
1033	525	72	8
61%	31%	4%	0%

Comment a évolué ce sentiment de fierté

de - en - bonne	identique	de + en + bonne
504	883	255
30%	53%	15%

Conformité de l'engagement

20%	40%	60%	80%	100%
23	124	508	787	187
1%	7%	30%	47%	11%

II.2.3- Représentation des facteurs de changement

836 Sapeurs-Pompiers

Total de Mots	1672
Nombre de Mots après regroupement	586

Total général	Nombre de Mots	%
Reconnaissance	135	16,15%
Évolution	60	7,18%
Hierarchie	51	6,10%
Individualisme	50	5,98%
Respect	38	4,54%
Mentalités	35	4,19%
Missions	35	4,19%
Expérience	28	3,35%
Société	25	2,99%
Interventions	25	2,99%
Assistanat	21	2,51%
Responsabilités	21	2,51%
Agressions	17	2,03%
Politique	17	2,03%
Population	16	1,91%
Ancienneté	14	1,67%
Évolution Carrière	14	1,58%
Syndicalisme	13	1,56%
Temps	13	1,56%
Maturité	12	1,44%
Vie Caserne	12	1,44%
Formation	11	1,32%
Âge	9	1,08%
Connaissance	9	1,08%
Famille	9	1,08%
Incivilités	9	1,08%
Passion	9	1,08%
Ambiance	8	0,96%
Carriérisme	8	0,96%
Changement	8	0,96%
Cohésion	8	0,96%
Contraintes	8	0,96%
Évolution Société	8	0,96%
Gestion	8	0,96%
Management	8	0,96%
Réalité	8	0,96%
Valeurs	8	0,96%
Esprit d'équipe	7	0,84%
Insécurité	7	0,84%

II.2.4- Activités préférées ou considérées comme les plus valorisantes

Total général	Nombre de Mots	%
Lutter contre l'incendie	505	28,06%
Secours à personnes	267	14,83%
Formation	253	14,06%
Interventions	188	10,44%
Sport	171	9,50%
Secours	131	7,28%
Commandement COS - CA - CDG - CDC	128	7,11%
Secours Routier	93	5,17%
Sauvetages	91	5,06%
Management	82	4,56%
SUAP	81	4,50%
Manoeuvres	77	4,28%
Aide	70	3,89%
Feux	66	3,67%
Opérationnel	46	2,56%
Prévention	46	2,56%
Vie de Caserne	46	2,56%
Spécialités	41	2,28%
Secourir	40	2,22%
Encadrement	39	2,17%
Assistance	35	1,94%
Aide à la Population	31	1,72%
Aide aux Personnes	30	1,67%
Feux Forêts	28	1,56%
Protection	27	1,50%
Responsabilités	26	1,44%
Soutien	25	1,39%
Cohésion	24	1,33%
Reconnaissance	24	1,33%
Secourisme	24	1,33%
Accident Voie Publique	23	1,28%
Formateur	20	1,11%
Opérations diverses	20	1,11%
Cérémonie	19	1,06%
Équipe	19	1,06%
Conseil	15	0,83%
Diversité	15	0,83%

Total de Mots

4232

Nombre de Mots après regroupement

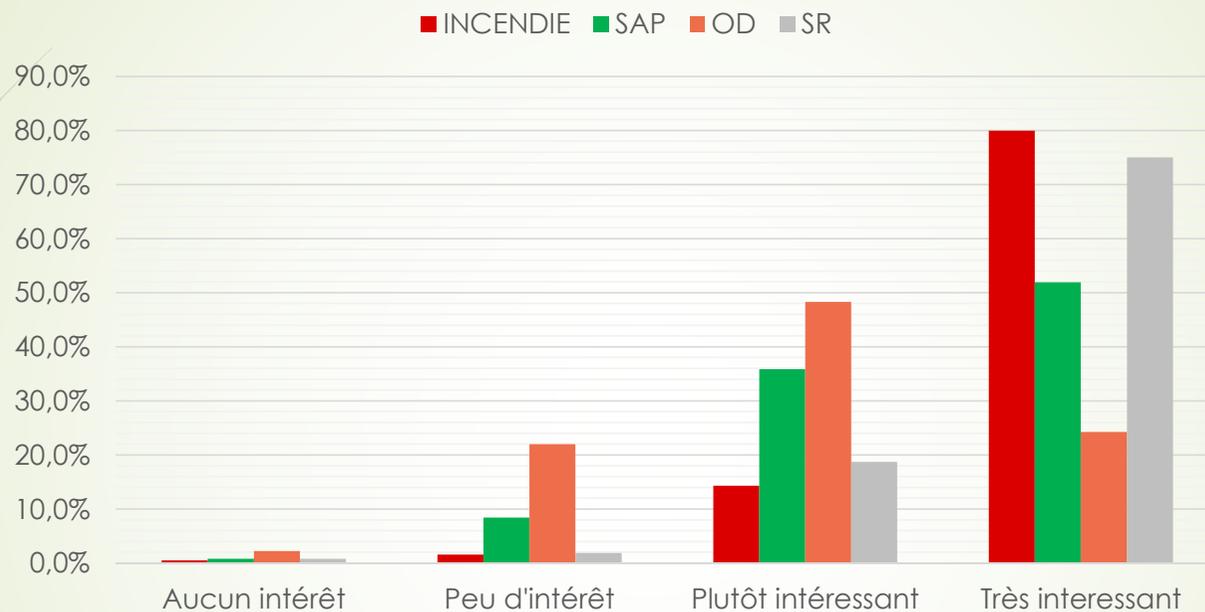
670

1606 Sapeurs-Pompiers



II.2.6- Intérêt à la Mission: Incendie, Secours à Personne, Opération Diverses, Secours Routier

Intérêt à la mission

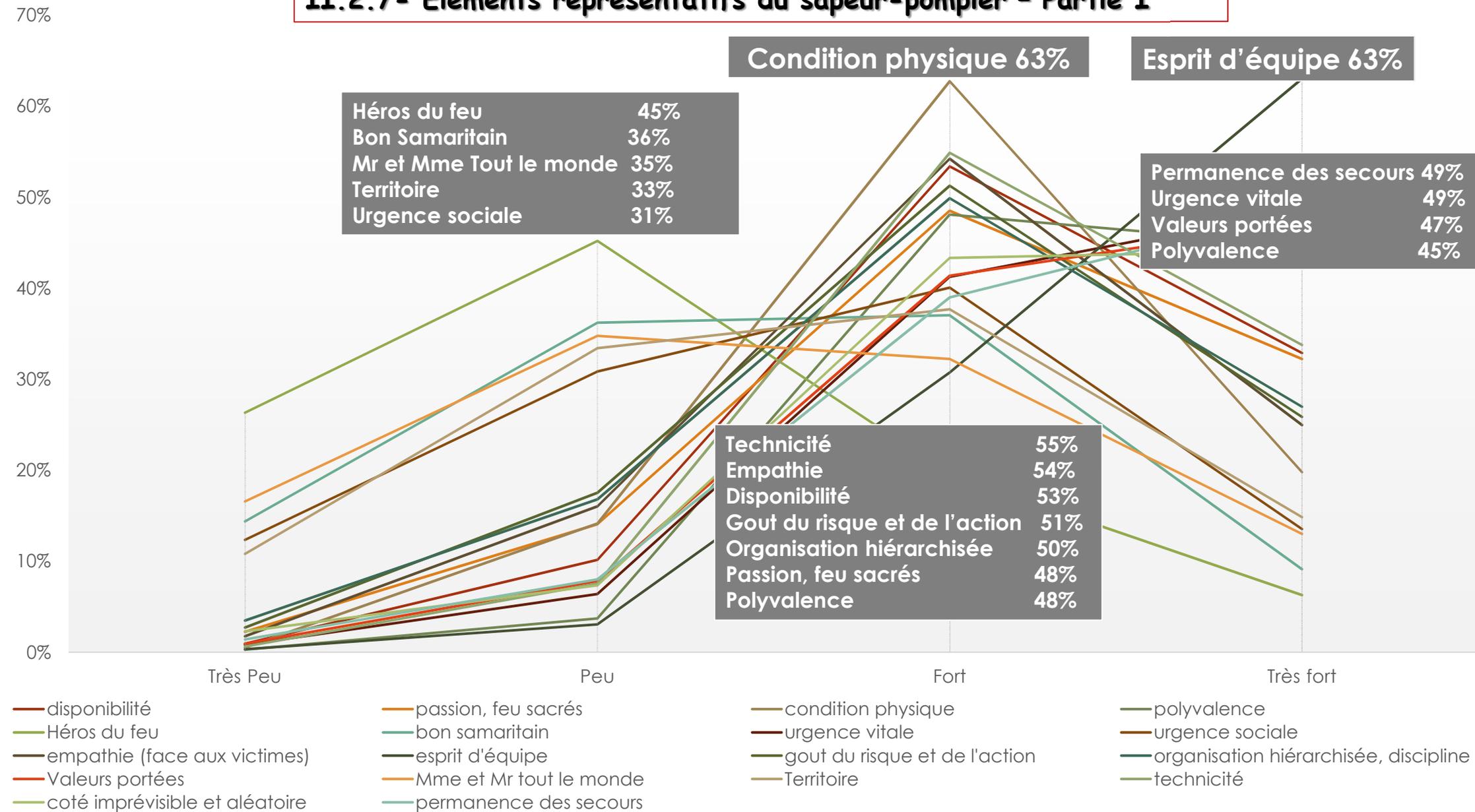


	INCENDIE	SAP	OD	SR
Aucun intérêt	9	14	38	14
Peu d'intérêt	27	142	370	32
Plutôt intéressant	241	603	812	315
Très intéressant	1344	873	408	1261

II.2.7- Éléments représentatifs du sapeur-pompier - Partie I

	Disponibilité	Passion, feu sacrés	Condition physique	Polyvalence	Héros du feu	Bon samaritain	Urgence vitale	Urgence sociale	Empathie (face aux victimes)	Esprit d'équipe	Got du risque et de l'action	Organisation hiérarchisée, discipline	Valeurs portées	Mme et Mr tout le monde	Territoire	Technicité	coté imprévisible et aléatoire	permanence des secours
Très Peu	15	44	9	5	475	266	13	218	31	6	49	60	16	301	193	13	46	28
Peu	183	251	254	68	805	655	117	556	289	54	316	309	138	632	597	139	133	144
Fort	960	864	1126	864	349	653	737	721	972	548	918	892	741	572	675	982	771	701
Très fort	589	582	355	800	116	163	877	243	449	1135	464	483	850	228	272	603	791	868
Très Peu	1%	2%	1%	0%	26%	15%	1%	12%	2%	0%	3%	3%	1%	17%	11%	1%	3%	2%
Peu	10%	14%	14%	4%	45%	36%	7%	31%	16%	3%	18%	17%	8%	35%	33%	8%	7%	8%
Fort	53%	48%	63%	48%	19%	36%	41%	40%	54%	30%	51%	50%	41%	32%	38%	55%	43%	39%
Très fort	33%	32%	20%	44%	6%	9%	49%	14%	25%	63%	26%	27%	47%	13%	15%	34%	44%	48%

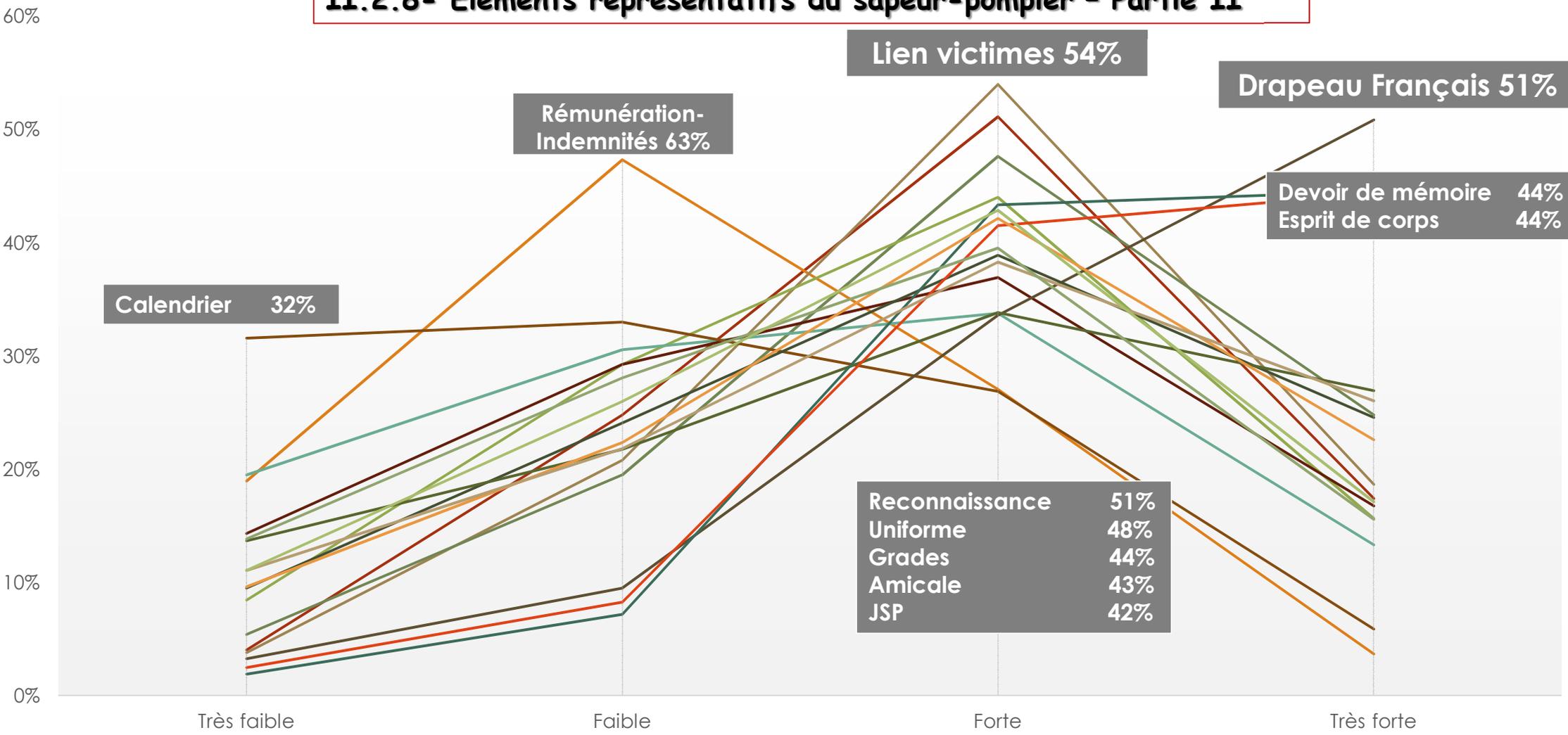
II.2.7- Éléments représentatifs du sapeur-pompier - Partie I



II.2.8- Éléments représentatifs du sapeur-pompier - Partie II

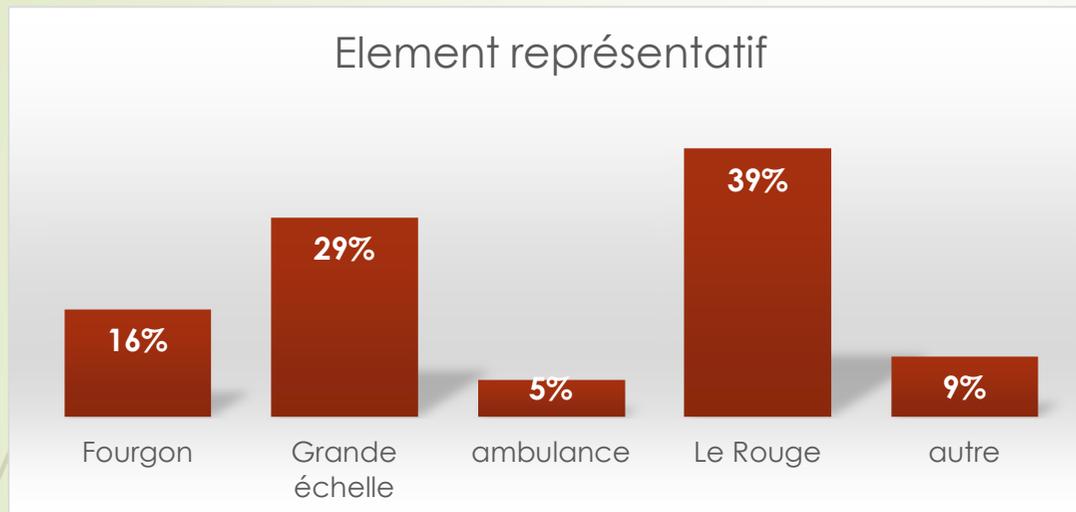
	Reconnaissance	Rémunération	Lien victime	Unifome	Grade	Festivités	Insignes et devises	Calendriers	Drapeau français	Ecusson sdis	Ecusson caserne	Esprit de corps	Devoir de mémoire	JSP	Cérémonies officielles	Représentation Autorités	Réseau associatif Amicale
Très faible	73	332	67	96	153	350	258	580	62	172	246	36	46	175	202	253	196
Faible	450	848	377	345	524	554	520	591	171	431	391	129	151	406	391	497	475
Forte	903	493	961	860	786	597	668	469	600	705	614	776	740	754	689	713	760
Très forte	321	68	339	445	283	242	298	105	910	433	475	799	797	401	461	278	310
Très faible	4%	18%	4%	5%	9%	19%	14%	32%	3%	10%	14%	2%	3%	10%	11%	14%	11%
Faible	25%	47%	21%	19%	29%	31%	29%	33%	10%	24%	22%	7%	8%	23%	22%	28%	26%
Forte	50%	27%	53%	48%	44%	33%	37%	26%	33%	39%	34%	43%	41%	42%	38%	40%	42%
Très forte	18%	4%	19%	25%	16%	13%	17%	6%	51%	24%	26%	44%	44%	22%	26%	15%	17%

II.2.8- Éléments représentatifs du sapeur-pompier - Partie II



- Reconnaissance
- rémunération
- lien victime
- uniforme
- grade
- festivités
- insignes et devises
- calendriers
- drapeau français
- écusson caserne
- esprit de corps
- devoir de mémoire
- JSP
- écusson sdis
- représentation Autorités
- réseau associatif Amicale
- cérémonies officielles

II.2.9- Éléments représentatifs du sapeur-pompier - Partie III



Element représentatif				
Fourgon	Grande échelle	ambulance	Le Rouge	autre
261	484	90	652	146
16%	29%	5%	39%	9%

Autres

Autres éléments représentatifs	Nombre de Autre	%
Casque de feu	61	41,8%
Uniforme	18	12,3%
Devise "courage et dévouement"	7	4,8%
Tenue de feu	4	2,7%
Les camions rouges	4	2,7%
18-112	3	2,1%
Dévouement	3	2,1%
Feu	3	2,1%
Engagement	2	1,4%
Engagement citoyen	2	1,4%
Les centres de secours	2	1,4%

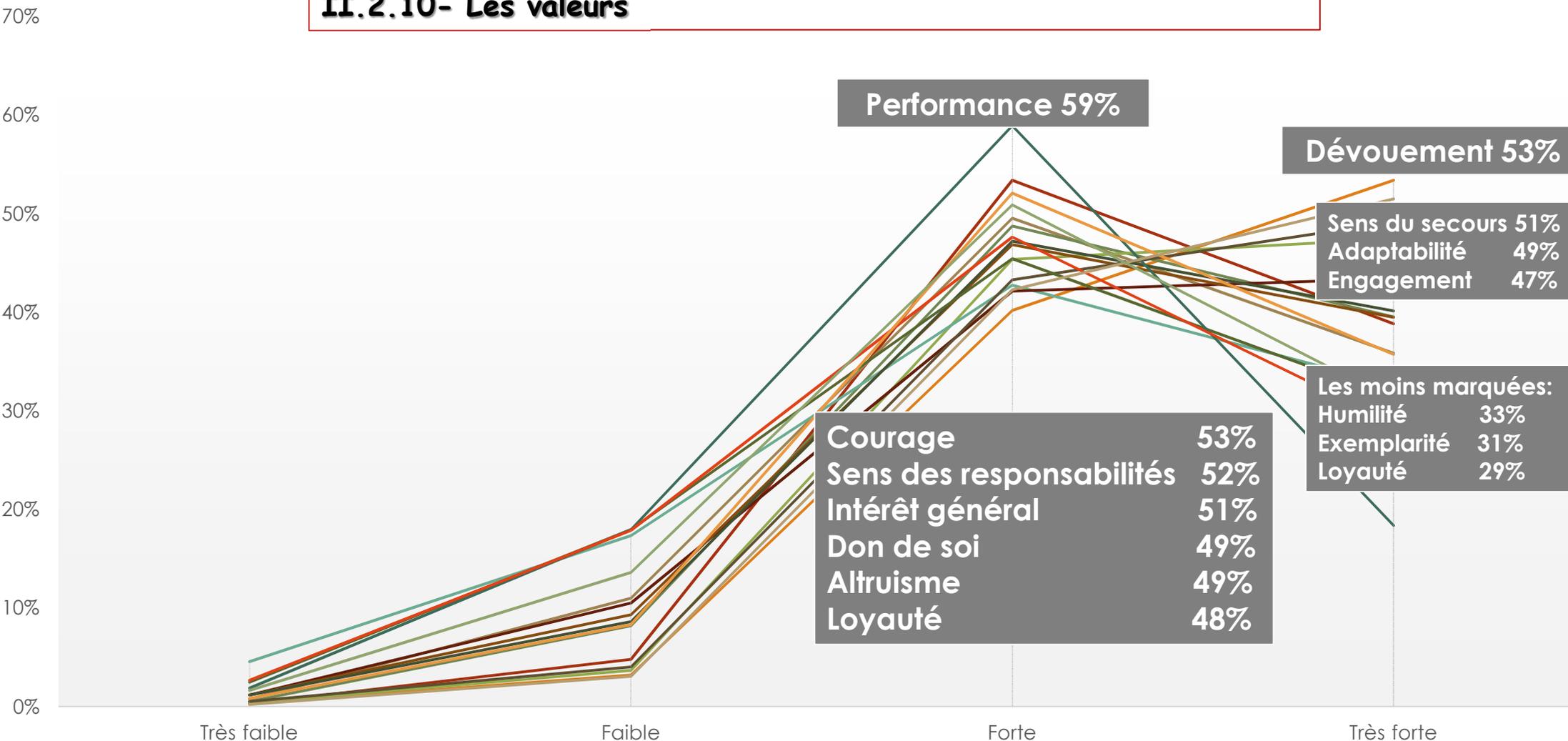
* % de représentation calculé parmi les 9 % de réponses autres

II.2.10- Les valeurs

Valeurs

	courage	dévouement	Don de soi	Altruisme	Engagement	Humilité	Respect	Solidarité	Adaptabilité	Cohésion	Exemplarité	Performance	Loyauté	Sens des responsabilités	Sens du secours	Intérêt général
Très faible	4	5	13	9	7	85	22	21	8	22	44	39	50	16	5	30
Faible	85	59	192	148	66	312	188	171	74	157	324	331	319	146	52	243
Forte	951	714	891	873	812	770	751	829	776	848	818	1049	858	934	758	910
Très forte	706	965	645	710	852	577	783	714	882	715	557	322	511	643	926	561
Très faible	0%	0%	1%	1%	0%	5%	1%	1%	0%	1%	2%	2%	3%	1%	0%	2%
Faible	5%	3%	11%	8%	4%	17%	10%	10%	4%	9%	18%	18%	18%	8%	3%	14%
Forte	53%	40%	50%	49%	45%	43%	42%	46%	43%	47%	45%	58%	48%	52%	42%	51%
Très forte	39%	54%	36%	39%	47%	32%	44%	40%	49%	40%	31%	18%	28%	36%	51%	31%

II.2.10- Les valeurs

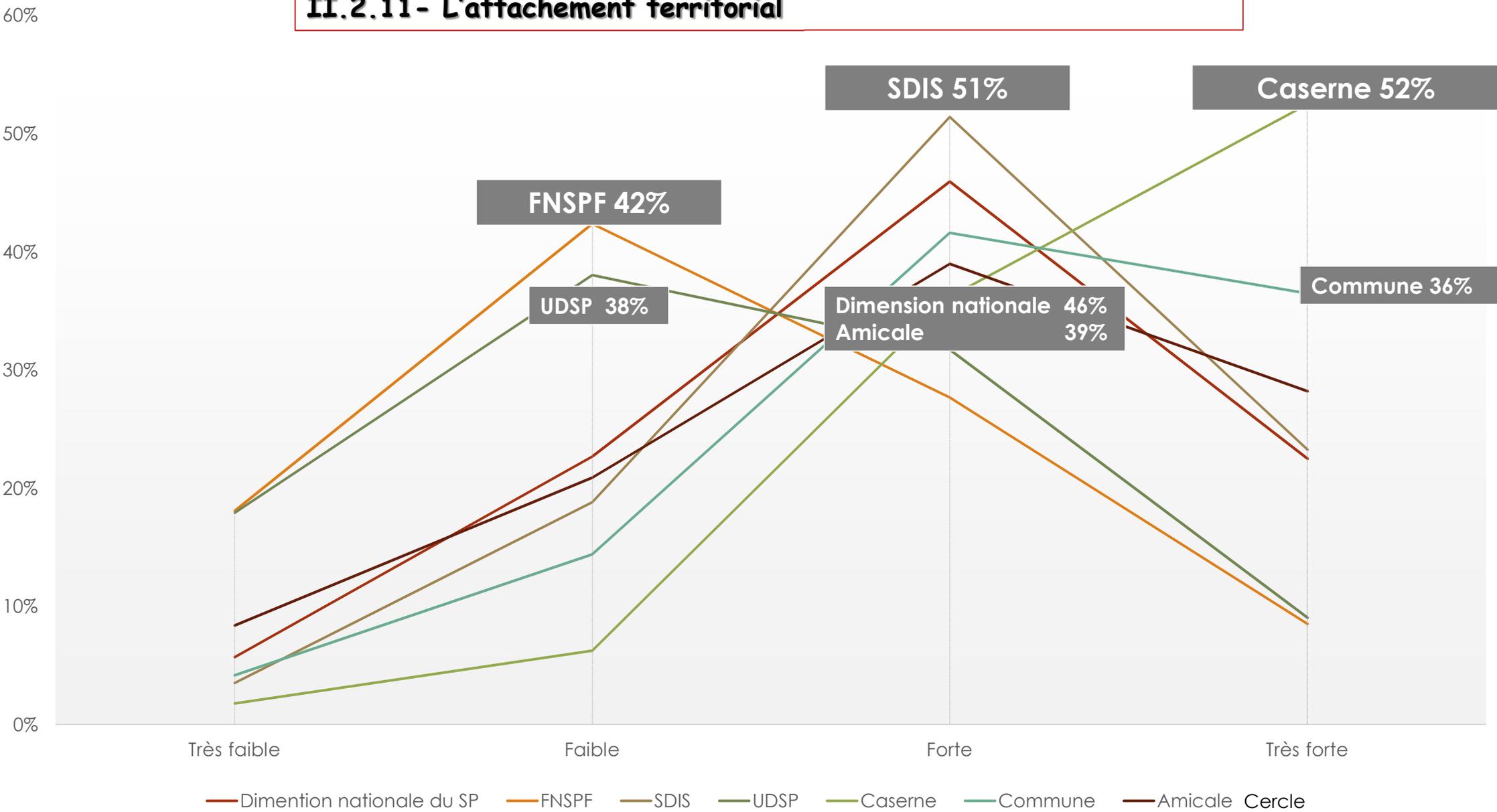


- courage
- dévouement
- Don de soi
- Altruisme
- Engagement
- Humilité
- Respect
- Solidarité
- Adaptabilité
- Cohésion
- Exemplarité
- Performance
- Loyauté
- Sens des responsabilités
- Sens du secours
- Intérêt général

II.2.11- L'attachement territorial

	Niveau d'attachement						
	Dimension nationale du SP	FNSPF	SDIS	UDSP	Caserne	Commune	Amicale Cercle
Très faible	109	327	64	322	32	75	151
Faible	404	756	339	677	123	265	379
Forte	822	498	920	571	644	739	702
Très forte	403	155	420	166	936	656	500
Très faible	6%	18%	4%	18%	2%	4%	8%
Faible	22%	42%	19%	38%	7%	15%	21%
Forte	46%	28%	51%	32%	36%	41%	39%
Très forte	22%	9%	23%	9%	52%	36%	28%

II.2.11- L'attachement territorial



II- Résultats globaux (Tri par hypothèse)

II-3 Hypothèse 2 « Les marqueurs d'une mutation »

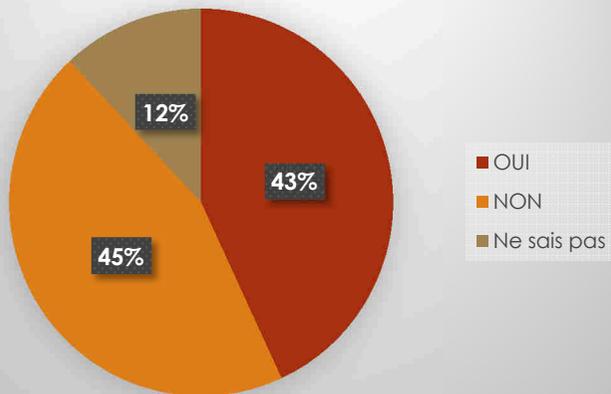
- 1- Évolution des missions à caractère SUAP
- 2- Les contours de la mission à caractère social



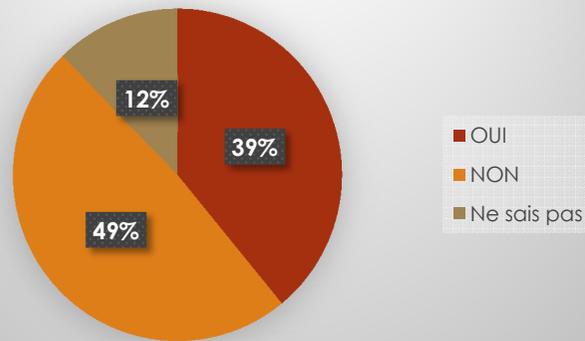
II.3.1 - Évolution des missions à caractère SUAP

	Évolution des missions		
	Spécialiser INC/SUAP	Missions Sociales	Para médicaliser
OUI	762	677	1214
NON	777	854	306
Ne sais pas	208	215	228

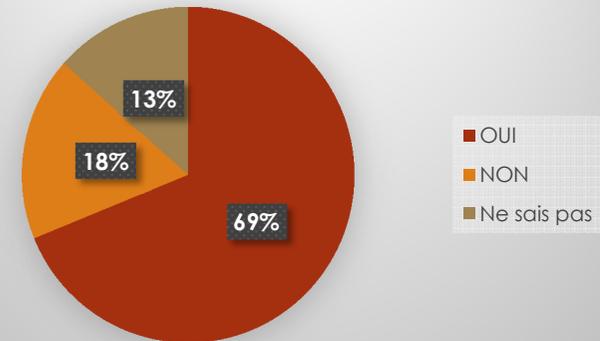
Spécialiser INC/SUAP



Accepter les Missions à caractère social



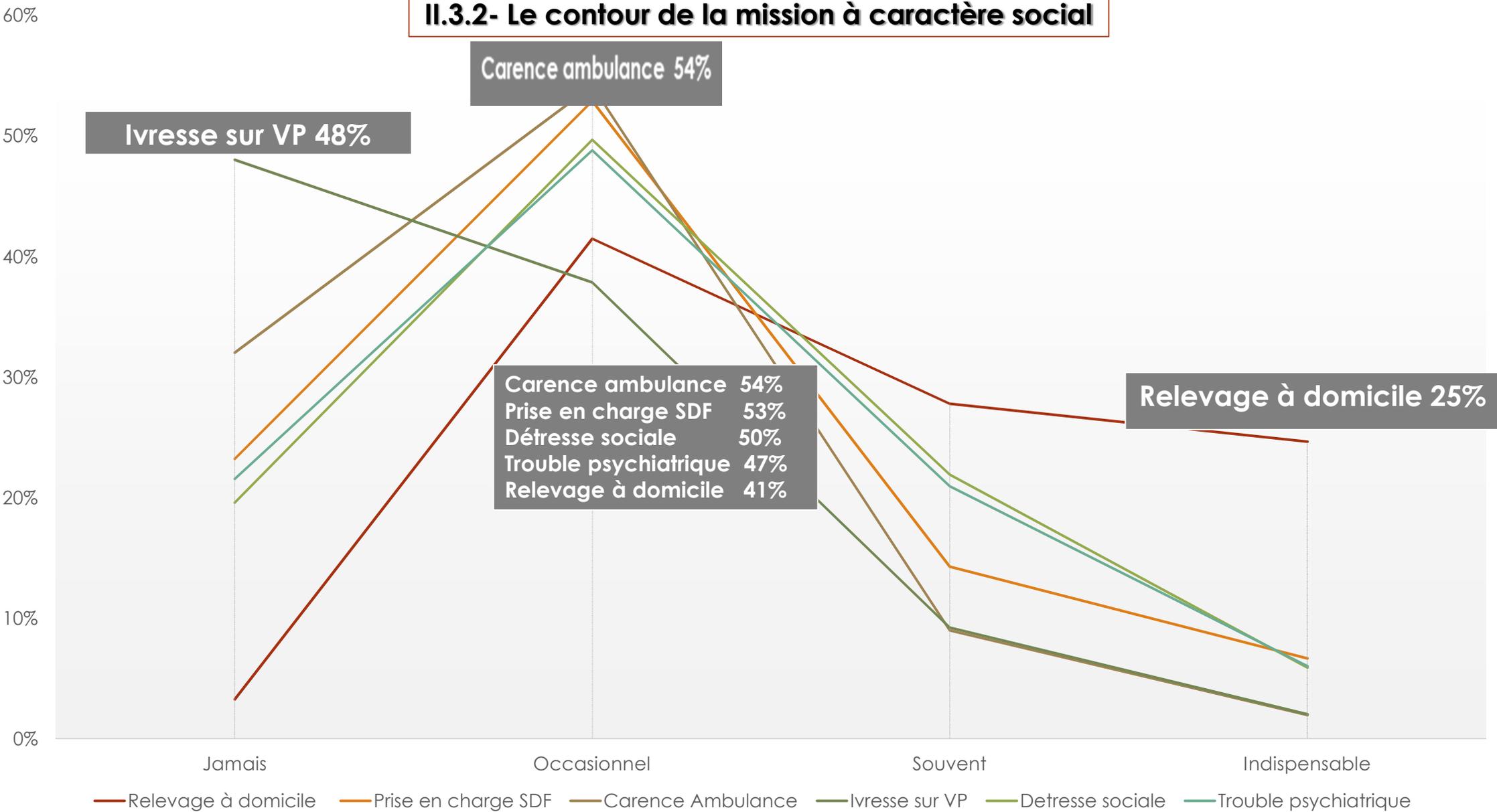
Paramédicaliser les sapeurs-pompiers



II.3.2- Les contours de la mission à caractère social

	Contours de la mission à caractère social					
	Relevage à domicile	Prise en charge SDF	Carence Ambulance	Ivresse sur VP	Détresse sociale	Trouble psychiatrique
Jamais	56	422	577	866	351	384
Occasionnel	753	948	963	675	902	879
Souvent	495	257	166	165	386	375
Indispensable	442	117	38	39	105	110
Jamais	3%	23%	32%	48%	20%	21%
Occasionnel	42%	53%	54%	38%	50%	49%
Souvent	28%	14%	9%	9%	21%	21%
Indispensable	25%	7%	2%	2%	6%	6%

II.3.2- Le contour de la mission à caractère social



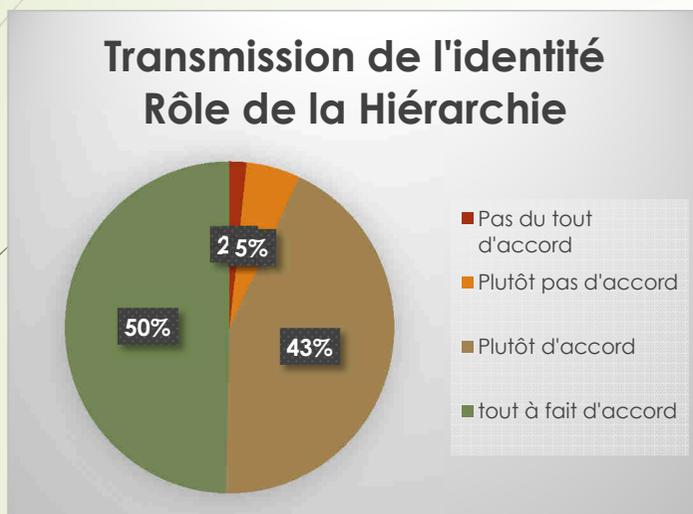
II- Résultats globaux (Tri par hypothèse)

II-4 Hypothèse 3 « Le rôle des sapeurs-pompiers et de l'encadrement dans la transmission de l'identité »

- 1- La hiérarchie a-t-elle un rôle dans l'affirmation de l'identité du sapeur-pompier?
- 2- Quel rôle la hiérarchie joue t-elle?
- 3- A quel niveau hiérarchique ce rôle semble-t-il le plus marqué?
- 4- A quel moment se construit et se transmet cette identité?



II.4.1- La hiérarchie a-t-elle un rôle dans l'affirmation de l'identité du sapeur-pompier?

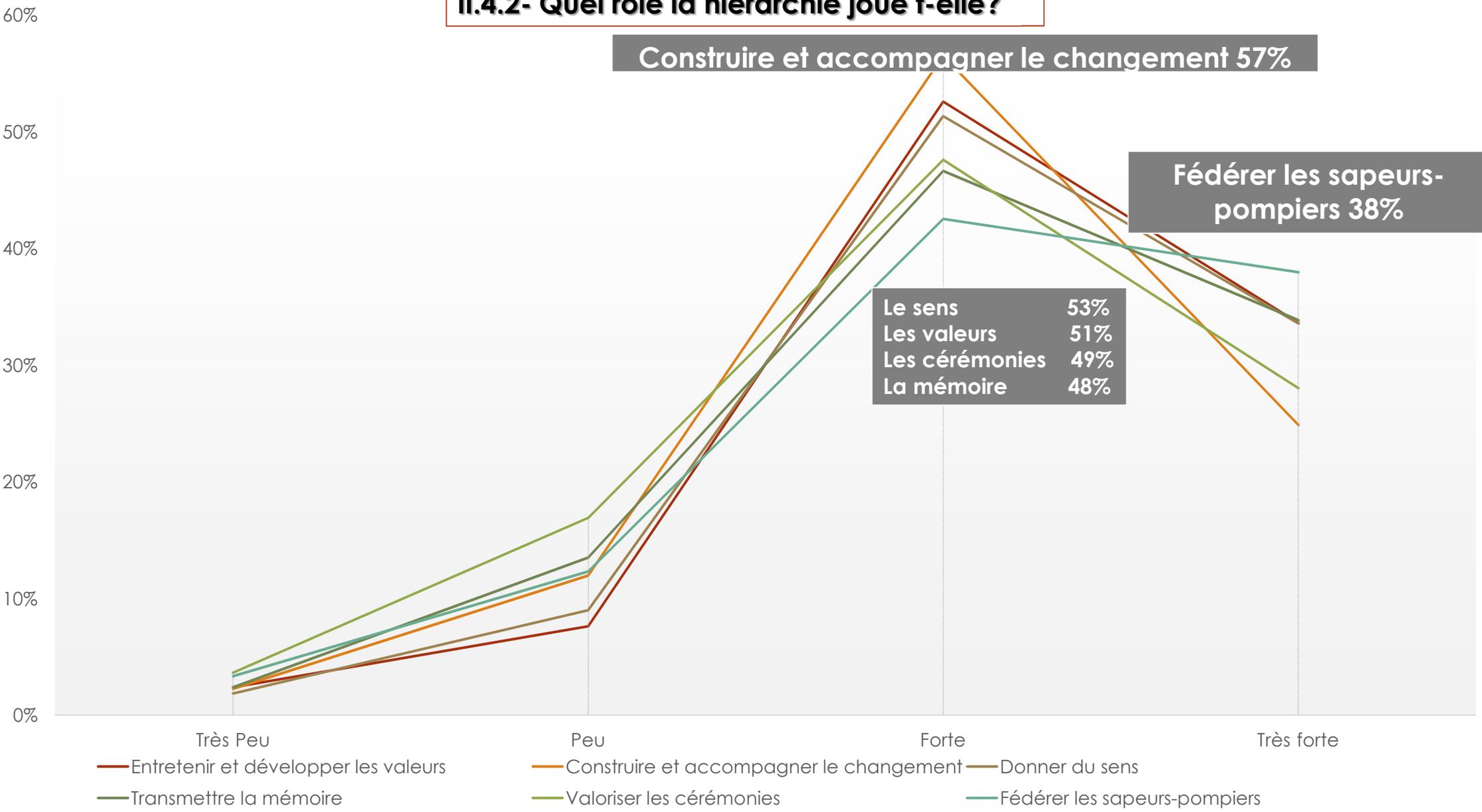


Transmission de l'identité Rôle de la Hiérarchie	
Pas du tout d'accord	27
Plutôt pas d'accord	86
Plutôt d'accord	704
tout à fait d'accord	805
Pas du tout d'accord	2%
Plutôt pas d'accord	5%
Plutôt d'accord	42%
tout à fait d'accord	48%

II.4.2- Quel rôle la hiérarchie joue t-elle?

Rôle de l'encadrement dans la transmission de l'identité						
	Entretien et développer les valeurs	Construire et accompagner le changement	Donner du sens	Transmettre la mémoire	Valoriser les cérémonies	Fédérer les sapeurs-pompiers
Très Peu	40	38	31	40	61	56
Peu	128	201	151	227	284	207
Forte	884	950	863	784	800	715
Très forte	565	418	564	569	471	638
Très Peu	2%	2%	2%	2%	4%	3%
Peu	8%	12%	9%	14%	17%	12%
Forte	53%	57%	51%	47%	48%	43%
Très forte	34%	25%	34%	34%	28%	38%

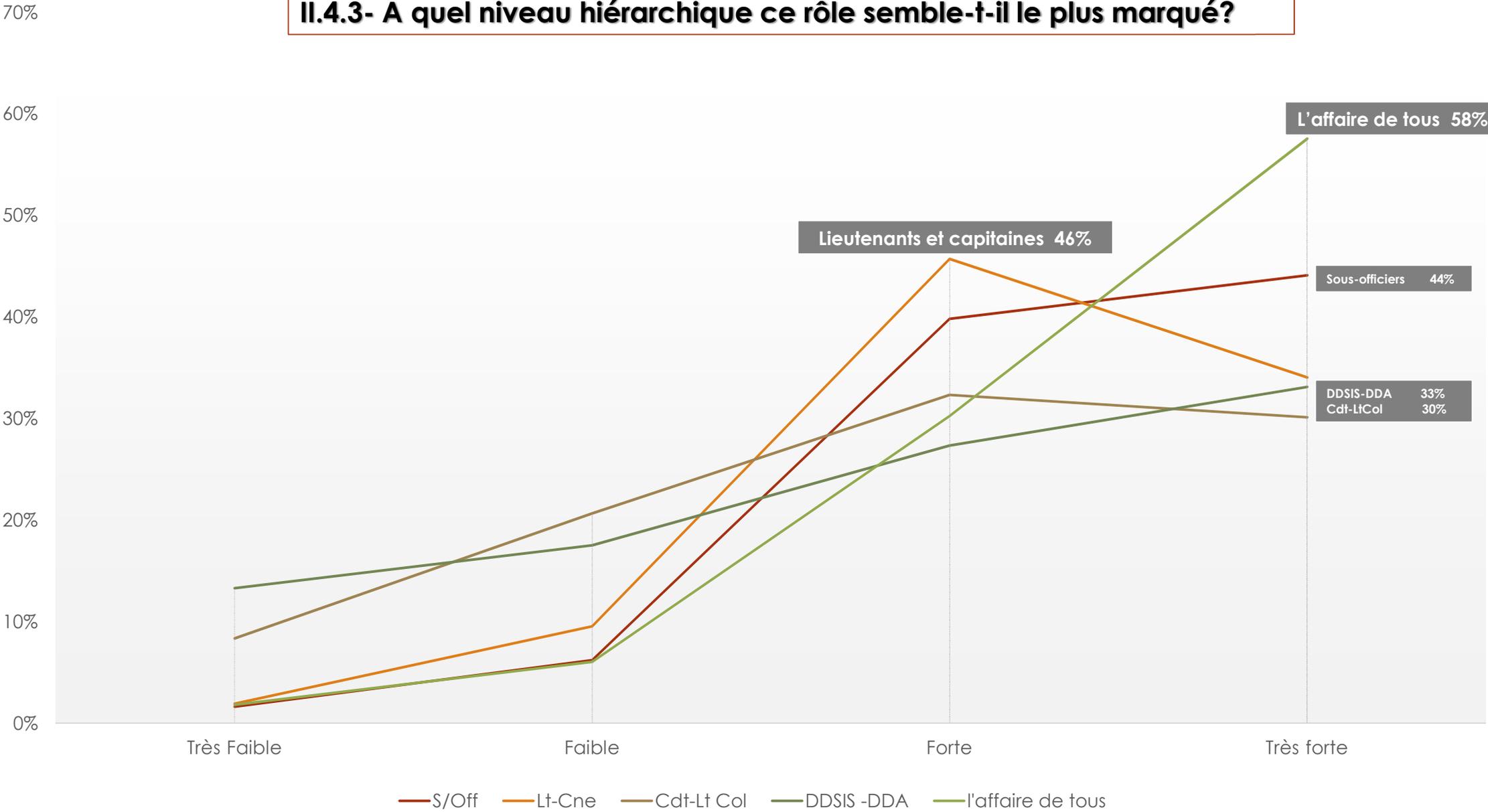
II.4.2- Quel rôle la hiérarchie joue t-elle?



II.4.3- A quel niveau hiérarchique ce rôle semble-t-il le plus marqué?

	Niveaux hiérarchiques				
	S/Off	Lt-Cne	Cdt-Lt Col	DD SIS -DDA	l'affaire de tous
Très Faible	27	32	140	223	30
Faible	104	160	347	294	101
Forte	669	768	543	459	508
Très forte	741	572	506	556	967
Très Faible	2%	2%	8%	13%	2%
Faible	6%	10%	21%	17%	6%
Forte	40%	46%	32%	27%	30%
Très forte	44%	34%	30%	33%	58%

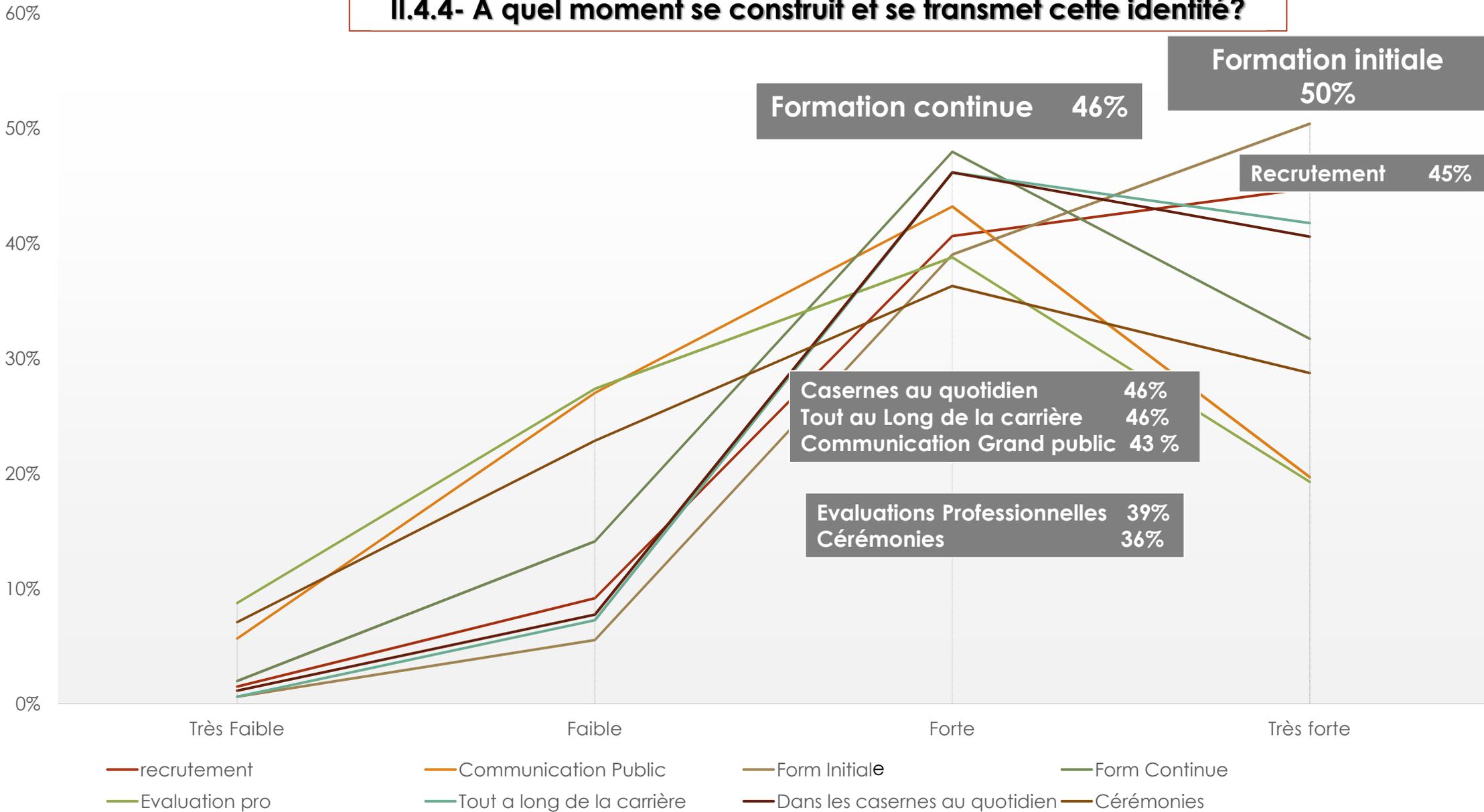
II.4.3- A quel niveau hiérarchique ce rôle semble-t-il le plus marqué?



II.4.4- A quel moment se construit et se transmet cette identité?

Les moments de transmission de l'identité								
	Recrutement	Communication Public	Formation Initiale	Formation Continue	Évaluation professionnelle	Tout a long de la carrière	Dans les casernes au quotidien	Cérémonies
Très Faible	25	95	10	33	147	10	19	119
Faible	154	454	93	237	460	122	130	384
Forte	683	726	656	806	652	776	776	610
Très forte	753	331	847	533	324	702	682	483
Très Faible	1%	6%	1%	2%	9%	1%	1%	7%
Faible	9%	27%	6%	14%	27%	7%	8%	23%
Forte	41%	43%	39%	48%	39%	46%	46%	36%
Très forte	45%	20%	50%	32%	19%	42%	41%	29%

II.4.4- A quel moment se construit et se transmet cette identité?



III.1.1 Évocation libre du mot « Sapeur-Pompier » par les hommes et les femmes

Représentation de l'identité du Sapeur-Pompier Synthèse

Étiquettes de lignes	Nombre de Mots	%
Dévouement	443	24,6%
Altruisme	368	20,4%
Courage	350	19,4%
Engagement	350	19,4%
Disponibilité	238	13,2%
Équipe	214	11,9%
Passion	205	11,4%
Secours	193	10,7%
Sportif	171	9,5%
Cohésion	168	9,3%
Respect	168	9,3%
Aide	166	9,2%
Service	134	7,4%
Famille	132	7,3%
Rigoureux	131	7,3%
Entraide	129	7,2%
Solidarité	103	5,7%
Valeurs	89	4,9%
Abnégation	82	4,6%
Volontariat	78	4,3%
Formation	73	4,1%
Adaptabilité	72	4,0%

1800 sapeurs-pompiers

Total de Mots	7686
Nombre de Mots après regroupement	531

Hommes

Total général	Nombre de Mots	%
Dévouement	360	24,78%
Altruisme	317	21,82%
Engagement	291	20,03%
Courage	286	19,68%
Disponibilité	202	13,90%
Passion	164	11,29%
Équipe	160	11,01%
Secours	150	10,32%
Respect	139	9,57%
Sportif	138	9,50%
Cohésion	135	9,29%
Aide	132	9,08%
Service	125	8,60%
Rigoureux	104	7,16%
Famille	102	7,02%
Entraide	97	6,68%
Solidarité	82	5,64%
Abnégation	74	5,09%
Valeurs	72	4,96%
Service-public	64	4,40%

1453 Hommes

Total de Mots	6295
Nombre de Mots après regroupement	487

Femmes

Total général	Nombre de Mots	%
Dévouement	83	27,85%
Courage	63	21,14%
Engagement	58	19,46%
Équipe	53	17,79%
Altruisme	46	15,44%
Secours	41	13,76%
Passion	38	12,75%
Disponibilité	34	11,41%
Aide	33	11,07%
Sportif	33	11,07%
Cohésion	32	10,74%
Entraide	31	10,40%
Famille	29	9,73%
Respect	26	8,72%
Rigoureux	25	8,39%
Volontariat	21	7,05%
Formation	19	6,38%
Solidarité	19	6,38%
Valeurs	17	5,70%
Ésprit-d'équipe	16	5,37%
Adaptabilité	15	5,03%
Dépassement-de-soi	15	5,03%
Feux	14	4,70%
Secourir	14	4,70%
Humanité	13	4,36%

298 Femmes

Total de Mots	1335
Nombre de Mots après regroupement	231

III.1.2 Évocation libre du mot « Sapeur-Pompier » selon le grade

Synthèse

Mots	Nombre	%
Dévouement	443	24,6%
Altruisme	368	20,4%
Courage	350	19,4%
Engagement	350	19,4%
Disponibilité	238	13,2%
Équipe	214	11,9%
Passion	205	11,4%
Secours	193	10,7%
Sportif	171	9,5%
Cohésion	168	9,3%
Respect	168	9,3%
Aide	166	9,2%
Service	134	7,4%
Famille	132	7,3%
Rigoureux	131	7,3%
Entraide	129	7,2%
Solidarité	103	5,7%
Valeurs	89	4,9%
Abnégation	82	4,6%
Volontariat	78	4,3%
Formation	73	4,1%
Adaptabilité	72	4,0%

SP Non Officiers

Mots	Nombre	%
Dévouement	336	26,50%
Courage	269	21,21%
Altruisme	231	18,22%
Engagement	217	17,11%
Disponibilité	159	12,54%
Passion	153	12,07%
Équipe	152	11,99%
Cohésion	141	11,12%
Sportif	141	11,12%
Aide	134	10,57%
Secours	131	10,33%
Respect	124	9,78%
Famille	114	8,99%
Entraide	100	7,89%
Service	97	7,65%
Rigoureux	94	7,41%
Solidarité	63	4,97%
Feux	54	4,26%
Sauver	54	4,26%
Formation	53	4,18%
Valeurs	53	4,18%
Volontariat	53	4,18%

Lieutenants

Mots	Nombre	%
Altruisme	68	27,20%
Dévouement	61	24,40%
Engagement	53	21,20%
Disponibilité	45	18,00%
Équipe	38	15,20%
Courage	34	13,60%
Secours	32	12,80%
Passion	29	11,60%
Respect	25	10,00%
Service	21	8,40%
Entraide	20	8,00%
Valeurs	20	8,00%
Rigoureux	19	7,60%
Sportif	19	7,60%
Cohésion	18	7,20%
Solidarité	17	6,80%
Adaptabilité	16	6,40%
Aide	16	6,40%
Abnégation	15	6,00%
Volontariat	15	6,00%
Service public	14	5,60%
Collectif	13	5,20%
Esprit d'équipe	13	5,20%
Humanité	13	5,20%
Formation	12	4,80%
Partage	12	4,80%
Secourir	12	4,80%
Incendies	11	4,40%
Interventions	11	4,40%
Famille	10	4,00%

Capitaine au Lt-Colonel

Mots	Nombre	%
Engagement	71	31,70%
Altruisme	58	25,89%
Courage	42	18,75%
Dévouement	42	18,75%
Disponibilité	34	15,18%
Secours	28	12,50%
Service public	26	11,61%
Passion	21	9,38%
Équipe	19	8,48%
Adaptabilité	17	7,59%
Rigoureux	17	7,59%
Solidarité	17	7,59%
Abnégation	16	7,14%
Service	16	7,14%
Aide	15	6,70%
Respect	15	6,70%
Collectif	14	6,25%
Valeurs	14	6,25%
Loyauté	12	5,36%
Esprit d'équipe	10	4,46%
Exemplarité	10	4,46%
Humanité	10	4,46%
Uniforme	10	4,46%
Volontariat	10	4,46%
Incendies	9	4,02%
Reconnaissance	9	4,02%
Sportif	9	4,02%
Vocation	9	4,02%

Colonel – Contrôleur général

Mots	Nombre	%
Engagement	8	80,00%
Altruisme	5	50,00%
Courage	4	40,00%
Équipe	3	30,00%
Solidarité	3	30,00%
Collectif	2	20,00%
Dévouement	2	20,00%
Respect	2	20,00%
Service-public	2	20,00%
Servir	2	20,00%
Valeurs	2	20,00%
Bienveillance	1	10,00%
Compétence	1	10,00%
Écoute	1	10,00%
Empathie	1	10,00%
Exemplarité	1	10,00%
Générosité	1	10,00%
Honneur	1	10,00%
Loyauté	1	10,00%
Maillage territorial	1	10,00%
Obéissance	1	10,00%
Ordre	1	10,00%
Organisation	1	10,00%
Persévérance	1	10,00%
Professionalisme	1	10,00%
Professionnel	1	10,00%
République	1	10,00%
Responsabilité	1	10,00%
Rigoureux	1	10,00%
Sauveteur	1	10,00%
Secours	1	10,00%
Sportif	1	10,00%
Travail	1	10,00%
Uniforme	1	10,00%
Vérité	1	10,00%

1800 Sapeurs-Pompiers

1268 SP NO

250 Lieutenants

224 Cne, Cdt, Lt-Col

10 Colonels et CG

Total de Mots	7686
Nombre de Mots après regroupement	531

Total de Mots	5451
Nombre de Mots après regroupement	447

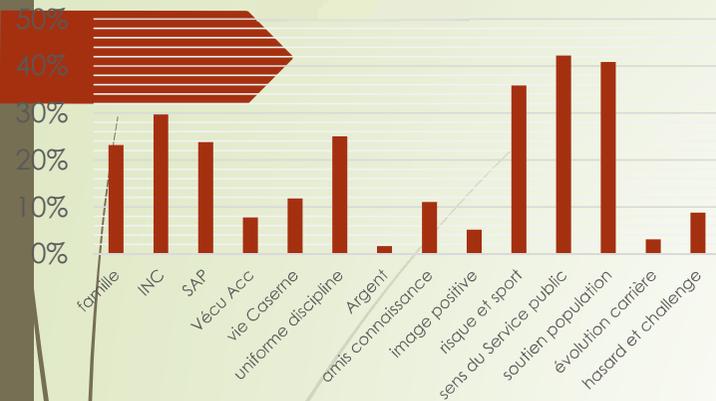
Total de Mots	1131
Nombre de Mots après regroupement	213

Total de Mots	1131
Nombre de Mots après regroupement	213

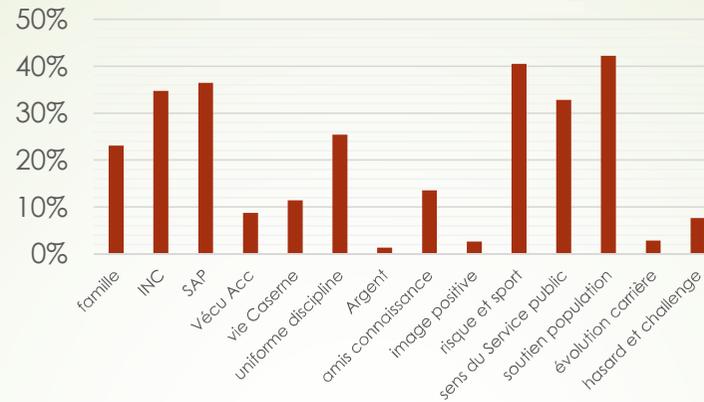
Total de Mots	59
Nombre de Mots après regroupement	35

III.2.1- Origine de la motivation à l'engagement selon la catégorie de grades

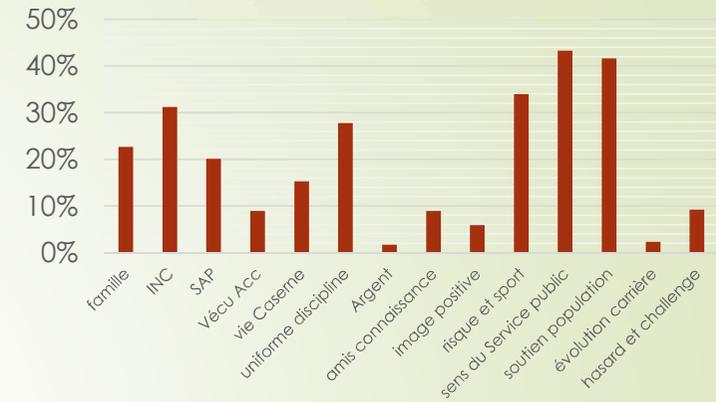
Synthèse



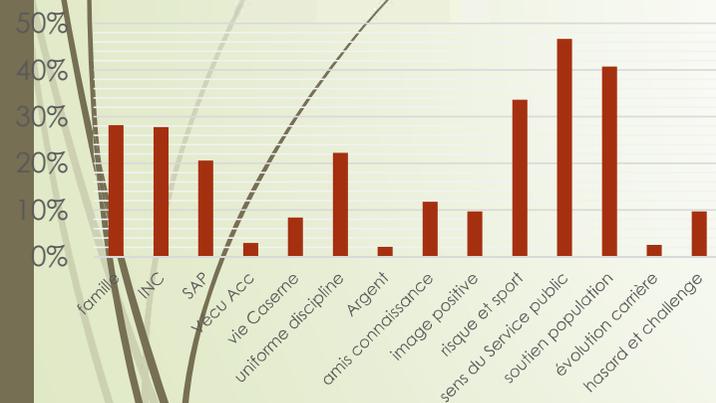
Sapeur - Caporal



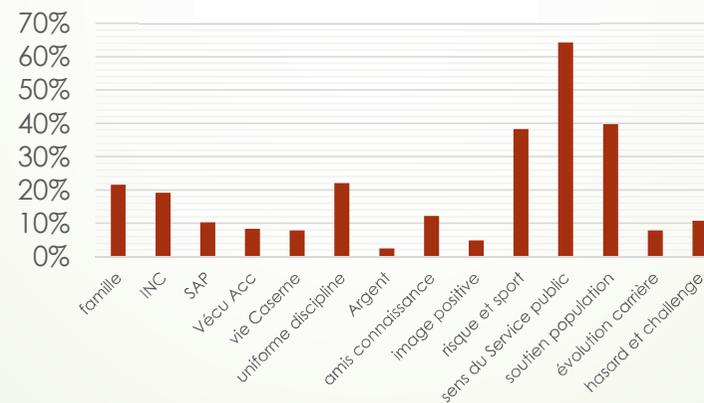
Sergent à Adjudant



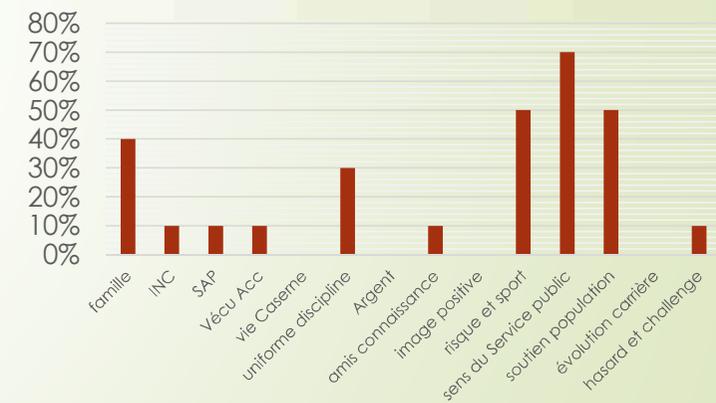
Lieutenants



Capitaine à Lt-Colonel



Colonel et Contrôleur généraux



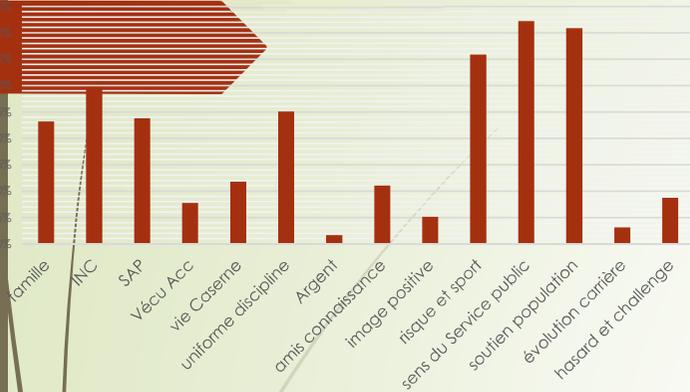
- Je suis issue d'une famille de sapeurs-pompiers
- J'ai toujours été attiré(e) par les missions de lutte contre l'incendie
- J'ai toujours été attiré(e) par les missions de secours à personnes
- J'ai vécu ou été témoin d'un accident, feu, décès...
- J'ai été attiré(e) par la vie de caserne,

- J'ai été attiré(e) par l'uniforme et la discipline
- Pour gagner ma vie ou pour des raisons indemnitaires
- Par connaissance et curiosité
- Pour l'image très positive de la population
- **Par gout du risque, de l'action et du sport**

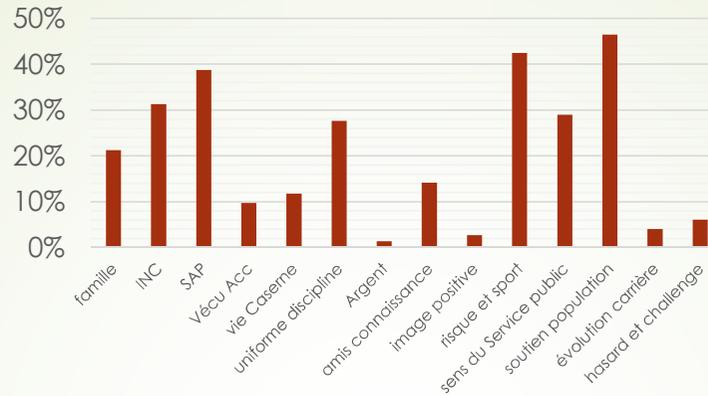
- **Par sens du service public,**
- **Pour le soutien à la population**
- Pour les évolutions de carrière (spécialités, mobilités...)
- Par hasard et/ou déficit personnel

III.2.1 - Origine de la motivation à l'engagement selon l'ancienneté

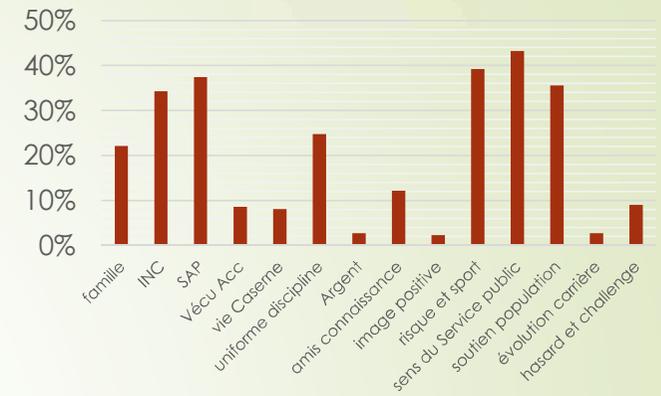
Synthèse



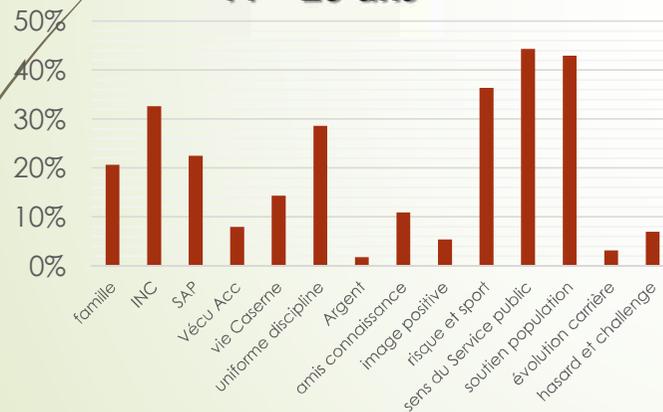
0 – 5 ans



6 – 10 ans



11 – 20 ans



21 ans et plus



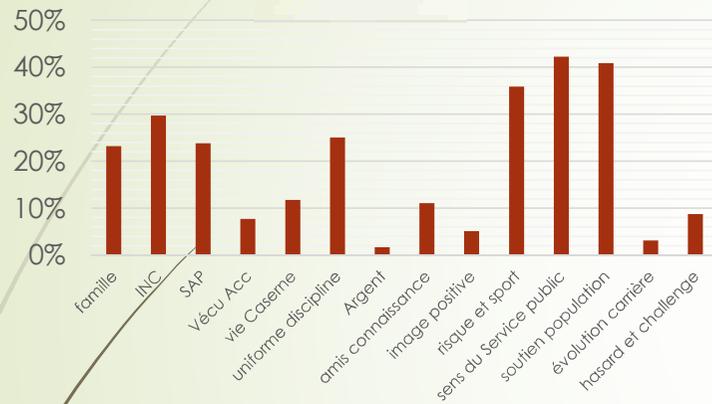
- Je suis issue d'une famille de sapeurs-pompiers
- J'ai toujours été attiré(e) par les missions de lutte contre l'incendie
- J'ai toujours été attiré(e) par les missions de secours à personnes
- J'ai vécu ou été témoin d'un accident, feu, décès...
- J'ai été attiré(e) par la vie de caserne,

- J'ai été attiré(e) par l'uniforme et la discipline
- Pour gagner ma vie ou pour des raisons indemnitaires
- Par connaissance et curiosité
- Pour l'image très positive de la population
- **Par gout du risque, de l'action et du sport**

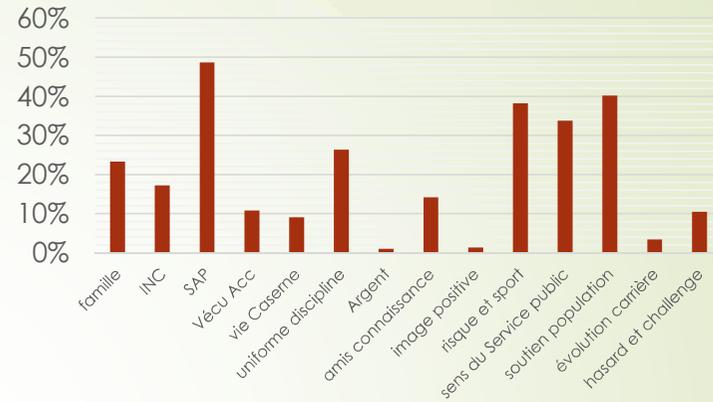
- **Par sens du service public,**
- **Pour le soutien à la population**
- Pour les évolutions de carrière (spécialités, mobilités...)
- Par hasard et/ou déficit personnel

III.2.1- Origine de la motivation à l'engagement selon le sexe

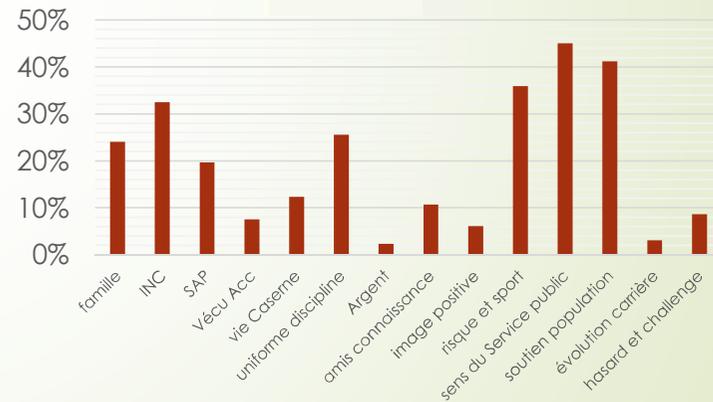
Synthèse



Femmes



Hommes



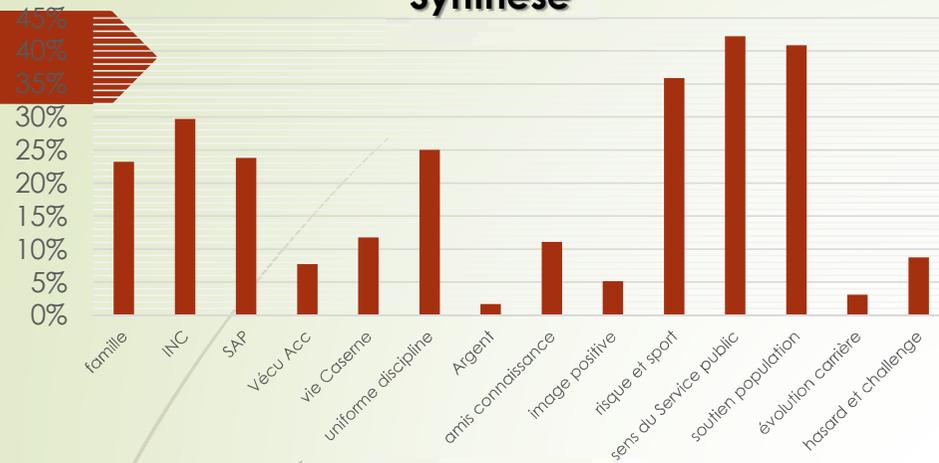
- Je suis issue d'une famille de sapeurs-pompiers
- J'ai toujours été attiré(e) par les missions de lutte contre l'incendie
- J'ai toujours été attiré(e) par les missions de secours à personnes
- J'ai vécu ou été témoin d'un accident, feu, décès...
- J'ai été attiré(e) par la vie de caserne,

- J'ai été attiré(e) par l'uniforme et la discipline
- Pour gagner ma vie ou pour des raisons indemnitaires
- Par connaissance et curiosité
- Pour l'image très positive de la population
- **Par gout du risque, de l'action et du sport**

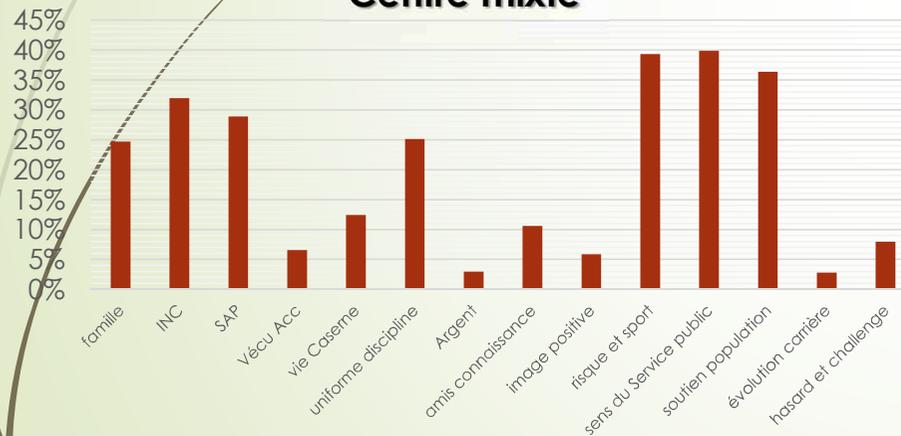
- **Par sens du service public,**
- **Pour le soutien à la population**
- Pour les évolutions de carrière (spécialités, mobilités...)
- Par hasard et/ou déficit personnel

III.2.1- Origine de la motivation à l'engagement (centre SPV, centre mixte, État-major)

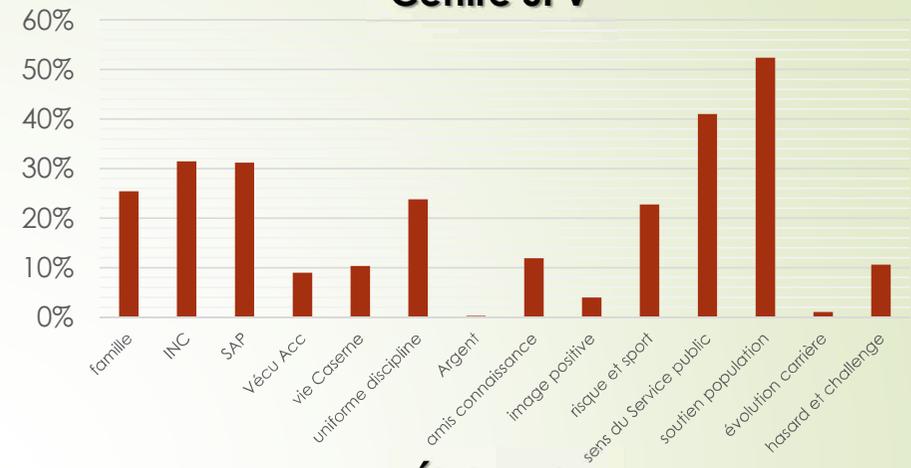
Synthèse



Centre mixte



Centre SPV



État-major



- Je suis issue d'une famille de sapeurs-pompiers
- J'ai toujours été attiré(e) par les missions de lutte contre l'incendie
- J'ai toujours été attiré(e) par les missions de secours à personnes
- J'ai vécu ou été témoin d'un accident, feu, décès...
- J'ai été attiré(e) par la vie de caserne,

- J'ai été attiré(e) par l'uniforme et la discipline
- Pour gagner ma vie ou pour des raisons indemnitaires
- Par connaissance et curiosité
- Pour l'image très positive de la population
- **Par gout du risque, de l'action et du sport**

- **Par sens du service public,**
- **Pour le soutien à la population**
- Pour les évolutions de carrière (spécialités, mobilités...)
- Par hasard et/ou déficit personnel

III.3- Hypothèse 2: « Les marqueurs d'une mutation »

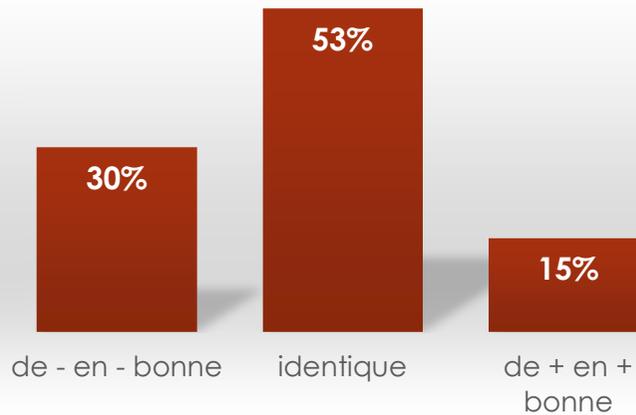
III.3.1 Évolution de ce sentiment de fierté

- 1- Comparatif par catégorie de grade
- 2- Comparatif par génération
- 3- Comparaison par ancienneté
- 4- Comparatif Femmes / Hommes
- 5- Comparatif selon les origines territoriales
- 6- Comparatif pour les centres SPV, centres mixtes, État-major
- 7- Comparatif selon quelques SDIS (38-73-74-45-SDMIS-Ultra-marin)

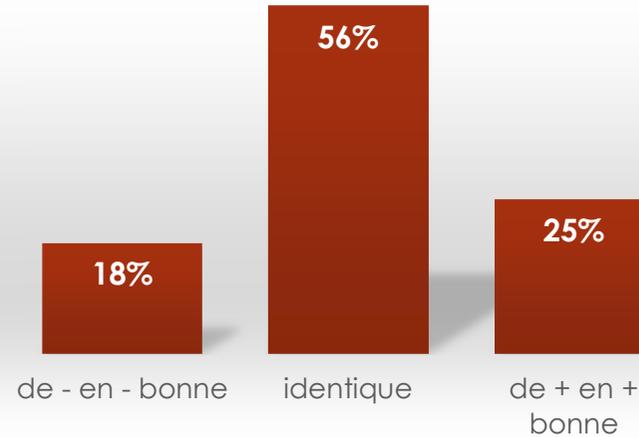


III.3.1 - Évolution de ce sentiment de fierté selon les catégories de grades

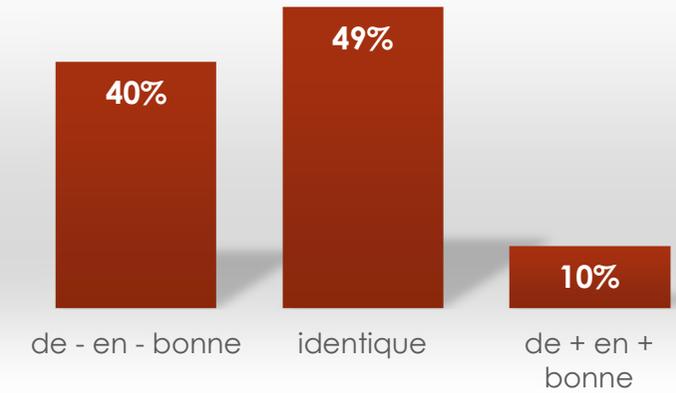
Synthèse



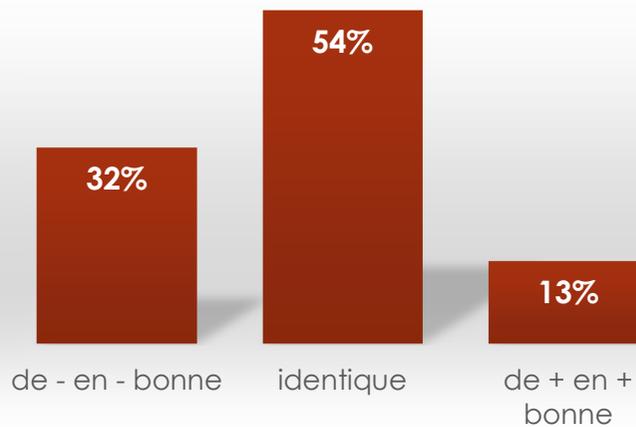
Sapeur - Caporal



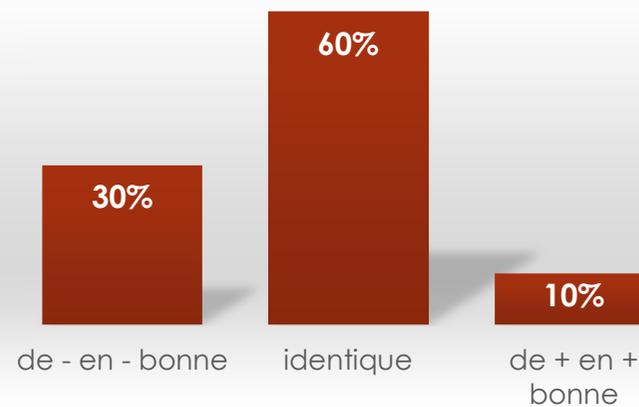
Sergent à Adjudant



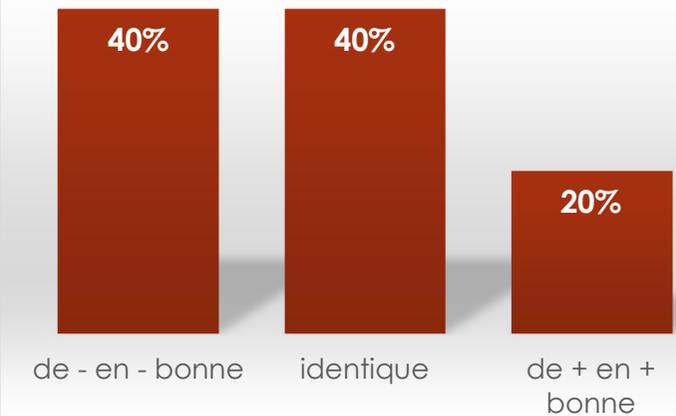
Lieutenants



Capitaine à Lt-Colonel

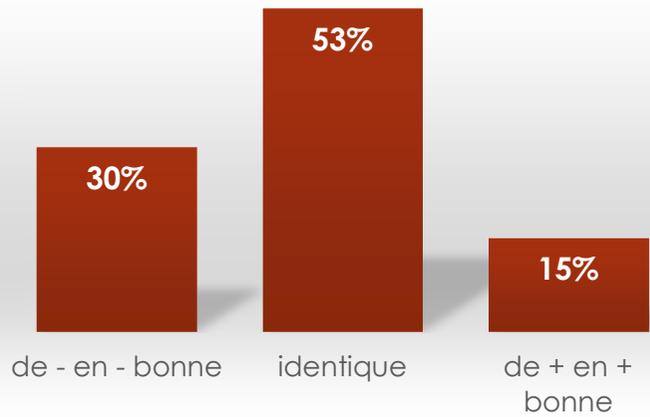


Colonel et Contrôleur généraux

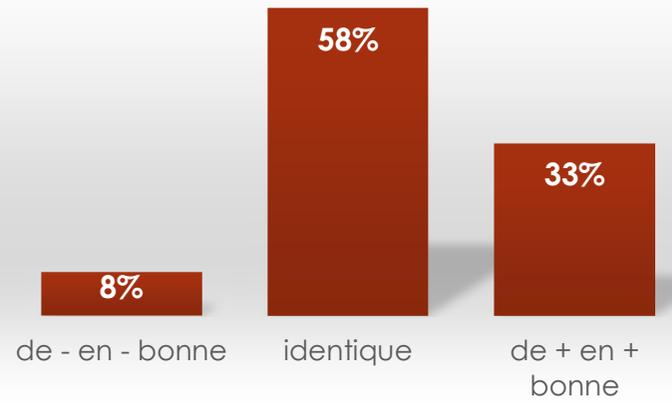


III.3.1 - Évolution de ce sentiment de fierté selon l'ancienneté

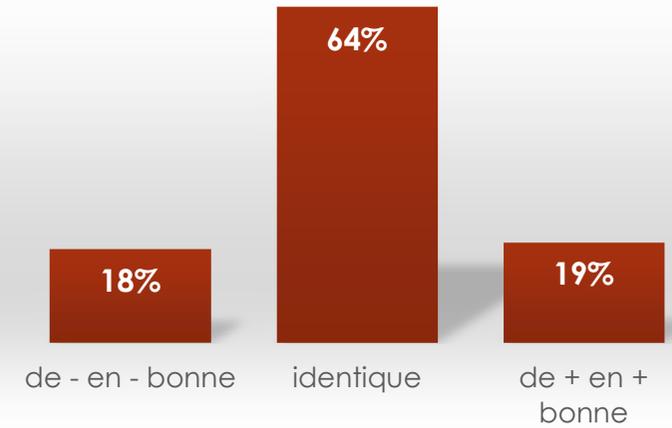
Synthèse



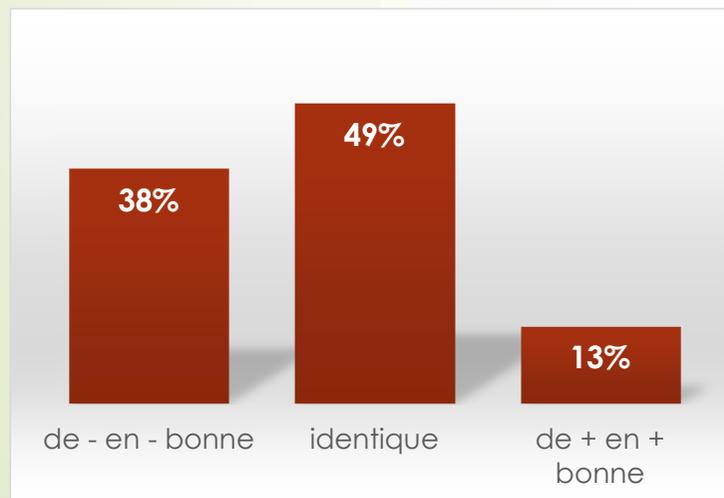
0 – 5 ans



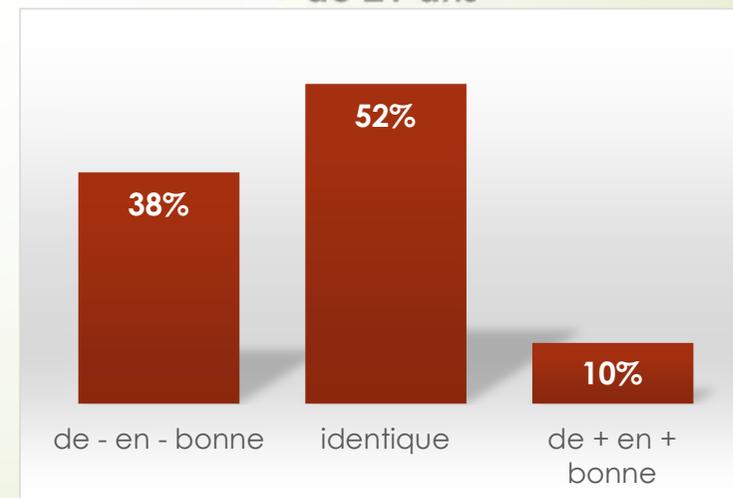
6 – 10 ans



11 – 15 ans



+ de 21 ans



III- Hypothèse 2: « Les marqueurs d'une mutation »

III.3.3- Représentation des facteurs de changement

1- Comparatif - Plus fier et de + en + fier / Moins fier et de – en - fier



III.3.3- Représentation des facteurs de changement

Sapeur-Pompier de plus en plus fier

Total général	Nombre de Mots	%
Évolution Carrière	43	10,7%
Expérience	21	5,2%
Reconnaissance	19	4,7%
Responsabilités	18	4,5%
Interventions	15	3,7%
Ancienneté	9	2,2%
Missions	8	2,0%
Cohésion	7	1,7%
Connaissance	7	1,7%
Maturité	7	1,7%
Passion	7	1,7%
Utilités	5	1,2%
Apprentissage	4	1,0%
Confiance	4	1,0%
Diversité	4	1,0%
Famille	4	1,0%
Formation	4	1,0%
Investissement	4	1,0%
Population	4	1,0%
Regard Autres	4	1,0%
Remerciements	4	1,0%
Société	4	1,0%
Vie Caserne	4	1,0%

278 Sapeurs-Pompiers

402 Mots

Sapeur-Pompier de moins en moins fier

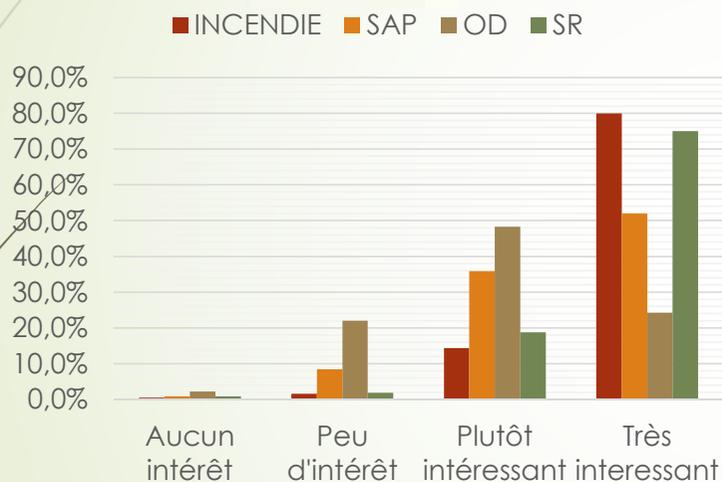
Total général	Nombre de Mots	%
Reconnaissance	91	9,1%
Hiérarchie	47	4,7%
Individualisme	42	4,2%
Évolution Mentalités	35	3,5%
Irrespect	26	2,6%
Agressions, Incivilités, violences	21	2,1%
Assistanat	20	2,0%
Société	18	1,8%
Politique	16	1,6%
Syndicalisme, grèves et manifestations	16	1,6%
Évolution	15	1,5%
Missions	15	1,5%
Usure, lassitude, Routine	13	1,3%
Population	12	1,2%
Âge, maturité	9	0,9%
Manque Considération	9	0,9%
Gestion	8	0,8%
Ambiance	7	0,7%
Évolution Missions	7	0,7%
Management	7	0,7%
Réalité	7	0,7%
Vie Caserne	7	0,7%
Responsabilités	6	0,6%
Contraintes	6	0,6%
Évolution Société	6	0,6%
Laxisme	6	0,6%
Réformes	6	0,6%
Attitude Comportement	5	0,5%
Carence	5	0,5%
Carrière	5	0,5%
Carrièreisme	5	0,5%
Changement	5	0,5%
Etat Esprit	5	0,5%
Injustice	5	0,5%
Interventions	5	0,5%
Organisation	5	0,5%
Perte Valeurs	5	0,5%
Social	5	0,5%
Temps	5	0,5%
Administration	4	0,4%
Ancienneté	4	0,4%
Formation	4	0,4%
Génération	4	0,4%
Humanité	4	0,4%
Image	4	0,4%
Manque	4	0,4%
Perte Sens	4	0,4%

533 Sapeurs-Pompiers

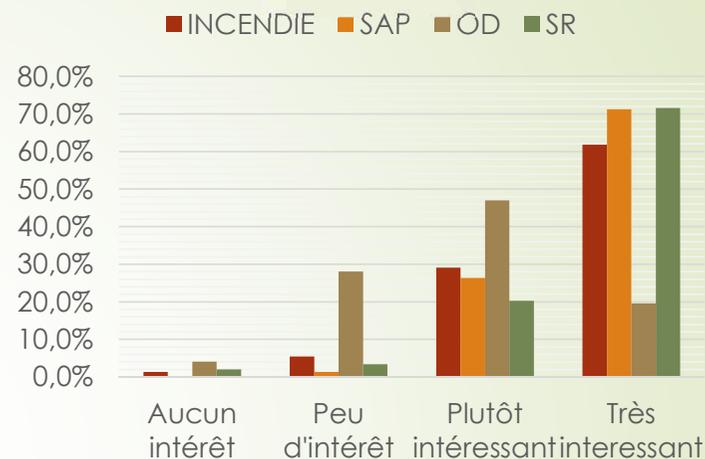
996 Mots

III.4.3- Intérêt porté à la mission selon le sexe

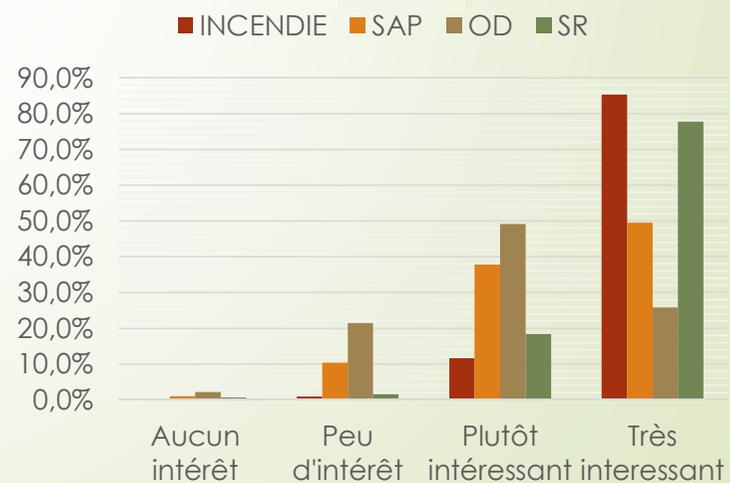
Synthèse



Femmes



Hommes



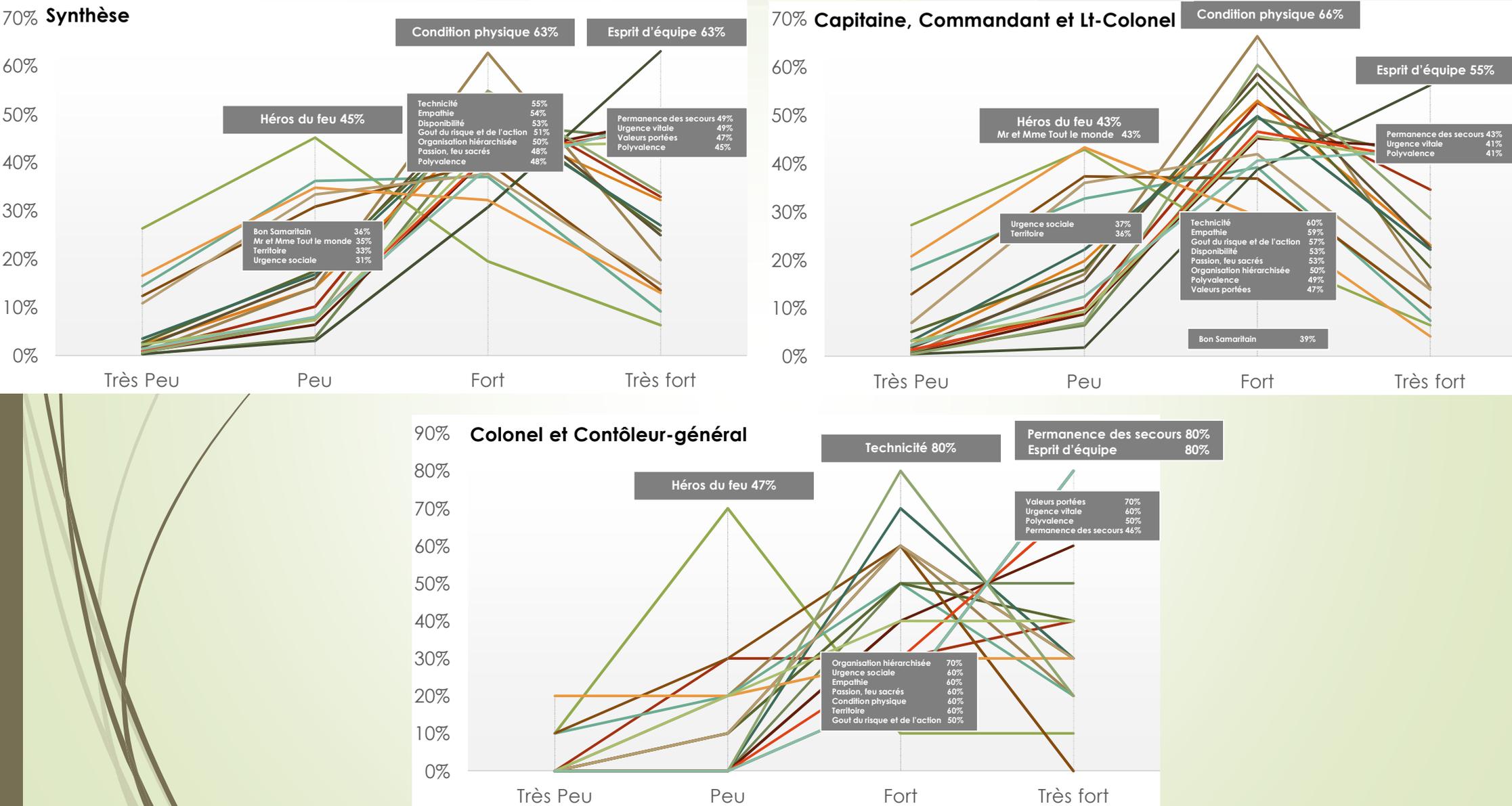
III- Hypothèse 1 : « Existe-t-il un socle commun? »

III.4.4- Éléments de représentation - Partie I

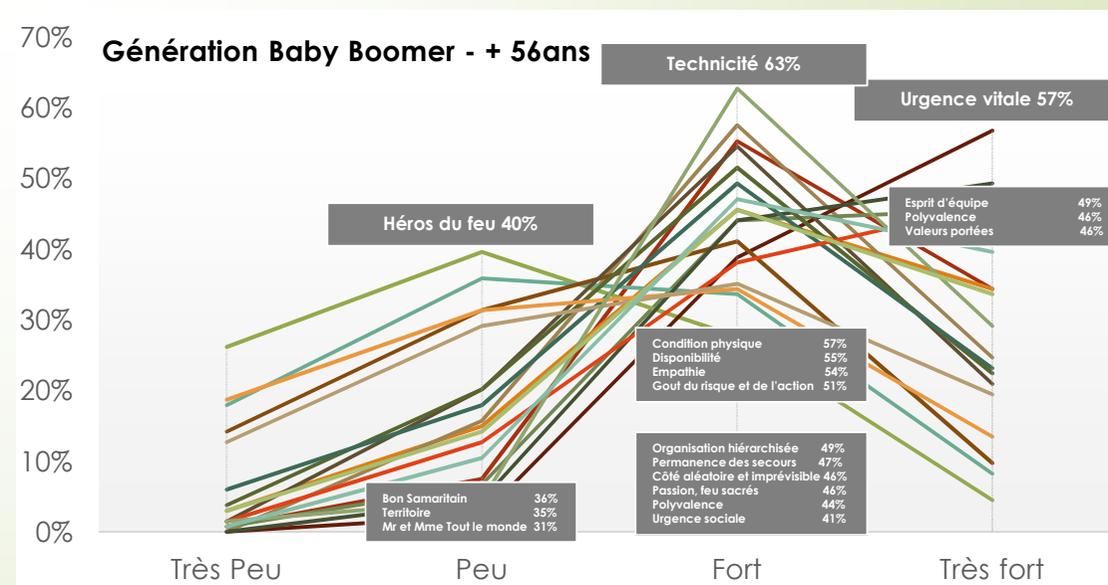
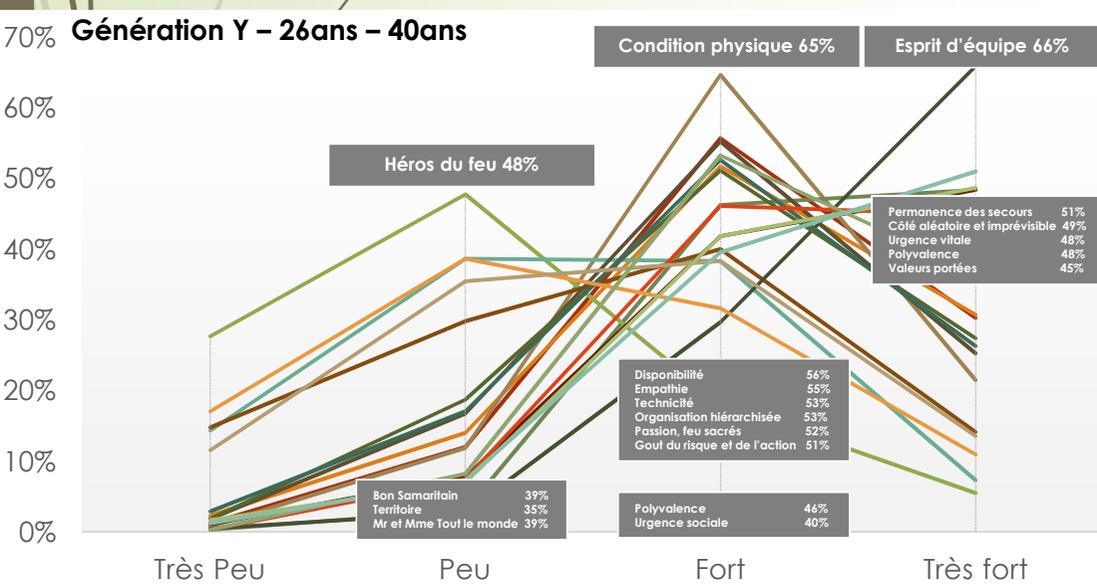
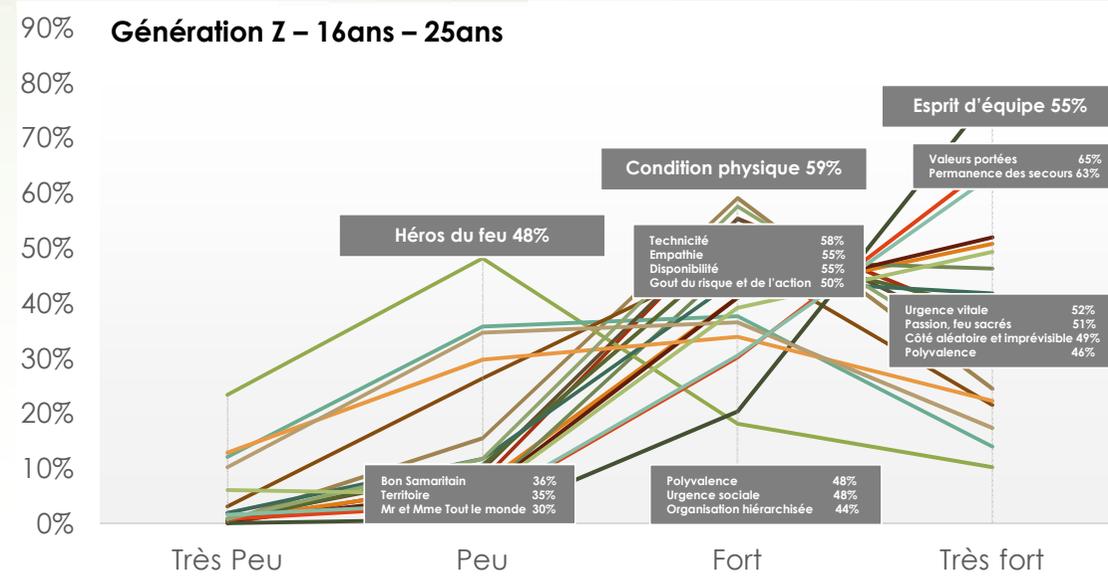
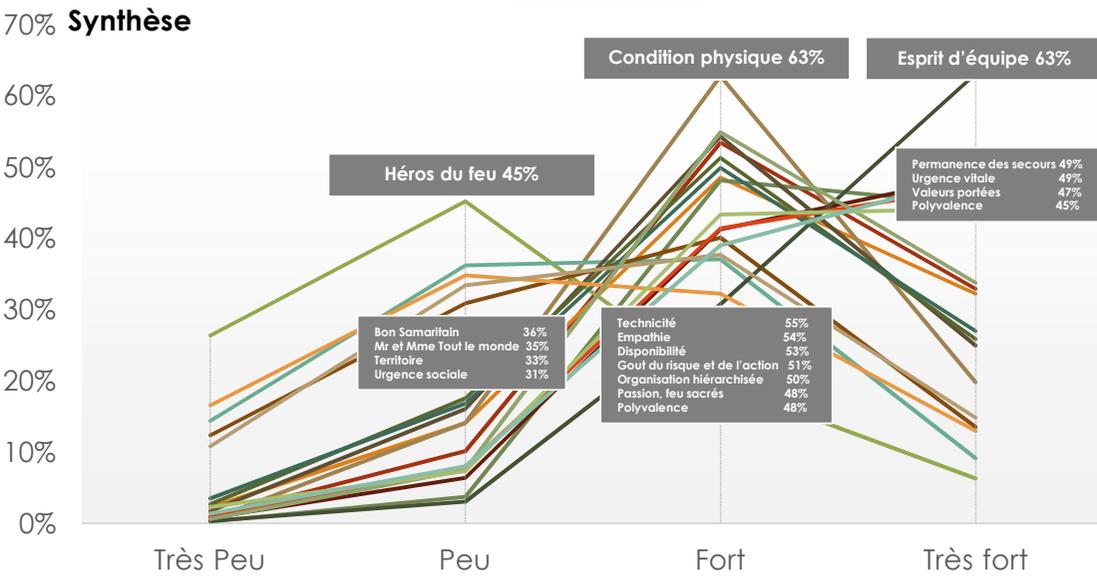
- 1- Comparatif par catégorie de grade
- 2- Comparatif par génération
- 3- Comparatif par ancienneté
- 4- Comparatif Femmes / Hommes
- 5- Comparatif selon les origines territoriales
- 6- Comparatif pour les centres SPV, centres mixtes, État-major
- 7- Comparatif selon quelques SDIS (38-73-74-45-SDMIS-Ultra-marin)



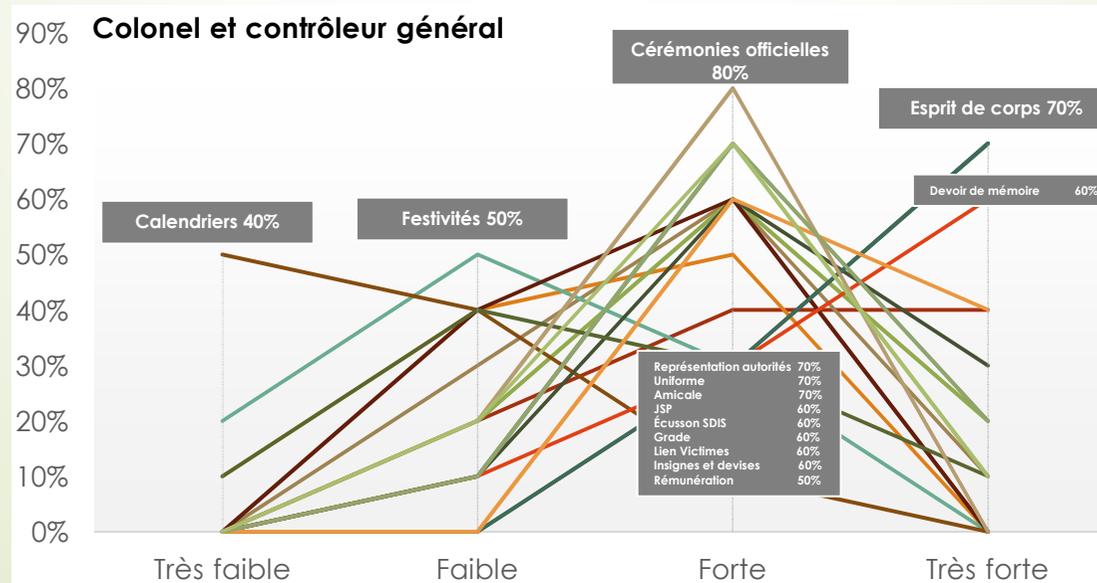
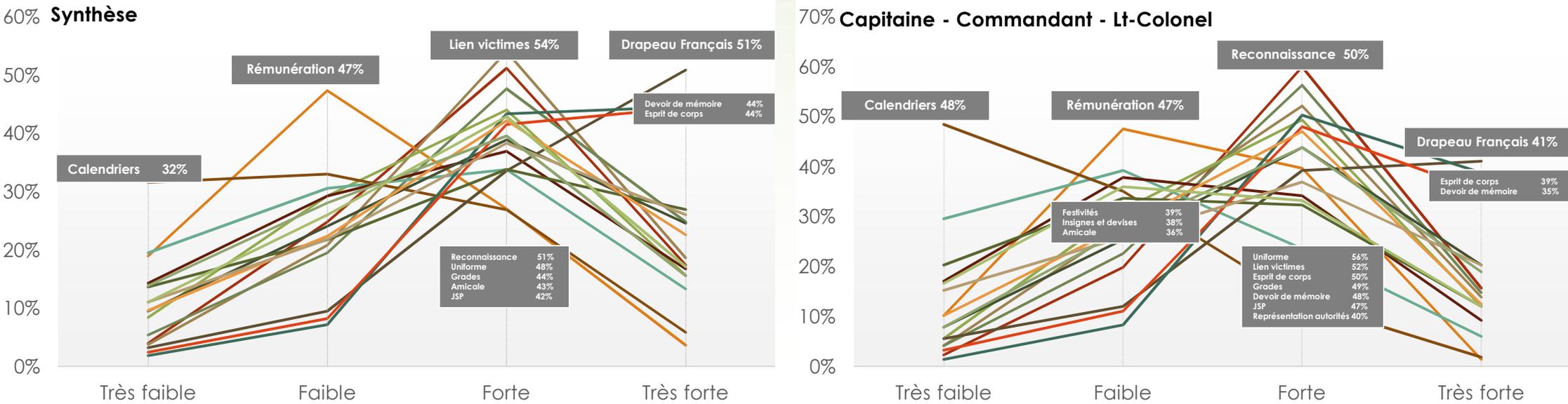
III.4.4- Éléments de représentation selon les catégories de grades



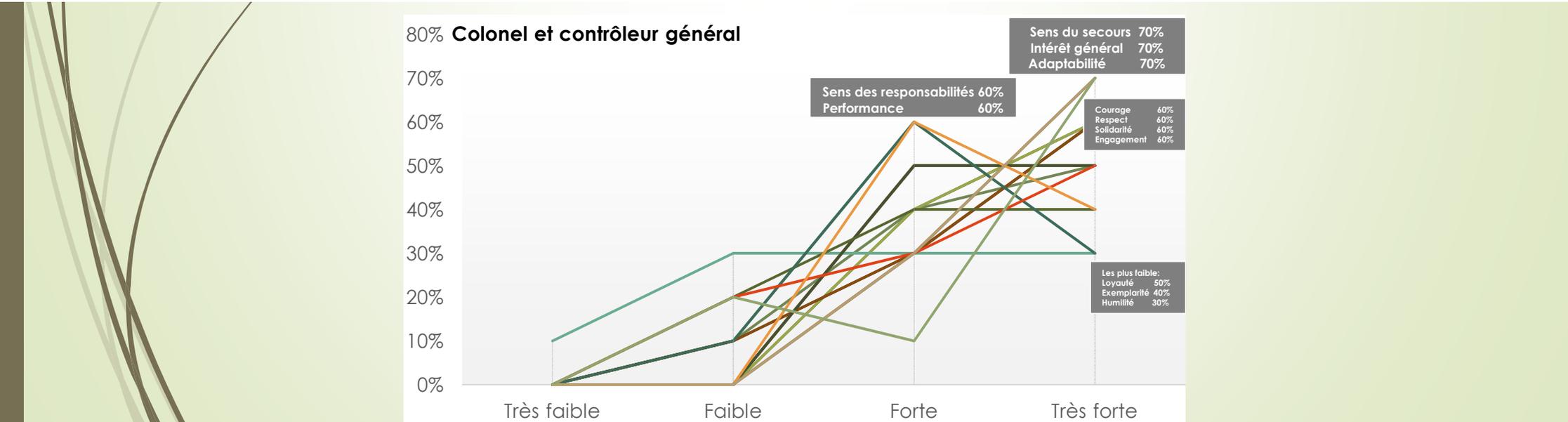
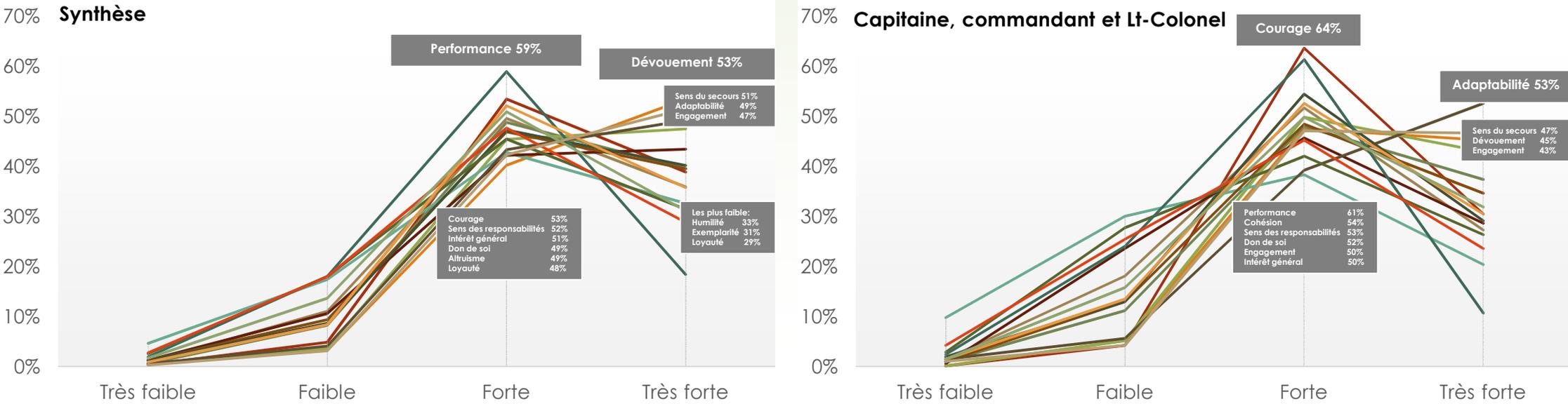
III.4.4- Éléments de représentation selon la génération



III.4.5- Éléments de représentation selon les catégories de grades

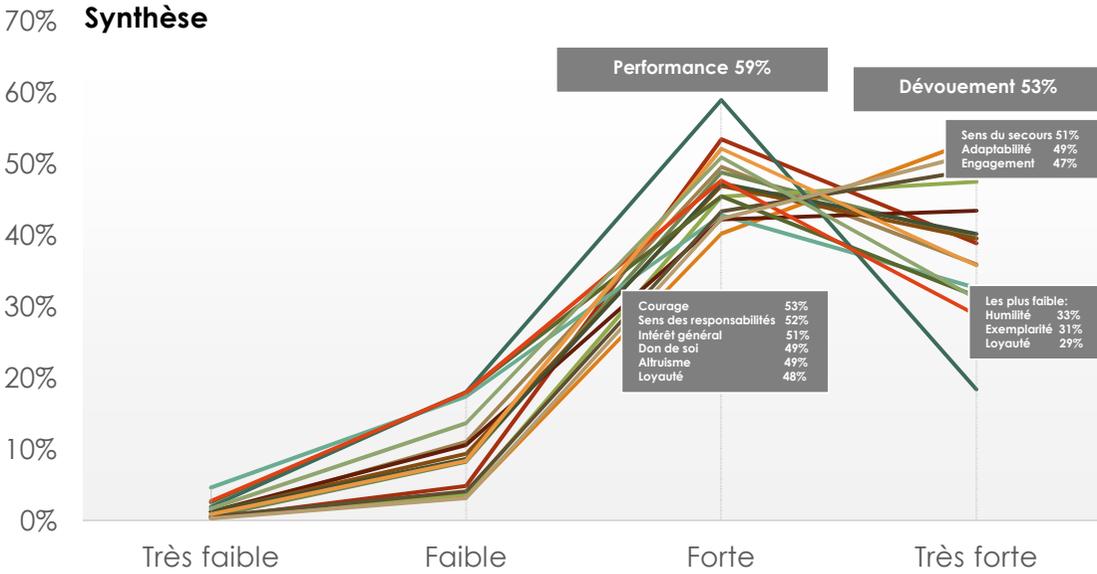


III.4.7- Les valeurs selon les catégories de grades

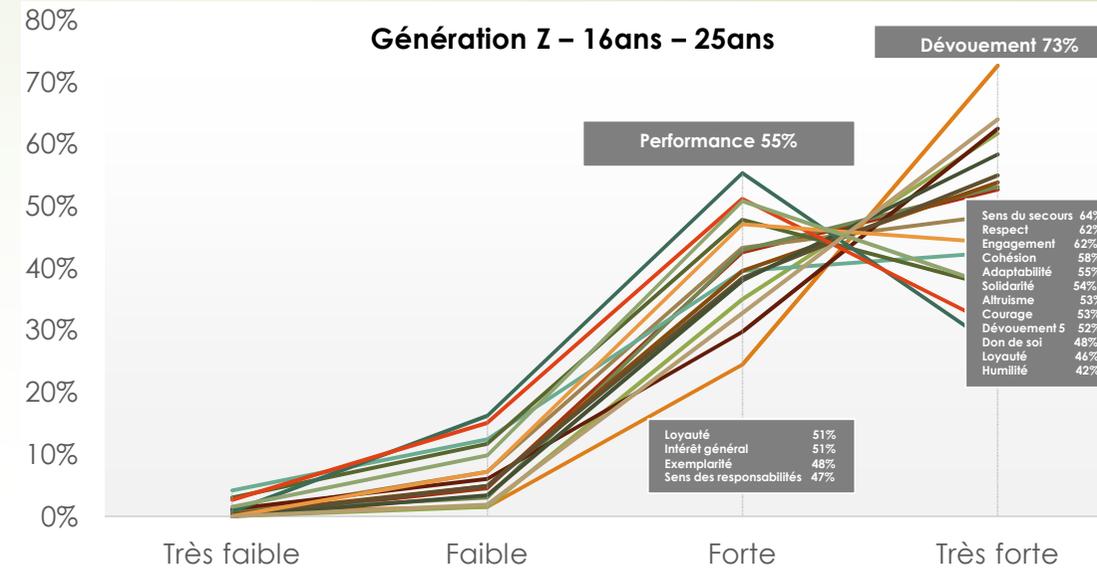


III.4.7- Les valeurs selon les générations

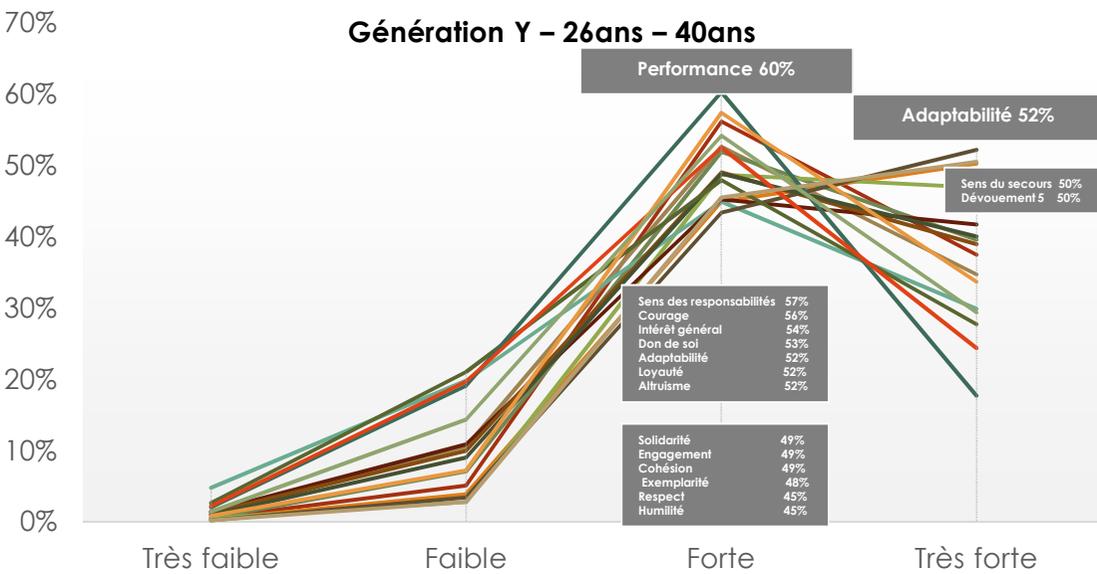
Synthèse



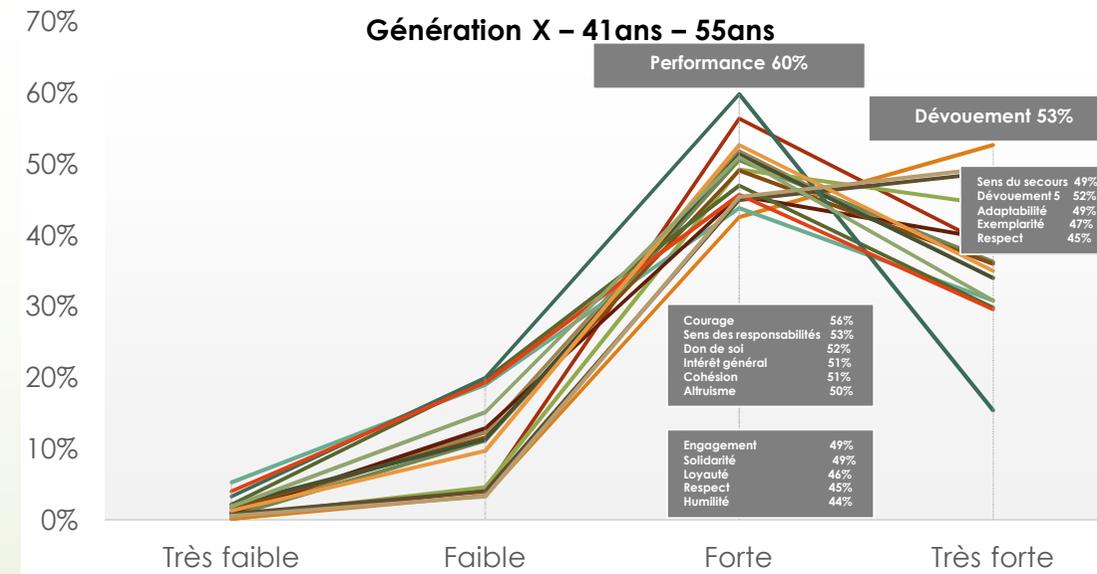
Génération Z – 16ans – 25ans



Génération Y – 26ans – 40ans



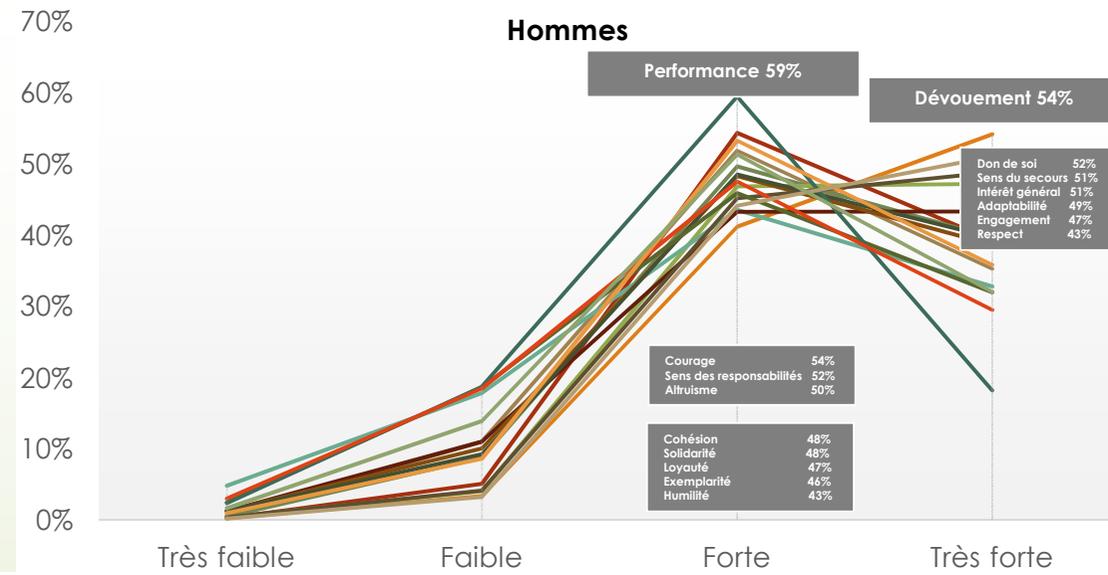
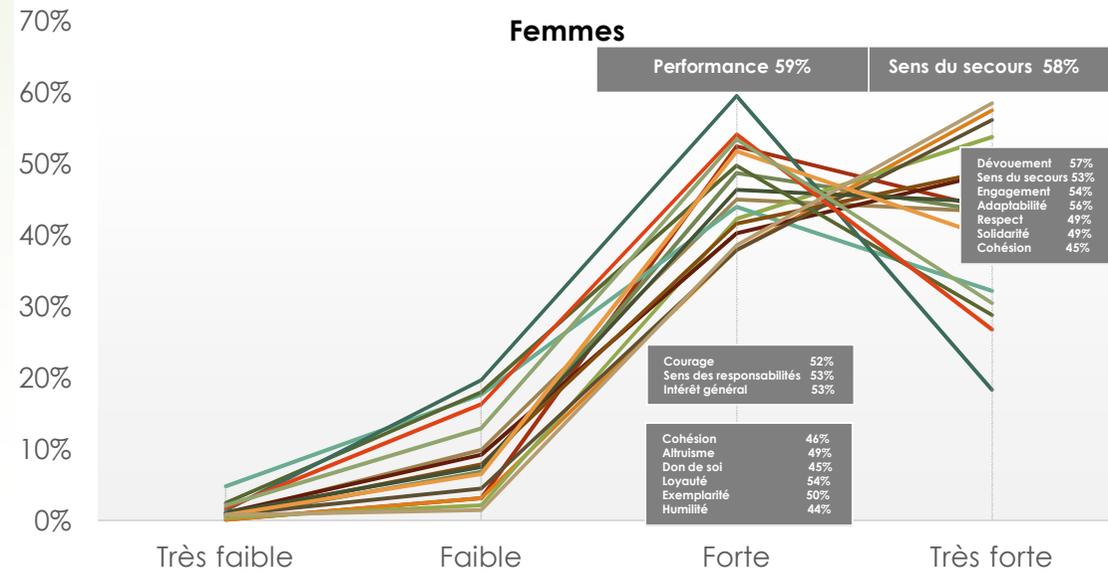
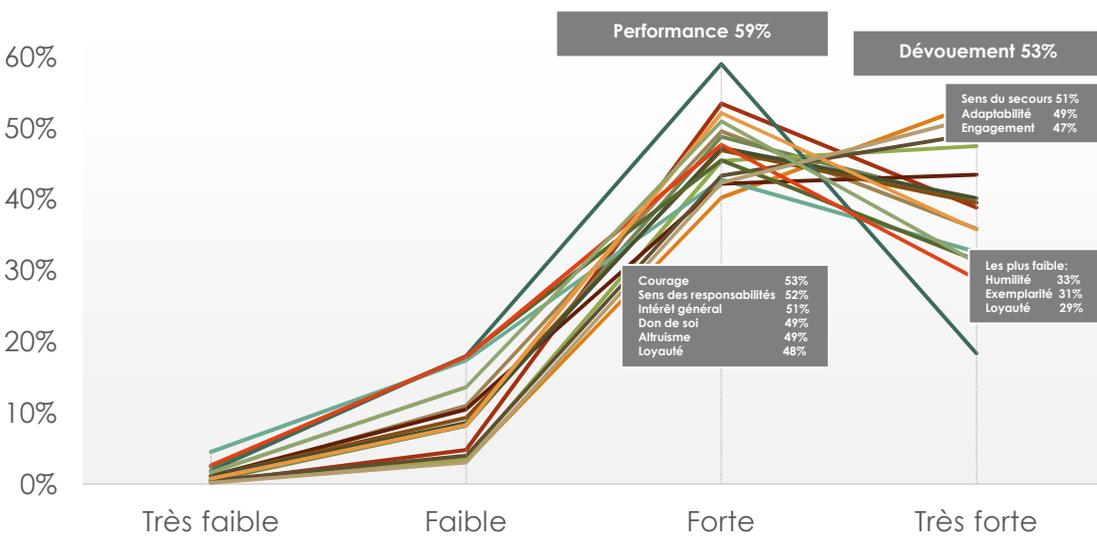
Génération X – 41ans – 55ans



III.4.7- Les valeurs selon le sexe



Synthèse



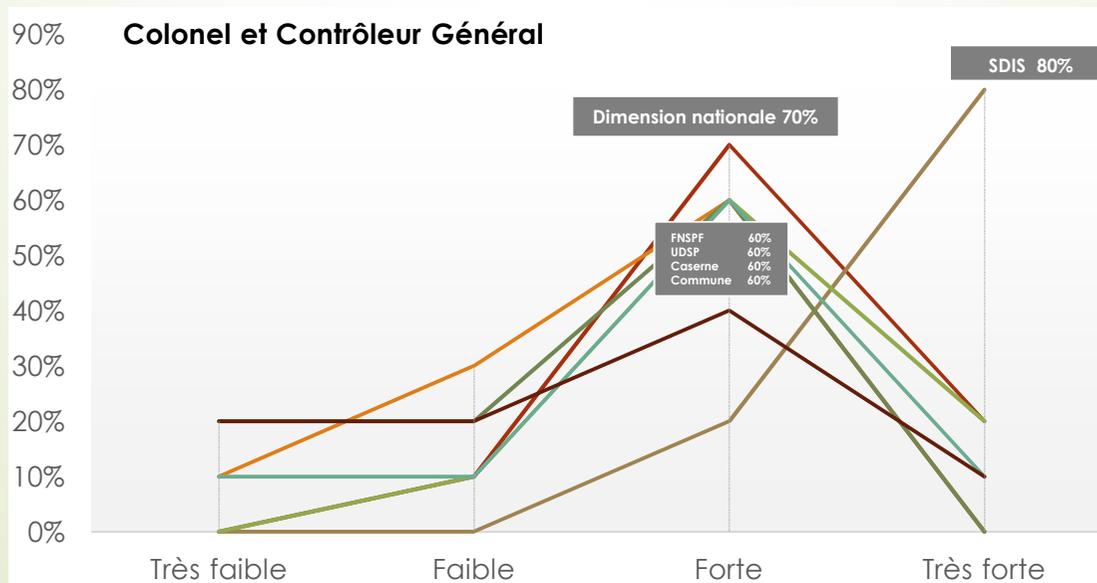
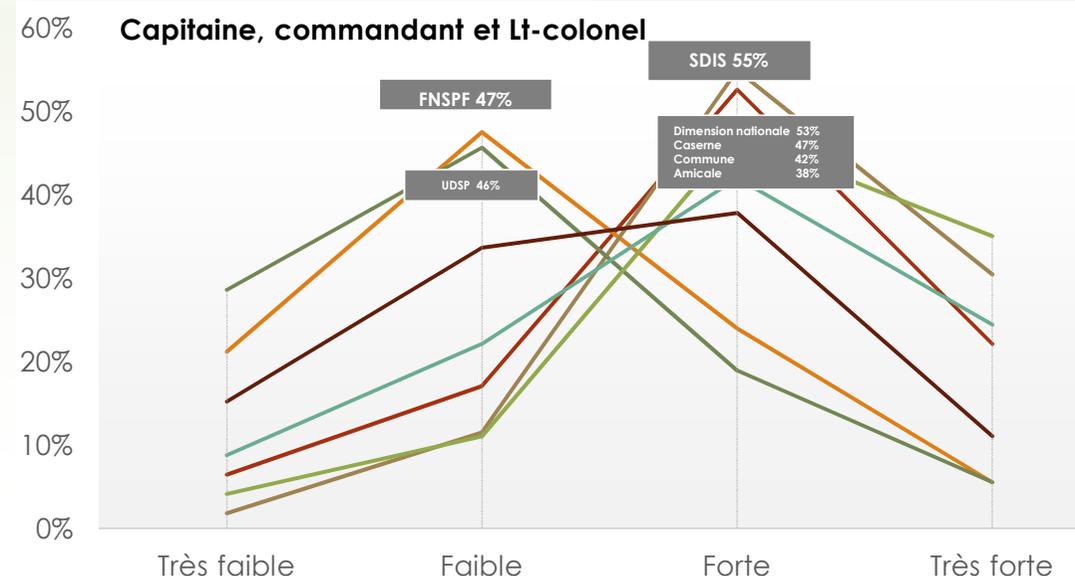
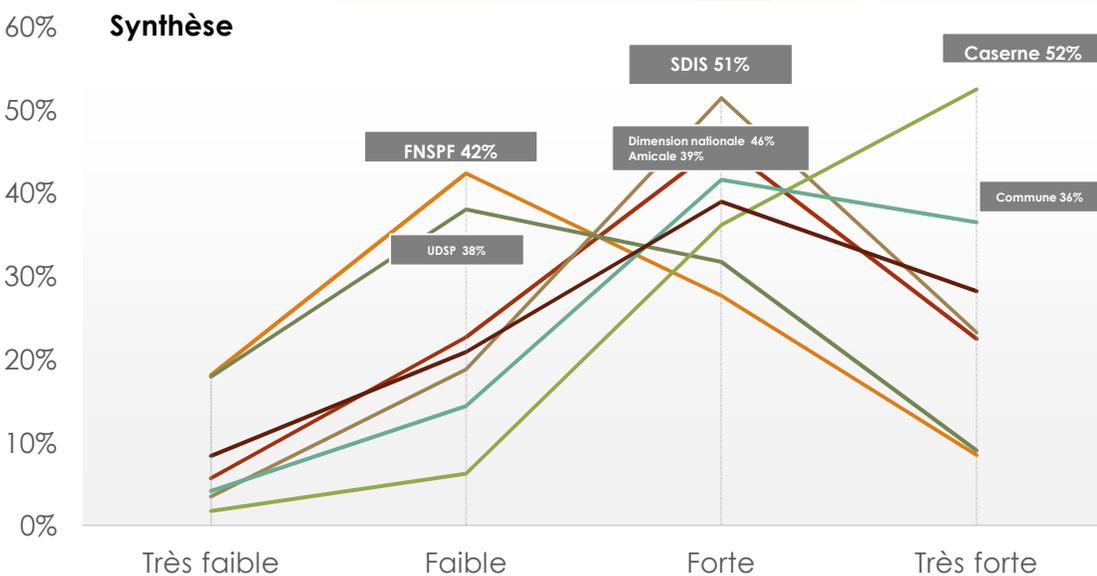
III- Hypothèse : « Existe-t-il un socle commun? »

III.4.8- Le niveau d'attachement territorial

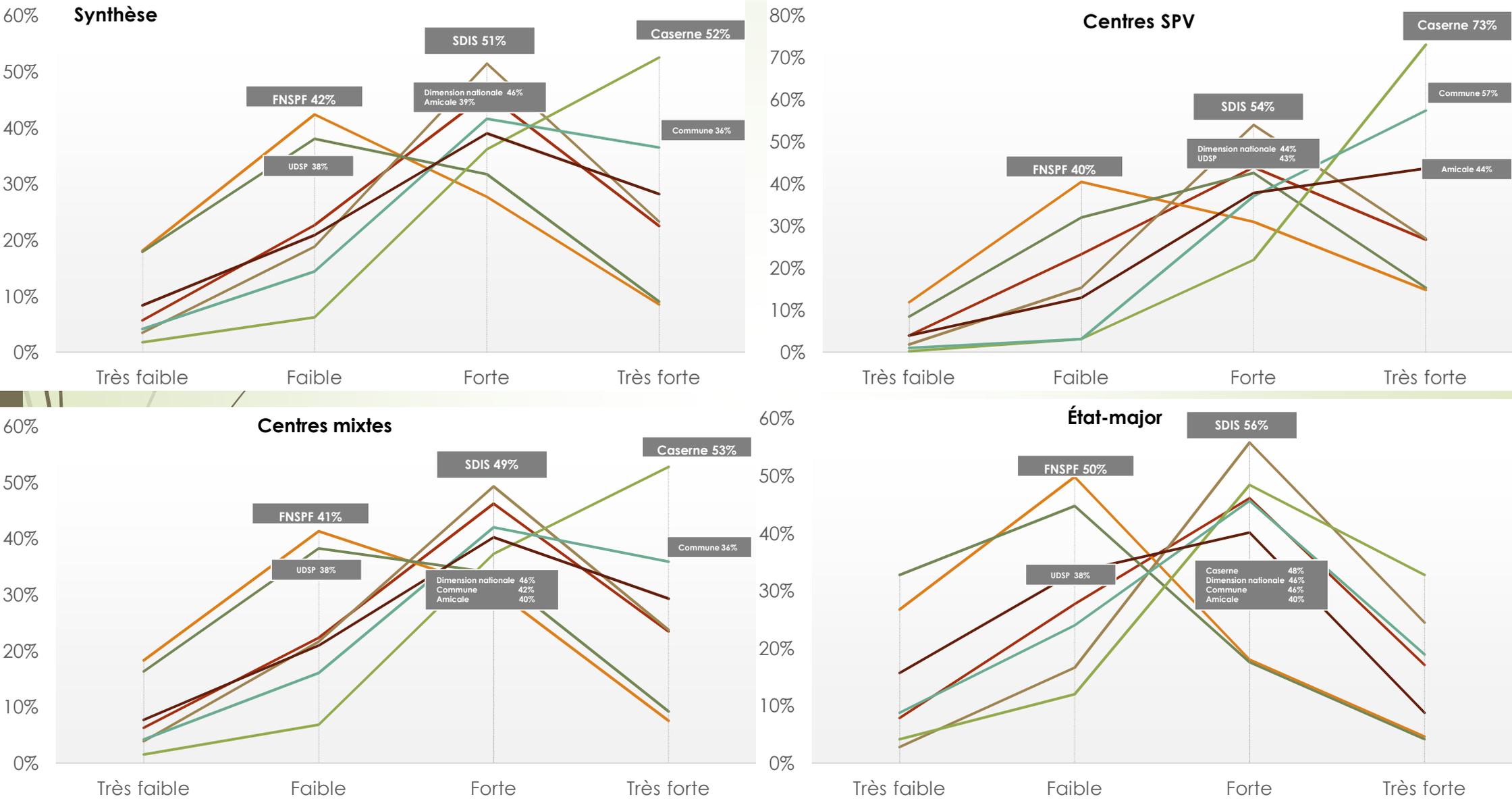
- 1- Comparatif par catégorie de grade
- 2- Comparatif par génération
- 3- Comparatif par ancienneté
- 4- Comparatif Femmes / Hommes
- 5- Comparatif selon les origines territoriales
- 6- Comparatif pour les centres SPV, centres mixtes, État-major
- 7- Comparatif selon quelques SDIS (38-73-74-45-SDMIS-Ultra-marin)



III.4.8- Niveau d'attachement territorial selon les catégories de grades

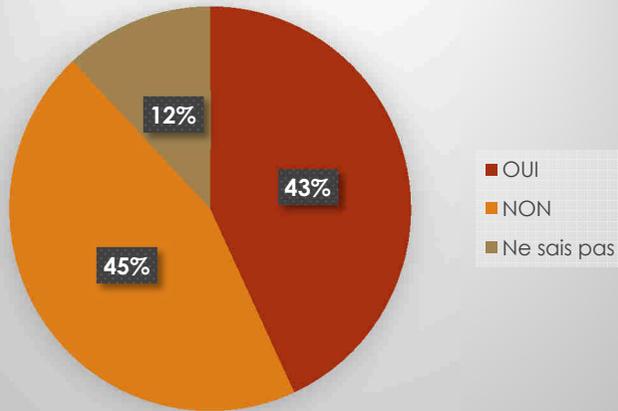


III.4.8- Niveau d'attachement territorial (centres SPV, centres mixtes, État-major)

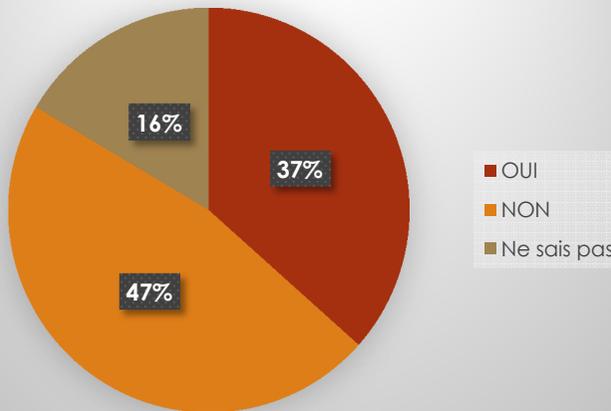


III.5.1- Spécialisation INC / SUAP selon le grade

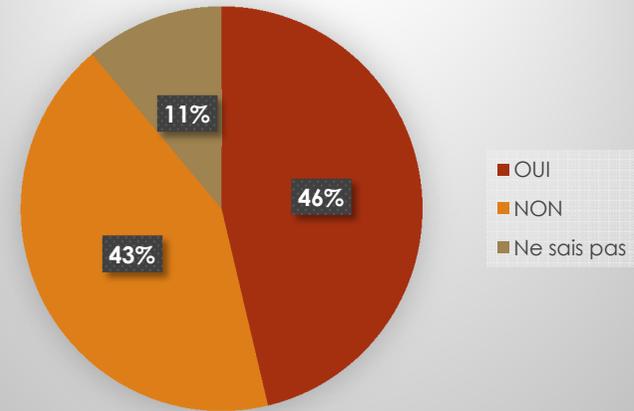
Synthèse



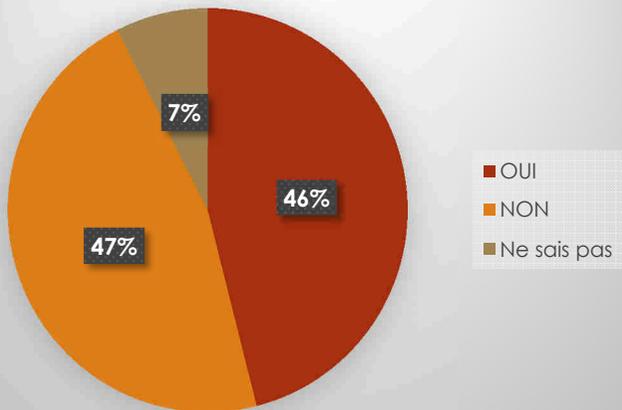
Sapeur - Caporal



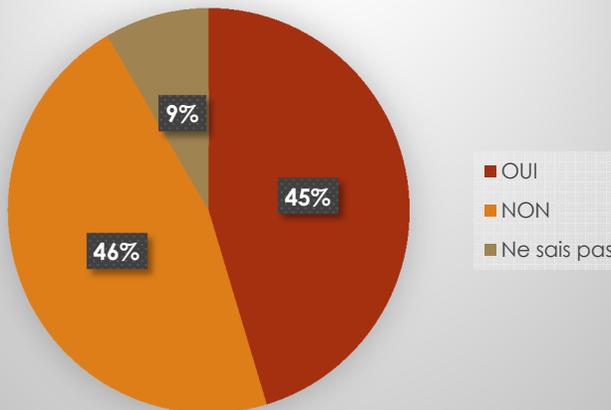
Sergent - Adjudant



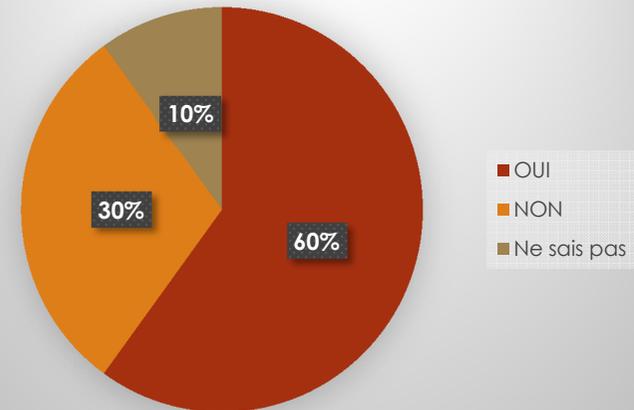
Lieutenant



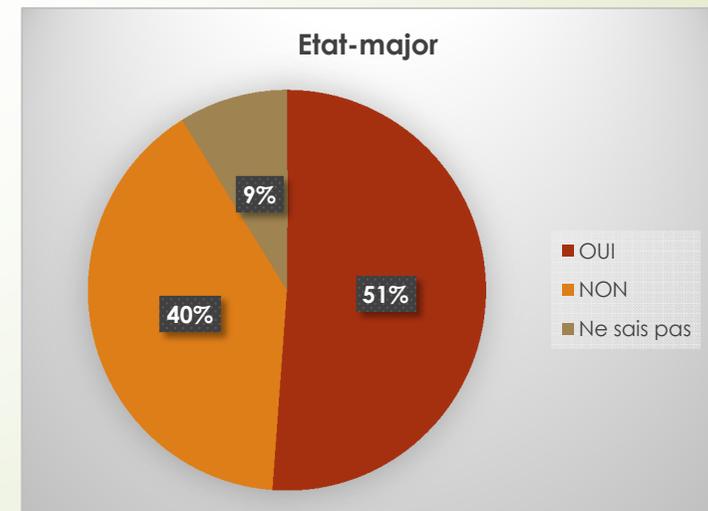
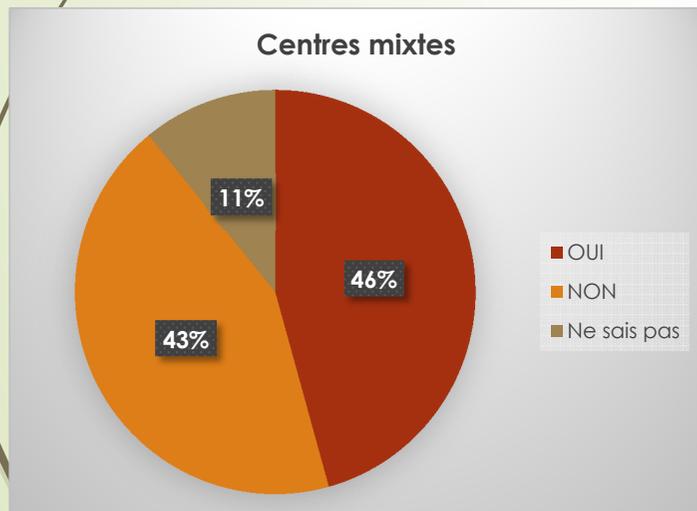
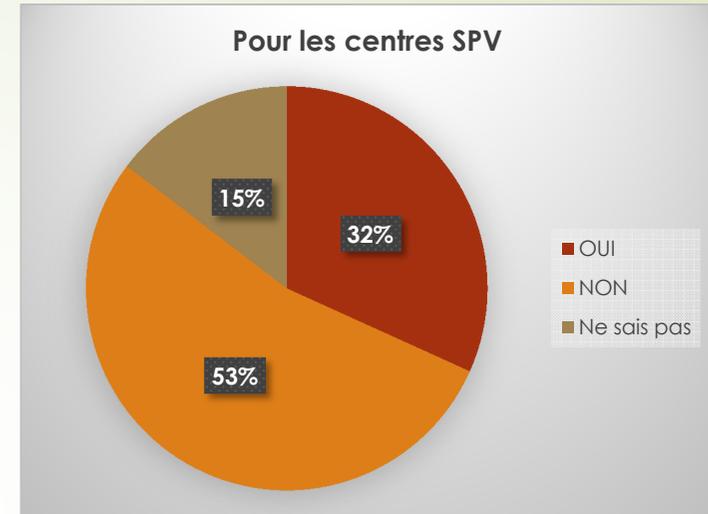
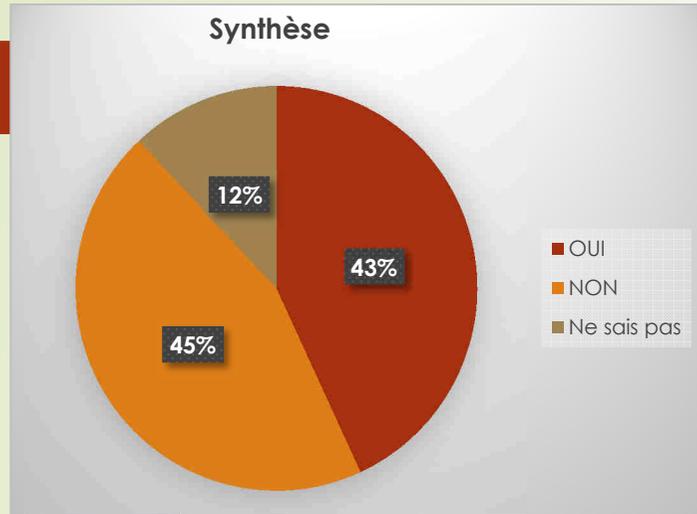
Capitaine, Commandant, Lt-Colonel



Colonel et Contrôleur général



III.5.1- Spécialisation INC / SUAP (centres SPV, centres mixtes, État-major)



III.5- Hypothèse 2: « Les marqueurs d'une mutation »

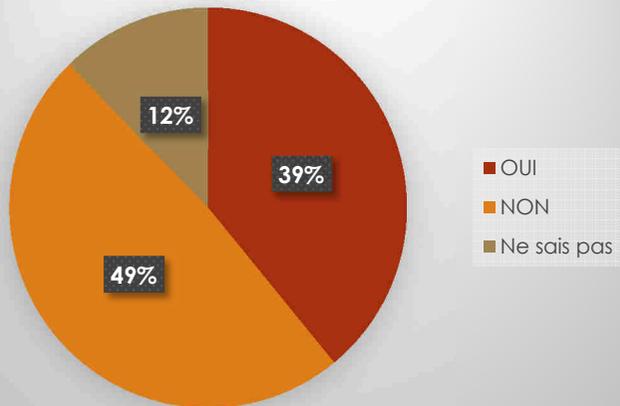
III.5.2- Accepter les missions à caractère social

- 1- Comparatif par catégorie de grade
- 2- Comparatif par génération
- 3- Comparatif par ancienneté
- 4- Comparatif Femmes / Hommes
- 5- Comparatif selon les origines territoriales
- 6- Comparatif pour les centres SPV, centres mixtes et État-major
- 7- Comparatif selon quelques SDIS (38-73-74-45-SDMIS-Ultra-marin)

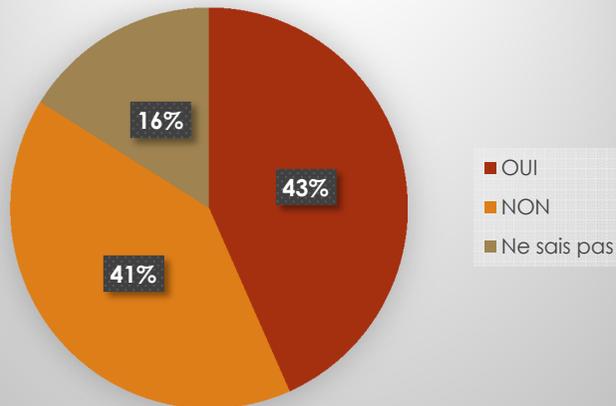


III.5.2- Accepter les missions à caractère social selon le grade

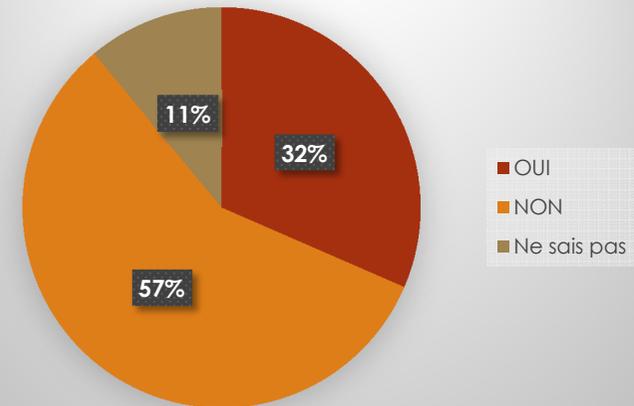
Synthèse



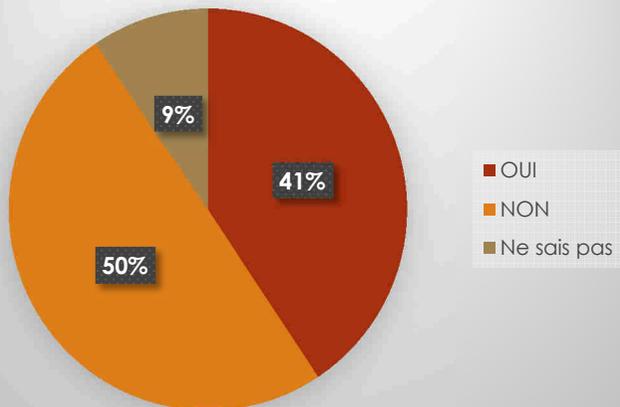
Sapeur - caporal



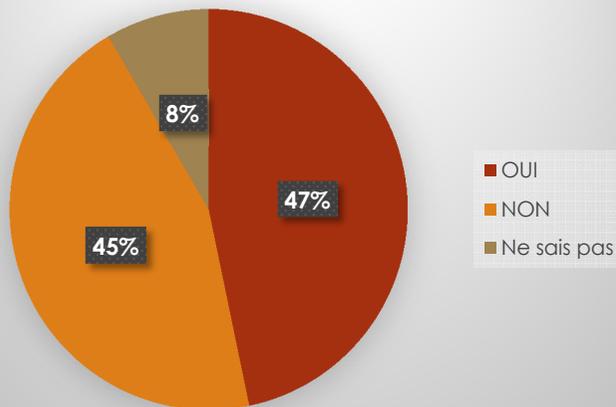
Sergent - Adjudant



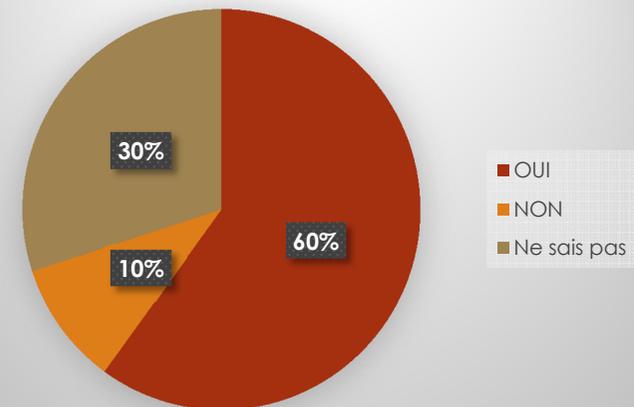
Lieutenant



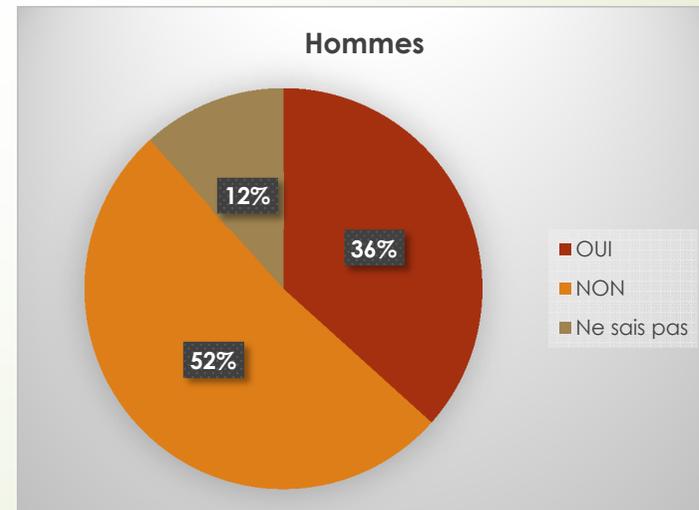
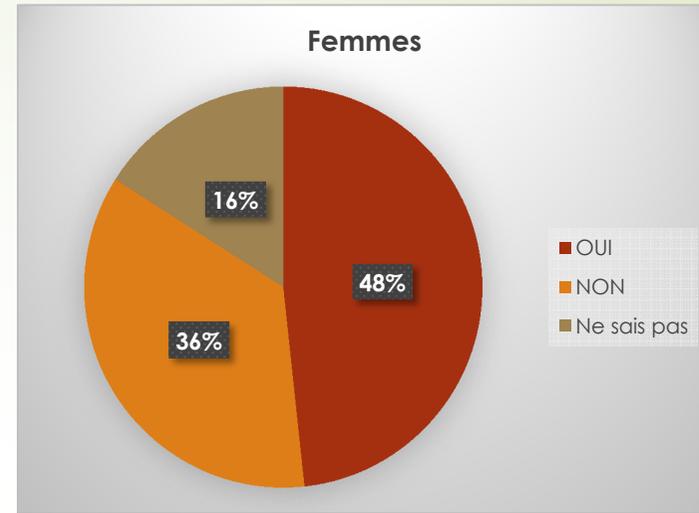
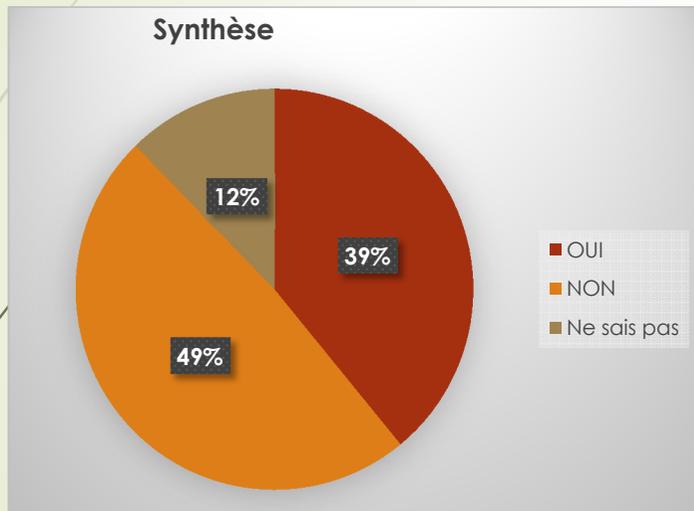
Capitaine, commandant, Lt-Colonel



Colonel - Contrôleur général

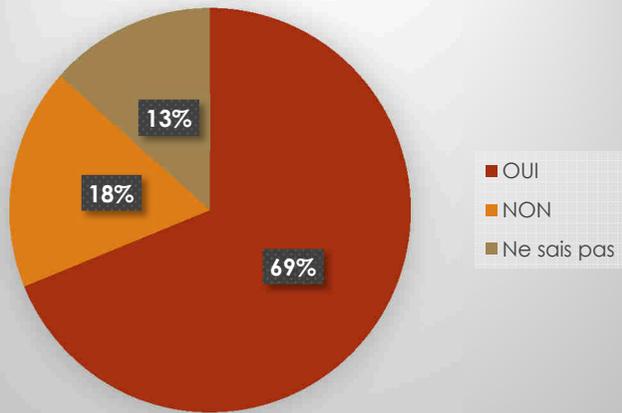


III.5.2- Accepter les missions à caractère social selon le sexe

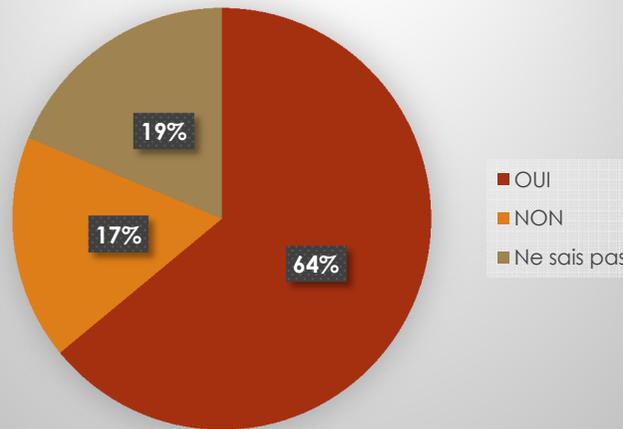


III.5.3- Para-médicalisation des sapeurs-pompiers selon le grade

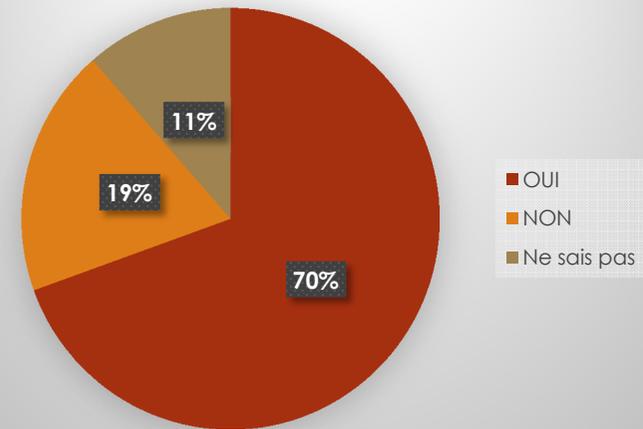
Synthèse



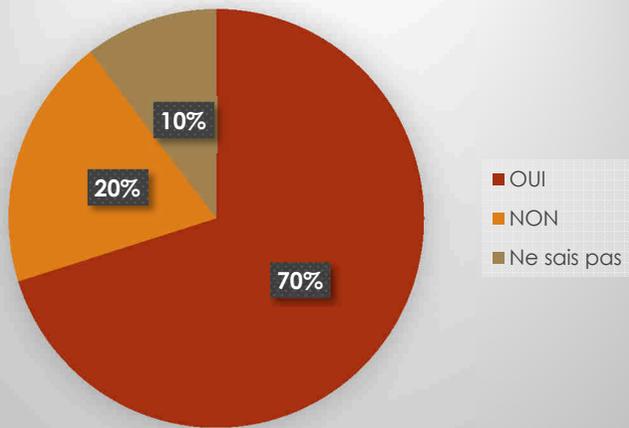
Sapeur - Caporal



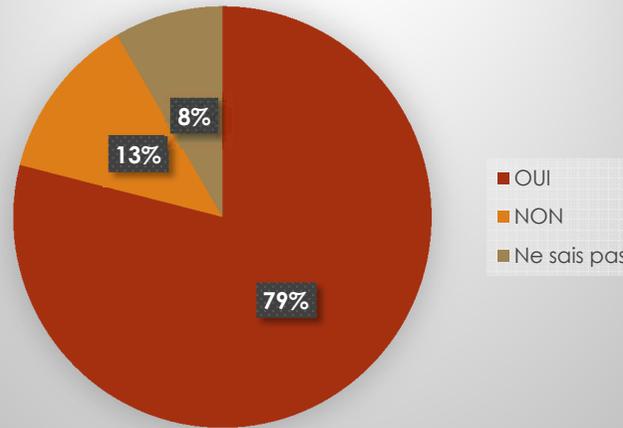
Sergent - Adjudant



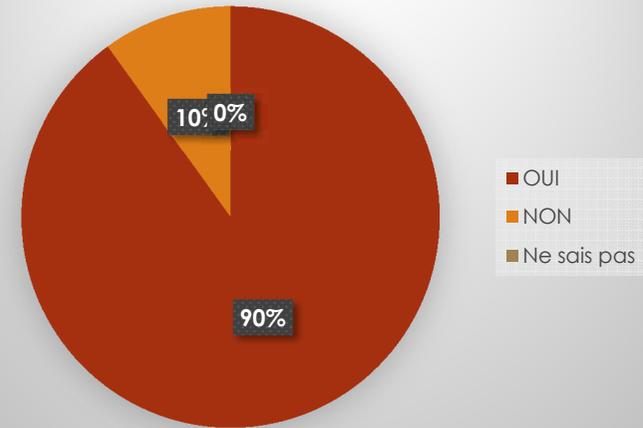
Lieutenant



Capitaine - Commandant - Lt-Colonel

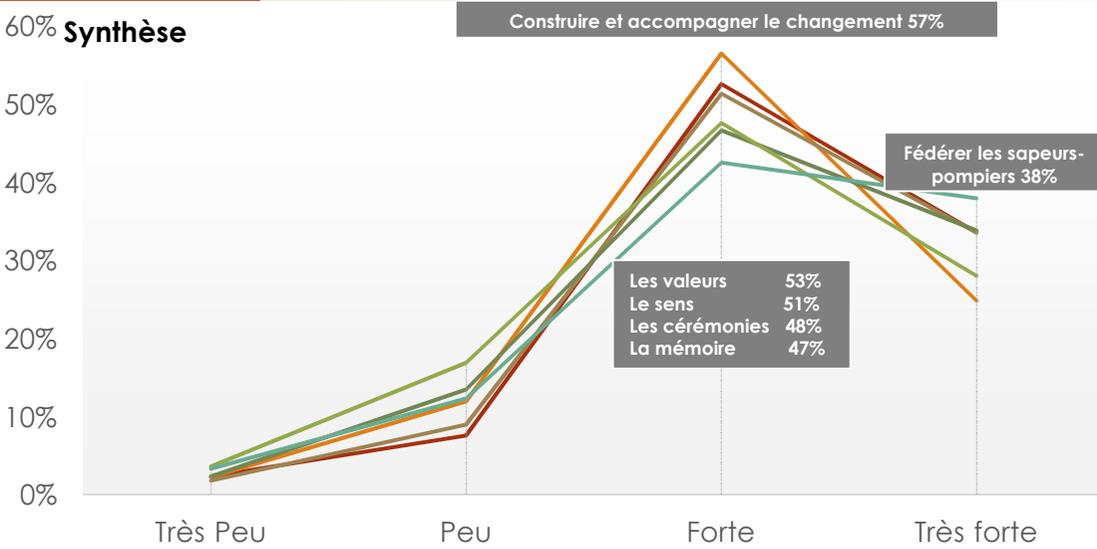


Colonel - Contrôleur Général



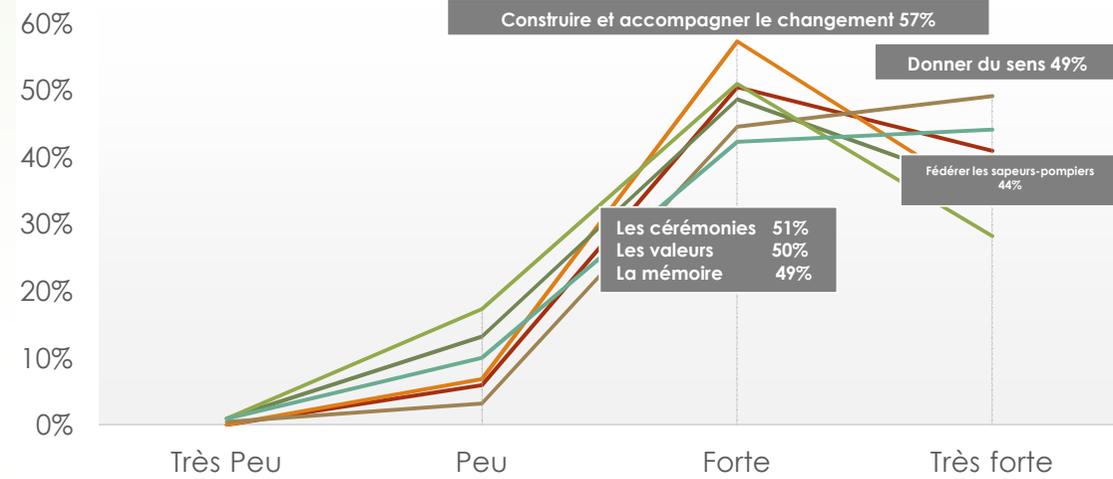
III.6.2- Quel rôle joue la hiérarchie dans la construction de l'identité? selon les catégories de grades

60% Synthèse

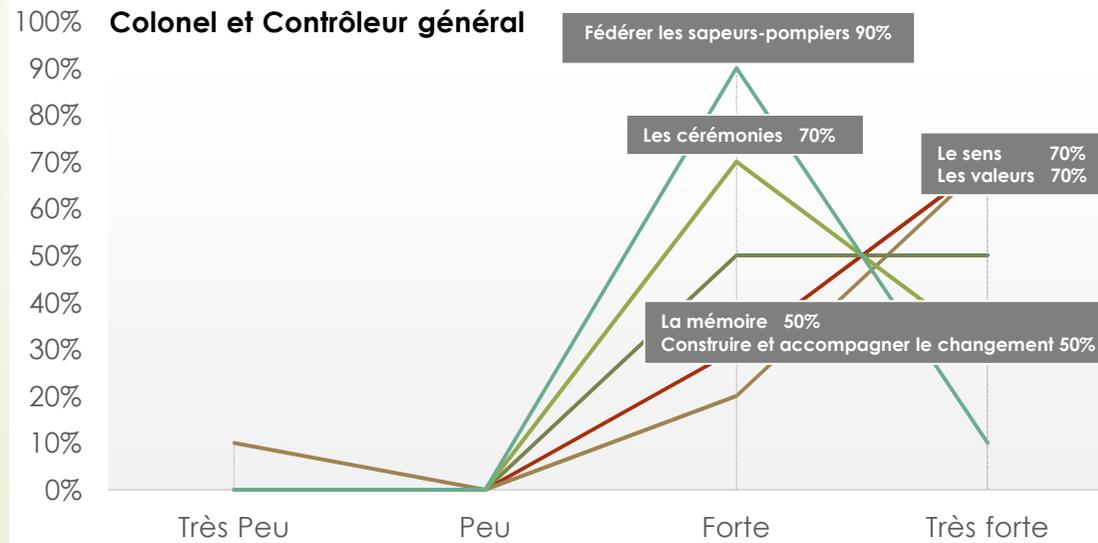


70%

Capitaine, Commandant et Lt-colonel



100% Colonel et Contrôleur général



ANNEXE 4

**Enquête en ligne destinée aux personnes de la
société civile**

Enquête par questionnaire – « l'identité du Sapeur-Pompier »



Dans le cadre d'une formation professionnelle, nous réalisons un travail de recherche sociologique sur les éléments constitutifs de l'identité du sapeur-pompier et de son évolution ces dernières décennies.

Pour ce travail de recherche nous avons choisi de nous adresser directement à des personnes de la société civile, afin de cerner leur vision du sapeur-pompier.

Nous avons réalisé ce questionnaire d'enquête auquel nous vous sommes reconnaissant de répondre massivement, le nombre de participants donnera de la richesse à ce travail.

ENQUETE EN LIGNE – L'IDENTITE DU SAPEUR-POMPIER – REPRESENTATION

Bonjour,

Nous vous remercions de nous accorder un petit moment pour renseigner ce questionnaire en ligne sur l'identité du Sapeur-Pompier.

Rapide et facile à renseigner,

Ce questionnaire anonyme, est destiné aux personnes de la société civile.

Nous comptons sur votre participation pour faire progresser notre sujet de recherche.

N'hésitez pas à le partager.... Un grand merci pour votre aide !

PROFIL

- **-Votre tranche d'âge :** **Cochez la case correspondant à votre réponse**
 - 10 à 20 ans
 - 21 à 40 ans
 - 41 à 55 ans
 - 56 ans et plus

- **-Votre sexe :**
 - H
 - F
- **-Origines, vous vous considérez plutôt comme :**
 - Urbain
 - Périurbain
 - Rurale
 - Autre
- **-Avez-vous déjà eu à recours aux Sapeurs-Pompiers :**
 - Oui
 - Non

Combien de fois saisie libre

Que vous inspire comme terme les « Sapeurs-Pompiers »

- *(Hypothèse 1 et 2)*
- 1- En 6 mots, que vous évoque « sapeur-pompier ».
- Indiquez par une croix, si ces mots ont pour vous une connotation positive et/ou négative.

Terme	Positif	Négatif

2- Comment connaissez-vous les Sapeurs-Pompiers :

- Cinéma (Film Sauver ou périr)
- Série TV
- Reportages sur les SP (Médiats)
- Par Connaissances (Amis, famille...)
- Réseaux sociaux
- Rien en particulier

Hypothèse 2

3- Quelle image portez-vous sur l'image des sapeurs-pompiers :

- Plutôt une bonne image
- Sans Avis
- Plutôt mauvaise

Hypothèse 2

4- Votre image sur les sapeurs-pompiers a-t-elle évoluée ces dernières années ?

- oui
 non

Comment pour vous cette image des SP a évoluée dans le temps ?		
De moins en moins Bonne	Pareil - sans avis	De mieux en mieux

-
-
-
-

Quotez en % cette évolution de l'image des SP				
De 0% à 20% Très faible évolution	40% Faible évolution	60% Évolution modérée	80% Forte évolution	100% Très forte évolution

Mettez un X selon votre choix

5- En 3 mots, selon vous qu'est ce qui a changé dans cette image des sapeurs-pompiers en Positif et en Négatif :

Facteurs de changement	Positif	Négatif	Classez

- **Saisie Libre dans le tableau** Mettez un X selon votre choix
- 1 à 3

Profil du SP

- Hypothèse 1 et 2

6- Selon vous, aujourd'hui qu'est ce qui caractérise le mieux (une ou un) sapeur-pompier :

	Très peu	Peu	Fort	Très fort
La disponibilité				
La passion, le feu sacré				
La condition physique				
La polyvalence				
L'image du « Héros du feu » - sauveteur				
L'image du « bon samaritain », serviable				
L'urgence Vitale				
L'urgence sociale				
Le sens de l'empathie				
L'esprit d'équipe				
Le gout du risque et de l'action				
L'appartenance à une organisation hiérarchisée et le sens de la discipline				

Les valeurs portées				
C'est madame ou monsieur tout le monde				
L'attachement à un territoire				
La technicité				
Le côté imprévisible et aléatoire				
Permanence des secours (H24, we, Jours fériés...)				

- *Hypothèse 1 et 2*

7- Pour vous qu'est-ce qui symbolise le mieux les sapeurs-pompiers ?

- Fourgon de lutte contre l'incendie
- La grande échelle
- le véhicule de secours à victime
- Le « ROUGE » en référence à la couleur de nos engins
- Autre

- *Hypothèse 1 et 2*

8- Pour vous, parmi les valeurs suivantes, quelles sont celles que les sapeurs-pompiers incarnent le mieux ?

	Très faible	Faible	Forte	Très forte
Courage				
Dévouement				
Don de Soi				
Altruisme				
Engagement				
Humilité				
Respect				
Solidarité				
Adaptabilité				
Cohésion				
Exemplarité				
Performance				
Loyauté				
Sens des responsabilités				
Sens du secours				
Intérêt général				

- Hypothèse 2

9- D'après vous parmi les missions suivantes, (hors missions courante : incendie, accidents et urgences) les sapeurs-pompiers ont-ils leur place :

	Jamais	Occasionnellement Par carence	Souvent	Indispensable
Relevage à domicile de personnes âgées isolées				
Prendre en charge une personne sans domicile délaissée sur la voie publique				
Accompagner une personne en fin de grossesse à l'hôpital				
Transport de malade par carence d'ambulance privée				
Ivresse sur voie publique				
Détresse sociale				

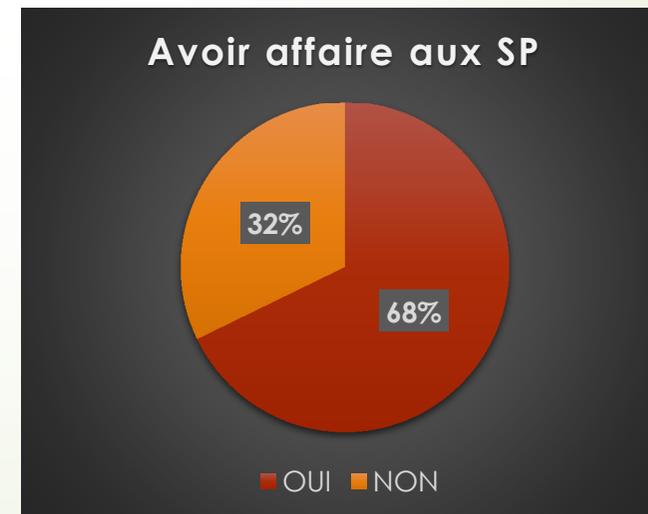
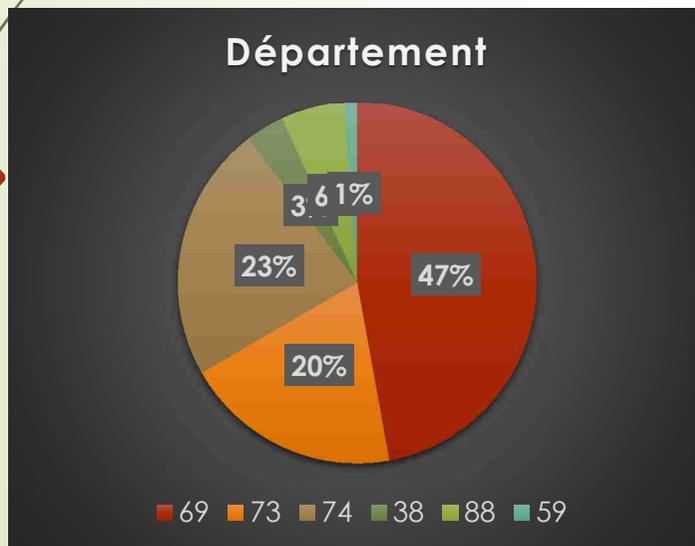
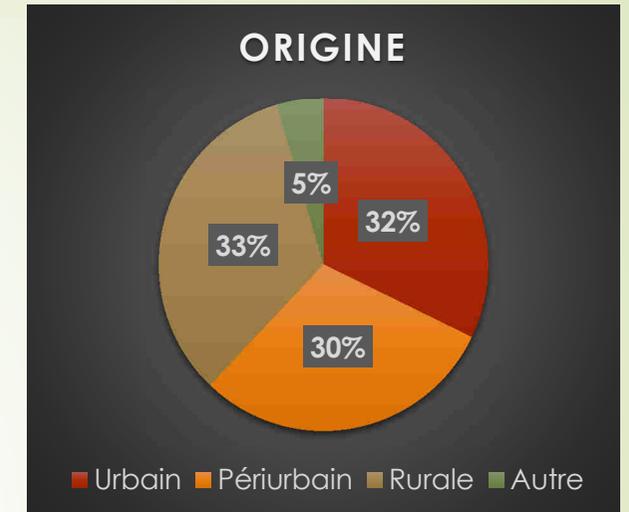
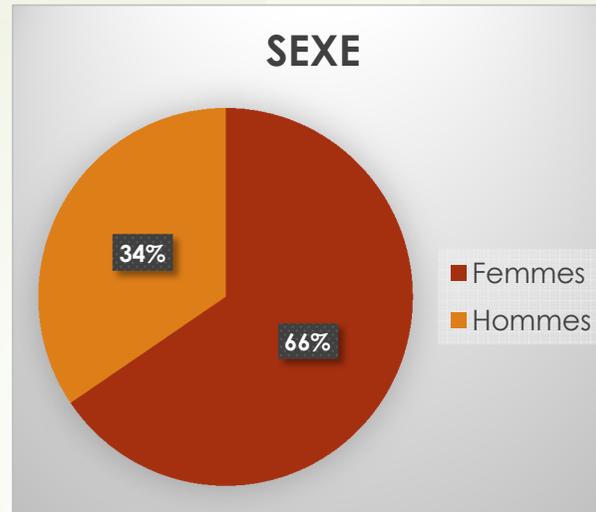
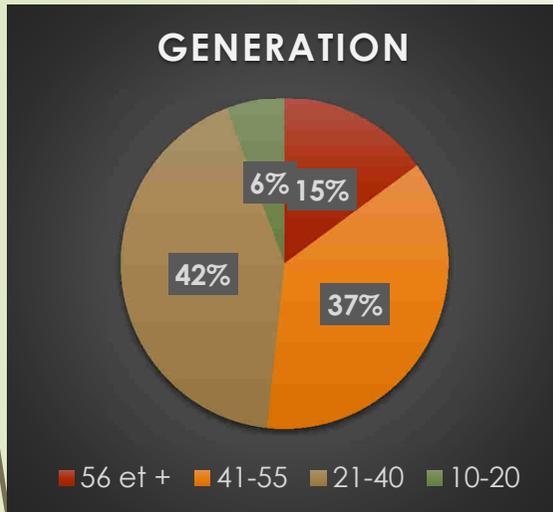
10- En 3 Mots ou expressions qu'attendez-vous des sapeurs-pompiers :

Un grand merci pour votre participation.

ANNEXE 5

**Résultats et statistiques de l'enquête
destinée aux personnes de la société civile**

I.1- Participation et représentativité



En moyenne les personnes interrogées ont déclaré avoir eu 2 fois affaire aux SP

Total de 90 Personnes

II.1- Évocation libre du mot Sapeur-Pompier

Étiquettes de lignes	Nombre de Mots	%
Courage	18	26,9%
Secours	16	23,9%
Courageux	12	17,9%
Incendie	9	13,4%
Urgence	9	13,4%
Feu	7	10,4%
Respect	7	10,4%
Sauvetage	7	10,4%
Bienveillant	6	9,0%
dévouement	6	9,0%
Disponibilité	6	9,0%
Uniforme	6	9,0%
Valeurs	6	9,0%
Aide	5	7,5%
Rapidité d'intervention	5	7,5%
Sportif	5	7,5%
accident	4	6,0%
Assistance	4	6,0%
Calendrier	4	6,0%
Empatique	4	6,0%
Héroïque	4	6,0%
Rouge	4	6,0%
soldat du feu	4	6,0%
à l'écoute	3	4,5%
Bravoure	3	4,5%
camion	3	4,5%
Danger	3	4,5%
équipe	3	4,5%
Humain	3	4,5%
Missions	3	4,5%
Organisation	3	4,5%
professionnalisme	3	4,5%
Rassurant	3	4,5%
Sauver des vies	3	4,5%
Sauveteur	3	4,5%
sauveur	3	4,5%
Secours à personne	3	4,5%
Vocation	3	4,5%
Volontaire	3	4,5%



Total de Mots

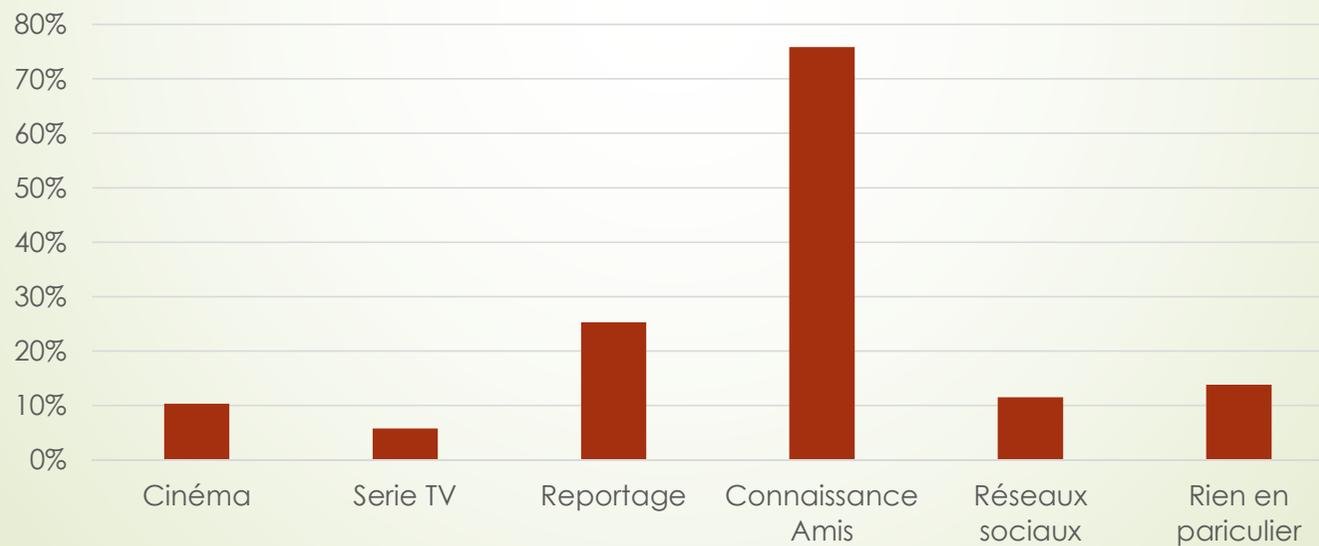
359

90 Personnes

II.2- Par quelle source d'information connaissez vous les Sapeurs-Pompiers?

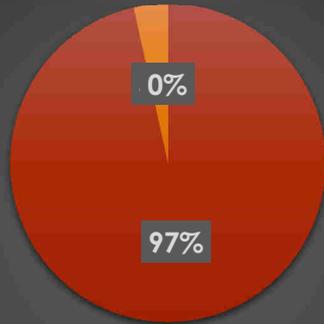
	Cinéma	Serie TV	Reportage	Connaissance Ami	Réseaux sociaux	Rien en particulier
Total	9	5	22	66	10	12
%	10%	6%	25%	76%	11%	14%

Source d'information sur les Sapeurs-Pompiers



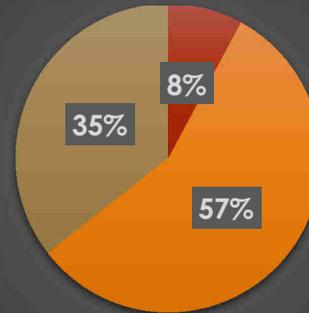
II.3- Image du Sapeur-Pompier , évolution de votre vision

Image du sapeur-pompier



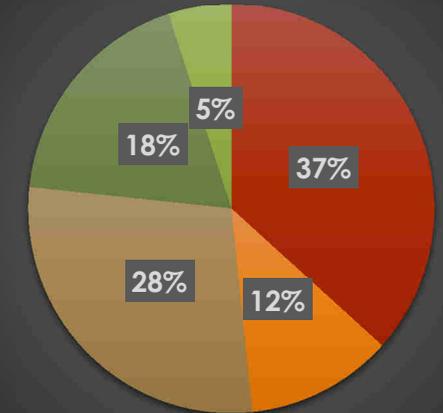
- plutôt une bonne image
- Sans Avis
- Plutôt mauvaise

Comment cette image a-t-elle évoluée?



- de - en - bonne
- Pareil
- de + en + bonne

Quotter cette évolution



- 20%
- 40%
- 60%
- 80%
- 100%

Image du sapeur-pompier			Evolution		comment a-t-elle évoluée?			Quotter cette évolution				
plutôt une bonne image	Sans Avis	Plutôt mauvaise	oui	non	de - en - bonne	Pareil	de + en + bonne	20%	40%	60%	80%	100%
83	3	0	28	55	6	43	27	22	7	17	11	3
95%	3%	0%	32%	63%	7%	49%	31%	25%	8%	20%	13%	3%

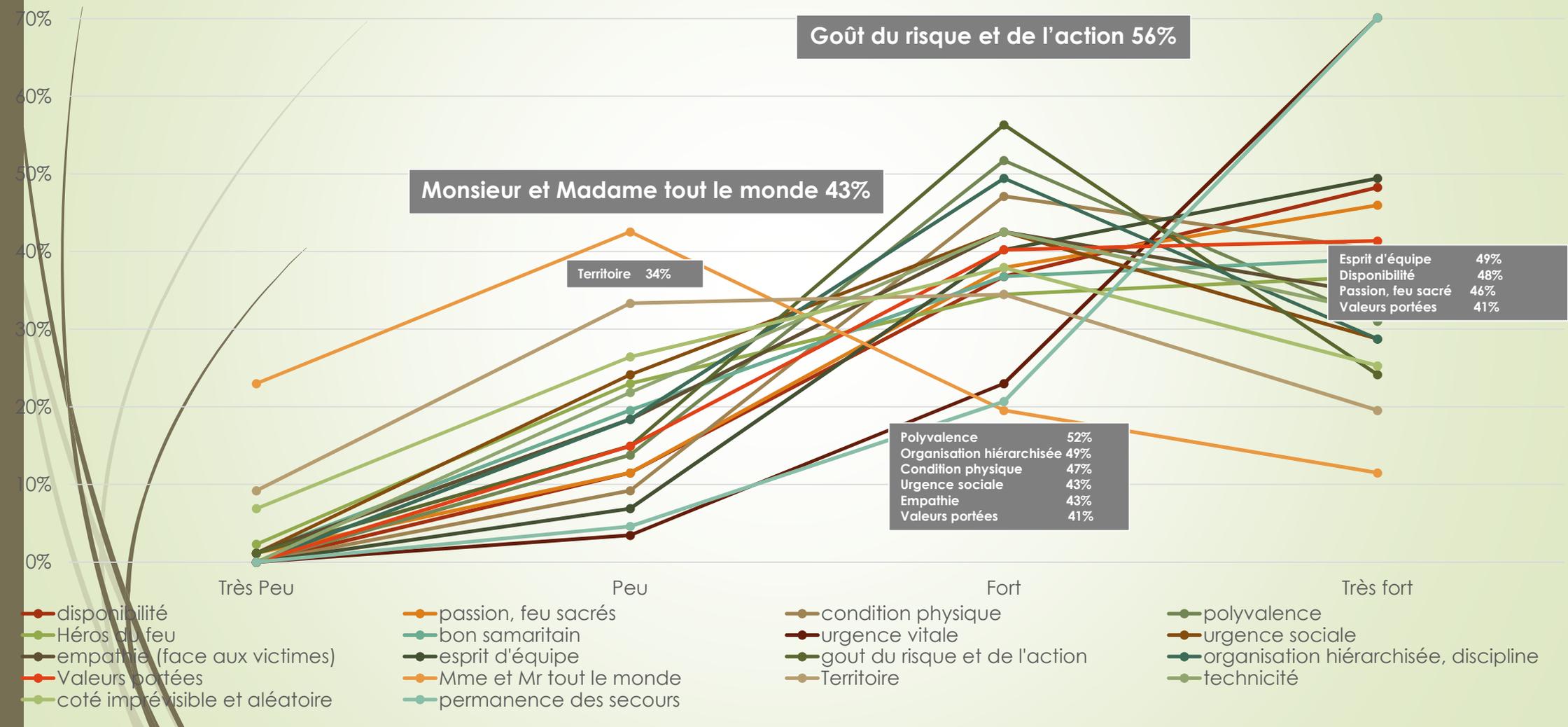
II.4- Représentation des facteurs de changement



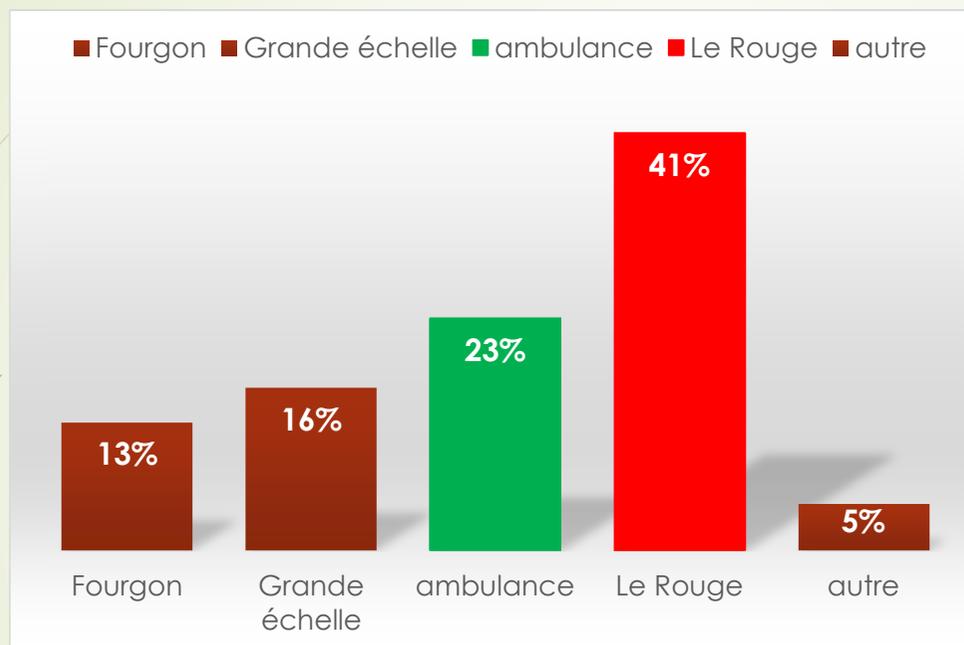
II.5- Éléments représentatifs du sapeur-pompier - Partie I

	Disponibilité	Passion, feu sacrés	Condition physique	Polyvalence	Héros du feu	Bon samaritain	Urgence vitale	Urgence sociale	Empathie (face aux victimes)	Esprit d'équipe	Goût du risque et de l'action	Organisation hiérarchisée, discipline	Valeurs portées	Mme et Mr tout le monde	Territoire	Technicité	Coté imprévisible et aléatoire	Permanence des secours
Très Peu	0	1	0	0	2	1	0	1	1	0	1	0	0	20	8	0	6	0
Peu	10	10	8	12	20	17	3	21	16	6	13	16	13	37	29	19	23	4
Fort	32	33	41	45	30	32	20	37	37	35	49	43	35	17	30	37	33	18
Très fort	42	40	35	27	32	34	61	25	30	43	21	25	36	10	17	28	22	61
Très Peu	0%	1%	0%	0%	2%	1%	0%	1%	1%	0%	1%	0%	0%	23%	9%	0%	7%	0%
Peu	11%	11%	9%	14%	23%	20%	3%	24%	18%	7%	15%	18%	15%	43%	33%	22%	26%	5%
Fort	37%	38%	47%	52%	34%	37%	23%	43%	43%	40%	56%	49%	40%	20%	34%	43%	38%	21%
Très fort	48%	46%	40%	31%	37%	39%	70%	29%	34%	49%	24%	29%	41%	11%	20%	32%	25%	70%

II.5- Éléments représentatifs du sapeur-pompier - Partie I



II.6- Éléments représentatifs du sapeur-pompier - Partie II



Autres

Autres éléments représentatifs

Uniforme

Sirène

Casque argenté

Image du sauveur

Tour incendie 18 de la caserne

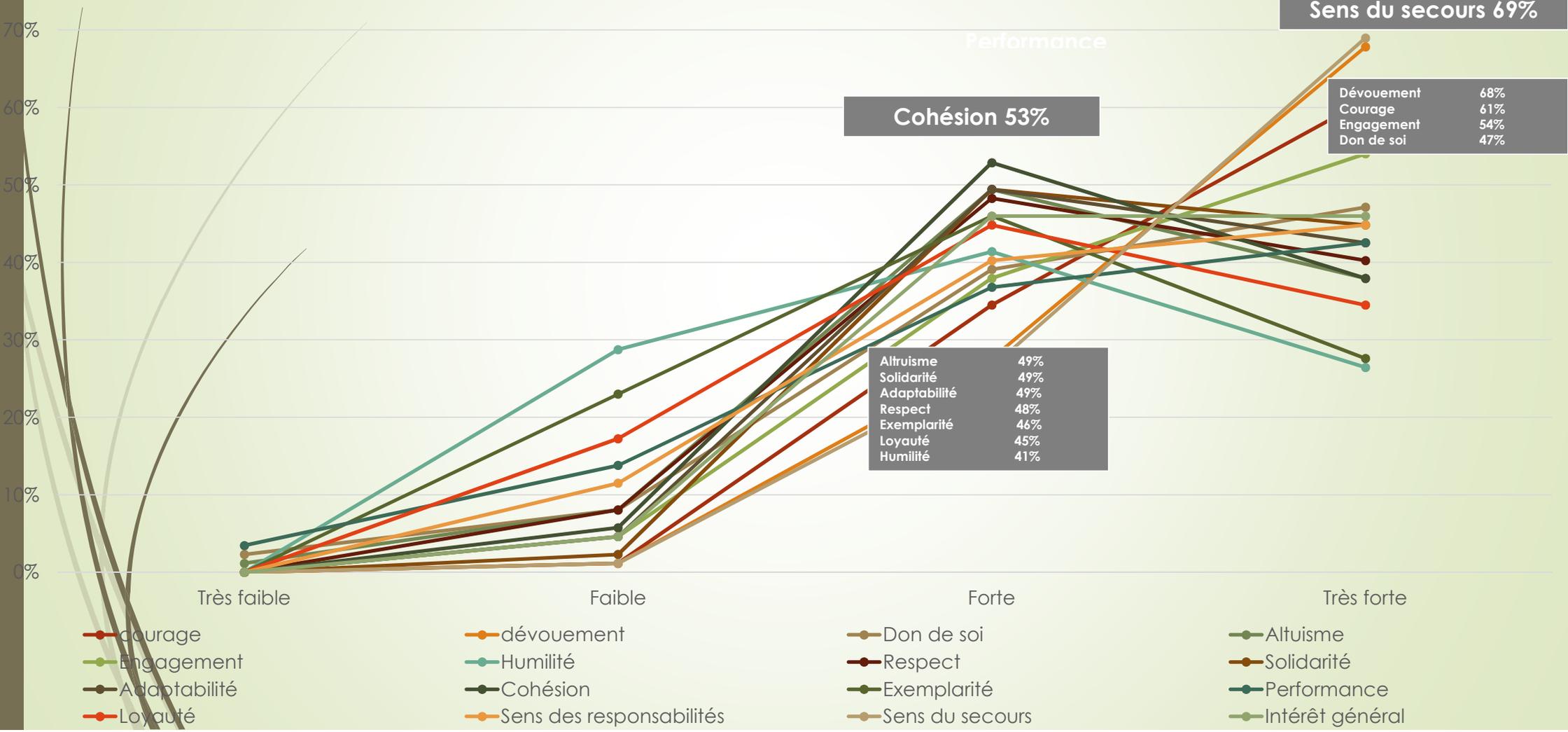
	Fourgon	Grande échelle	Ambulance	Le Rouge	Autre
	11	14	20	36	4
%	13%	16%	23%	41%	5%

II.7- Les valeurs

	Courage	Dévouement	Don de soi	Altruisme	Engagement	Humilité	Respect	Solidarité	Adaptabilité	Cohésion	Exemplarité	Performance	Loyauté	Sens des responsabilités	Sens du secours	Intérêt général
Très faible	0	0	2	1	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0
Faible	1	1	7	7	4	25	7	2	4	5	20	12	15	10	1	4
Forte	30	24	34	43	33	36	42	43	43	46	40	32	39	35	23	40
Très forte	53	59	41	33	47	23	35	39	37	33	24	37	30	39	60	40
Très faible	0%	0%	2%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	3%	0%	0%	0%	0%
Faible	1%	1%	8%	8%	5%	29%	8%	2%	5%	6%	23%	14%	17%	11%	1%	5%
Forte	34%	28%	39%	49%	38%	41%	48%	49%	49%	53%	46%	37%	45%	40%	26%	46%
Très forte	61%	68%	47%	38%	54%	26%	40%	45%	43%	38%	28%	43%	34%	45%	69%	46%

II.7- Les valeurs

80%



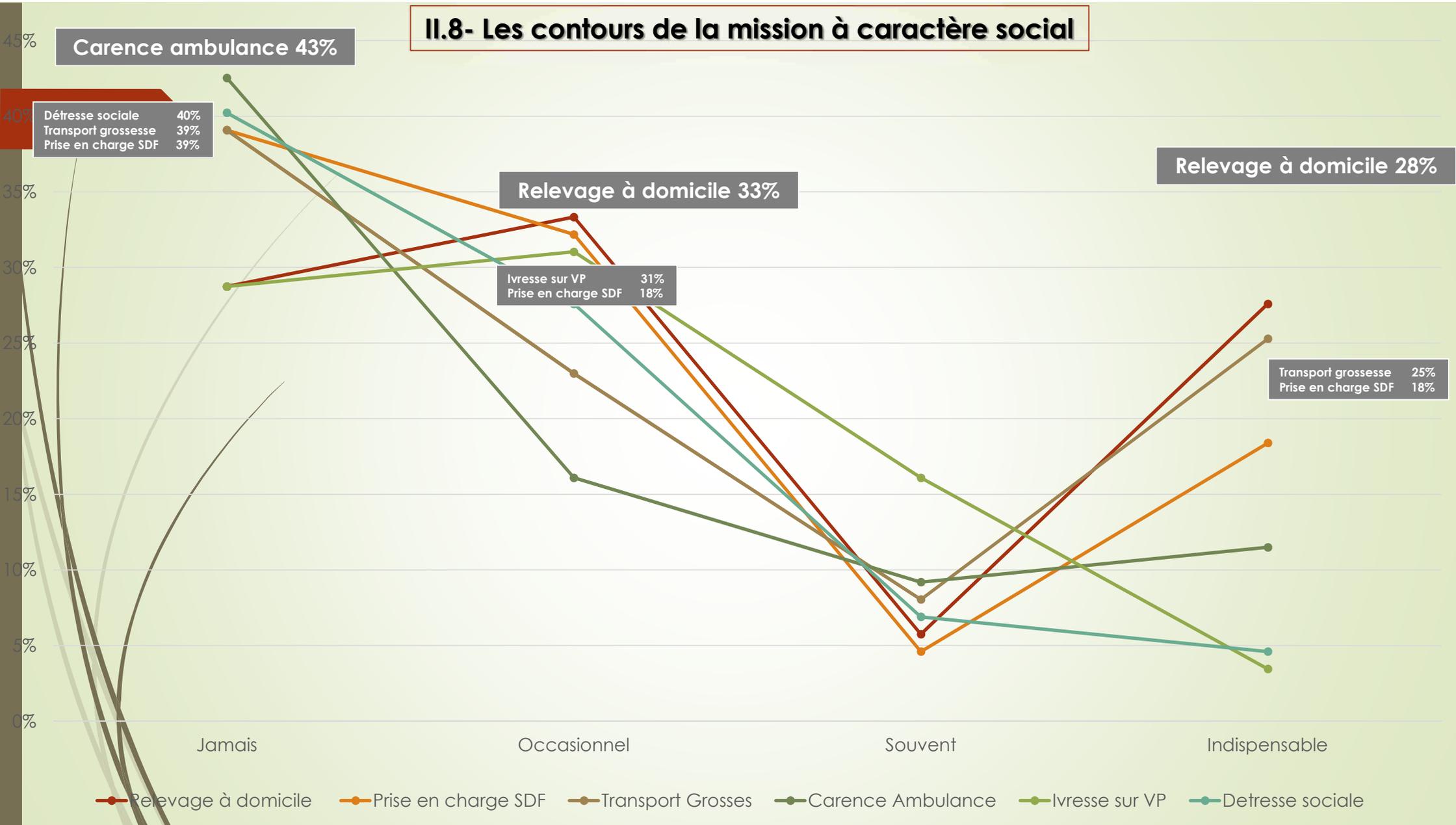
II.8- Les contours de la mission à caractère social

	Contours de la mission à caractère sociale					
	Relevage à domicile	Prise en charge SDF	Carence Ambulance	Ivresse sur VP	Détresse sociale	Trouble psychiatrique
Jamais	56	422	577	866	351	384
Occasionnel	753	948	963	675	902	879
Souvent	495	257	166	165	386	375
Indispensable	442	117	38	39	105	110
Jamais	3%	23%	32%	48%	20%	21%
Occasionnel	42%	53%	54%	38%	50%	49%
Souvent	28%	14%	9%	9%	21%	21%
Indispensable	25%	7%	2%	2%	6%	6%

II.8- Les contours de la mission à caractère social

	Contours de la mission à caractère sociale					
	Relevage à domicile	Prise en charge SDF	Carence Ambulance	Ivresse sur VP	Détresse sociale	Trouble psychiatrique
Jamais	56	422	577	866	351	384
Occasionnel	753	948	963	675	902	879
Souvent	495	257	166	165	386	375
Indispensable	442	117	38	39	105	110
Jamais	3%	23%	32%	48%	20%	21%
Occasionnel	42%	53%	54%	38%	50%	49%
Souvent	28%	14%	9%	9%	21%	21%
Indispensable	25%	7%	2%	2%	6%	6%

II.8- Les contours de la mission à caractère social



ANNEXE 6

Guide d'entretien des grands témoins

GUIDE D'ENTRETIEN GRANDS TEMOINS

Les personnes interrogées sont quatre grands témoins des sapeurs-pompiers, par leurs parcours, leurs connaissances historiques du métier, leurs regards sur la profession, elles vont nous apporter une vision qualitative des résultats d'enquête recueilli.

Ces grands témoins sont :

Le Contrôleur Général H. ENARD - Directeur de l'ENSOSP.

Le Contrôleur Général Dominique VANDENHOVE, chef de l'Inspection Générale de la Sécurité Civile.

Le Colonel Grégory ALLIONE - Directeur du SDIS13 et Président de la FNSPF.

Monsieur Marc RIEDEL – Sociologue – SPV – Intervenant ENSOSP.

A la demande de notre directeur de mémoire, le Colonel BEAUSSE, un seul entretien de nos grands témoins sera retranscrit en annexe.

Introduction :

Dans le cadre de notre mémoire « chef de groupement », nous travaillons sur le thème de l'identité du sapeur-pompier. Nous abordons ce sujet par le biais des représentations sociales qui, d'après le cadre théorique que nous avons choisi de retenir, sont partagées par un groupe et permettent de se représenter comme tel à travers les signes, les emblèmes, les images et les croyances communes. Ces représentations accentuent ainsi l'appartenance à un collectif et constituent un moyen pertinent pour observer l'identité d'un groupe.

Nous avons réalisé au cours de l'été une enquête en ligne destinée aux sapeurs-pompiers de tous grades, SPV et SPP. Nous avons obtenu 1800 réponses provenant de 43 SDIS différents, de catégorie A, B, C, de métropole et d'outre-mer.

Notre démarche est à présenter comme « exploratoire » ; nous essayons de balayer relativement large pour repérer des éléments constitutifs de l'identité du sapeur-pompier.

Nous souhaiterions maintenant revenir avec vous sur certains de ces résultats afin de recueillir votre sentiment et votre vision des choses.

Nous avons classé les questions selon trois thématiques qui correspondent à nos hypothèses de recherche : l'existence d'un socle commun à tous les sapeurs-pompiers constitutif d'une identité collective, d'une mutation liée à l'évolution des missions à caractères sociales, le rôle des sapeurs-pompiers dans la transmission de l'identité.

Thèmes à aborder :

De l'existence d'un socle commun.

D'après notre enquête, les sapeurs-pompiers semblent très sensibles à la notion de « reconnaissance ». Pour certains, la « non-reconnaissance » est un des points négatifs de la fonction de sapeur-pompier et parfois même motif de déception.

Pourquoi les sapeurs-pompiers ont-ils besoin de tant reconnaissance ? Quelle forme doit-elle prendre ? (le facteur temps-disponibilité est connoté négativement par les sapeurs-pompiers).

Nous avons été surpris par le haut niveau d'attachement aux cérémonies et au devoir de mémoire ; mais paradoxalement, nous avons le sentiment que les personnels viennent de moins en moins aux cérémonies protocolaires et que parfois, c'est le régime de la contrainte qui s'applique pour garnir les rangs. Dans le même ordre d'idée, notre étude montre que parmi les éléments représentatifs du sapeur-pompier, c'est le drapeau Français qui est plébiscité devant le devoir de mémoire, l'esprit de corps et le lien avec les victimes.

Parmi les facteurs de motivation au recrutement, la Génération Z (16 - 25 ans), le sens du service public est devancé par le goût du risque du sport. Cet élément traduit-il un changement de perception de la part de la nouvelle génération, ou est-ce lié à une question de maturité des interrogés ? Doit-on le prendre en compte pour être attractif ?

Les interrogés sont globalement fiers ou très fiers d'être sapeurs-pompiers (92%). Pour autant, un tiers le sont de moins en moins (et 15% de plus en plus). Ce sentiment semble prégnant après 10 ans de carrière. Le manque de reconnaissance semble être une des raisons principales, puis le changement de mentalité (individualisme), et les rapports avec la hiérarchie. Le hors-mission et celles à caractères sociales, comptent pour 6 à 10%.

Une activité est composée d'activités honorables et moins honorables ; ces dernières sont nommées « sale boulot ». Dans notre enquête, le sale boulot s'apparente aux carences (25%), la partie administrative (22%), les TIG (15%), l'assistantat (10%). En lien avec la question précédente, il semble que les carences et le social ne soient pas à l'origine de la baisse du sentiment de fierté (pour 10%), mais que ces interventions sont considérées par les sapeurs-pompiers comme étant la partie « dégradante » du travail.

Parmi la liste des valeurs identifiée par l'ENSOSP, le dévouement et le sens du secours arrivent en tête devant l'adaptabilité et l'engagement. Le courage, apparaît en 6^{ème} position (sur 14 valeurs) juste après la performance. En référence à la devise des sapeurs-pompiers, cela est-il surprenant ? L'humilité, l'exemplarité et la loyauté apparaissent faiblement.

La mission incendie ne représente que 6.2% de l'activité des soldats du feu. Or, l'activité préférée du sapeurs-pompiers reste néanmoins le feu (deux fois plus que le SAP). Cette dissonance est-elle préjudiciable ?

Pour vous, quels sont les éléments constitutifs de l'identité du sapeur-pompier ?

Vers une mutation liée au secours à personne ?

La moitié des interrogés souhaite une spécialisation SAP ou incendie alors que l'autre moitié la rejette. Presque les trois-quarts (dont 90% pour les colonels-CG) abondent dans le sens d'une paramédicalisation. Quelle évolution pour la profession ?

Parmi les facteurs de motivation à l'engagement, Les femmes sont deux fois plus attirées par le SAP que les hommes (sans pour autant rejeter le goût du risque et du sport). En ce qui concerne l'intérêt à la mission, elles sont plus attachées au SAP qu'à l'incendie (10 points de moins). Pour les hommes, c'est le contraire (20 de différences au bénéfice de l'incendie). Est-ce que la féminisation des effectifs va peser sur l'évolution des sapeurs-pompiers ?

L'augmentation de la part consacrée au SAP (et la diversité des missions) annonce-telle un changement de l'identité du sapeur-pompier ?

Le rôle dans la transmission.

Concernant le rôle de la hiérarchie dans la transmission de l'identité, la majorité des interrogés répondent « c'est l'affaire de tous ». En deuxième, vient l'encadrement intermédiaire (sous-officiers et lieutenants-capitaines) assez largement devant les officiers supérieurs. Pourtant, on pourrait penser que la question de l'identité ne fait partie des occupations quotidiennes de cet encadrement intermédiaire. Quelle forme prend ou doit prendre cette transmission qui apparaît comme essentielle ?

Le rôle de la hiérarchie : Les encadrants du grade de capitaine à contrôleur général ressentent un besoin de « de donner du sens » et « d'entretenir et développer les valeurs », cependant la troupe l'exprime beaucoup moins (fédérer et accompagner le changement).

Que pourrions-nous développer ou intégrer dans le cursus de formation (et à quel niveau) pour mieux transmettre la culture et l'identité du sapeur-pompier ?

Est-ce que les sapeurs-pompiers en général, et l'encadrement en particulier, ont conscience de leur rôle dans la transmission de l'identité ?

ANNEXE 7

**Exemple d'entretien avec un grand témoin :
Colonel Grégory ALLIONE
Président de la FNSPF**

ENTRETIEN GRAND TEMOIN

Colonel Grégory ALLIONE – Directeur du SDIS13 et Président de la FNSPF

Le mardi 1 septembre 2020 à 12 h30

Thème : Définir l'identité du Sapeur-Pompier.

Contexte : L'entretien a été réalisé sur le site Etat-major du SDIS du VAR, enregistré puis retranscrit.

Interviewé Colonel G. ALLIONE : Je vous laisse attaquer dans le vif du sujet, dites-moi ce que vous attendez de moi ?

Interviewer Groupe mémoire : Nous travaillons dans le cadre du mémoire sur l'identité du SP, et nous abordons le sujet sur l'angle des représentations sociales, classiquement utilisé pour les questions d'identité, à travers les signes, les emblèmes, les croyances communes de chacun pour essayer de définir le périmètre de cette identité. Nous avons réalisé une enquête en ligne, on a eu 1800 réponses de 43 SDIS différents, de tous grades et de tous statuts, avec une belle représentativité. Nous souhaitons à partir de certains de ces résultats, avoir votre ressenti et votre regard critique. Alors certaines choses sont sans surprises, d'autres, nous les avons relevées parce que cela nous a parfois étonnés. Nous sommes dans du quantitatif et on voulait une analyse qualitative, par des gens représentatifs et notamment, en votre qualité de président de la fédération, il nous paraissait intéressant d'avoir votre point de vue sur ce sujet en particulier.

Interviewé Colonel G. ALLIONE : D'avoir mon éclairage, celui de président de la fédération, mais il reste néanmoins subjectif compte-tenu que c'est le mien, ce n'est pas forcément celui des SP de France. Autant parfois j'arrive à parler au nom des SP de France parce que j'ai un retour aussi de ce que j'entends, perçois et vois, mais là, cela sera très subjectif même si je vais essayer de le faire de manière éclairé, au vue de ce que j'ai pu percevoir jusqu'à présent. Alors donnez-moi vos résultats ?

Interviewer Groupe mémoire : Ils sont classés selon 3 hypothèses de recherche :

1- L'existence d'un socle commun, postulat de départ : il existe quelque chose qui réunit au-delà des spécificités, des singularités de chacun, les gens sous le même uniforme et la même devise.

2-Une seconde hypothèse sur une mutation qui est liée au SAP, changement de repère.

3-Et une dernière, sur le rôle dans la transmission de cette identité.

Nous avons été surpris dans nos résultats, par le haut niveau d'attachement aux cérémonies et devoir de mémoire. Les gens l'ont exprimé massivement et notamment, l'emblème le plus cité est le drapeau français et on ne s'attendait pas à ce type de résultat, surtout que sur le terrain, pour que les gens viennent aux cérémonies, c'est très compliqué. C'est souvent le régime de la contrainte pour garnir les cérémonies protocolaires.

Interviewé Colonel G. ALLIONE : Vous vous trompez, vous vous trompez, je ne suis pas un fana, je vous le dis honnêtement, je ne suis pas un fana des attributs ... Même dans le cadre de

ma présidence de la fédération. J'ai dû écrire un courrier aux autorités pour reconnaître le fait de donner des médailles aux SP, suite à certains évènements. Pour autant, les SP ne demandent rien mais ils ont besoin de tout. Ils ont besoin de beaucoup de reconnaissance, et cette reconnaissance s'exprime par des gestes lors de cérémonies protocolaires. On les nomme cérémonies protocolaires, moi je vais les différencier. En fait, je pense que ce sont des cérémonies publiques. Il faut qu'on en revienne, vous savez, il y a eu un mouvement où nos prédécesseurs, parce que moi, j'ai succédé à quelqu'un qui a fait la départementalisation du corps départemental sur sa partie administrative, pas la départementalisation dans les esprits, c'est tout autre chose... Et je suis arrivé dans ce corps où on avait coupé ce lien avec les municipalités, volontairement, parce que le corps était encore dans les casernes. Et il fallait couper ce cordon ombilical entre la commune et le centre de secours pour essayer d'introduire la départementalisation. Et cela, ça s'est passé partout de manière plus ou moins violente, et aujourd'hui, on s'aperçoit qu'on a besoin de ce retour avec l'attachement à la commune avec la présence du 8 mai, du 11 novembre, du 14 Juillet, la présence aux Saintes-Barbes, aux prises de fonction d'un chef de centre. Mais tout cela, ce ne sont pas des cérémonies protocolaires, ce sont des cérémonies publiques, des cérémonies où en fait, on fait plus de communication qu'autre chose. On se montre, on dit qui on est et on met en exergue qui on est réellement. On met en exergue le caporal SPV qui par ailleurs, est ingénieur chez Eurocopter, on met en exergue le Lieutenant qui va prendre la caserne SPV ou SPP. Je suis désolé mais quand vous avez un cadre, quand je donne le commandement à un officier et que le président commence à dire, vous avez suivi des études, un master 2 en Physique chimie, patin couffin, le maire, il le prend en pleine tronche parce qu'il a en face de lui, un cadre avec un substrat, un potentiel, des fondamentaux qui donnent une visibilité dans la société. Donc ce sont ces éléments-là qui nous permettent de nous faire connaître et reconnaître. C'est pour cela, vous avez compris, que je levais le terme protocolaire qui lui est rébarbatif pour nos troupes. Mais par contre, de mettre en avant nos troupes face à la population, c'est autre chose. C'est le lien armée et nation, que tout le monde évoquait à un moment donné, pour notre armée qui n'avait plus le service, que tout le monde tente de réintroduire par d'autre dispositif, la garde, la réserve etc... Et bien ce lien pompier nation, on doit le cultiver et on le cultive par quoi ? Par l'appartenance à un corps et pas à une famille et c'est le président de la fédération qui vous le dit ! Je le dis parce que la grande famille, c'est l'ODP etc. Mais je pense qu'il faut que l'on cultive l'esprit de corps et je reviendrais là-dessus si vous voulez. Entre nous, il y a très peu de jalousie dans les autres corps comme la gendarmerie. Par contre, je sais qu'il y en a dans notre corporation, les présidents de la fédération qui se sont succédés. Les premiers, ils ont morflé (JANVIER, ORY, FAURE) et je le savais en prenant la fonction et il y en aura d'autre et cela s'oubliera, donc ce n'est pas le sujet.

Mais il y en a qui prennent ; Moi, un délégué syndical je ne le critiquerais jamais, même si parfois, certains font beaucoup de mal, ils ont leur raison. Je prends volontairement cet exemple parce que sur le sujet, nous sommes à l'opposé de la pensée. Pour autant, ils ont un engagement, et j'essaie parfois de comprendre pourquoi ils ont cet engagement parce qu'à un moment donné, peut-être, ont-ils été déçus ... Et que peut-être cela va vite dans leur tête, mais pas si vite dans la carrière. Parfois certains délégués syndicaux sont des gens qui ont échoué aux concours un peu trop brillamment.

Le sujet du retour de cet ancrage avec la population, de mettre en exergue nos savoir-faire, c'est important, et pour revenir sur l'attachement au drapeau, quand je dis au Ministre de l'intérieur, « vous avez une armée à disposition », j'ai utilisé ces termes, si vous reprenez mes propos, notamment dans le cadre de la lutte de la Covid, du FDF, tout ce que vous voulez. Il y a une armée de sécurité civile, de protection civile, c'est par rapport à cela et à l'attachement à la nation. Il est plus important que ce que l'on peut penser, il va même, il est même ancré avant la départementalisation, mais pourquoi ? Parce que trop souvent, même à l'école, on essaie d'oublier d'où on vient. Le liseré rouge, la garde nationale, c'est l'attachement à la nation, il fallait défendre le front de l'Est, même si ce n'est pas le même. Les premiers qui sont allés combattre, c'est la BSPP, ce sont les pompiers, les premiers qui ont défendu nos terres lorsqu'il y avait des agressions belliqueuses de la part de l'Allemagne. C'étaient les pompiers qui allaient éteindre les feux ... Donc cet attachement il est présent. Les cérémonies d'après-guerre, la plupart des gens qui étaient déjà présents, c'étaient les pompiers dans tous les petits villages etc. C'était le seul élément en uniforme présent. Et aujourd'hui, après la suppression du service militaire et de certains régiments, la présence des SP témoigne de l'attachement de ce corps à la nation et à certains principes, que sont nos valeurs que nous avons toujours prôné pour la défense de notre territoire. Alors pourquoi je vous dis cela ?

Moi, j'étais très surpris, vous savez, avant d'être ici, j'étais au Ministère de l'intérieur, je suis arrivé dans un contexte particulier. C'est intéressant parce que cela permet de comprendre. Je suis arrivé dans un contexte où le SDIS 13, on en entendait plus parler que dans le Canard Enchaîné ou dans « Marsactu » (qui est le petit canard enchaîné local), que dans les pages de la Provence ou du Monde. Sur des sujets stratosphériques, on entendait plus parler du SDIS 13, dans les rapports de la chambre régionale des comptes que par ailleurs, parce que c'était le territoire d'une certaine autorité, parce que c'était un SDIS fumant.

Quand j'ai annoncé que j'allais postuler au SDIS 13, on m'a dit « putain, on va te retrouver aux Baumettes ». Je suis désolé mais on peut faire les choses proprement quel que soit le département. Il y a des gens malhonnêtes partout et ils ne sont pas tous originaires ni de Corse, ni de Marseille. Alors pourquoi je vous dis cela ? Parce que, quand je suis arrivé ici, j'avais une vraie difficulté : c'est que le SDIS était devenu un outil politique, pas de politique publique, de politique de recrutement, de marchés, c'était une bétonnière etc. Moi j'ai été recruté pour essayer de nettoyer un peu tout ce qui avait été entrepris avant moi.

Alors, j'ai annoncé aux élus que c'était en effet bien eux qui finançaient, mais qu'avant tout, c'était l'outil du Préfet. J'ai un peu la même vision que le patron du SDMIS. J'ai des cadres à la préfecture, on est au service du Préfet et au service de l'état et de la nation. Et quand le conseil départemental me donne de l'argent, ce n'est pas les sous des élus, mais l'argent des contribuables, donc l'expression du département. Et je le dis à mon président qui a une vision haute par les mandats qu'il a occupés, il a cette vision du service de la nation et du service de l'état. Quand j'ai mis en haut de page de mes courriers administratifs, l'effigie de la Marianne, tous les SP en ont été fiers. Et cela va plus haut que cela ! Même les PATS ont été encore plus fiers parce qu'ils appartiennent à un service public de politique publique. Ils appartiennent à un service public à des missions d'intérêt général. J'ai des PATS qui sont venus me dire que cela leur faisait plaisir, que je n'ai pas fait de fioriture sur la charte en mettant conseil départemental ou l'olivier ... Mais que j'avais mis le drapeau qui nous réunis tous et que, quel que soit le métier

au sein de la structure, je comprends l'intérêt de ma mission au sein du service. Le mécano pour faire partir les engins en intervention, l'agent des RH pour assurer le recrutement de la ressource...

Le sentiment d'appartenance à la nation, il est beaucoup plus fort chez les SP mais pas seulement dans toute notre communauté qui sert la sécurité civile. J'utilise d'ailleurs de plus en plus le terme protection civile et notamment, sur le volet Européen.

Donc ce sujet, du drapeau tricolore et du sentiment d'appartenance, il est d'une évidence et je pense qu'il faut aller chercher très loin dans notre histoire pour savoir qui nous sommes, d'où nous venons et comment nous nous sommes construits pour comprendre, qu'en fait la nation, le drapeau, c'est les territoires. L'armée jusqu'à présent, quand on faisait la conscription dans les chambrés, tout le monde se demandait d'où il venait, c'était les territoires. L'armée nation, c'était le creuset d'un certain nombre de territoires. Et quand vous partiez au front, j'ai eu la chance de discuter avec des personnes qui ont fait la guerre de 39-45, c'était l'unicité territoriale constituée par ce lien armée, autour d'un seul drapeau, pour défendre le territoire. Les SP, vous avez ce même sentiment avec ce corps d'appartenance. Quand vous prenez l'armée ou la gendarmerie, ce sont des gens qui vont non pas par l'attachement à la nation mais par des volontés. Je dirais gendarme aujourd'hui, ce n'est pas la conscription qui amène à la gendarmerie, l'armée, ce n'est pas la conscription qui amène à l'armée, ce sont les gens qui ont envie d'y aller, qui ont envie d'y défouailler, qui ont des compétences particulières ... Vous êtes passés par le volontariat tous ? Pompier, c'est l'appartenance à un territoire, c'est l'appartenance à une nation, c'est aimer les autres, c'est aimer son territoire, c'est aimer la nation tout court...

Interviewer Groupe mémoire : C'est sur cette notion de territoire que vous avez dit qu'il fallait cultiver l'appartenance à un corps et pas à une famille. C'est cette empreinte territoriale qui est prégnante ?

Interviewé Colonel G. ALLIONE : Non pas tout à fait, moi je le détacherais. On a toujours dit qu'on appartenait à la grande famille des pompiers, pour l'unique raison qu'il y avait ce lien de solidarité qui s'exprimait par l'amicale, l'union et l'ODP. C'est ce sujet de la famille, on n'en laisse pas un dans la mouise, on reste solidaire avec celui qui est en difficulté.

Moi je pense qu'on est une grande famille dans les moments difficiles, mais opérationnellement, institutionnellement, on doit devenir un grand corps. Et pour devenir un grand corps, cela passe par une école d'excellence, c'est une évidence. Et pour devenir un grand corps, il faut des gens qui arrêtent de penser à leur petit confort et qui prennent des risques statutaires, et ne pas regarder à la fin du mois si je gagne plus ou moins 10 euros, si j'ai la voiture ou si je ne l'ai pas.

Je suis désolé mais c'est cela quand des gens prennent des risques statutaires. C'est sûr que je suis devenu directeur, mais personne ne se demande combien j'ai perdu pendant quelques années en montant à Paris. Aujourd'hui à la DGSCGC, il y a des primes de délocalisation dans certains cas, nous, il n'y avait rien. Je suis parti là-bas pour faire un job qui me plaisait.

Etre un grand corps, quand je parlais de mobilité, est-ce que par exemple, certains d'entre vous demain matin, sont prêts à dire à leur famille : « Allez c'est bon, on vend la maison, on va louer

un appartement à Asnières, Paris où vous voulez, pour servir à l'état-major de zone ». En êtes-vous capables ?

C'est une question à se poser et je vois bien mes cadres, et je ne leur reproche pas d'ailleurs. Je suis issue du Var, moi aussi, mais je ne suis pas revenue ici pour le soleil, mais pour l'opérationnel et le feu de forêt qui me met en confrontation avec mon personnel. Si non, sur les autres registres, c'est difficile de pouvoir s'exprimer en qualité de directeur départemental. Mais il y a très peu de cadre de votre niveau ou Lieutenant-colonel qui sont prêts à bouger, et c'est le sujet du grand corps.

Mais après, on m'oppose des arguments statutaires. Mais vous croyez vraiment qu'un sous-préfet qui monte en central gagne de l'argent ? Non, il perd de l'argent ! Vous croyez qu'un gendarme qui monte en central, quand il faut loger toute la famille, il perd de l'argent ! Sauf qu'un mec qui monte à la Direction Générale, il va rebondir par ailleurs ensuite, et c'est le sujet de la gestion du grand corps. Aujourd'hui, on gère uniquement 200 mecs : il y a les chefs de groupement et le reste de l'encadrement. A terme, il y aura les gars qui passeront dans les départements et une structure qui fera tourner la vie de la boutique régulièrement. Le grand corps, c'est cela. Quand vous avez des cadres prêts à prendre des risques familiaux, personnels et statutaires pour faire en sorte de faire briller l'armée, et aujourd'hui on n'y est pas encore.

Dans un département, on a des problèmes pour faire bouger des gens, vous le savez, parce que le mec qui est chef de centre et qui doit devenir chef de service, il va passer de 22 % à 20 % de responsabilité, enfin je fais l'épicière, et il va refuser. Il faudra lui garantir son truc et des fois, pour 10 balles. Des fois, je me pose vraiment la question de dire « Est-ce qu'on est un grand corps ? ». Voilà, enfin c'était juste pour répondre à la question du grand corps et de la grande famille.

On est une grande famille, on est tous solidaire, mais il n'y en a aucun qui est prêt à prendre des risques pour la collectivité. Et quand certains en prennent, quel que soit l'engagement, on les montre du doigt... Comme celui qui prend des responsabilités à la DG. Mais c'est la même chose dans vos collectivités, quand il y en a un qui prend un groupement ou une responsabilité, tout le monde se demande pourquoi c'est lui. Certains revendiquent le poste parce qu'ils sont plus vieux. Si on reconnaissait la qualité au nombre d'année, je suis plus vieux, je suis plus légitime, c'est quoi la légitimité ? Pareil aussi, encore une fois, la légitimité n'est pas liée aux nombres d'années ni aux galons, elle est liée aux capacités ! Un grand corps c'est reconnaître ceux qui ont fait l'école inter-armée, qui ont fait Saint-Cyr enfin tout ce cursus, donc demain matin celui qui a fait l'ENSOSP, les chefs de groupement ...Oui, c'est peut-être à lui, parce qu'il a été choisi, envoyé parce qu'il a subi, c'est peut-être à lui d'y aller et non pas parce que tu as fait 20 ans dans la maison.

Quand je suis devenu officier dans la maison à 25 ans, je disais que pour être légitime, il fallait 20 ans de bottes à chaque pied, et c'est la vérité. J'avais 25ans, il a fallu que je me batte pour être reconnu dans un département comme le Var. A l'époque, il fallait montrer les dents sinon personne ne vous laissait vous exprimer. Donc voilà la notion entre le grand corps et la grande famille.

La grande famille existe, mais il faudra un jour aspirer à devenir un grand corps.

Et cela passe forcément par le sacrifice personnel, pas corpo, et on pourra faire tout ce qu'on veut ! Mais tant que chacun regardera son avantage ou ces 3 buchettes, son HB ou HC (je cite

dans ma catégorie là où je suis, comme cela, je suis un peu tranquille, mais même les autres) tant qu'on regardera cela... Quand j'entends des directeurs départementaux dire à leur médecin chef « Maintenant je suis vraiment le patron parce que je gagne plus que vous, c'est bon quoi... ». On sera un grand corps quand on aura franchi ces éléments d'état d'âme.

Interviewer Groupe mémoire : Très bien. En tout cas, sachez que c'est apparu très net dans nos résultats : drapeau français, cérémonie et devoir de mémoire. Et la question de la reconnaissance qui arrive en tête et que vous avez abordé et qui est un point de préoccupation et pour certains, la non reconnaissance est un facteur de déception, un point négatif extrêmement important. Alors on se posait la question du pourquoi les SP ont-ils besoin d'autant de reconnaissance ? Et quelle forme doit-elle prendre ?

Interviewé Colonel G. ALLIONE : Alors moi, je voulais revenir sur les cérémonies protocolaires et la reconnaissance... En fait, je n'appelle pas les cérémonies protocolaires, j'ai 5000 SPV, je ne vais parler que de ceux-là. J'ai 1300 SPP aussi et faire marcher les 1300 SPP et les 5000 SPV au pas, je n'y arriverais jamais. J'en ai certains qui savent faire, parce qu'ils ont un cursus militaire ou parce qu'ils ont fait le service national, ils savent faire, mais j'ai la plupart des mecs qui ne savent pas. Par contre, se mettre au garde à vous et repos sur un trait, faire des rangs propres... ils savent ! Pourquoi je vous dis cela.

J'ai fait une cérémonie juste avant la Covid dans un centre. Une de mes dernières casernes tout au bout de mon département où ils sont 35 SPV. D'ailleurs, lors de la journée du mois de juillet où il y a eu le feu sur 35 hectares, ils étaient 16 à armer des camions. Dans un gros centre où j'ai 200SP, j'en avais juste 16 aussi. Alors cela aussi, ça doit mettre en exergue quand on vous demande de regrouper des casernes, de se poser vraiment la question de savoir, si c'est vraiment utile sous prétexte d'économie. Pour économiser 10 000 balles de fluides, derrière vous, vous braquez 40 000 euros par SPP, que vous allez recruter. J'ai fusionné deux casernes, il y a quelques années, avant la fusion. Je faisais partir 2 groupes feux de forêts de chaque caserne. Après la fusion, je faisais partir péniblement 1 groupe en passant des coups de fil et on me disait qu'il fallait recruter des SPP si je voulais faire partir des groupes.

Interviewer Groupe mémoire : Nous, dans un de nos départements, nous en avons regroupé 5 en 1. Et donc, finalement, nous avons eu beaucoup de perte en ligne et les grosses structures qui les remplacent, deviennent incommandables et les SPV ne peuvent pas s'épanouir.

Interviewé Colonel G. ALLIONE : Rien de tel que les petites unités.

Donc je reviens à cette cérémonie dans cette caserne de mon département où j'ai mis un chef de centre qu'on a nommé capitaine SPV. Et on a fait la cérémonie dans la soirée, à la nuit tombée sur la place du village, en présence du maire qui, dans son discours, a exprimé sa fierté. Qu'il n'avait jamais vu une telle prise de commandement dans un centre de secours et de l'honneur qu'il ressentait en présence des familles et des petits. J'ai pris le soin de saluer les familles présentes, donc honneur aux familles etc. Donc, toujours un propos du président ou de moi-même pour remercier du temps donné à la disponibilité etc. Mais tout cela, les SP de la caserne ? Je suis allé les voir pour les féliciter de leur tenu impeccable. Aujourd'hui, à ces SP,

je peux leur demander tout ce que je veux, les faire marcher au pas, ce n'est pas cela qu'il faut, des gardes à vous, repos, non plus ! Il ne faut pas être un refoulé militaire, il ne faut pas s'exercer comme si on était sur une place d'arme avec des appelés, il faut les considérer ! Et bien ces SP, que j'ai revu sur les feux ces derniers temps, me parlent encore de cette cérémonie. Et en fait ce n'est ni une médaille, ni une lettre de félicitation, ni de l'argent, un mot à leur famille qui a entendu parler d'eux. On a parlé de leur famille et il y avait de la population et il y avait le maire qui leur a dit qu'il était fier d'eux. C'est un élément de reconnaissance.

Quand le chef arrive le matin à la prise de garde et qu'il se renseigne sur les interventions de la nuit et qu'il discute avec les mecs au café le matin, ce sont des éléments de reconnaissance, il n'y a pas que les médailles, il n'y a pas que l'argent etc... Nos mecs ont besoin de proximité, qu'on les écoute parler ! Ils font des choses qui sont compliquées, et je suis désolé, nous, on est protégé. Quand on a des mecs qui rentrent dans l'intimité des gens, dans le tissu social, la détresse, qu'elle soit physique ou mentale ou sociale, ils se prennent des gifles à tour de bras, et toutes les ambulances qu'ils font, ce sont des gifles tous les jours ! Et on ne reconnaît pas tout ce travail d'accompagnement de la société qu'ils font, et pourtant il est colossal et nécessaire à la société. On ne le reconnaît pas, on ne les écoute jamais. Si, on va commencer à les écouter quand il y aura le gros baroufle sur un feu industriel ou sur autre chose. On va s'interroger alors qu'en fait, les gifles, ils se les prennent toutes les 7 secondes en ce moment. Et on a des mecs qui morflent, qui prennent pleins d'images, des odeurs ... et on ne les écoute pas, on ne les reconnaît pas.

Alors vous allez me dire « il parle vachement bien mais qu'est-ce qu'il fait ? »

Alors moi à mon niveau, pas grand-chose, si ce n'est de marteler ce discours-là pour les cadres. Mais on a une vraie difficulté dans tout ça, on est à la croisée des chemins entre certains anciens en bout de ligne qui restent sur de vieux concepts, qui sont à leur bâton de maréchal, et la prise en compte de l'individu dans la façon de manager n'est pas totalement là. Eux, ce qu'ils ont envie, c'est que cela marche droit, que les interventions soient faites et de remplir le POJ. Ils ne parlent que de cela, que ce soit carré. Après, la prise en compte de l'individu, ils s'en tapent le coquillard. On arrive à une phase où il faut évoluer sur nos pratiques et considérer les gens. C'est du quotidien, du cadre de proximité.

Dans le cadre de nos cursus respectifs de formation, il faut aller dans tous les départements. On doit un peu tourner quand on élève des officiers à l'abatage, sur des plateaux techniques. C'est très bien d'un point de vue technique mais je suis désolé, on va attendre quoi de ce mec en caserne, cela va être quoi son quotidien ? Cela va être de manager les mecs et ce n'est pas sur le plateau technique qu'on l'attend.

Je vais avoir un gamin qui doit avoir 22-23 ans, chef de centre qui sort de l'ENSOSP ; Ce jeune, il est beau dans le sens où il aime ce qu'il fait, il aime les hommes, il a envie. Je vais le chercher et il me dit qu'il veut faire de l'opérationnel et sortir en intervention. Je suis obligé de lui expliquer la vie, et que lorsqu'il va être chef de groupe sur une grosse structure opérationnelle, il va en faire à tout casser 1 ou 2 par jour, et après, tu vas sortir après tout le monde, quand la générale aura sonné et qu'il ne restera plus personne au centre. Et là, il commence à comprendre que, s'il est chef de centre, déjà sur son secteur, il pourra décaler quand il voudra, être avec ses mecs et les accompagner, être présent. Cela, c'est le premier point. Et après, qu'est-ce qu'on attend d'un officier ? C'est qu'il soit proche de ses gars. Et là, tu vas pouvoir t'exprimer et

œuvrer pour qu'ils aient les meilleures conditions matérielles, de formation ou psychologique pour qu'ils partent en intervention.

Pourquoi je vous dis cela ? Parce que je pense que l'élément de reconnaissance, on peut filer des médailles, des lettres de félicitations, mais il va davantage à la considération des cadres à l'endroit de la troupe, que de la médaille ou la lettre de félicitation.

Interviewer Groupe mémoire : La bienveillance !

Interviewé Colonel G. ALLIONE : On est tout le temps en train d'opposer le management et le commandement, et pour moi, il n'y a pas d'opposition. Je ne pense pas qu'on arrive à commander une troupe qui ne vous écoute pas. Elle peut obéir imbécilement mais si elle n'écoute pas, si elle n'est pas attentive, si elle n'est pas respectueuse, cela ne peut pas marcher. Donc entre le management et le commandement, il y a une frange très poreuse qui d'ailleurs, ceux qui parlent le mieux du management associé au commandement, ce sont les militaires.

Je fais venir prochainement l'ancien DRH de la marine, un ancien amirale 4, 5 étoiles, c'est le 1^{er} de la marine à avoir introduit la notion de considération de l'individu, pour qu'il donne le meilleur de lui-même. C'est lui qui a introduit ces notions là et aujourd'hui, toute l'armée s'en est inspiré. Quand vous avez DE VILLIERS qui écrit « qu'est-ce qu'un chef ? », cela doit interpeller. Quand vous lisez DE GAULLE, toute la bibliographie et il y en a énormément de grands généraux de l'armée qui même, dans des temps où l'on considérait les militaires comme de la chair à canon, qui parlent justement de la reconnaissance du chef à l'égard de la troupe, c'est justement nous, on sait très peu le faire. C'est pour cela que dans la reconnaissance, il peut y avoir les médailles. L'histoire du grand corps, je vais y venir. Quand j'entends en cabinet ministériel (*il m'arrivait de connaître ou reconnaître des gens, commandant, lt-colonel, dans les départements pour des remises de médailles, Légion, ONM, ...*) et quand j'entends le directeur me répondre « je ne te ferais pas le dossier parce que je ne l'ai pas ». J'ai fait des dossiers ici et je n'avais rien, mais on doit reconnaître ses personnels.

C'est une difficulté aussi de votre ressort quand vous avez des gens qui bossent bien, administratifs ou techniques, peu importe, dans les territoires, il y a des gens qui tiennent des positions. Quand il y a eu le Covid, il y en a qui ont fait la logistique ; Ces gens-là, il faut les reconnaître et cela passe peut-être, par des médailles que nous, nous n'avons pas, et bien ce n'est pas grave, on s'en fout. Mais il faut pouvoir reconnaître, les médailles, les lettres de félicitations et le regard du quotidien ... Mais pas seulement cela, surtout la façon de considérer les individus, régulièrement. Et c'est peut-être un détail et je ne l'ai pas fait sciemment quand je vous faisais passer le message sur les colonnes de renfort, je ne l'ai pas fait dans cet état d'esprit, je l'ai fait parce que c'est dans ma nature. Ce que je vous ai dit à votre endroit, je l'ai dit aussi à vos colonnes de renfort, et il y a des gens qui sont venus par le passé, et avec qui j'ai pu discuter, je ne me suis pas attardé à voir s'ils avaient des galons sur le côté et vous le savez. Cette reconnaissance-là, à l'endroit des départements et des personnes, et bien en retour, vous avez des personnes qui viennent vous voir et vous dites que pour vous et votre département, on revient quand vous voulez et cela c'était ma récompense. Et cela ça veut dire qu'il y a de la considération entre nous. Et cette considération, cette reconnaissance passe aussi par le regard des chefs que nous sommes. Ce n'est pas que le chef de corps, alors le 'merci' à la secrétaire,

le 'bonjour' et le 'au revoir', cela en fait partie de la reconnaissance. Mais après, il y a un truc élémentaire qu'il faudrait qu'on apprenne entre nous. Sur un séminaire que j'avais fait, je leur avais dit un truc à mes chefs de groupement, c'est qu'il faut apprendre à se désincarner. Cela veut dire quoi se désincarner ? C'est que derrière nos tenues, nos épauettes, il y a des bonhommes, il y a des vies, des histoires. Cela veut dire que si demain matin, on est amené à bosser tous les deux, cela veut dire qu'il faut peut-être que je sache qui tu es (*alors après tu fais ce que tu veux*) mais je ne gère pas qu'un capitaine ou un commandant ou même un matricule, je gère un bonhomme. Peut-être que tu as un enfant qui a des difficultés, une maman qui a Alzheimer, je n'en sais rien. Mais cela fait partie des éléments de considération à prendre en compte, pour, à un moment donné, dire « il est toujours là » et si un matin la personne est un peu moins bien, un peu dans le gaz, et bien c'est la même chose avec nos mecs.

Nos pompiers volontaires, quand j'entends dire qu'il n'y a pas d'équipe, de chef d'équipe, d'officier volontaire dans les gros centres, heureusement ça a changé depuis. Bien sûr que le SPV qui va rentrer avec pleins d'étoiles dans les yeux, il va se retrouver à la camionnette, (*c'est comme cela qu'on les appelle*). Il va être le seul à désinfecter et à nettoyer en rentrant, « parce que tu comprends, nous on est pro, alors c'est à toi de faire, tu comprends, nous on est passé par là ». Cela va durer 2 à 4 ans et après, ça va tanquer quand il va murir, qu'il va être en couple, marier ou ingénieur chez EADS ou Eurocopter parce qu'il a fait des études et qu'il est moins con que les deux SPP qu'on a. Il va dire « attend, c'est bon, je veux bien passer la serpillère, faire les inters, cela m'éclate, mais tu ne me prends pas pour un con ». Alors cela aussi, dans les unités opérationnelles, c'est à nous de faire attention, ce n'est pas la faute des sous-officiers, c'est notre faute à nous si on laisse le champ libre...

La reconnaissance n'est pas que dans les breloques mais aussi dans l'éducation de nos cadres, à reconnaître leur personnel. Un cadre a aussi besoin d'être confronté au terrain. En formation, quand je suis rentré, on était confronté à divers départements dans la phase de formation. J'ai pu découvrir la fonction de service, je n'y connaissais rien en prévision, j'ai pu me faire un schéma d'organisation, j'ai pu être aussi confronté à des unités opérationnelles. J'ai souvenir d'une immersion où le commandant de compagnie arrivait le soir à la garde ; Il faisait ouvrir le mess et il discutait avec tout le monde.

Au final, il savait tout ce qui s'était passé dans la journée, quelles avaient été les difficultés de la nuit, les problèmes des uns et des autres et presque, il soulageait tout le monde. Si je n'avais pas vécu cette expérience en école, chargé de mission, je n'aurais peut-être jamais capté l'importance de cela. Et je pense que le sujet de l'école, c'est de permettre à nos cadres d'avoir cette phase d'immersion. Alors elle existe encore, ils le font pour les Lieutenants et il faut continuer à le faire et faire plusieurs départements parce que, ce que je vais voir dans un département, est fondamentalement différent d'autres...

Ce sont des cultures différentes, des gens différents... et la façon de les gérer n'est sans doute pas la même, ce n'est pas la même histoire et ces différences qui ont été cultivées, cette culture et cette façon d'appréhender la nature humaine peut venir nous percuter.

Interviewer Groupe mémoire : Un de nos éléments de recherche sur l'évolution du SAP est que cela a pu modifier notre identité ou alors, il y a une sorte de dissonance entre les attentes et

l'image que nos personnels se faisaient de l'activité avant de rentrer et ce qu'il trouve dans la structure. Et cela crée une forme de mal être...ou est-ce que nous nous sommes transformés ?

Interviewé Colonel G. ALLIONE : Ça fait longtemps qu'on s'est transformé ! Sauf que l'on n'a pas vu qu'on se transformait. Ça fait trois ans, même un peu plus, quand le Pdt de la FNSPF interpellait les directeurs départementaux pour savoir s'ils connaissaient les pourcentages sur le nombre d'interventions SUAP, quelles étaient la qualité de leurs interventions SUAP ...

C'est ce que j'ai introduit dans mon département en comité SUAP, pour savoir ce que je dépensais, et j'ai eu une démarche qualité là-dessus. Très peu de directeurs le savaient, combien de fois on défaisait le sac de l'avant sur inter. Le nombre de carence tout le monde le connaît. À 120 euros la carence, tout le monde le savait, par contre le reste personne. Cela veut dire qu'il y a une prise de conscience qui était à faire. Je suis désolé de le dire, et je ne veux pas faire de prosélytisme, mais si la FNSPF ne l'avait pas fait en interpellant le Ministère de l'intérieur de l'époque, la DG et le monde pompier sur la montée en puissance du SUAP, l'engagement différencié ... Là, on est venu percuter. Si on n'avait pas fait cela, tout le monde aurait continué à vivre sans se préoccuper de ce que nos mecs faisaient et nous, on reste sur l'incendie.

Oui cela a changé, ça dénature certainement. Mais moi je pense que l'évolution, elle est déjà accomplie sur le plan structurel, quand vous avez des corps départementaux, enfin nous on arme chaque jours 140 ambulances, armées. Enfin, c'est colossal, 140 ambulances, on ne fait que ça. Donc la transformation elle est faite. Quand on vous a demandé de fusionner des casernes, c'est pourquoi ? C'est pour armer l'ambulance. Avant tout, c'est pour le SAP, on ne se soucie pas de l'incendie, on l'a toujours armé quasiment, c'est tellement un épiphénomène que chaque fois qu'on a construit des casernes c'est pour répondre à l'enjeu du secours à personnes. Donc la transformation, elle est faite. Maintenant, ce sont les mentalités qu'il faut accompagner et ce qui est difficile, c'est qu'un grand nombre d'entre nous, on a été recruté. Et je me considère dedans, dans les années 1990, comme technicien du risque, ce fameux terme, même le syndicat des cadres Avenir secours qui était sur Lyon défendait cette notion pour une unique raison, c'était la filière technique qui devait être celle qui nous porte statutairement. Tout cela a donc généré notre histoire. On croit toujours qu'on est les techniciens du risque, pour autant nous sommes les techniciens du secours aux personnes. Et donnez-moi le nombre, et moi je suis en train d'y réfléchir au service Opération, donnez-moi le nombre de personnes dédiées à l'incendie, le nombre de personnes dédiées au secours aux personnes, Donnez-moi le nombre de cadres dans ces domaines qui connaissent ces statistiques, qui les regardent.

Combien de fois on ne fait pas de transports ? 25 % nous, c'est énorme...

Et donc, quand on commence à avoir toutes ces données, on commence à pouvoir travailler. Alors après, c'est le grand combat qu'on a avec la santé etc. Mais moi, je pense qu'aujourd'hui, si on veut que la sécurité civile s'en sorte, je pense qu'il faut, c'est couillon ce que je vais dire, c'est une réflexion qu'on est en train de mener, mais le ministère de l'intérieur, pour vous c'est quoi le ministère de la sécurité publique ? Si vous demandez à un péquin moyen, il ne va jamais vous dire des pompiers. Nous, jusqu'à présent à la fédération et pendant longtemps, on disait qu'il valait mieux être à l'intérieur, parce qu'il valait mieux être dans un grand ministère. Mais cela c'était quand l'intérieur s'occupait des collectivités territoriales qui ont un ministère à part, de l'outre-mer, qui ont un ministère à part.

Le Ministère de l'intérieur, il est peu de chagrin. Moi je pense que, si demain matin, on veut reprendre une maîtrise de nos activités, je pense à un Ministère de la Protection Civile pour qu'on pilote nous-même nos activités pré hospitalières. On regagnera en efficacité dans le sens et dans l'état d'esprit qui est le nôtre, c'est-à-dire l'urgence. Aujourd'hui, qui est ce qui nous envoie faire les missions où on ne déballe pas le sac ? Où on ne transporte pas ? Le Samu le 15... Moi je suis en train de me dire que de temps en temps, je refuse. Et j'en parle souvent avec les maires qui s'emparent du sujet. En disant voilà « la cheville sur le stade de foot quand il y a 100 personnes sur le stade, je n'y vais plus » et pourquoi ? Que vas-tu faire avec une ambulance de pompiers qui va t'amener aux urgences où tu vas attendre 4 heures ! Bon, tu peux te faire accompagner par quelqu'un pour attendre 4 heures. Ce n'est pas la peine de partir en urgence, de faire prendre des risques à un VSAV dans l'urgence et de faire prendre des risques inconsidérés à nos mecs et à la population. On met à poil des secteurs, on fait partir des fourgons à 3 alors que c'est dans ce genre de missions, que l'on peut se retrouver en difficultés. Enfin, à un moment donné, il faut reprendre un peu de bon sens opérationnel ! Alors oui, on a un gros travail à faire sur le SUAP.

Alors après, sans refaire de prosélytisme mais si la Fédération n'avait pas jeté ce pavé dans la mare, c'est qu'à un moment donné, la DG a été piquée et a créé des groupes de travail nationaux sur le SUAP parce qu'il fallait arrêter et piloter les choses. Et il y a des choses qui vont sortir mais il y a des choses à reprendre.

Moi je pense que le SUAP est une évolution que l'on a fait et que nous devons maintenant maîtriser. Et sur la perte de sens, je pense qu'il y a un peu de notre faute et un peu d'éducation de nos personnels. Il faut arrêter de penser, il y a du travail à faire avec nos organisations syndicales et nous aussi la fédération. Un Adjudant de 1990 n'est plus le même que celui de 2020, le commandant de 2020 n'est plus le même qu'en 2000, en terme de responsabilités, d'espaces de liberté ... Donc cela, il faut que nous l'ayons à l'esprit et nos mecs aussi. On a fait évoluer statutairement nos gars et de l'autre côté, il y a nos fonctionnements de caserne qui n'ont pas évolués. Le sous-officier de garde avec le piquet sec ... Si on fait évoluer statutairement et que de l'autre côté, on reste sur des fonctionnements qui sont issus des filières de 1990, on ne tiendra pas. C'est comme quand on a des commandants, enfin selon les structures, qui sont chefs de colonne. Ils pourraient me dire « mais les gars moi je suis chef de site ». Ce n'est pas possible. Moi j'ai des commandants chef de site qui ne prennent pas le commandement en FDF ou ailleurs parce qu'il y a une structure opérationnelle qui ne le permet pas, ce n'est pas jouable... Alors il y a des exigences opérationnelles mais pas que. A l'époque, un commandant ou un Lt-colonel, dans un département comme les nôtres, ils devaient être 2 ou 3, aujourd'hui il y en a combien ?

Les adjudants dans les casernes un peu étoffées, il y en avait 2 voire 3, un par équipe. L'adjudant, c'était le chef d'équipe. Aujourd'hui il y en a 5 ou 6 par garde...

Le mec qui se retrouve adjudant, qui a fait toutes ses formations de chef d'agrès tout engin, et qui se retrouve BAT au fourgon, là aussi il faut se poser la question. La perte de sens, elle est aussi là, elle n'est pas que dans la mission, elle est aussi dans l'organisation...

Interviewer Groupe mémoire : Parfait. Plusieurs chiffres sur les sujets que vous venez d'évoquer, il y a toujours des activités qui sont considérées comme plus honorables ou moins

honorables, certaines sont considérées comme « le sale boulot » dans la littérature et dans notre enquête, le sale boulot, c'est d'abord les carences, la partie administrative....

Interviewé Colonel G. ALLIONE : Mais qu'est-ce que vous mettez dans les carences ? les carences identifiées ou les carences imaginées ?

Interviewer Groupe mémoire : Les carences ambulances.

Interviewé Colonel G. ALLIONE : Parfois dans le vocabulaire des gars, la carence, ce sont les missions qu'ils jugent comme étant une carence.

Interviewer Groupe mémoire : Oui en effet, on retrouve derrière ce mot plein d'autres termes, injustifiés, « bobologie ». On retrouve donc en sale boulot, les carences, l'administratif, les TIG, et l'assistanat (là aussi c'est très subjectif).

En revanche, dans la question, quels sont les facteurs qui diminuent leurs motivations ? les carences apparaissent faiblement. Par contre, ces interventions sont considérées comme la partie dégradante du travail.

Interviewé Colonel G. ALLIONE : J'entends bien. On ne peut pas continuer à engager nos personnels sur tout et n'importe quoi. On ne peut pas continuer à tout faire et pour autant, moi, à un moment donné, je suis allé discuter avec mes gars dans les casernes. J'ai une caserne où j'ai 39 gars en garde tous les jours. Il me dise un truc qui est clair, pour moi c'est limpide : faire la grand-mère qui est tombée chez elle, ce n'est pas gênant. Par contre, le faire 3 fois dans la semaine, il y a un problème et ils ont raison. Par contre, combien de fois on relève qu'il y a un problème nous ? On ne le voit pas... Nous, on a rien vu. Donc nous, on n'est pas bon...

Et quand les mecs se font retaper au service des urgences parce qu'on leur demande d'amener la victime dans un autre service, et que les mecs, ils vont se taper une heure aux urgences pour amener leur victime dans la bonne unité. Vous savez que cela se passe ? On ne le voit pas et c'est cela qui fou les boules à nos mecs et on ne voit rien ! Et ça va plus loin que cela. Ceux qui sont au CTA-CODIS, c'est en-dessous de l'écho radar. Vous savez, quand les hôpitaux sont en tension, cela arrive, il y a des hôpitaux qui sont en tension mais qui ne se déclarent pas parce que cela a des conséquences sur leur organisation. Au moment de l'épidémie de grippe, un jour au CTA-CODIS, 4-5 ambulances aux urgences, je suivais cela et je demande « vous laissez faire ça » et là on m'explique « vous comprenez, c'est la grippe ». Je ne vais pas accepter que mes mecs poirotent aux urgences 2-3 h, au sas des urgences, d'abord parce que c'est chiant pour eux, ce n'est pas le lieu où on a envie de rester. Et en deuxième élément, on perd un potentiel fou. Voilà, je pense qu'on a un travail à faire sur le suivi de nos opérations.

Je pense que le ressenti qu'ont nos mecs, il est légitime, et que le manque de considération, c'est que personne ne le voit. Et cela va plus loin que ça quand ils nous le disent. On leur dit « Rho c'est bon, avec tes 70 gardes, tu ne vas pas nous faire chier. Et toi, tu es SPV et tu n'as pas donné, assez donné de dispo ce mois-ci. Il faudra que tu passes me voir au service des gardes ». Alors c'est sûr que comme ça, c'est compliqué !

Interviewer Groupe mémoire : On parlait de dissonance parce que la mission incendie, c'est 6,2 % de l'activité et dans notre étude, l'activité préférée des SP, c'est l'incendie et 2 fois plus que le SAP donc il y a des hauteurs impressionnantes. On a parlé un peu du changement de métier du SP vers des activités SAP et pourtant, les gens rentrent et aiment de manière très claire, faire du feu très largement.

Interviewé Colonel G. ALLIONE : Pour moi, ce n'est pas très étonnant, car on étudie une population qui a été recrutée sur ce postulat, ce sont des choses qui vont évoluer au fur et à mesure. Donc voilà, si vous étudiez une population et que vous leur demandez, « est-ce que c'est une bonne chose d'avoir supprimé le service national ? », ils vont tous vous répondre non. Si vous étudiez une population de jeune gens, si c'est une bonne chose, ils vont tous vous répondre oui. Tout dépend de la population que l'on étudie et de son vécu. Mais au demeurant, je pense qu'on a besoin d'accompagner la profession et notre encadrement. Regardez le plateau technique feu qu'on a à l'ENSOSP qui est énorme. Et on a un SIMURG qui est inexistant, vous savez au moins où il est ? Et personne ne sait à quoi il sert. Je vous en parle parce que je sais qu'il existe mais je ne l'ai jamais visité... Ce n'est qu'un constat factuel. On va former des cadres à gérer des SR, des feux, mais ce qui est question de gestion de l'ambulance, de gestion de situation tendue avec un déséquilibré un cadre a besoin de savoir cela. Non mais ce travail est intéressant parce qu'il va permettre de mettre en exergue certaines évolutions à accomplir.

Interviewer Groupe mémoire : Qu'est-ce qu'on devrait faire justement ? Il faut qu'on change notre image, qu'on recrute autrement, qu'on modifie notre cursus de formation ?

Interviewé Colonel G. ALLIONE : Changer, il faut arrêter de tout changer tout le temps. Faire évoluer c'est bien, nos mentalités. C'est quand on recrute, dire ce qu'on est et ce qu'on fait, nos cadres. Il faut les accompagner pour qu'ils évoluent et qu'ils portent des propos différents. Tout à l'heure, je vous évoquais le choc des générations entre les gens en fin de carrière, les vieux 'chibanis' qui ont encore des anciens principes et les jeunes, c'est ce changement qu'on est en train d'opérer aussi.

Enfin, je suis désolé mais en ce moment, il y a le concours de colonel. Quand je vois les cadres qui passent le concours, c'est d'autres niveaux que certains directeurs départementaux toujours en activité... en potentiel.

Il y a une évolution dans l'encadrement aussi et il faut l'accompagner.

Interviewer Groupe mémoire : On a une moitié d'interrogés qui souhaitent une spécialisation SAP ou INC, l'autre moitié qui la rejette et presque les trois quarts qui abondent vers une paramédicalisation. Comment voyez-vous l'avenir ?

Interviewé Colonel G. ALLIONE : Je ne sais pas comment je le vois, mais je pense qu'on a besoin de monter en gamme sur nos chef d'agrès, une équipe sur le SUAP, 1^{er} élément.

Ensuite, je suis pour l'engagement différencié, pas pour une différenciation, mais pour un engagement différencié et une montée en gamme.

Je vais reprendre l'exemple de ce qu'on est en train de mettre en place pour le DIH, 'Détachement d'Intervention Hélicopté', pour le FDF. Le DIH, c'est l'équipe, le Graal. Vous partez en hélico, vous faites tous les renforts, vous partez à la Réunion ... C'est le Graal quoi, et il y a beaucoup de monde qui rêve d'être au DIH. Sauf que le DIH, c'est le travail le plus dégueulasse et le plus exigeant en matière de FDF et le plus difficile physiquement. Alors on a dit un truc avant que les mecs commencent à monter à l'hélico et faire youpi ; On va les mettre au commando et on va les mettre dans les 10, ils vont en bouffer et peut-être qu'un jour, ils verront l'hélicoptère.

Et je pense que, pour nos pompiers, c'est un peu la même chose, n'en déplaisent aux chef de centre qui veulent remplir leur POJ. Et faire de l'engagement différencié, quand on voit la maturité et l'envie, on passe à la barre supérieure. Et je parle surtout pour le volontariat. Il faut les amener petit à petit et nos pros, c'est pareil. Il faut leur dire « toi tu vas rentrer et tu vas manger de la camionnette et quand tu seras adjudant c'est pareil, tu seras toujours à la camionnette ». Parce qu'on ne peut pas avoir des recrutements à tout va et des montées en grade parce que, quand tu seras adjudant, tu seras toujours chef d'agrès à la camionnette. Comme je leur dis, il va bien falloir continuer à balayer, j'en reviens à la pyramide. Je ne suis pas pour la différenciation nette mais pour une montée en gamme petit à petit. Une évolution par palier avec un engagement différencié, et moi demain matin, mon centre de secours qui ne m'arme par mon CCR ou mon FPT, je pense que je peux le faire couvrir. S'il ne m'arme pas le VSAV, c'est plus compliqué. Parfois, les chefs de casernes bloquent et les unions. Une des difficultés de l'engagement différencié, c'est le sujet de l'avancement. Il y a encore des choses à faire, évoluer sur le sujet je pense.

Une autre difficulté que l'on rencontre, c'est que l'on exige de nos mecs, qu'ils soient des couteaux suisses. Et l'engagement différencié, c'est aussi savoir tenir compte des spécificités et de la disponibilité des uns et des autres. Mais il faut savoir l'expliquer aux autres (pas seulement SAP et INC). Et sur ce sujet, ce sont nos chefs de caserne qui ont les clés du sujet. On a tout.

C'est comme la féminisation, on me disait, on ne peut pas recruter de femmes parce qu'on n'a pas de placard. Alors dis moi où tu veux faire les placards féminins dans ta caserne, si tu les veux là, je te les fais d'ici trois mois. Ce n'est que cela, et c'est pareil pour tout...

Interviewer Groupe mémoire : Et pour vous, quels sont les éléments constitutifs de l'identité ?

Interviewé Colonel G. ALLIONE : Vous allez dire que je radote mais moi, je pense que l'élément constitutif de l'identité, c'est le volontariat et les territoires. Je n'ai jamais vu, je ne croise pas actuellement de force aussi reconnue et aussi présente que les SP, compte-tenu de leur territorialité et grâce à leur engagement citoyen.

Après, il y a les pros, j'en suis un, c'est indéniable. Dans l'organisation et le système dans lequel nous sommes, j'accompagne des casernes exclusivement SPV à accepter la professionnalisation. Parce qu'il y a cet accompagnement-là à avoir, en fonction de l'évolution des territoires, pour le suivi, des matériels, la formation.

Je défends fondamentalement le volontariat, pas comme statut, mais comme philosophie et c'est là toute la différence. La grosse différence entre les uns et les autres, c'est que nous défendons l'idée de l'engagement citoyen comme étant une vraie philosophie de vie. Quand certains imaginent des gardes nationales, des réserves, nous cela existe et cela s'appelle le volontariat. Et là c'est pareil, il faut qu'on arrête d'opposer les statuts. Un SPV, il vient parce qu'il a une idée. Alors oui, on a perverti le système avec les indemnités, les gardes ...il faut dé-pervertir et sortir des systèmes pernicious. Moi, je suis pour mettre des règles.

J'ai un exemple sur le temps de travail : quand je suis arrivé ici, il était possible de déroger à la loi du temps de travail durant la période estivale, tout le temps... J'ai mis le holà et fixé des limites. Aujourd'hui, je ne déroge que de manière exceptionnelle, sur les quelques périodes exceptionnelles, comme celle que nous venons de subir, soit une dizaine de jours maxi sur la saison. Et c'est moi qui décline ces périodes et c'est bien encadré. Je les fais sciemment pour éviter l'effet pervers sur le volontariat, qui ne doit pas être utilisé comme étant une ressource bon marché du fonctionnement des SDIS. Mais c'est plus une philosophie et c'est la raison pour laquelle, je le promeus aussi bien pour le volontariat de SP, que pour ceux qui s'engagent dans un mandat pour leur commune où dans d'autres milieux associatifs où dans le cadre du COVID, pour faire des actions diverses, où quand il neige pour déblayer le trottoir. Enfin, c'est le sujet de la nation et du drapeau.

C'est pour cela qu'il n'y a pas de sous-pompier. Moi j'ai vu des SP de petits départements et quand je voyais les services qu'ils assuraient, et ils font 30 interventions à l'année et pourtant les services qu'ils rendent, il n'y a aucun service public qui peut le faire. Et ce sont des gens capables d'armer un camion pour venir en renfort dans le Sud demain matin.

Quel est le système qui a pu imaginer cela si c'est le nôtre ? La gendarmerie et les autres, ils n'ont pas tous ces systèmes-là !

Interviewer Groupe mémoire : Et pour vous, quels sont les éléments constitutifs de l'identité ?

Interviewé Colonel G. ALLIONE : Sur le sujet de l'élément constitutif de l'identité, de mon point de vue, c'est le volontariat parce qu'à un moment, on émerge tous de ce système, les territoires et après une bonne dose d'ODP...

Pour en revenir au sujet de la solidarité, la police nationale s'est intéressée à notre modèle social et fédéral parce qu'ils n'avaient pas ce tissu associatif au sein des commissariats, ni des unités. Et, connaissant un inspecteur général qui était chargé de cette mission par sa direction générale de la police nationale. Vous voyez sur les réseaux « l'amicale de la police nationale » vous n'avez pas vu cela ?

Et en fait, c'est un réseau qui est en train de se construire pour introduire cette solidarité entre les uns et les autres, cet état d'esprit famille. Et je pense que la fédération fait partie de cet élément prépondérant, qui a constitué, qui a construit et défendu pendant des années. Et je vous le dis, ce n'est pas un scoop, mais la volonté du Pdt actuel, qui a été portée par celle des présidents qui l'on précédé, c'est d'avoir une direction générale puissante.

Le jour où l'on aura une direction générale puissante, on aura tout gagné ; il n'y a pas de lutte entre la Fédération et la DG, ce que certains n'ont pas totalement compris.

Certains pensent que la fédération veut tout s'accaparer, la Fédération a toujours été l'institution qui nous a porté, qui nous a défendu. En 1990, quand JANVIER, le président de l'époque de Lyon, a fait défiler tout le monde pour le statut, ce n'était pas pour lutter contre la DG. Justement, c'était pour qu'il y ait la création de la sous-direction des SP. Quand ORY et R VIGNON en 2011, réussissent à faire basculer la Direction de la sécurité civile, en Direction Générale de la SC, c'est que l'on a absorbé la direction de la planification et de la sûreté nationale la DPPSN, qui s'occupait de la gestion des crises, pour dire on va être une grosse DG. Donc, la Fédération ne lutte pas contre la grandeur de la DG, la fédération elle produit. Souvent les textes qui sont écrits, ne le sont pas par la DG, mais par la fédé (prévention...).

Ce que certains ne comprennent pas !

Tout cela pour dire, que le réseau associatif est un élément constitutif de la profession jusqu'à présent. Et je pense humblement, comme je l'ai dit au ministre et aux organisations syndicales, que la fédération a été créée en 1882, les organisations syndicales, c'est après le front populaire, si on remet un peu d'histoire, on sait qui est à l'origine de la côte...

Interviewer Groupe mémoire : Et ce volet associatif pour vous, il est en train de dévier ou il reste dans l'esprit originel. Parce que dans nos casernes, on a l'impression qu'il est en train de dévier, que le côté solidaire est en train de s'atténuer... en comité d'entreprise ...

Interviewé Colonel G. ALLIONE : Cela dépend de vous aussi. Moi en 2001, je me suis confronté aux mecs qui achetaient les calendriers et qui les revendaient parce que l'amicale les vendait aux pros, qui derrière se faisaient avec, un 13^{ème} et 14^{ème} mois...

Certaines tournées de calendrier étaient réservées et se passaient de père en fils presque...

Donc ça, quand vous avez une amicale qui dévie, il y a un sujet...

Il ne faut pas oublier au départ pourquoi elles ont été créées.

En 2016, sur un feu, il y a un drame avec un mort et un SPP gravement blessé. Quand il s'agit d'assurer la gestion du décès et du SPP blessé, il n'y a pour cela que la puissance fédérale et celle de l'œuvre des pupilles, avec la mutuelle ... A l'époque, on s'est dit « on joue le jeu de la solidarité ». J'ai discuté avec le président de l'amicale de l'époque qui me dit qu'on ne lui avait jamais expliqué et désormais, ils sont au réseau fédéral, parce qu'ils ont subi...

Dans le même sujet, le changement du décret sur l'aptitude, c'est aussi la fédération.

C'est pour cela que ce tissu associatif reste un élément essentiel selon moi. Mais cela reste subjectif du fait que c'est le président de la fédération qui vous le dit. Mais j'en suis intimement convaincu depuis 1989 et non pas simplement depuis que je suis président de la fédération.

Interviewer Groupe mémoire : Peut-être, une dernière question qui fait partie de nos hypothèses : est-ce que les SP en général, et l'encadrement en particulier, ont conscience de leur rôle dans la transmission de l'identité ? On parlait tout à l'heure de l'histoire. Qu'est-ce qu'on pourrait faire ?

Interviewé Colonel G. ALLIONE : Non, je ne pense pas,

Je pense que le seul élément qui le permet...

Déjà quand vous rentrez d'opération, est-ce que vous faites un CR ?

Ne serait-ce que pour vous, pas un CRSS. Dans ce cas, on parle bien de transmission, on écrit peu, on ne se soucie pas de ce qu'on a fait et de ce qu'on doit léguer. Donc forcément déjà cela, apprendre à nos cadres à évoluer sur la culture de l'écrit dans le pas de la transmission. Et nos institutions écrivent très peu.

Le colonel ALLIONE nous fait « Don d'un livre sur les pompiers » :

Au SDIS 13, on a fait parler des mecs et on a écrit. On a la chance d'avoir quelqu'un qui a travaillé comme journaliste et qui a fait en sorte de publier. On fait parler nos gars et on a le devoir d'écrire régulièrement ; on en est au 2^{ème} ou 3^{ème} bouquin.

Quand je lis le livre de Pierre SHAELLER, 'ma saison en enfer', moi je m'y retrouve à 2-3 reprises parce que la saison 2003, j'y étais et quand je reprends ce bouquin, je me remémore ce que je faisais en 2003. Donc, dans le devoir de transmission, on doit plus écrire et apprendre à nos cadres à écrire, et pas seulement quand cela ne va pas. C'est le sujet de la reconnaissance, une opération qui s'est bien passée, c'est bien d'en parler, de la décrire, c'est bien que nos sous-off écrivent ce qu'ils ont fait, avec les fautes de syntaxe qui vont avec. On s'en fout... Pour en reparler en FMPPA ... Voilà la transmission, ce sont nos histoires, pas que l'histoire avec un grand H... A la fédération, il y a une commission 'histoire et musique' et qui écrit... Et au congrès, cette commission fait une séquence pour dire qui nous sommes les SP de France et ce que nous faisons. Chacun d'entre nous avons des choses à transmettre.

Et quand on a des anciens, je pense à un qui a participé au feu de la MED, qui est très malade et qui partira, et bien par l'écrit, cela restera et cela fait partie de l'histoire du corps départemental et cela ne m'appartient pas, cela appartient à l'histoire des SP des Bouches-du-Rhône. C'est pareil pour les SP de France.

C'est la même personne qui a écrit sur le rescapé de Loriol, je ne sais plus le titre du livre. A Loriol, ils étaient cinq à disparaître et il y a eu un rescapé.

Je suis allé sur une cérémonie des 15 ans et je vois un mec qui se met à pleurer et je vais discuter avec lui et je découvre que c'est le rescapé de l'accident qui ne comprenait pas pourquoi il n'était pas parti avec les 5 autres. Et il m'explique, qu'il avait un projet qui lui ferait beaucoup de bien, et d'évacuer, cela serait de l'écrire. Je l'ai mis en contact avec 3 personnes qui étaient en mesure de l'aider. Et ils ont réussi à faire le truc. Loriol, c'est un moment marquant, ce n'est pas anodin dans l'histoire des pompiers, c'est comme le feu de Neuilly en 2002 et les 5 morts et la mission POURNY en 2002 après. Pour moi, ces drames sont les éléments déclencheurs qui ont conduit à une amélioration des conditions de sécurité des SP en intervention.

Voilà pour moi le sujet de la transmission.

Donc le mec qui pleurait à un moment donné, il faut s'y intéresser. Sinon, on passe à côté.

Il faut que notre école continue d'évoluer.

C'était un plaisir, et si je suis là avec vous, c'est qu'avant, des gens ont passé du temps avec moi et c'est la traduction concrète de ce que l'on vient de se dire. C'est cela la transmission ...

L'entrevue a durée 1h45.

ANNEXE 8

Synthèse des représentations par sous-population

Tableaux synthétiques des résultats de l'enquête destinée aux sapeurs-pompiers.

Tableau 1 : Evocation à connotation positive

Sapeur à Caporal-chef	Sergent à Adjudant-chef	Lieutenant	Capitaine à Lt- Colonel	Colonel à CGL
Dévouement	Dévouement	Dévouement	Engagement	Engagement
Courage	Altruisme	Altruisme	Altruisme	Altruisme
Altruisme	Courage	Engagement	Dévouement	Courage
Engagement	Engagement	Disponibilité	Courage	Equipe /Solidarité

Centre mixte	Centre SPV	Etat-major
Dévouement	Dévouement	Altruisme
Altruisme	Altruisme	Engagement
Courage	Engagement	Dévouement
Engagement	Courage	Courage

Homme	Femme	Synthèse Globale
Dévouement	Dévouement	Dévouement
Altruisme	Courage	Altruisme
Engagement	Engagement	Courage
Courage	Equipe	Engagement

Tableau 2 : Evocation à connotation négative

Sapeur à Caporal-chef	Sergent à Adjudant-chef	Lieutenant	Capitaine à Lt- Colonel	Colonel à CGL
Disponibilité	Non reconnaissance	Non reconnaissance	Fonctionnaire	Manque d'esprit collectif
Temps	Disponibilité	Disponibilité	Disponibilité	Manque de respect
Non reconnaissance	Contraignant	Dangerosité	Risques	Manque de valeurs
Dangerosité	Sociale	Contraignant	Syndicalisme	
Centre mixte		Centre SPV	Etat-major	
	Disponibilité	Disponibilité	Disponibilité	
	Non reconnaissance	Contraignant	Fonctionnaire	
	Sociale	Temps	Non reconnaissance	
	Contraignant	Non reconnaissance	Hiérarchie/ Social	
Homme		Femme	Synthèse Globale	
	Non reconnaissance	Disponibilité	Non reconnaissance	
	Disponibilité	Contraignant	Disponibilité	
	Temps	Dangerosité	Contraignant	
	Agression / Contraignant	Sociale	Temps	

Tableau 3 : Origine de la motivation à l'engagement

Sapeur à Caporal-chef	Sergent à Adjudant-chef	Lieutenant	Capitaine à Lt- Colonel	Colonel à CGL
Soutien à la population	Sens du service public	Sens du service public	Sens du service population	Sens du service
Goût du Risque et sport	Soutien à la population	Soutien à la population	Soutien à la population	Soutien à la population
SUAP	Goût du Risque et sport	Goût du risque et sport	Goût du risque et du sport	Goût du risque
Incendie	Incendie	Famille SP	Famille / Uniforme	Famille SP
	Centre mixte	Centre SPV	Etat-major	
	Sens du service public	Soutien à la population	Sens du service public	
	Goût du risque	Sens du service Population	Goût du risque	
	Soutien à la population	Secours à personne	Soutien à la Population	
	Incendie	Incendie	Uniforme	
	Homme	Femme	Synthèse Globale	
	Sens du service public	Secours à personne	Sens du service public	
	Soutien à la Population	Soutien à la population	Soutien à la population	
	Gout du risque	Goût du risque	Goût du risque	
	Incendie	Sens du service / Soutien Population	Incendie	

Tableau 4 : Eléments de représentation du sapeurs-pompiers

Sapeur à Caporal-chef	Sergent à Adjudant-chef	Lieutenant	Capitaine à Lt- Colonel	Colonel à CGL
Esprit d'équipe	Esprit d'équipe	Esprit d'équipe	Esprit d'équipe	Permanence des secours
Permanence des secours	Urgence vitale	Permanence des secours	Permanence des secours	Esprit d'équipe
Valeurs portées	Polyvalence	Urgence vitale	Urgence vitale	Valeurs portées
Urgence vitale	Imprévisibilité	Valeurs portées	Polyvalence	Urgence vitale

Centre mixte	Centre SPV	Etat-major
Esprit d'équipe	Esprit d'équipe	Esprit d'équipe
Urgence vitale	Valeurs portées	Permanence des secours
Permanence des secours	Urgence Vitale	Polyvalence
Polyvalence	Permanence des secours	Urgence vitale

Homme	Femme	Synthèse Globale
Esprit d'équipe	Esprit d'équipe	Esprit d'équipe
Urgence vitale	Permanence des secours	Permanence de secours
Permanence des secours	Valeurs portées	Urgence vitale
Valeurs portées	Urgence vitale	Valeurs portées

Tableau 5 : Eléments représentatifs du sapeurs-pompiers

Sapeur à Caporal-chef	Sergent à Adjudant-chef	Lieutenant	Capitaine à Lt- Colonel	Colonel à CGL
Drapeau Français	Drapeau Français	Drapeau Français	Drapeau Français	Esprit de corps
Esprit de Corps	Devoir de mémoire	Devoir de mémoire	Esprit de Corps	Devoir de mémoire
Devoir de mémoire	Esprit de corps	Esprit de corps	Devoir de mémoire	JSP
	Centre mixte	Centre SPV	Etat-major	
	Drapeau Français	Drapeau Français	Devoir de mémoire	
	Esprit de corps	Esprit de Corps	Drapeau Français	
	Devoir de mémoire	Devoir de mémoire	Esprit de Corps	
	Homme	Femme	Synthèse Globale	
	Drapeau Français	Esprit de corps	Drapeau Français	
	Devoir de mémoire	Devoir de mémoire	Devoir de mémoire	
	Esprit de corps	Drapeau Français	Esprit d'équipe	

Tableau 6 : Les valeurs des sapeurs-pompiers

Sapeur à Caporal-chef	Sergent à Adjudant-chef	Lieutenant	Capitaine à Lt- Colonel	Colonel à CGL
Dévouement	Dévouement	Dévouement	Adaptabilité	Sens du secours
Sens du secours	Sens du secours	Adaptabilité	Sens du secours	Intérêt général
Engagement	Adaptabilité	Sens du secours	Dévouement	Adaptabilité
Adaptabilité	Engagement	Respect	Engagement	Solidarité

Centre mixte	Centre SPV	Etat-major
Sens du secours	Dévouement	Adaptabilité
Dévouement	Engagement	Dévouement
Adaptabilité	Sens du secours	Sens du secours
Respect	Intérêt général	Solidarité

Homme	Femme	Synthèse Globale
Dévouement	Sens du secours	Dévouement
Don de soi	Dévouement	Sens du secours
Sens du secours	Adaptabilité	Adaptabilité
Intérêt général	Engagement	Engagement

Tableau 7 : Les activités préférées ou considérées valorisantes

Sapeur à Caporal-chef	Sergent à Adjudant-chef	Lieutenant	Capitaine à Lt- Colonel	Colonel à CGL
Lutte contre INC	Lutte contre INC	Lutte contre INC	Commandement OP	Lutte contre INC
SUAP	Formation	Formation	Management	Commandement OP
Sport	SUAP	Intervention	Intervention	SUAP
Intervention	Sport	Commandement OP	Formation	Expert/Formation/prévention

Centre mixte	Centre SPV	Etat-major
Lutte contre INC	Lutte contre INC	Lutte contre INC
Formation	SUAP	Formation
SUAP	Formation	Commandement OP
Sport	Intervention	Management

Homme	Femme	Synthèse Globale
Lutte contre INC	Lutte contre INC	Lutte contre INC
Formation	SUAP	SUAP
SUAP	Formation	Formation
Intervention	Intervention	Intervention

Tableau 8 : Les activités les moins aimées ou considérées dévalorisantes

Sapeur à Caporal-chef	Sergent à Adjudant-chef	Lieutenant	Capitaine à Lt- Colonel	Colonel à CGL
Carences	Carence	Administratif	Administratif	Contentieux
TIG	Assistanat et social	Carence	Assistanat et social	Assistance
Ivresse et relevage	Administratif	Assistanat et social	Carence	Justification
DIV	TIG	Agression	Cérémonie /réunion	
Centre mixte		Centre SPV	Etat-major	
Carence		Carence	Administratif	
Assistanat et social		Assistanat et social	Carence	
Administratif		Administratif	Assistanat/Ivresse et social	
TIG		TIG	Conflit et management	
Homme		Femme	Synthèse Globale	
Carence		Carence	Carence	
Assistanat / Ivresse et social		TIG	Administratif	
Administratif		Administratif	TIG	
TIG		DIV	Assistanat	

Tableau 9 : Les symboles des sapeurs-pompiers

Sapeur à Caporal-chef	Sergent à Adjudant-chef	Lieutenant	Capitaine à Lt- Colonel	Colonel à CGL
Rouge	Rouge	Rouge	Rouge	Rouge
Grande Echelle	Grande Echelle	Grande Echelle	Grande Echelle	Autres
Fourgon	Fourgon	Fourgon	Fourgon	Véhicules
Centre mixte		Centre SPV	Etat-major	
Rouge		Rouge	Grande Echelle	
Grande échelle		Fourgon	Rouge	
Fourgon		Grande Echelle	Autres	
Homme		Femme	Synthèse Globale	
Rouge		Rouge	Rouge	
Grande Echelle		Grande échelle	Grande échelle	
Fourgon		VSAV	Fourgon	

Tableau 10 : Intérêt porté à la mission

Homme	Femme	Synthèse Globale
INC	SUAP	INC
SR	INC	SR
SUAP	SR	SUAP

Tableau 11 : Représentation du facteur de changement

SP de plus en plus fier	SP de moins en moins fier
Evolution de carrière	Non reconnaissance
L'expérience	Hierarchie
Reconnaissance	Individualisme
Responsabilité	Evolution des mentalités
Intervention	Irrespect
Ancienneté	Assistanat

ANNEXE 9

Synthèse des propositions par hypothèses

ANNEXES 9

Synthèses des propositions par hypothèses.

Hypothèse n°1 :

Il existe un socle commun à tous les sapeurs-pompiers, constitutif d'une identité collective.

- Développer la culture du service public lors des formations d'intégration
Pour les 16-25 ans, le sens du service public n'est cité qu'au septième rang parmi les facteurs de motivation à l'engagement alors que cet item arrive en tête pour les autres catégories d'âges.
- Alléger la charge administrative pour les centres de secours composés exclusivement de sapeurs-pompiers volontaires.
Les centres SPV placent le travail administratif comme étant l'activité la moins valorisante de la fonction de sapeurs-pompiers volontaire.
- Créer une marque graphique intégrant le drapeau français, au centre duquel se trouve une Marianne, sur les documents administratifs des SDIS.
Les sapeurs-pompiers interrogés ont manifesté un très fort attachement au drapeau français. Une marque « nationale », associée à celle « départementale », pourrait être de nature à valoriser les agents des SDIS et cultiver une image de service d'utilité nationale. Cette démarche initiée dans le SDIS 13, a fait l'objet de retours très positifs de la part du personnel sapeur-pompier et PATS.
- Développer la capacité de recherche et les travaux en matière de sociologie et de psychologie sociale sur les questions de l'identité des SDIS et des sapeurs-pompiers.
Une identité forte et partagée permet de fédérer les équipes, de donner du sens, de défendre l'image et les intérêts du service, d'être plus attractif dans les recrutements, de lutter contre le mal-être au travail.

Hypothèse n°2 :

Nous assistons actuellement à l'émergence de marqueurs d'une mutation liée au développement des missions de secours à personne à caractère social.

- Pondérer le poids de l'incendie dans la communication, les recrutements, la formation, au profit du secours à personne.
L'image idéalisée du sapeur-pompier au feu peut générer de la déception lors de la découverte de la réalité « désenchantée » et freiner un recrutement diversifié.
- Mieux communiquer sur la diversité des profils, dans le but de démystifier l'image du héros, et élargir ainsi la base de recrutement.
- Anoblir les missions de secours à personnes, y compris celles à caractère social.
En lien avec la proposition précédente, il apparaît nécessaire de redonner du sens à la principale activité des sapeurs-pompiers.
- Négocier des conventions avec les services de police et de gendarmerie pour la prise en charge de l'ivresse sur la voie publique.
Si le volume reste somme toute relativement faible au regard de l'ensemble des missions de secours à personne, cet aspect est massivement rejeté par les sapeurs-pompiers.
- Préparer les sapeurs-pompiers aux missions sociales et augmenter le niveau de formation dans le domaine du secours à personne.
Les SDIS sont régulièrement sollicités pour des missions ne relevant pas de leur compétence première, et pour lesquels les sapeurs-pompiers manquent de formation sur le plan de la psychologie et du social. L'activité de secours à personne concerne 73% des missions des sapeurs-pompiers.

Hypothèse n°3 :

Les sapeurs-pompiers en général, et l'encadrement en particulier, n'ont pas conscience de leur rôle majeur dans la transmission de l'identité

- Favoriser les périodes d'immersion dans les SDIS pour les officiers en formation.

La transmission doit se réaliser également par les plus anciens par le partage de la pratique et des expériences.

- Généraliser les techniques de verbalisation et de partage d'expérience.

Les groupes de co-développement personnel, de coaching, d'analyse de la pratique, ou de retour d'expérience sont des techniques qui incitent les sapeurs-pompiers à prendre conscience de leur vulnérabilité et à résoudre de manière collective les problèmes.

- Développer la culture de l'écrit.

Il s'agit de formaliser les fondamentaux, les objectifs, les procédures, ainsi que les histoires avec un petit « h » pour aider à la transmission.

- Intégrer lors des formations, un enseignement sur l'histoire, les valeurs et l'identité du sapeur-pompier et du SDIS afin de mieux connaître d'où l'on vient, de comprendre les évolutions, et de donner sens au quotidien.

Les sapeurs-pompiers interrogés ont majoritairement manifesté de l'intérêt pour une transmission de l'identité lors du recrutement et les formations initiales. Une transmission de la culture permet d'optimiser les recrutements, de donner sens à l'engagement, de faciliter la compréhension des codes, des traditions, des rituels.

TABLE DES ILLUSTRATIONS

Figure 1 - Représentation par grade	23
Figure 2 - Répartition par type de structures	23
Figure 3 - Participations par SDIS	23
Figure 4 - Nuages de mots positifs puis négatifs librement évoqués	26
Figure 5 - Fierté du sapeur-pompier	27
Figure 6 - Origine de la motivation à l'engagement	27
Figure 7 - Activités valorisantes	28
Figure 8 - Activités les moins valorisantes	28
Figure 9 - Intérêt à la mission	29
Figure 10 - Caractérisation des sapeurs-pompiers	29
Figure 11 - Intensité de l'attachement à différentes notions	30
Figure 12 - Élément représentatif	31
Figure 13 - Intensité d'attachement à des valeurs	31
Figure 14 - Intensité d'attachement à différents niveaux	32
Figure 15 - Fierté du sapeur-pompier	39
Figure 16 - Evolution de ce sentiment de fierté du sapeur-pompier	39
Figure 17 - Conformité de l'engagement	39
Figure 18 - Accepter les missions à caractère social	40
Figure 19 - Fréquence tolérée de réalisation d'opérations hors missions	40
Figure 20 - Paramédicalisation et spécialisation des sapeurs-pompiers	41
Figure 21 - Transmission de l'identité rôle de la hiérarchie	47
Figure 22 - Rôle de la hiérarchie	47
Figure 23 - Intensité rattachée au moment à privilégier pour transmettre l'identité	48

TABLE DES MATIÈRES

Introduction	1
1. Première partie : l'état de l'art, objet d'étude, hypothèses et méthodologie de recherche	5
1.1 L'identité, une notion plurielle	5
1.1.1 Champ lexical : de quoi parle-t-on ?	5
1.1.2 La notion d'identité : « penser le collectif dans le singulier à travers un véritable singulier collectif »	6
1.2 Identité du (ou des) sapeurs-pompiers, une notion à expliciter	11
1.2.1 Une identité qui repose sur des valeurs humanistes ?	11
1.2.2 Représentations sociales : l'image du héros	12
1.2.3 Une identité temporelle	12
1.2.4 Une identité de territoire	13
1.2.5 Idéaux-types et profils	14
1.2.6 Les éléments de reconnaissance identitaire	14
1.3 Démarche de recherche	15
1.3.1 Objet de recherche : pourquoi en parle-t-on ?	15
1.3.2 Objet de recherche : de qui parle-t-on ?	18
1.3.3 Problématique	20
1.3.4 Hypothèses de recherches	20
1.3.5 Méthodologie	21
2. Résultats et discussions	26
2.1 De l'existence d'un socle commun	26
2.1.1 Résultats	26
2.1.2 Interprétation : une identité collective	33
2.1.3 Propositions	38
2.2 Vers une mutation liée à l'augmentation de la part consacrée au secours à personnes ?	39
2.2.1 Résultats	39
2.2.2 Interprétation	41
2.2.3 Propositions	46
2.3 La transmission de l'identité : du rôle des sapeurs-pompiers en général, et de l'encadrement en particulier	47
2.3.1 Résultats	47
2.3.2 Interprétation : la transmission de l'identité, une question fondamentale	48
2.3.3 Propositions	51
Conclusion	53
Bibliographie	56
Annexes	59
Table des illustrations	222
Table des matières	223

RÉSUMÉ

Questionner la notion de l'identité du sapeur-pompier revient à remettre en cause des représentations et des repères traditionnels mis à mal par des mutations de la société et de l'activité. Si c'est l'image du « héros au feu » qui prédomine, c'est aujourd'hui le secours à victime qui génère le plus grand nombre d'interventions. En matière d'idéal et de symbole, on trouve ici à s'interroger sur le décalage entre la représentation et la réalité des missions exercées au quotidien.

Les services d'incendie et de secours possèdent la particularité de regrouper une multitude de statuts et de métiers possédant a priori leurs propres cultures et identités. Certes les différences peuvent être nombreuses mais le parti pris qui est le nôtre, est qu'ils sont animés par un désir commun qui, au-delà des singularités et des spécificités, les réunit sur le théâtre des opérations comme en caserne. C'est cet aspect qui est traité dans ce mémoire.

ABSTRACT

Exploring the notion of the fireman's identity amounts to questioning representations and traditional points of reference challenged by changes in the society and the activity. If the image of the « fire hero » not hesitating to risk his life to keep others safe predominates, nowadays it is the victim assistance which generates the greatest number of interventions. In terms of ideal and symbol we can find many subjects to think about regarding the gap between the representation and the reality of daily missions.

Fire and emergency services have the special features of gathering many status and jobs each with its own culture and identity. Of course there may be a lot of differences a priori but our pattern is that of a common desire moving people which, beyond singularities and specificities, brings them together on the area of operations as well as in the fire station. It is this aspect which is dealt with in this brief.