

Lechevalier Éléa 21901037

Mémoire final

La perception du lien entre le travail et la santé : Le rôle de l'identité professionnelle chez les sapeurs-pompiers des Hautes-Pyrénées

Directrice de mémoire : Hélardot Valentine



Années 2023/2025

Résumé	4
Abstract	4
Remerciements	5
Glossaire	6
INTRODUCTION GÉNÉRALE	9
PARTIE 1 : ÉLÉMENTS THÉORIQUES	13
I . Regards socio-historiques des transformations du métier de sapeur-pompier	14
1. Histoire de l'émergence du métier de sapeur-pompier	14
2. Les différentes manières de faire carrière chez les sapeurs-pompiers	16
3. La hiérarchie chez les sapeurs-pompiers	19
II . La notion d'identité professionnelle : Influence institutionnelle et construction de soi	20
III . “Profession” et “volontariat”	22
1. Qu'est-ce qu'une “profession” en sciences sociales ?	22
2. Qu'est-ce que du volontariat ?	26
IV . Santé et travail	29
1. Implications théoriques du concept de “travail”	29
2. Perception du lien entre santé et travail	30
3. Santé et conditions de travail : Définitions et approches théoriques	31
PARTIE 2 : QUESTIONNEMENTS ET PROBLÉMATISATION	33
I. Au départ de la recherche	34
1. Thématique de recherche et questions de départ : engagement et santé au travail des sapeurs-pompiers	34
2. Contexte et motivation de la recherche sur la santé et les conditions de travail des sapeurs-pompiers	35
II. Problématisation	37
1. Énigme sociologique	37
2. Cadre théorique choisi	38
PARTIE 3 : CADRE MÉTHODOLOGIQUE	39

I. Recueil des données	40
1) Observations	41
2) Entretiens semi-directifs	42
PARTIE 4 : ÉLÉMENTS D'ANALYSE	47
I) Effet de l'héritage socio-historique sur la santé au travail des sapeurs-pompiers	48
1) La fabrique historique du métier : transmission d'un idéal viriliste ?	48
2) Hiérarchie structurante, rapports de pouvoir pathogènes ?	51
II) Ce que les politiques publiques font au métier de sapeur-pompier : transformations du travail et effets sur la santé	56
1) Quand le feu se tait et que la souffrance parle : la désillusion face aux vulnérabilités sociales	57
2) Départementalisation et inégalités d'exercice : Gestion des risques ou risques de la gestion ?	59
3) Professionnels ou volontaires : Tensions identitaires dans le système de sécurité civile	62
III) Invisibilisation et paradoxe autour de la santé au travail des sapeurs-pompiers	64
1) Préserver ou user ? Quand l'engagement devient délétère pour la santé	65
2) Du pompier insensible au pompier vulnérable : une reconnaissance encore inachevée	67
CONCLUSION	71
BIBLIOGRAPHIE	75
ANNEXES	80
Annexe 1 : Charte Nationale du Sapeur-Pompier Volontaire - SDIS 65	80
Annexe 2 : Les grades chez les sapeurs-pompiers civils	81
Annexe 3 : Description de l'étude à destination des SDIS de la région Occitanie	82
Annexe 4 : Guide d'entretien	83
Annexe 5 : Extraits journal de terrain	85

Résumé

Le métier de sapeur-pompier, marqué par un fort engagement civique et symbolique, se situe aujourd'hui entre héritages militaires et transformations institutionnelles. Cette recherche qualitative, fondée sur des observations participantes et 18 entretiens menés dans les Hautes-Pyrénées, analyse le lien entre santé, travail et identité professionnelle. Trois dimensions ressortent : le poids persistant de l'héritage viriliste qui invisibilise la vulnérabilité ; les effets paradoxaux des politiques publiques et de l'organisation départementale, entre prévention affichée et usure réelle ; l'ambivalence de l'engagement, ressource protectrice mais aussi facteur de surmenage, de rivalités statutaires et de risques psychiques. L'étude met ainsi en lumière la nécessité d'articuler reconnaissance symbolique, conditions d'exercice et prévention effective des atteintes à la santé.

Mots-clés : Sapeurs-pompiers, identité professionnelle, engagement, corps, volontariat, profession, carrière, santé au travail, vulnérabilité, virilisme, invisibilité, politiques publiques.

Abstract

The firefighting profession, marked by strong civic and symbolic commitment, stands today at the intersection of military legacies and institutional transformations. This qualitative research, based on participant observation and 18 interviews conducted in the Hautes-Pyrénées, analyzes the relationship between health, work, and professional identity. Three key dimensions emerge: the persistent weight of the virilist legacy, which conceals vulnerability; the paradoxical effects of public policies and departmental organization, torn between preventive measures and real wear and tear; and the ambivalence of commitment, both a protective resource and a factor of overwork, status rivalries, and psychological risks. The study thus highlights the need to articulate symbolic recognition, working conditions, and effective prevention of health impacts.

Keywords: Firefighters, professional identity, commitment, body, volunteerism, profession, career, occupational health, vulnerability, virilism, invisibility, public policies.

Remerciements

Je tiens à exprimer mes remerciements les plus sincères à ma directrice de mémoire, Valentine Héliardot, pour son accompagnement, son soutien et sa disponibilité tout au long de mon travail de mémoire. Elle a su m'apporter une dynamique et une rigueur, me permettant de travailler en autonomie dans un cadre propice et stimulant. Je la remercie également de m'avoir donné l'opportunité de travailler sur un sujet qui me tient à cœur et qui contribue à mon développement tant professionnel que personnel.

Je tiens également à exprimer ma gratitude aux sapeurs-pompiers qui ont, de près ou de loin, contribué aux différentes étapes de mon travail. Je remercie tout particulièrement le commandant Courrèges pour m'avoir reçue et soutenue dans ma démarche de recherche en facilitant l'accès à des locaux pour mener mes entretiens et en diffusant les informations nécessaires au recrutement des participants. Mes remerciements vont également au capitaine Bouydrion et au lieutenant Bibian pour leur soutien et pour m'avoir mise en relation avec le commandant Courrèges. Je tiens à souligner tout particulièrement la disponibilité du lieutenant Bibian, qui m'a accompagnée lors de ma première rencontre avec le commandant Courrèges. Je tiens à remercier le lieutenant Thomazeau de m'avoir intégrée à un groupe de travail, ce qui m'a permis de co-développer un module de formation en lien direct avec mon sujet de mémoire. Je remercie Guillaume Aio, Rémi Beigbeder, Baptiste Gracianet, Éléa Tomczak, Aline Malmezac qui ont relu certains de mes travaux et m'ont aidée à parfaire le contenu en matière de culture pompier.

Merci également à Caroline Datchary, qui a participé à l'encadrement de mon stage de master de sociologie sur la coordination des intermédiaires du feu dans le cadre des brûlages dirigés.

Enfin, un grand merci à mes parents Yannick et Delphine, ma sœur Salomé, mon frère Noé, mes voisines Camille et Manuela, mes amies Yasmine, Camille, Clémence M., Clémence S., Emmy, Margaux, Vaïcya qui m'ont soutenue dans le défi qu'était la réalisation de mon mémoire conjointement au travail que le stage et l'engagement volontaire en tant que sapeure-pompier ont demandé. Merci pour les relectures, pour le soutien financier, la présence psychologique constante, les petits plats maisons apportés au bureau, les petits mots de courage sur ma table de nuit que je trouvais lorsque la nuit était déjà bien tombée et tant d'autres belles preuves d'amour qui font la magie invisible de l'expérience d'écriture de ce mémoire.

Glossaire

AVP : Accident sur Voie Publique

BND : Banque Nationale de Données

BSPP : Brigade des Sapeurs-Pompiers de Paris

BMPM : Bataillon Marins-Pompiers de Marseille

CASDIS : Conseil d'Administration du Service Départemental d'Incendie et de Secours

CCDSPV : Comité Consultatif Départemental des Sapeurs-Pompiers Volontaires

CEDS : Comité européen des droits sociaux du conseil de l'Europe

CIRC : Centre International de Recherche sur le Cancer

CNAM : Conservatoire National des Arts et des Métiers

CNRS : Centre National de la Recherche Scientifique

CODIS : Centre Opérationnel Départemental d'Incendie et de Secours

COGIC : Centre Opérationnel de Gestion Interministériel de Crises

DGSCGC : Direction Générale de la Sécurité Civile et de la Gestion des Crises

EAP : Encadrement des Activités Physiques

FDF : Feu de Forêt

FI : Formation initiale

FNSPF : Fédération nationale des sapeurs-pompiers français

GEODE : laboratoire Géographie de l'Environnement

ICP : Indicateurs de la Condition Physique

IGA : Inspection générale de l'administration

INSERM : Institut National de la Santé et de la Recherche Médicale

JSP : Jeune Sapeur-Pompier

LISST : Laboratoire Interdisciplinaire Solidarités, Sociétés, Territoires

MISS : Médiation Intervention sociale, Solidarité et Sociologie

PATS : Personnels Administratifs Techniques et Spécialisés

PPABE : Protection des Personnes, des Animaux, des Biens et de l'Environnement

PSE2 : Premiers Secours en Équipe de niveau 2

SDIS : Service départemental d'incendie et de secours.

SPP : Sapeur-pompier professionnel

SPV : Sapeur-pompier volontaire

SR : Secours Routier

SSSM : Service de santé et de secours médical

SUAP : Secours d'Urgence aux personnes

TOP : Techniques d'Optimisation du Potentiel

UIISC : Unité d'Instruction et d'Intervention de la Sécurité Civile

*“Je ne veux connaître ni ta philosophie,
ni ta religion, ni ta tendance politique,
peu m’importe que tu sois jeune ou vieux,
riche ou pauvre, français ou étranger.*

*Si je me permets de te demander quelle est ta peine,
ce n’est pas par indiscretion mais bien pour mieux t’aider.*

*Quand tu m’appelles, j’accours,
mais assure-toi de m’avoir alerté
par les voies les plus rapides et les plus sûres.*

*Les minutes d’attente te paraîtront longues,
très longues, dans ta détresse
pardonne mon apparente lenteur.” - Général Casso - 1968*

INTRODUCTION GÉNÉRALE

À ce jour, il n'existe pas de règlement officiel qui codifie la déontologie des sapeurs-pompiers, à la différence par exemple de la police nationale. Cependant, des valeurs morales, issues de l'histoire et de la culture de la profession, sont profondément ancrées et évoquées dans la documentation relative aux sapeurs-pompiers¹. Nous pouvons, en ce sens, prendre l'exemple de la charte nationale du sapeur-pompier volontaire, un texte institutionnel reconnu : *“Par son engagement, le sapeur-pompier volontaire prend part dans le cadre des principes de la Constitution de la République française à la construction d'une société fondée sur la solidarité et l'entraide”* (Cf. Annexe 1).

Bien au-delà de la gestion des incendies et des accidents, les sapeurs-pompiers sont dans 80% des cas confrontés à des interventions de secours à personnes *“souffrant de malaises, de problèmes psychologiques, à des SDF à qui les gens n'osent s'adresser, [...] à des pères de famille dépressifs, à des gens qui font une tentative de suicide à la suite de séparations, des gens touchés par le chômage ou encore la pression au travail...”*². Ainsi, les pompiers interviennent principalement dans des situations de détresse humaine et sociale. Leurs conditions de travail et leur santé représentent alors un enjeu sociétal majeur pour garantir la qualité de ce service public.

P. Bouffartigue évoque un paradoxe : *“la question des risques professionnels semble occuper une place nouvelle dans l'opinion publique, dans les préoccupations politiques et les initiatives institutionnelles, sans que cela ne se traduise par l'amélioration de la santé de la population au travail ou en demande de travail.”*³. Par ailleurs, d'autres travaux soulignent le caractère particulièrement éprouvant du métier de sapeur-pompier : *“Le travail de pompier est considéré comme étant l'un des métiers les plus exigeants, tant au niveau physique que psychologique”*⁴ (Douesnard & Saint-Arnaud, 2011, citent Woodall, 1998 : p.35). Ainsi, au départ de ce mémoire, se pose la question des conditions de travail, de la reconnaissance des risques professionnels, mais aussi de l'état de santé au travail des sapeurs-pompiers des Hautes-Pyrénées.

¹ Fédération Nationale des Sapeurs-Pompiers de France. (n.d.). *Déontologie des sapeurs-pompiers*. Consulté le 10/01/2025, sur <https://www.pompiers.fr/pompiers/votre-carriere/regles-et-statuts/deontologie-des-sapeurs-pompiers>.

² Pudal, R. (n.d.). “Enquête chez les pompiers”. *CNRS Le Journal*. Consulté le 10/01/2025, sur <https://lejournale.cnrs.fr/articles/enquete-chez-les-pompiers>.

³ Bouffartigue, P. 2014. “Santé au travail : regards sociologiques: Présentation du Corpus”. *La Nouvelle Revue du Travail*. p.2. Consulté le 10/01/2025, sur <https://doi.org/10.4000/nrt.1403>.

⁴ Douesnard, J. et Saint-Arnaud, L. 2011. “Le travail des pompiers : un métier au service de l'autre”. *Travailler*. p.35. Consulté le 10/01/2025, sur <https://doi.org/10.3917/trav.026.0035>.

Encadré 1 : Raison du choix du sujet portant sur la santé au travail chez les sapeurs-pompiers.

J'ai découvert l'univers des pompiers pour la première fois en rencontrant une équipe de sapeurs-pompiers lors de l'une de leurs soirées de cohésion organisée dans un bar. J'étais, à cette époque, étudiante en licence de sociologie. Après discussion avec ces sapeurs-pompiers professionnels, il s'est avéré que mon appartement était situé en face de leur caserne. Cela a donné lieu à des liens amicaux et à l'opportunité de découvrir leur univers professionnel. J'ai été immédiatement captivée par l'ambiance familiale et l'esprit de cohésion.

Au fil des années, ce milieu professionnel a éveillé davantage mon intérêt, notamment à travers des discussions informelles mettant en lumière des frustrations liées aux missions et à la reconnaissance du métier. Dans cette caserne, les sapeurs-pompiers volontaires n'avaient pas leur place. Comme les sapeurs-pompiers professionnels le disaient "*ce n'est pas contre eux fondamentalement, mais contre le système organisationnel*". Ce système organisationnel de sécurité civile unique m'a immédiatement questionnée. Comment un système basé sur le volontariat pouvait-il avoir vu le jour en France ?

Ayant un attrait particulier pour les missions de ce monde professionnel et pour la sociologie des organisations, je me suis engagée en tant que sapeur-pompier volontaire en mai 2021. Dans le même sens que Wacquant, je ne voulais plus essayer de comprendre seulement "*avec les yeux*", je voulais comprendre avec mon "*corps*"⁵.

Mon intégration fût longue et difficile pour plusieurs raisons : la présence d'une forte identité professionnelle pas toujours en adéquation avec mes valeurs personnelles, un rythme de travail intense générant chez moi un stress important et un grand champ de compétences à acquérir pour l'exercice de la totalité des missions. J'ai demandé ma démission 6 mois après mon intégration face aux diverses tensions internes et externes qui se présentaient à moi. J'ai décidé de poser une disponibilité de 6 mois afin de me laisser le temps de réfléchir. C'est la convergence de différentes raisons, à la fois personnelles et relationnelles, qui m'a conduite à reprendre mon engagement. Mon chef de centre, à plusieurs reprises, m'a adressé des éloges qui ont ravivé en

⁵ "Pour comprendre ce qu'on doit faire, on regarde les autres boxers, mais on ne voit véritablement ce qu'ils font que si l'on a déjà compris un peu avec ses yeux, c'est-à-dire avec son corps. Chaque nouveau geste ainsi appris-compris devient à son tour le support, le matériau, l'outil qui rend possible la découverte puis l'assimilation d'un autre." (Crasset, 2017, cite Wacquant, 2002 : p.116).

Crasset, O. 2017. "La sociologie indigène : un cas particulier de la sociologie en immersion". *En immersion. Pratiques intensives du terrain en journalisme, littérature et sciences sociales*.

moi un sentiment de légitimité, à un moment où je doutais profondément de ma place. Mon père, quant à lui, ne cachait plus sa lassitude de me voir abandonner projet après projet. Derrière ses mots, j'entendais l'inquiétude, mais aussi l'exigence héritée de son propre parcours militaire. Moi-même, j'avais déjà mis fin à une carrière de danseuse classique, après avoir intégré une école nationale réputée et abandonné ce chemin pourtant longuement préparé. Ce départ avait laissé une trace, une blessure profonde que je n'étais pas prête à revivre. Le conservatoire, comme l'école nationale, m'avaient inculqué un rapport rigide à la discipline, au dépassement de soi et à la maîtrise des émotions. Ce cadre quasi militaire, déjà présent dans mon parcours de danseuse, résonnait avec celui des sapeurs-pompiers et m'offrait une forme de repère presque familial. Ainsi, revenir, c'était à la fois répondre à mon besoin de reconnaissance et tenter de me réconcilier avec une histoire personnelle marquée par les renoncements. C'était me donner une chance de restaurer l'estime de moi-même. Aujourd'hui, au bout de ma quatrième année d'engagement, j'intègre peu à peu la culture professionnelle associée à l'exercice de sapeur-pompier volontaire.

En intégrant mon master de sociologie, j'ai décidé de réaliser ce que je souhaitais depuis des années : écrire sur la profession, tenter de comprendre davantage l'organisation, le vécu des sapeurs-pompiers et mon expérience par la même occasion.

Mon sujet de recherche sur la santé et le travail est apparu comme une évidence. Depuis mon engagement, ma santé s'est dégradée. Pourquoi ? Pourquoi la santé psychique et physique de mes coéquipiers me semblent être une question urgente ?

Suite à un entretien avec un commandant du SDIS 65, mon projet a été accepté. Ma position interne facilite l'accès aux entretiens formels et informels : lors de rendez-vous programmés ou au détour d'une conversation en pleine nuit lors d'intervention avec d'autres centres de secours. Ainsi, certains de mes enquêtés m'ont vu agir, réagir en situation de stress, de fatigue ou autour d'un café. Il a été nécessaire d'instaurer et d'expliquer lors des entretiens la position / attitude que je devais adopter pour favoriser au maximum ma posture réflexive.

La familiarité avec ce milieu me permet de saisir rapidement les enjeux soulevés par les enquêtés, mais cette connaissance de terrain risque également de limiter l'approfondissement de certains aspects. Mais cette démarche, *“que Loïc Wacquant qualifie d’“ethnopraxie””* me permet de pratiquer *“en temps et en situation réels avec les indigènes de sorte à acquérir, comme eux, par la routine, les savoirs tacites et les catégories de perception qui composent pour partie leur univers”* (cité par Crasset, 2017 : p.10).

À travers des lectures théoriques, des entretiens semi-directifs et des observations réalisées auprès de sapeurs-pompiers des Hautes-Pyrénées, ce mémoire s'intéresse à la manière dont les sapeurs-pompiers appréhendent leur santé. Nous analyserons les dynamiques historiques et organisationnelles qui ont façonné cette profession, en mettant en évidence la manière dont celles-ci ont contribué à construire l'identité collective des sapeurs-pompiers. Ainsi nous nous intéresserons à l'articulation entre la santé des agents et l'identité collective portée par ce secteur d'activité. Ce mémoire vise à explorer, à travers une perspective sociologique, les interactions entre les conditions de travail, les risques associés à cette activité, et les représentations communes associées à l'exercice du métier qui fondent l'identité professionnelle des sapeurs-pompiers. Il s'agit donc d'interroger ces dimensions pour comprendre en quoi celles-ci ont des répercussions sur la manière dont les sapeurs-pompiers appréhendent leur santé et leurs pratiques.

Dans un premier temps, nous présenterons les éléments empiriques permettant de poser un cadre conceptuel et d'alimenter la problématique évoquée ci-dessus. Ensuite, nous détaillerons la méthodologie d'enquête adoptée, en explicitant les choix effectués et leur mise en œuvre. Enfin, nous exposerons l'analyse et les résultats obtenus de cette recherche.

PARTIE 1 : ÉLÉMENTS THÉORIQUES

I. Regards socio-historiques des transformations du métier de sapeur-pompier

“La longue durée est la ligne la plus utile pour une observation et une réflexion communes aux sciences sociales” (Erbès-Seguin, 2010, cite Braudel, 1958 : p.14)⁶. Ainsi, s’inscrire dans une perspective temporelle élargie, va nous permettre de comprendre les éléments sociaux, économiques et culturels qui façonnent l’institution des sapeurs-pompiers en France. L’objectif est d’explorer les continuités, les ruptures, qui ont marqué l’évolution de cette activité, de sa forme communautaire jusqu’à son institutionnalisation.

1. Histoire de l’émergence du métier de sapeur-pompier

La profession de sapeur-pompier, ancrée dans l’histoire collective, incarne de nos jours un service public à part entière. Pourtant, cette profession n’a pas toujours eu la forme que nous lui connaissons. Son évolution, depuis des pratiques communautaires de lutte contre le feu jusqu’à son institutionnalisation, reflète les transformations sociales, politiques et économiques des sociétés, tout en s’inscrivant dans des contextes historiques précis.

Réagir contre le feu est une pratique qui remonte à la préhistoire⁷, cependant, la lutte organisée remonte, selon l’*Encyclopædia Universalis* à l’époque gallo-romaine⁸. Nous pouvons considérer que la gestion des incendies a longtemps été traitée par le régime de “l’assistance”⁹. En effet, le combat contre le feu a été en premier lieu une activité pratiquée par l’ensemble de la population d’une communauté locale. Ce modèle de protection rapprochée s’est peu à peu professionnalisé. En France, face à une pénurie de main d’œuvre, Louis XI, par l’arrêté royal du 8 décembre 1472, établit l’implication obligatoire des “*ribaudes*” (prostituées) en cas de besoin. Certaines seront même rassemblées dans des maisons particulières pour les trouver facilement en cas d’incendie. Les incendies sont aussi pris en charge au nom de la charité chrétienne avec la présence de moines volontaires pour lutter contre le feu.

Le modèle d’assistance de gestion du feu se transforme peu à peu en modèle assurantiel de gestion des incendies. À partir du XVIIe siècle, la majorité des villes d’Europe sont constituées d’organisations de sapeurs-pompiers. Ceux-ci sont recrutés parmi des artisans tels que des maçons, des menuisiers ou des charpentiers. Cependant, la maîtrise du feu reste problématique pour ces artisans qui se retrouvent vite dépassés.

⁶ Erbès-Seguin, S. 2010. “I. Les analyses du travail”. *La sociologie du travail*. p.6-23. Consulté le 10/01/2025, sur <https://shs.cairn.info/la-sociologie-du-travail--9782707159342-page-6?lang=fr>.

⁷ Tuffreau, A. (n.d.). “Maîtrise du feu”. *Encyclopædia Universalis*. Consulté sur <https://www.universalis.fr/encyclopedie/maitrise-du-feu/>.

⁸ Cartault, J-L. Clair, B. et Kapp, D. (n.d.). “Incendies : Les services d’incendie et de secours en France”. *Encyclopædia Universalis*. Consulté sur <https://www.universalis.fr/encyclopedie/incendies/7-les-services-d-incendie-et-de-secours-en-france/>.

⁹ Castel, R. 1995. *Les métamorphoses de la question sociale : Une chronique du salariat*.

En 1866, impulsées par une société amicale de commerçants, sont apparues les premières “assurances incendie” suite à l’incendie de Londres qui détruisit près de 13 000 habitations. Leur objectif est de prendre en charge les dégâts et proposer une indemnisation à ses membres. Ces sociétés d’assurance, face à leur succès, ont vite possédé leurs propres équipes de pompiers. Elles intervenaient uniquement sur les maisons où était apposée une plaque visible pour justifier leur adhésion au système d’assurance incendie. Ce système, malgré son caractère inégalitaire, étant accessible aux plus aisés, fonctionna environ cent cinquante ans en Grande-Bretagne.

En France, suite à l’incendie du 1er Juillet 1810, à l’ambassade d’Autriche, Napoléon considéra que les gardes-pompes, salariés des mairies, avaient été inefficaces. Il décida alors de se munir de sapeurs de la garde impériale, d’où la création des pompiers militaires de Paris. Ceux-ci possédaient alors le grade de sapeur à l’origine du terme “sapeur-pompier”. Napoléon créa en 1811, un bataillon de sapeurs-pompiers avec pour missions principales : la lutte contre les incendies, le rôle de police et de sûreté de la ville de Paris.

De 1810 à 1871, deux sortes de corps de sapeurs-pompiers existent : les “soldés” (municipaux) et les “non-soldés” (garde nationale). Ces deux corps appartiennent à l’armée, ce qui explique l’importance, encore actuellement, de la hiérarchie et de la discipline de type militaire. Les sapeurs-pompiers sont considérés comme de la plus haute importance pour la défense nationale, ce qui constitue la fierté professionnelle et la construction positive de l’image de ce métier.

La reconnaissance officielle de la profession en France est le plus souvent associée au décret du 29 décembre 1875. Ce décret fait de la lutte contre les incendies la mission principale des pompiers. Il met de côté les tâches telles que le service d’ordre, d’honneur et d’escorte. Ils sont intégrés au ministère de l’Intérieur, afin qu’ils constituent un “service public” officiel et national. Les communes restent quand même l’instance de financement de l’entretien des sapeurs-pompiers et de leur matériel. Cependant, la loi du 3 mai 1996 a instauré la départementalisation des services d’incendie et de secours en France, unifiant la gestion de ces services sous l’autorité des départements plutôt que des communes. Cette réforme visait à améliorer la coordination, l’efficacité et l’équité des services d’incendie et de secours¹⁰.

Face aux inégalités de moyens entre les différentes communes, la Fédération nationale des sapeurs-pompiers voit le jour en 1881. Afin de regrouper des pompiers des différents départements pour trouver des solutions face aux problématiques financières. La création de l’association nommée “Fédération des officiers et des sous-officiers des sapeurs-pompiers de France et d’Algérie” permettra de proposer des réformes organisationnelles pour améliorer les différentes compagnies.

¹⁰ Article L1424-1 du Code général des collectivités territoriales.

L'Union puis la "Fédération nationale des sapeurs-pompiers français" (FNSPF) créée en 1907, permet d'organiser les corps et défendre les intérêts des sapeurs-pompiers. La FNSPF émerge en réponse à diverses problématiques comme le recrutement difficile de nouveaux personnels (faible rétribution), la mise en place d'une pension pour les veuves de sapeurs-pompiers morts en service commandé, le port de la tenue réglementaire, le port d'armes ainsi que l'uniformisation du matériel. La FNSPF est une instance associative qui permet de fédérer tous les pompiers de France, alors même que ceux-ci sont engagés pour la plupart par le département. Au 31 décembre 2022, elle comportait 285 000 adhérents. Celle-ci cherche à se saisir des nouveaux enjeux face à l'évolution de la société. Elle adapte et organise les moyens en fonction des risques nouveaux pour assurer la sécurité de tous. Elle se présente comme un outil pour assurer aux services de secours une adaptation aux divers besoins sociaux en fonction des évolutions à l'œuvre. Le contexte historique et organisationnel de cette profession permet de mieux appréhender la manière dont s'est construite son identité professionnelle. Cette identité, forgée au fil des siècles, découle à la fois des missions spécifiques (lutte contre les incendies, secours aux personnes, prévention des risques) et des structures organisationnelles qui ont évolué pour répondre aux nouveaux besoins de la société.

2. Les différentes manières de faire carrière chez les sapeurs-pompiers

Faire une analyse scientifique, sociologique, sur le sujet des sapeurs-pompiers, nécessite de comprendre en amont le paysage organisationnel de ce corps. Ainsi, faire carrière chez les sapeurs-pompiers peut se faire de plusieurs manières. En effet, nous pouvons distinguer les pompiers militaires, les pompiers privés, les pompiers civils, les membres du Service de santé et de secours médical (SSSM), les Jeunes sapeurs-pompiers (JSP).

Les pompiers militaires

La brigade des sapeurs-pompiers de Paris (BSPP) et le bataillon des marins-pompiers de Marseille (BMPM) constituent à ce jour les pompiers militaires de France. Elles dépendent du ministère des Armées. Leurs missions sont étroitement les mêmes que celles des pompiers civils. La seule différence sont les caractéristiques particulières de leurs territoires d'intervention qui sont fortement urbanisés, avec une concentration démographique importante. Les pompiers militaires possèdent également les Unités d'Instruction et d'Intervention de la Sécurité Civile (UIISC). Ces unités militaires appartenant à l'arme du génie de l'armée de terre sont réquisitionnées en cas de sinistres ou calamités, pour renforcer les moyens locaux, quand ceux-ci se trouvent dépassés. Ces

moyens départementaux ou zonaux sont renforcés en fonction du caractère de la situation via le Centre Opérationnel de Gestion Interministériel de Crises (COGIC)

Plus spécifiquement, la brigade des sapeurs-pompiers de Paris se compose d'un état-major, d'unités d'intervention, d'unités de service et de soutien, d'unités d'instruction ainsi que d'un service de santé et de secours médical. Un arrêté du ministre de la Défense précise son organisation. Ses effectifs sont fixés par un arrêté conjoint du ministre de l'Intérieur, du ministre chargé du Budget et du ministre de la Défense après avis du préfet de police¹¹.

Les pompiers privés

Les pompiers privés sont responsables de la sécurité incendie, de l'assistance aux personnes, et de la sûreté au sein d'entreprises privées (aéroports, industries chimiques, nucléaires, etc.). Ces entreprises exercent des activités à risques ou accueillent un grand nombre de personnes sur site. Les pompiers privés ne possèdent pas le titre de "sapeurs" car ils ne constituent pas un service public. Il existe également des programmes de soutien des industriels pour les SDIS, tels que TRANSAID pour les accidents de transport de matières dangereuses.

Les pompiers civils

En 2024, les pompiers civils sont constitués, en France, d'environ 17% de sapeurs-pompiers professionnels et 78% de sapeurs-pompiers volontaires.

Les pompiers professionnels sont recrutés par la voie d'un concours de la fonction publique territoriale. Une fois l'obtention du concours, la personne admise est sur une liste d'aptitude zonale ou nationale et peut candidater pour des postes dans les Service départemental d'incendie et de secours (SDIS), durant une durée déterminée. La pratique de la profession nécessite plusieurs conditions tel qu'un âge minimum de 18 ans, le respect de conditions d'aptitude médicale, être de nationalité française ou ressortissant européen sous certaines conditions, jouir de ses droits civiques, être titulaire d'un diplôme de niveau 5, et réaliser la formation initiale (FI) après le recrutement dans un SDIS.

Les pompiers volontaires sont, "*Anciennement des bénévoles —c'est-à-dire des personnes qui occupent ces fonctions de secouristes et de pompiers en plus et à côté de leur activité normale : études, travail salarié ou recherche d'emploi*"¹². Cette pratique nécessite plusieurs conditions en termes d'âge (16 ans minimum et 21 ans pour être officier), d'aptitude physique (visite médicale de

¹¹ Article R3222-14, Décret n°2008-1219 du 25 novembre 2008 - art.(V)

¹² Pudal, R. 2010. "Ni professionnel, ni bénévole : être pompier volontaire aujourd'hui". *Socio-logos*. Consulté sur <http://journals.openedition.org/socio-logos/2465>.

recrutement) et de conditions civiques (résider de manière légale sur le sol Français, avoir fait la journée défense et citoyenneté — JDC — si la personne est française, ou encore ne pas avoir de condamnation sur son casier judiciaire). La durée de l'engagement est de 5 ans renouvelable. La formation initiale du sapeur-pompier volontaire (SPV) est composée de plusieurs modules : le Secours d'Urgence aux personnes (SUAP) comprenant le PSE1 et le PSE2 (2 semaines de formation) ; le PPABE (1 semaine de formation ; l'Incendie (2 semaines de formation). D'autres modules complémentaires sont envisageables comme le secours routier (SR) ou le feu de forêt (FDF). Une circulaire du ministère de l'Intérieur a été diffusée le 22 août 2019 permettant dorénavant un engagement différencié des sapeurs-pompiers volontaires. Ainsi, les SPV peuvent dorénavant effectuer exclusivement du secours à personnes.

Les JSP

L'activité de JSP est associative. Elle est sous l'égide de l'union départementale et est rattachée à la FNSPF. Le SDIS apporte aux JSP un soutien technique et matériel. Les jeunes qui s'engagent en tant que JSP, réalisent ce que l'on peut considérer comme une initiation aux diverses techniques de secourisme et de lutte contre les incendies. Il faut être âgé entre 11 et 18 ans pour être JSP. Un brevet national de jeune sapeur-pompier peut-être passé à partir de 16 ans, à l'issue de la formation. Les 4 années de JSP et l'obtention du brevet représente une équivalence pour devenir SPV.

Encadré 2 : Tableau récapitulatif des différentes catégories de sapeur-pompier

Les différentes catégories de sapeurs-pompiers en France		
CATÉGORIES	DESCRIPTION	CARACTÉRISTIQUES
Sapeurs-pompiers militaires	Comprend la Brigade des sapeurs-pompiers de Paris (BSPP) et le Bataillon des Marins-Pompiers de Marseille (BMPP). Dépend du ministère des Armées.	Missions similaires aux sapeurs-pompiers civils. Intervient principalement dans des zones fortement urbanisées et densément peuplées. Inclut les Unités d'Instruction et d'Intervention de la Sécurité Civile (UIISC) mobilisées en cas de crises majeures. Organisation et effectifs déterminés par des arrêtés ministériels.
Sapeurs-pompiers civils (SP)	Représentent la majorité des effectifs en France, regroupant les sapeurs-pompiers professionnels et volontaires.	SPP : recrutés par concours de la fonction publique territoriale, soumis à des conditions strictes (âge, diplôme, aptitudes médicales, etc.). SPV : engagés pour 5 ans renouvelables, souvent en complément d'une autre activité, avec une formation spécifique (Formation Initiale : SUAP, DIV, Incendie, etc.).
Pompiers privés	Assurent la sécurité incendie, l'assistance aux personnes et la sûreté dans des entreprises privées (ex : aéroports, industries chimiques ou nucléaires).	Ne sont pas considérés comme un service public, donc ne portent pas le titre de "sapeurs". Intervient dans des contextes à risque élevé ou accueillant un grand nombre de personnes. Peuvent bénéficier de programmes industriels spécifiques comme TRANSAID pour soutenir les Services Départementaux d'Incendie et de Secours (SDIS).
Jeunes sapeurs-pompiers (JSP)	Programme associatif sous l'égide de l'Union Départementale et de la Fédération Nationale des Sapeurs-Pompiers Français (FNSPF)	Destiné aux jeunes de 11 à 18 ans. Formation incluant des techniques de secourisme et de lutte contre les incendies. Permet d'obtenir un Brevet National de JSP à partir de 16 ans. Possibilité d'intégrer directement le parcours des sapeurs-pompiers volontaires après obtention du brevet.

3. La hiérarchie chez les sapeurs-pompiers

“*Tout d’abord, les pompiers français assurent aussi bien des missions de lutte contre les incendies que de secours à victimes. Ils incarnent donc un modèle viril très valorisé pour assurer ce premier type de missions qui empruntent beaucoup au modèle militaire : organisation, grades, respect des ordres et de la hiérarchie, prise de risques physiques.*”¹³ En effet, l’organisation des sapeurs-pompiers porte une importance particulière à la hiérarchie et aux différents grades. Dans cette partie, il s’agit d’analyser la structure hiérarchique pour comprendre son lien avec l’identité professionnelle.

Ce modèle hiérarchique est calqué sur le modèle militaire. “*La division du travail qui structure le métier de pompiers distingue les agents "administratifs" des "opérationnels" ("dispositifs de gestion" des fonctions), et distribue les responsabilités selon des grades*

¹³ Pudal, R. 2011. “Du “Pioupiou” au “Vieux Sarce” ou comment en être : ethnographie d’une socialisation chez les pompiers”. *Politix*. p. 180. Consulté sur <https://doi.org/10.3917/pox.093.0167>.

hiérarchiques (“dispositifs de gestion” des responsabilités)”¹⁴ (Cf. Annexe 2). Ces différents grades sont associés à des responsabilités précises dans l’organisation du travail. Cette hiérarchie, fortement ancrée dans l’identité de la profession, débouche sur des rapports de pouvoir forts : “J’en vins donc confusément à apprécier cette institution qui proclamait haut et fort son attachement à la République française et à l’égalité entre sapeurs et entre pompiers – du moment que n’était jamais oubliée la hiérarchie explicite des grades et le respect voué aux “Anciens”.”¹⁵

Pour conclure, cette analyse socio-historique nous permet de mieux comprendre les transformations de l’organisation des sapeurs-pompiers et sa forme actuelle. Cette partie nous permettra, en nous appuyant sur cette perspective de longue durée, d’alimenter notre posture réflexive sur les liens entre l’organisation du travail, l’identité professionnelle et la santé des sapeurs-pompiers. Ainsi, nous nous appliquerons dans la partie ci-dessous à développer le concept “d’identité professionnelle”.

II . La notion d’identité professionnelle : Influence institutionnelle et construction de soi

*“La représentation la plus simple de l’individu et du moi que peut se donner la sociologie, c’est qu’il est, pour lui-même, ce que la place dans une organisation fait de lui.”*¹⁶

Dubar¹⁷ s’interroge sur la manière dont on peut comprendre la construction des individus, de leurs identités, à travers le prisme de leurs influences et de leurs activités sociales. “L’identité dépend autant des jugements d’autrui que de ses propres orientations et définitions de soi” (p.17). L’auteur mentionne Erikson : “plus on en parle, plus on se heurte à la complexité de ce sujet” pour aborder la complexité de la notion d’identité. Dans son ouvrage, Dubar ne fait pas de distinction entre l’identité individuelle et l’identité collective. Il considère l’identité sociale comme le résultat d’échanges : un échange interne à l’individu et un échange externe avec les institutions avec lesquelles il interagit. Cette approche prend en compte les aspects culturels et les stratégies économiques. Ainsi, l’identité individuelle et l’identité pour autrui doivent être comprises dans le cadre du processus de socialisation. “L’identité n’est autre que le résultat à la fois stable et provisoire, individuel et collectif, subjectif et objectif, biographique et structurel, des divers

¹⁴ Kanzari, R. 2008. “Les sapeurs-pompiers, une identité temporelle de métier”. Université Toulouse le Mirail. p.174.

¹⁵ Pudal, R. 2011. “Du “Pioupiou” au “Vieux Sarce” ou comment en être : ethnographie d’une socialisation chez les pompiers”. *Politix*. p. 180. Consulté sur <https://doi.org/10.3917/pox.093.0167>.

¹⁶ Goffman, E. 1968. *Asiles. Études sur la condition sociale des malades mentaux*. p. 373.

¹⁷ Dubar, C. 2022. *La socialisation : Construction des identités sociales et professionnelles*. p.161-178. Consulté sur <https://doi-org.gorgone.univ-toulouse.fr/10.3917/arco.dubar.2022.01.0161>.

processus de socialisation qui, conjointement, construisent les individus et définissent les institutions.”¹⁸

La transformation identitaire des nouvelles recrues de la Brigade des Sapeurs-Pompiers de Paris (BSPP), décrite par Romain Pudal¹⁹, peut-être analysée à travers le développement de Claude Dubar sur l'identité, qui met en lumière la manière dont l'individu est façonné par ses interactions avec les institutions et la société. Selon Claude Dubar, l'identité sociale se définit comme une *“articulation entre deux transactions : une transaction “interne” à l'individu et une transaction “externe” entre l'individu et les institutions avec lesquelles il entre en interaction.*” (Dubar, 2022, p.103). Ainsi, l'identité professionnelle est une construction ancrée à la fois dans les trajectoires individuelles et dans les cadres sociaux et institutionnels. Dans son ouvrage *La crise des identités : l'interprétation d'une mutation*²⁰, l'auteur différencie *“l'identité pour soi”* qui fait référence à la manière dont l'individu se définit lui-même, et *“l'identité pour autrui”* qui relate la façon dont les pairs (collègues, supérieurs, citoyens) perçoivent l'individu. Par conséquent, chez les sapeurs-pompiers, cette identité se construit à l'intersection entre l'engagement personnel (les raisons et motivations de l'engagement) et les attentes institutionnelles ou sociales (mission de service public, réponses aux besoins des citoyens en matière de sécurité et de secours). À la BSPP, ces échanges sont perceptibles : les recrues sont plongées dans un univers où l'institution militaire prend *“une prise presque totale sur vous, décidant de tout depuis le matin jusqu'au soir”*²¹ Cette prise de contrôle correspond à ce que Dubar décrit comme un processus de socialisation qui façonne l'identité à travers des influences externes. Le texte de Pudal illustre parfaitement ce point : dès leur incorporation, les recrues reçoivent une carte où il est stipulé, à côté du numéro du centre de secours, qu'à l'extérieur, elles représentent l'institution. Il leur est ordonné : *“En toutes circonstances, soyez : Discret – Propre – Courtois”* (id., p.178). Ces injonctions soulignent l'importance des attentes de l'institution dans la construction de l'identité sociale des recrues, qui doivent conformer leur comportement à des normes imposées.

Également, la complexité des échanges entre l'identité pour soi et l'identité pour autrui développée par Dubar est notable dans le texte de Pudal. En effet, les nouvelles recrues de la BSPP, en devenant les représentants de cette institution, intègrent des valeurs collectives qui ne leur sont pas propres, mais qu'ils doivent endosser. Comme le souligne Pudal, *“nous représentons désormais l'institution”* (id., p.178). Ce passage marque une transformation identitaire, où les recrues ne sont

¹⁸ *ibid.*, p.105

¹⁹ Pudal, R. 2011. “Du “Pioupiou” au “Vieux Sarce” ou comment en être : ethnographie d'une socialisation chez les pompiers”. *Politix*, p. 178-179. Consulté sur <https://doi.org/10.3917/pox.093.0167>.

²⁰ Dubar, C. 2010. *La crise des identités : L'interprétation d'une mutation*. Consulté sur <https://doi-org.gorgone.univ-toulouse.fr/10.3917/puf.dubar.2010.01>.

²¹ Pudal, R. 2011. “Du “Pioupiou” au “Vieux Sarce” ou comment en être : ethnographie d'une socialisation chez les pompiers”. *Politix*, p. 178. Consulté sur <https://doi.org/10.3917/pox.093.0167>.

plus seulement des individus, mais des incarnations de l'institution aux yeux de la société, ce qui illustre parfaitement l'idée de Dubar mentionnant que "*l'identité dépend autant des jugements d'autrui que de ses propres orientations et définitions de soi*"²². À la BSPP, les recrues vivent la transformation identitaire de manière accélérée : l'institution cherche à obtenir "*l'adhésion la plus intime, la plus inébranlable possible et ce le plus vite possible*" (*id.*, p.178). Ce processus reflète la dimension à la fois individuelle et collective de l'identité décrite par Dubar, où l'individu est simultanément façonné par des processus internes (son acceptation du rôle) et externes (les attentes de l'institution et de la société). Autrement dit, "*Il n'y a pas d'identité du Je sans identité du Nous*" (Dubar, 2000, p.18).

Ainsi, l'analyse de la transformation identitaire des nouvelles recrues de la BSPP, mentionnée par R. Pudal, illustre les théories de C. Dubar concernant la construction de l'identité professionnelle. Ce processus, marqué par les transactions entre "*l'identité pour soi*" et "*l'identité pour autrui*", met en lumière la complexe articulation du "*Je*" et du "*Nous*". Pour mieux appréhender le lien entre identité professionnelle et santé au travail, nous approfondirons dans la troisième partie les notions de travail, de condition de travail et de santé.

III. "Profession" et "volontariat"

1. Qu'est-ce qu'une "profession" en sciences sociales ?

La notion de "*profession*" occupe une place centrale dans les sciences sociales en tant qu'objet de réflexion sur le travail et sur les identités associées. L'usage de cette notion est ambigu et multiforme. Nous tenterons dans cette partie de montrer en quoi cette diversité conceptuelle peut alimenter une réflexion sur l'activité de sapeur-pompier.

Définitions du terme "profession" : une lecture appliquée à l'activité de sapeur-pompier

Le terme "*profession*" peut être appréhendé sous quatre angles distincts, renforçant alors l'ambiguïté de son usage :

- Il désigne une déclaration publique d'opinions ou de croyances, en lien avec des idées religieuses ou politico-idéologiques. Ce sens s'apparente aux termes anglais *calling* ou allemand *beruf*, associés à la notion de vocation. (sens 1)
- La profession peut être définie comme une activité permettant de gagner sa vie, l'emploi ou l'occupation générant un revenu suffisant pour subvenir à ses besoins. (sens 2)

²² Dubar, C. 2010. *La crise des identités : L'interprétation d'une mutation*. Consulté sur <https://doi-org.gorgone.univ-toulouse.fr/10.3917/puf.dubar.2010.01>.

- Le terme peut aussi renvoyer à l'ensemble des individus exerçant un même métier. Cette définition fait référence au terme de "*corporation*" ou de "*groupe professionnel*", désignant un collectif d'acteurs réunis par un même intitulé de métier ou une activité similaire. (sens 3)
- Enfin, la profession peut être envisagée comme une fonction ou une compétence reconnue au sein d'une organisation. (sens 4) (Dubar, 2011, p. 11-12)²³

Autrement dit, les deux premières définitions s'intéressent à des dimensions personnelles (vocation, subsistance), la troisième met l'accent sur une dimension collective (groupe ou corporation) et la quatrième se concentre sur une dimension organisationnelle et institutionnelle, avec un enjeu de reconnaissance sociale et politique des compétences.

Ainsi, le terme "*professionnel*" peut être interrogé dans le cas des sapeurs-pompiers, leur activité recouvrant des modalités d'exercice multiples qui se rapportent à plusieurs définitions de la profession. Cela révèle une complexité propre à ce métier, qui conjugue un statut de professionnel rémunéré et un engagement volontaire indemnisé, tous deux perçus de manière similaire par la société en raison de leur indistinction apparente. En effet, les deux statuts exercent dans les mêmes conditions, portent les mêmes tenues, utilisent le même matériel, et accomplissent des missions identiques. La distinction réside dans leur statut administratif, ce qui n'est pas immédiatement perceptible.

Cela soulève la question de la notion de "*professionnel*", car l'activité de sapeur-pompier peut être exercée à la fois de manière rémunérée et professionnelle (sens 2), mais aussi de façon volontaire tout en étant perçue comme tout aussi professionnelle, notamment par la reconnaissance de ses compétences et de son rôle au sein de la société (sens 4). Cependant, se pose la question de savoir si cette reconnaissance professionnelle est légitimée au sein même de la corporation (sens 3). De plus, bien que les sapeurs-pompiers volontaires soient indemnisés (cette rétribution n'étant pas suffisante pour subvenir à leurs besoins), nous pouvons nous interroger sur la manière dont la professionnalité peut être définie dans ce cas concret : est-elle liée à une rémunération ou peut-elle aussi résider dans l'engagement, la compétence et la reconnaissance institutionnelle et sociétale ?

Après avoir exploré les différentes acceptions du terme "*profession*" et leur application à l'activité de sapeur-pompier, nous allons décrire les enjeux politique, éthique, et économique associés. En effet, les contextes politiques, éthiques et économiques façonnent et influencent les pratiques professionnelles.

²³ Dubar, C. Tripiet, P. et Boussard, V. 2015. "Introduction générale". *Sociologie des professions*. p. 11-14. Consulté sur <https://doi-org.gorgone.univ-toulouse.fr/10.3917/arco.dubar.2015.01.0007>.

Dimensions politique, éthique, et économique de la profession de sapeur-pompier

Le terme “*profession*” regroupe un triple enjeu qui est analysé, par Claude Dubar, sous les dimensions politique, éthique-culturelle et économique. Cette conceptualisation peut être appliquée au cas des sapeurs-pompiers, où ces trois dimensions se croisent et se renforcent. (*id.*, p.14-15).

Dans un premier temps, la profession de sapeur-pompier revêt une dimension politique. En effet, celle-ci est directement liée à des enjeux de sécurité civile, qui relèvent de la responsabilité de l’État et des collectivités territoriales. Nous pouvons mentionner l’exemple de la co-présence des statuts professionnels et volontaires, relevant de décisions politiques en lien avec les budgets alloués aux SDIS. Ou encore l’exemple de la loi n°96-370 du 3 mai 1996, “*relative au développement du volontariat dans les corps de sapeurs-pompiers*” qui a permis de définir un cadre juridique et institutionnel à l’engagement de sapeur-pompier volontaire. L’objectif politique était de développer le volontariat face au manquement de sapeurs-pompiers sur les territoires.

Dans un second temps, la “*profession*” intègre les notions de normes et de valeurs qui guident alors les comportements des individus, jouant alors un rôle sur leur identité collective. Le métier de sapeur-pompier repose sur des valeurs fortes telles que le courage, le dévouement, l’altruisme. Ces valeurs sont directement exposées dans la charte des sapeurs-pompiers. Elles tentent de façonner l’identité professionnelle des agents. Cette profession est également marquée par des symboliques collectives fortes telles que l’uniforme, les cérémonies et les traditions.

Pour finir, la “*profession*” renvoie également à un cadre économique, où l’activité, par le salaire ou l’indemnité, permet de produire un revenu. Cette question économique amène à des coalitions d’acteurs qui défendent leurs droits et intérêts par de multiples actions. Ainsi, la création de syndicats ou d’associations comme la Fédération nationale des sapeurs-pompiers (FNSPF), permettent de revendiquer ces droits et intérêts.

La notion de métier

L’exploration de la notion de profession vu précédemment ne suffit pas à rendre compte de l’ensemble des réalités que recouvre l’activité de sapeur-pompier. En effet, comme le soulignent Dubar, Tripier et Boussard, dans l’ouvrage *Sociologie des professions*, le terme “*métier*” ajoute une autre dimension à l’analyse, notamment lorsqu’il est envisagé dans son étymologie latine *ministerium*, renvoyant à la notion de service : “*Le problème se complique encore si l’on se souvient que “métier” vient du latin ministerium qui veut dire “service” (“ministère”) et que l’on peut “se déclarer au service de” (sens 1) quelqu’un ou de quelque chose (une “personne” ou une “cause”) en étant bénévole, militant, engagé, mobilisé, “motivé” comme on dit aujourd’hui, sans “gagner sa vie” (sens 2), et sans être reconnu comme tel (par un salaire), mais en se sentant*

appartenir au groupe de ceux qui font la même chose (sens 3) et en étant reconnu compétent par tous ceux à qui on a affaire (sens 4).”²⁴

Ainsi, cette racine permet de penser le métier de sapeur-pompier comme un engagement qui peut exister en dehors d’une logique de rémunération salariale (l’indemnité perçue par les volontaires ne constitue pas un salaire), sans pour autant être dépourvu de sens, de compétence ou de reconnaissance. On peut ainsi “*se déclarer au service*” d’un SDIS, d’un malade ou d’un sinistre, en étant engagé comme volontaire et se reconnaître comme faisant partie du groupe de pairs que constitue le collectif des sapeurs-pompiers, en exerçant une activité commune, même sans statut professionnel officiel.

Après avoir exploré les différentes dimensions des notions de profession et de métier, il convient de s’attarder sur son ancrage symbolique et institutionnel à travers la notion de “*corps*”.

La notion de corps

Le terme “*corps*” trouve son origine dans la notion théologique catholique du corps du Christ. La notion de profession, quant à elle, fait référence à la profession de foi qui engage un choix de vie. On observe ainsi un glissement de l’Église vers l’État, où des groupements sont reconnus, structurés autour de valeurs partagées, d’un contrôle institutionnel, et d’une hiérarchie. Cette structuration demeure imprégnée par une histoire et une influence théologique sous-jacente²⁵.

La profession en tant que corps d’appartenance, conférant à ses membres un statut et une identité, revêt, selon Durkheim, une dimension religieuse dans la mesure où elle s’inscrit dans une division sociale entre le sacré et le profane. (*id*, p. 34). Ainsi, le sapeur-pompier, en tant que membre d’une corporation, incarne une identité collective empreinte de sacralité. Celle-ci se manifeste à travers son nom, sa sainte patronne, Sainte Barbe, ainsi que par ses fêtes, cérémonies, symboles et valeurs.

Pour conclure, la notion de “*profession*” dans le cadre des sapeurs-pompiers se révèle être complexe et plurielle, mobilisant des définitions multiples. Les dimensions politiques, éthiques et économiques façonnent l’identité professionnelle des sapeurs-pompiers, mais aussi les conditions de leur engagement.

À la lumière de cette revue littéraire, il apparaît que la notion de volontariat, chez les sapeurs-pompiers, mérite d’être approfondie. Nous allons à présent nous pencher sur cette spécificité de l’activité en nous interrogeant sur la notion de volontariat.

²⁴ Dubar, C. Tripier, P. et Boussard, V. 2015. “Introduction générale”. *Sociologie des professions*. p.7-18. Consulté sur <https://doi-org.gorgone.univ-toulouse.fr/10.3917/arco.dubar.2015.01.0007>.

²⁵ *Ibid.*

2. Qu'est-ce que du volontariat ?

Les termes de volontariat et de bénévolat

En France, nous utilisons les termes de bénévolat et de volontariat de manière indifférente : *“Le bénévole ou le volontaire est celui qui s'engage (notion d'engagement), de son plein gré (notion de liberté), de manière désintéressée (notion d'acte sans but lucratif), dans une action organisée (notion d'appartenance à un groupe, à une structure), au service de la communauté (notion d'intérêt commun)”* (Jovelin, 2005, cite le Centre d'études et d'information sur le bénévolat, 1974 : p.104²⁶). Cependant, Jovelin mentionne que le bénévolat est souvent perçu comme une *“activité accessoire”* renvoyant à *“de l'amateurisme”*, alors que le volontariat évoque une forme de professionnalisation. Selon la résolution du Parlement européen du 16 décembre 1983, le travail bénévole ou volontaire est *“un travail non obligatoire, socialement utile (amélioration de la qualité de vie, éducation, environnement, coopération), qui n'est pas payé (pour prévenir le travail au noir), qui ne doit pas remplacer mais compléter les structures traditionnelles d'emploi, et pour lequel une infrastructure devrait être créée pour permettre aux volontaires de mener à bien leurs activités”* (Jovelin, 2005, cite Halba, 2003 : p.104²⁷). Pourtant, comme le mentionne Kanzari, *“85% des sapeurs-pompiers de France sont des volontaires”, “le volontariat s'adresse [...] en priorité aux civils qui exercent un métier qui permet de dégager une disponibilité suffisante”* et les pompiers volontaires perçoivent *“une rémunération financière “symbolique”*. (2008, p.174-178)²⁸.

La notion d'engagement chez les sapeurs-pompiers

Jacques Ion²⁹ explicite une ambivalence dans les comportements sociaux contemporains, mettant en lumière à la fois un intérêt croissant pour l'altruisme (exemple de la montée du bénévolat), et une tendance à l'individualisme. Romain Pudal³⁰, dans son article *“Rien de ce qui est humain ne m'est étranger” Être pompier, entre altruisme et insensibilité* , explore les tensions entre altruisme et insensibilité. *“Rien de ce qui est humain ne m'est étranger”* reflète un engagement des pompiers envers les autres, mettant en avant leur altruisme dans des situations d'urgence. Cependant, il aborde aussi les mécanismes de protection émotionnelle développés par ces professionnels, suggérant qu'ils peuvent devenir insensibles face à la souffrance à laquelle ils

²⁶ Jovelin, E. 2005. “Bénévolat et action sociale: L'action des bénévoles auprès des personnes âgées”. *Pensée plurielle*. p.101-17. Consulté sur <https://doi.org/10.3917/pp.009.0101>.

²⁷ *Ibid.*

²⁸ Kanzari, R. 2008. “Les sapeurs-pompiers, une identité temporelle de métier”. Université Toulouse le Mirail.

²⁹ Ion, J. 2011, “Bénévolat, assistance...Pourquoi s'engage-t-on?”. *Sciences Humaines*. p.44-46. Consulté sur <https://doi.org/10.3917/sh.223.0044>.

³⁰ Pudal, R. 2022. “Rien de ce qui est humain ne m'est étranger”. *Être pompier, entre altruisme et insensibilité*. *Sensibilités* p.37-47. Consulté sur <https://doi.org/10.3917/sensi.011.0037>.

sont confrontés. Ainsi, les pompiers, bien que souvent vus comme des figures altruistes, naviguent dans un environnement où leur engagement peut parfois être en contradiction avec une forme d'insensibilité nécessaire à la réalisation de leur fonction.

Typologie de 4 figures du volontariat - Quatre niveaux de statuts interne à l'organisation du volontariat chez les sapeurs-pompiers.

Les sociologues Stéphane Chevrier et Jean-Yves Dartiguenave³¹ dressent une typologie de 4 figures du volontariat (p.167 à 170). Cette typologie aurait pour vocation la prise en compte de la “*pluralité des formes d'expression du volontariat*”.

Le villageois

Le villageois, archétype ancestral du sapeur-pompier, incarne l'idéal républicain attaché à la communauté locale. En s'engageant volontairement, il assume un rôle protecteur envers ses concitoyens, marquant ainsi son appartenance territoriale et son héritage commun. Il valorise les symboles républicains et regrette la perte des institutions traditionnelles telles que le service militaire. Critique envers la modernisation des systèmes opérationnels, il défend la reconnaissance du bénévolat et déplore l'orientation vers la performance au détriment des valeurs communautaires et de l'engagement altruiste.

Le militaire

Le militaire se distingue par son engagement pour combattre les catastrophes et les sinistres. Il défend les personnes, les biens, les animaux et l'environnement. Il soutient la départementalisation des services d'incendie pour renforcer l'efficacité opérationnelle. Attaché à l'ordre et à la discipline institutionnelle, il valorise les structures hiérarchiques qui organisent efficacement les équipes. Malgré son adhésion aux réformes modernes, il déplore la perte du rituel de la sirène, symbole d'unité et d'identité au sein des casernes. Il promeut l'engagement désintéressé et la rigueur nécessaires aux missions de secours.

Le héros

Le héros sapeur-pompier se distingue par son désir de transcender les contraintes locales et quotidiennes pour vivre des expériences “*extraordinaires*”. Ainsi, il cherche à “*s'extraire du*

³¹ Chevrier, S. et Dartiguenave, J-Y. 2012. “Autres figures et autres territoires : les recompositions du volontariat chez les sapeurs-pompiers”. *Espaces et sociétés*. p.155-72. Consulté sur <https://doi.org/10.3917/esp.147.0155>.

commun”. À la différence du villageois attaché à son territoire, le héros cherche à se démarquer et à atteindre une singularité héroïque. Jeune et souvent en quête de professionnalisation, il utilise le volontariat comme tremplin vers une carrière professionnelle. Sa passion intense pour l’action opérationnelle peut parfois le conduire à négliger les règles de sécurité, nécessitant un ancrage dans le collectif pour stabiliser son engagement.

Le secouriste

Le secouriste se distingue par son engagement basé sur le souci des autres plutôt que sur une identité territoriale ou institutionnelle. Contrairement au pompier “*traditionnel*”, il n’est pas motivé par le combat contre le feu ou par la quête de l’héroïsme, mais plutôt par l’aide d’autrui. Il représente une “*figure apollinienne renvoyant à un idéal de mesure et de sérénité*”. Son activité se situe à la croisée du bénévolat et du salariat, souvent en prolongation d’une carrière médico-sociale. Bien que moins impliqué dans la vie du centre, il répond efficacement à une demande croissante en secours à personne, renforcée par le développement des services médicaux au sein des SDIS, de la BMPPM et de la BSPP.

Pour conclure, les notions de profession, de métier, de corps et de volontariat, appliquées aux sapeurs-pompiers interrogent sur ce que signifie réellement “être un professionnel” dans ce contexte. Dans la continuité de la grille proposée par Dubar, Tripier et Boussard³², qui distinguent quatre sens du terme “*profession*” selon différents contextes d’utilisation du terme, il est possible d’appliquer ce raisonnement au cas des sapeurs-pompiers. Ce cadre permet de mieux comprendre la diversité des conceptions liées à la notion de profession. Ainsi, pour les sapeurs-pompiers, quatre points de vue sont envisageables :

- La profession déclarée : par exemple, “sapeur-pompier professionnel” ou dans le cas d’un volontaire, une autre activité principale telle que “agriculteur”, “enseignant” ;
- La spécialité considérée comme un métier : “pompier” ;
- L’emploi occupé : cela renvoie notamment au grade comme “caporal-chef”, “adjudant” ;
- La fonction réellement exercée : c’est-à-dire les missions remplies dans l’organisation, comme “chef d’agrès”, “formateur” ou “réfèrent encadrement des activités physiques (EAP)”.

³² Dubar, C. Tripier, P. et Boussard, V. 2015. “Introduction générale”. *Sociologie des professions*. p.13-14. Consulté sur <https://doi-org.gorgone.univ-toulouse.fr/10.3917/arco.dubar.2015.01.0007>.

Pour aller plus loin, il est nécessaire de s'intéresser à la notion de métier, qui permet de penser l'activité du point de vue de l'expérience, des savoir-faire, de la culture partagée. Cela ouvre aussi sur une réflexion plus précise autour du volontariat, de ses formes, de ses enjeux, et de la manière dont il s'articule ou non avec une logique professionnelle.

IV . Santé et travail

1. Implications théoriques du concept de “travail”

José Antonio Noguera³³ développe le concept de travail en faisant référence à quatre axes théoriques ou conceptuels.

“L'axe valorisation versus dépréciation du travail” qui “pose la question de savoir si le travail est investi de dignité et de valeur sociale et culturelle positive ou si, au contraire, il est déprécié comme une activité avilissante”. Cet axe permet d'éclairer la manière dont le métier de sapeur-pompier est investi, ou non, de dignité et de valeur positive par ceux qui l'exercent. Il s'agit notamment d'analyser comment certains y voient une activité valorisante et porteuse de sens, tandis que d'autres éprouvent une forme de désillusion liée à l'évolution du métier.

L'axe “concept étendu versus concept réduit de travail” qui fait référence aux compensations intrinsèques qui peuvent découler de l'expérience de travail (autoréalisation personnelle, expression de soi, satisfaction professionnelle), ou au contraire renvoie aux compensations extrinsèques apportées par le travail (argent, survie, reconnaissance sociale). Cet axe permet de comprendre comment les sapeurs-pompiers investissent leur engagement. Pendant que certains y trouveront peut-être une forme d'épanouissement personnel et professionnel, d'autres pourraient accorder plus d'importance à la stabilité de l'emploi, à l'indemnisation ou à la reconnaissance par l'institution.

L'axe “Productivisme versus antiproduktivisme” qui défend la centralité économique du travail (quête de croissance) au détriment des aspects humains et sociaux (le productivisme), ou au contraire encourage un travail fondé sur des modèles alternatifs de développement économique et social en faveur de la décroissance. Appliqué à l'activité des sapeurs-pompiers, cet axe permet d'interroger les tensions qui pourraient exister entre des objectifs d'optimisation des moyens et les attentes des agents en matière de qualité de travail. À ce sujet, Romain Pudal souligne dans son livre *Retour de flammes* que de telles politiques d'emploi (ou de sous-emploi), dont les justifications en termes de ressources humaines et plus encore d'économies budgétaires sont

³³ Noguera, J. A. 2011. “Le concept de travail et la théorie sociale critique”. *Travailler*. p.127-60. Consulté sur <https://doi.org/10.3917/trav.026.0127>.

fréquemment martelées, dénaturent l'esprit du métier et fragilisent aussi bien les collectifs de travail que la qualité du service rendu.”³⁴.

Enfin l'axe "*centralité versus non-centralité du travail*" (2011, p. 129 à 136³⁵) qui fait référence à la centralité du travail, autrement dit "*à quel point le travail constitue une instance élémentaire qui structure les institutions sociales et la vie des individus*" (*id.* p.129 à 136). Dans le cas des sapeurs-pompiers, cet axe permet de réfléchir à la place que prend cet engagement dans l'existence de celui-ci. Ainsi, il s'agit de se questionner sur la place que le travail occupe dans la vie des sapeurs-pompiers, sur la manière dont il peut structurer l'identité, les rythmes de vie et les relations sociales, ou au contraire, coexister avec d'autres sphères d'engagement ou de réalisation personnelle, en occupant une place moins centrale.

2. Perception du lien entre santé et travail

Paul Bouffartigue³⁶ identifie trois "*principaux modèles d'analyse de la perception des relations entre vie professionnelle et santé*". Le premier modèle, le plus utilisé, fait référence aux "*processus, diversifiés, qui aboutissent à sous-estimer les incidences négatives de la vie professionnelle sur l'état de santé : méconnaissance, naturalisation-banalisation, déni.*" (2010, p. 248-249). Ce modèle trouve un exemple pertinent concernant les cancers professionnels liés à l'exposition aux fumées toxiques chez les sapeurs-pompiers, où les effets nocifs sont souvent minimisés. Le deuxième modèle perçoit le travail comme un élément pour la construction, le maintien ou l'amélioration de la santé. Une documentation sur la prévention et la préservation du capital santé des sapeurs-pompiers par l'activité physique et sportive³⁷, montre que ce monde professionnel peut être pensé en ce sens. Enfin, "*le troisième modèle d'analyse appréhende la santé comme composante relativement indépendante mais participant du rapport au travail et des parcours professionnels*" (Bouffartigue, 2010, p.250). Nous pouvons mettre ce modèle en perspective avec l'effet travailleur sain ou Healthy Worker Effect (HWE) chez les sapeurs-pompiers. En effet, "*malgré la dangerosité du métier et les nombreuses contraintes qui y sont liées, les pompiers semblent en bonne santé mentale, tel que l'indique une étude de prévalence*

³⁴ Pudal, R. 2016. "Chapitre 4. Un service public sous tension". *Retour de flammes: Les pompiers, des héros fatigués ?*. p.106. Consulté sur <https://doi.org/10.3917/dec.pudal.2016.01>.

³⁵ Pudal, R. 2011. "Du "Pioupiou" au "Vieux Sarce" ou comment en être : ethnographie d'une socialisation chez les pompiers". *Politix*. p. 129-136. Consulté sur <https://doi.org/10.3917/pox.093.0167>.

³⁶ Bouffartigue, P. Pendariès, J.-R. et Bouteiller, J. 2010. La perception des liens travail/santé Le rôle des normes de genre et de profession. *Revue française de sociologie*. p.247-280. Consulté sur <https://doi-org.gorgone.univ-toulouse.fr/10.3917/rfs.512.0247>.

³⁷ ENSOSP. 2018. *Prévention et préservation du capital santé des sapeurs-pompiers par l'activité physique et sportive*. Consulté sur https://crd.ensosp.fr/doc_num.php?explnum_id=18566.

menée auprès de 426 pompiers permanents du Québec, en milieu urbain”³⁸. (Douesnard, 2010, 2011)

3. Santé et conditions de travail : Définitions et approches théoriques

“La santé ne se limite pas à la “non-maladie”³⁹.

Ainsi, dans l’ouvrage intitulé *Les conditions de travail* co-écrit par les trois auteurs cités auparavant, la santé au travail inclut des troubles plus subtils que la maladie physique ou mentale comme l’inconfort, la fatigue, la gêne. De plus, ils considèrent que le travail peut-être un “opérateur de santé”, terme emprunté à Yves Clot (psychologue du travail). En d’autres termes, le travail peut contribuer, sous certaines conditions, au bien-être d’un travailleur. Le découpage entre santé physique et santé mentale et sociale apparaît comme réducteur, ces dimensions étant interconnectées dans la vie de chaque individu. Selon Gollac, Volkoff et Wolff, les relations entre le travail et la santé sont complexes et ne peuvent être réduites à des liens simples ou immédiats. Un même facteur professionnel peut avoir des conséquences multiples. Les auteurs mentionnent l’exemple du bruit qui ne se limite pas à endommager l’ouïe, il peut affecter également l’appareil cardio-vasculaire en générant du stress chez le travailleur. Les problèmes de santé des travailleurs résultent souvent d’une combinaison de facteurs professionnelles et personnelles. Par exemple, les troubles du sommeil peuvent être générés par des horaires de travail irréguliers, la pression au travail, des trajets pénibles, ainsi qu’une vie familiale stressante, de manière simultanée. Ces différentes causes interagissent et affectent la santé globale des travailleurs.

Gollac, Volkoff et Wolff, développent les liens complexes entre travail et santé, en soulignant que le travail ne se limite pas à un risque pour la santé mais peut aussi être un facteur positif dans sa construction (Cf. “opérateur de santé”). La santé au travail est influencée par les dynamiques collectives, la reconnaissance des pairs, et la mobilisation de la personnalité. Les auteures citent Christophe Dejour, qui affirme que la santé n’est pas un état naturel mais une construction sociale, “un état où les maladies sont stabilisées et les souffrances compensées”. Dejour questionne alors la “normalité” en santé (*id.*, p.33).

Dans l’ouvrage *Les conditions de travail*, les auteurs développent le concept de Healthy worker effect (HWE), ou “effet du travailleur en bonne santé”. Ce phénomène a été observé lors

³⁸ Douesnard, J. et Saint-Arnaud, L. 2011. “Le travail des pompiers : un métier au service de l’autre”. *Travailler*. p.35. Consulté le 10/01/2025, sur <https://doi.org/10.3917/trav.026.0035>.

³⁹ Gollac, M. Volkoff, S. et Wolff, L. 2014. *Les conditions de travail*. p.19. Consulté sur <https://doi.org/10.3917/dec.golla.2014.01>.

d'études épidémiologiques. Les résultats de celles-ci montrent que les travailleurs qui continuent à travailler dans des conditions difficiles semblent être en meilleure santé que la population générale. Ce phénomène qui semble paradoxal, peut s'expliquer par un mécanisme de sélection : les travailleurs qui ne peuvent plus supporter des conditions de travail difficiles en raison de leur santé sont écartés ou se retirent de ces postes. Ainsi, ceux qui restent dans des emplois exigeants, même après des années d'exposition à des contraintes, sont souvent en meilleure santé que ceux qui ont quitté plus tôt en raison de problèmes de santé. Ce processus de sélection fait que seuls les plus résistants restent dans ces environnements, ce qui peut donner l'impression que les conditions de travail n'ont pas d'incidence négative sur la santé. Le HWE peut donc masquer les liens entre les conditions de travail et la dégradation de la santé. Pour mieux comprendre ces interactions, il est donc nécessaire de suivre les parcours professionnels et l'évolution de la santé des travailleurs sur un temps long (*id.*, p.22).

En somme, les liens entre travail et santé, bien que complexes, trouvent un sens particulier chez les sapeurs-pompier. Nous avons vu, lors du cadrage contextuel, que le système de sécurité civile, en France, est basé principalement sur le volontariat. Ainsi, ce métier illustre comment le travail peut être perçu comme une activité professionnelle, mais aussi comme un engagement citoyen. Nous allons donc nous appliquer, dans la troisième partie, à développer la notion de profession, de volontariat et d'engagement.

PARTIE 2 : QUESTIONNEMENTS ET PROBLÉMATISATION

I. Au départ de la recherche

1. Thématique de recherche et questions de départ : engagement et santé au travail des sapeurs-pompiers

La croyance partagée est que les sapeurs-pompiers ont pour mission essentielle d'aider la population, mais pour remplir cette mission, il est crucial qu'ils se sentent bien. De nombreux éléments que nous évoquerons, nous montrerons que ce n'est pas toujours le cas. Nous pouvons donc nous demander comment font-ils face à ces défis ?

Cette recherche s'intéresse à la manière dont les sapeurs-pompiers professionnels (SPP) et volontaires (SPV) perçoivent leur engagement au sein de leur corps de métier. Elle se penchera sur les facteurs influençant la satisfaction ou l'insatisfaction dans leur travail. En examinant les principales motivations d'engagement des sapeurs-pompiers, nous chercherons à comprendre comment celles-ci évoluent tout au long de leur carrière. De plus, il s'agira d'analyser l'influence des dynamiques de changement ou de coopération au sein des équipes sur leur engagement.

En ce qui concerne les missions et les interventions, la recherche tentera de mettre en exergue comment les sapeurs-pompiers jugent la nature et la qualité des missions qu'ils accomplissent. Un intérêt particulier portera sur l'impact des interventions auprès de publics précaires sur la motivation et l'engagement des sapeurs-pompiers. Les perceptions des sapeurs-pompiers à l'égard des populations qu'ils secourent seront également étudiées, en explorant les prénotions, les stéréotypes ou les biais éventuels qui pourraient influencer ces perceptions.

L'organisation et la hiérarchie au sein de l'institution des sapeurs-pompiers seront des axes d'analyse importants. Nous chercherons à comprendre comment les sapeurs-pompiers décrivent ces structures et en quoi elles affectent leur sentiment d'appartenance. Les points forts et les points faibles perçus de l'organisation en termes de gestion des ressources humaines et de soutien aux agents seront évalués. En outre, l'influence des valeurs et de l'esprit de corps sur la cohésion et l'unité au sein de l'institution sera examinée.

La recherche abordera également l'incidence de l'engagement des sapeurs-pompiers sur leur santé physique et mentale. Nous tenterons d'analyser comment ils vivent les situations psychologiquement et physiquement difficiles et quelles stratégies sont mises en place pour leur soutien émotionnel et physique. Les mesures prises par l'organisation pour améliorer la santé physique et mentale des sapeurs-pompiers, ainsi que la perception de ces mesures par les agents, seront explorées.

Les conditions de travail des sapeurs-pompiers feront l'objet d'une analyse détaillée. Nous chercherons à comprendre comment les sapeurs-pompiers perçoivent leurs conditions de travail et quelles améliorations ils suggèrent pour favoriser leur épanouissement professionnel. Les

principaux risques psychosociaux rencontrés par les sapeurs-pompiers et les stratégies mises en place pour les atténuer seront également analysées. De plus, la recherche évaluera le rôle des dispositifs numériques dans l’accomplissement des missions des sapeurs-pompiers et l’influence de ces technologies sur leur travail quotidien. Ainsi nous tenterons de comprendre leur impact global sur l’efficacité et la qualité du travail des sapeurs-pompiers.

Ces questions de départ offrent une base pour l’analyse sociologique des expériences et des perceptions des sapeurs-pompiers, en traitant leur engagement, leur organisation et leur bien-être au travail.

Nous pouvons donc nous demander comment les sapeurs-pompiers vivent-ils leur engagement, leurs missions, leur organisation, et leur santé, et comment ces éléments influencent-ils leur satisfaction et leur motivation au travail ?

2. Contexte et motivation de la recherche sur la santé et les conditions de travail des sapeurs-pompiers

Les raisons pour lesquelles j’ai choisi ce sujet sont largement influencées par le contexte spécifique dans lequel évolue cette profession. En effet, celle-ci fait l’objet en France, de réflexions récentes concernant la santé au travail.

Dans un premier temps, une réflexion concernant les cancers professionnels chez les sapeurs-pompiers a été menée au Sénat suite à la diffusion d’un documentaire nommé “*la contamination à petit feu*” de l’émission Vert de rage. Un rapport d’information fait au nom de la commission des affaires sociales sur les cancers imputables à l’activité de sapeur-pompier a été enregistré à la Présidence du Sénat le 29 mai 2024. Les études existantes en France sur ce sujet sont rares et sont anciennes. Elles ne fournissent qu’une image partielle de la situation actuelle. Une recherche britannique récente révèle une incidence de cancer alarmante chez les sapeurs-pompiers, soulignant la nécessité de créer des données épidémiologiques fiables et récentes pour éclairer notre compréhension de ces risques. La création de la Banque Nationale de Données (BND) en France fut un pas en avant, mais son efficacité reste limitée par le manque de contributions systématiques de tous les départements et la sous-déclaration des maladies professionnelles.

Les sapeurs-pompiers sont exposés à de nombreux agents cancérigènes, comme les hydrocarbures aromatiques polycycliques, l’amiante, et les substances perfluorées, présentes dans les émulseurs et les retardateurs de flammes. Ces expositions ont des conséquences graves. Ainsi, le Centre International de Recherche sur le Cancer (CIRC) a classé l’activité de sapeur-pompier comme cancérigène pour l’homme en 2017.

En France, depuis 2017, une présomption d'imputabilité est prévue pour deux cancers chez les sapeurs-pompiers. D'autres pays, comme les États-Unis et le Canada, ont des systèmes plus avancés avec une reconnaissance plus large des cancers professionnels chez les sapeurs-pompiers (9 au Québec, 19 en Ontario et 28 pour l'Etat du Nevada aux États-Unis). Sans oublier les conditions strictes et la complexité des procédures rendant la reconnaissance et l'indemnisation des cancers professionnels difficiles.

La prévention semble être une base nécessaire pour préserver la santé des sapeurs-pompiers français. Cependant, à ce jour, l'absence de coordination nationale et de pratiques systématiques, comme l'usage des fiches d'exposition et de suivis médicaux rigoureux, entrave la protection des sapeurs-pompiers contre les substances cancérigènes.

Des recherches scientifiques sont en cours notamment par le Conservatoire National des Arts et des Métiers (CNAM) et l'Institut National de la Santé et de la Recherche Médicale (INSERM) qui réalisent une étude épidémiologique. Cependant, la recherche reste nécessaire pour prévenir les risques que les sapeurs-pompiers encourent.

Dans un second temps, outre les cancers professionnels, étudier les conditions de travail des sapeurs-pompiers semble être nécessaire. Les sapeurs-pompiers jouent un rôle essentiel dans notre société, intervenant quotidiennement pour protéger les vies et les biens. Malgré leur importance, leur exposition à divers risques professionnels (fatigue, chocs émotionnels, physiques, etc) reste insuffisamment documentée et reconnue. Le 14 Février 2024, le Comité européen des droits sociaux du conseil de l'Europe (CEDS) a déterminé que la France avait enfreint la Charte sociale européenne. Cette violation concerne principalement la disparité de traitement entre les sapeurs-pompiers volontaires et professionnels, notamment en ce qui concerne la rémunération et la non-prise en compte globale du temps de travail des sapeurs-pompiers volontaires. En outre, après la publication en décembre 2023 d'un rapport de l'Inspection Générale de l'Administration (IGA), des recommandations sont proposées pour encourager les directeurs des services départementaux d'incendie et de secours (SDIS) à diminuer les heures de garde postées et à recourir davantage à des contrats à durée déterminée. Le modèle français de la sécurité civile semble être sujet à des interrogations. Cependant, l'Assemblée nationale, suite à ces revendications, a fait une proposition de résolution, le 14 mai 2024, *“visant à préserver le bénévolat dans le modèle français des sapeurs-pompiers volontaires par rapport aux directives européennes”*.

De plus, peu d'études sur la santé mentale des sapeurs-pompiers en lien avec leur activité professionnelle ou bénévole, ont été menées. Cette lacune dans la recherche représente un défi majeur, car elle limite notre compréhension des impacts psychologiques spécifiques que peuvent avoir les missions périlleuses et les situations stressantes rencontrées par ces professionnels de la sécurité civile. Une meilleure exploration de ces aspects pourrait non seulement améliorer le soutien

et les stratégies de gestion du stress au sein des services d'incendie et de secours, mais aussi contribuer à renforcer le bien-être général des sapeurs-pompiers afin d'optimiser leur efficacité opérationnelle.

II. Problématisation

1. Énigme sociologique

La croyance partagée autour de l'activité de sapeur-pompier renvoie à des valeurs telles que le dévouement, la solidarité et la résilience. Leur engagement et leurs missions sont perçus comme nobles, souvent associés au terme de “*vocation*”. Par ailleurs, l'organisation des SDIS est considérée comme un modèle militaire traversé par les notions d'efficacité, de cohésion et d'entraide. On peut en déduire que les sapeurs-pompiers, en raison des missions qu'ils accomplissent, des valeurs partagées et de leur esprit d'équipe, devraient évoluer dans un environnement de travail harmonieux et passionnant. Ainsi, nous pouvons penser que cette organisation est capable de prévenir et de gérer efficacement les problématiques de santé et de conditions de travail. Cependant, en examinant par le biais de la littérature et des observations de terrain, on constate que de nombreux pompiers sont confrontés à des problématiques d'ordre physique et psychologique (stress post-traumatique, fatigue, TMS). De plus, des tensions organisationnelles sont observées, avec des conflits entre les attentes institutionnelles, les attentes de la population et les besoins individuels et/ou collectifs des agents. Ces tensions sont notamment amplifiées par des logiques de rentabilité et des contraintes budgétaires importantes. Comment expliquer qu'un métier ayant une identité professionnelle basée sur des valeurs telles que la solidarité, la rigueur et l'efficacité, puisse générer des problématiques de santé et de conditions de travail ? Si la vocation et l'esprit d'équipe sont des éléments incontournables de l'identité de pompier, pourquoi ces valeurs ne suffisent-elles pas à prévenir ces problématiques ?

*“Le propre d'une énigme sociologique est en effet d'appeler, pour avoir quelque chance d'être résolue, la recherche de données empiriques dont le chercheur ne dispose pas et qui lui sont, pour l'instant, en grande partie inconnues.”*⁴⁰ Ainsi, l'énigme développée ci-dessus, nous amène le besoin d'utiliser des méthodes qualitatives telles que l'entretien et l'observation pour tenter de répondre à cette problématique.

⁴⁰ Lemieux, C. 2012. “L'enquête sociologique”. *Quadriga*, p.36. Consulté sur <https://doi.org/10.3917/puf.paug.2012.01.0027>.

2. Cadre théorique choisi

Cet objet de recherche sera confronté aux notions d'identité professionnelle évoquées par Claude Dubar, de volontariat, d'engagement, de travail et de santé. En questionnant les interactions quotidiennes entre les institutions et les sapeurs-pompiers ainsi qu'entre les sapeurs-pompiers eux-mêmes, cette recherche s'appuie sur une démarche interactionniste. En effet, pour répondre à la problématique, le terrain se base sur le vécu subjectif des agents au sein de cette organisation. De plus, il s'agit dans ce mémoire de comprendre les différentes interactions en analysant la "culture pompier", la communication entre les individus, les symboles et les représentations de ce milieu, pour mieux saisir les enjeux, les attentes et les dynamiques associés à cette organisation.

En cherchant le sens construit par le vécu des sapeurs-pompiers, cette approche suit également une approche constructiviste. En partant des subjectivités de notre expérience et de celle des enquêtés, une analyse sera produite à partir de la tension entre ces deux perspectives. Ainsi, il s'agira de s'interroger sur le sens que les pompiers donnent à leur engagement, à leur santé, au travail et à leur identité professionnelle.

PARTIE 3 : CADRE MÉTHODOLOGIQUE

I. Recueil des données

Au 31 décembre 2022, les Hautes-Pyrénées comptaient 1356 sapeurs-pompiers dont 195 professionnels (14 %) et 1128 volontaires (82 %). Les centres de secours de ce département ont réalisé, en 2022, 18 595 interventions : 81 % de secours à personne, 5,5 % de secours routiers, 7,1 % d'opérations diverses, 5,1 % de lutte contre les incendies et 1 % de risques technologiques⁴¹.

C'est dans ce contexte que s'inscrit la présente étude, centrée sur les conditions de travail, la santé et l'engagement des sapeurs-pompiers des Hautes-Pyrénées. Si certains effets ont déjà été mesurés et doivent continuer à l'être à l'aide des enquêtes statistiques annuelles de la Direction Générale de la Sécurité Civile et de la Gestion des Crises (DGSCGC), la santé au travail chez les sapeurs-pompiers reste peu étudiée. À ce jour, aucun résultat d'études épidémiologiques sérieuses en France n'a vu le jour pour ce corps de métier alors même que celui-ci est considéré comme un métier à risque⁴².

Il s'agit de s'intéresser à plusieurs acteurs centraux : des hommes du rang, des sous-officiers, des officiers, des membres du SSSM, des Personnels Administratifs Techniques et Spécialisés (PATS) et des JSP. L'objectif est de saisir les effets conjugués ou combinés des différents services d'incendies et de secours en matière d'engagement et de santé au travail.

Pour réaliser ce mémoire, j'ai mobilisé plusieurs méthodes de recherche qualitatives (entretiens et observations), cependant la méthode principalement utilisée est l'entretien semi-directif.

*“Une présence prolongée, la prise d'un rôle fonctionnel reconnu utile ou justifié par le milieu étudié, l'immersion dans des conditions ordinaires, la familiarité avec les situations banales et routinières”*⁴³. J'ai choisi de commencer ma recherche en m'inspirant de la méthodologie adoptée par la sociologie interactionniste symbolique issue de l'École de Chicago. L'idée est, de par l'observation directe, d'essayer de saisir les différentes expressions symboliques qui se confrontent par les différents acteurs. Ma première posture d'observation directe *incognito* m'a permis de relever au sein d'un centre de secours les pratiques et les représentations des acteurs en évitant que la réalité soit modifiée par ces derniers. Pour ce faire, je disposais d'un carnet de terrain où je développais après mes gardes les différentes notes que j'ai effectuées sur mon téléphone. Ces notes

⁴¹ Ministère de l'Intérieur. 2023. *Les chiffres clés des sapeurs-pompiers au 31 décembre 2022*. Consulté dans le Livret d'accueil complet du SDIS 65 sur <https://sapeurs-pompiers65.fr>.

⁴² Anses. Août 2019. *Risques sanitaires liés aux expositions professionnelles des sapeurs-pompiers*. Rapport d'appui scientifique et technique.

⁴³ Peneff, J. 2005. “Conclusion”. *L'Hôpital en urgence*. p. 244. Consulté sur <https://shs.cairn.info/l-hopital-en-urgence--9782864241157-page-217?lang=fr>.

de terrain comprennent majoritairement des résumés de discussions informelles. Ma posture d'observation directe a évolué suite à la diffusion de mon projet de mémoire au sein des différents départements. Je réaliserai alors des observations directes “à découvert” au cours du stage à réaliser au second semestre du master MISS. En effet, la posture *incognito* dans mon centre de secours était facilitée par une intégration en son sein depuis 4 ans. Cependant, pour limiter les biais sociologiques, il a été nécessaire que je m'éloigne de ce terrain déjà connu de par mon expérience de SPV au sein de celui-ci.

Entre le 23 décembre 2023 et le 10 mars 2024, 100 heures et 30 minutes d'observation participante en garde casernée et 64 heures en astreinte ont été effectuées. Ayant le statut de sapeur-pompier de seconde classe depuis 2019 au sein d'un centre de secours de catégorie C (moins de 400 000 habitants), en région Occitanie, il a été possible d'être sur le terrain. Le premier terrain d'observation fut donc le centre de secours de rattachement, dépendant du SDIS 65. Pour varier les observations, des gardes de jour et de nuit ont été effectuées avec les pompiers professionnels ainsi que des pompiers volontaires. Durant cette période, des échanges ont eu lieu avec le chef de centre ainsi qu'avec son adjoint, ce dernier a accepté un rendez-vous. L'objectif était de s'appuyer sur ces échanges pour accéder à d'autres terrains inconnus afin de ne pas être biaisé par mon expérience dans mon centre d'affectation.

Suite à l'entretien du 5 janvier avec l'adjoint, j'ai diffusé auprès de mon chef de centre la présentation écrite de ma recherche, l'objectif étant d'avoir des volontaires pour des entretiens dans le département. Le chef de centre a soutenu ma démarche dès le début en diffusant à tout le centre la description de l'étude. Suite à cela, l'adjoint a freiné la démarche, prenant conscience de l'intérêt d'informer le commandant de ma démarche pour réaliser cette recherche en accord avec le SDIS du département concerné. Ainsi, j'ai été reçu le 11 avril 2024 par le commandant chef du pôle des territoires et de l'action transversale. Il m'a alors accordé 30 minutes pour expliciter mon projet de mémoire. Celui-ci a porté un intérêt particulier pour mon étude et a déployé ma recherche auprès de divers acteurs (chefs de centre, médecins-chef, etc). Chaque entretien m'a permis de déboucher sur de nouveaux contacts. J'ai également rencontré le 13 juin 2024 le colonel médecin chef qui me soutient pleinement dans ce projet et m'oriente pour développer l'enquête.

1) Observations

De décembre 2023 à mars 2024, 100 heures et 30 minutes d'observations ont été réalisées. Pour ce faire, un journal de terrain a été mis en place (Cf. Annexe 5). Une autre session d'observation a été réalisée en situation de formation secours routiers SR du 23 au 27 juin 2025.

Observations	Lieu	Jour / Nuit	Durée
Garde 1	Centre de secours (CS)	24/12/2023 Jour	12 h (7 h -19 h)
Garde 2	CS	26/12/2023 Jour	12 h (7 h -19 h)
Garde 3	CS	27/12/2023 Jour	12 h (7 h -19 h)
Garde 4	CS	28/12/2023 Jour	12 h 30 (7 h -19 h 30)
Garde 5	CS	31/12/2023 Nuit	12h (19 h - 7 h)
Garde 6	CS	5/01/2024 Nuit	12h (19 h - 7 h)
Garde 7	CS	6/01/2024 Jour	12 h (7 h -19 h)
Astreinte 1	CS	7/01/2024 Nuit	1 h 30 (3 h 30 - 5 h)
Garde 8	CS	8/01/2024 Nuit	12 h (19 h - 7 h 30)
Astreinte 2	CS	10/03/2024 Jour	2 h (16 h - 18 h)
Formation SR	SDIS	23/06 au 27/06/2025	50 heures

2) Entretiens semi-directifs

Outre les observations permettant de relever des “*pratiques et leurs dimensions informelles*”⁴⁴, des entretiens sont réalisés autour de l’objet de recherche. L’objectif est donc d’investiguer des faits tels que le rapport au travail, le rapport aux interventions et missions, le rapport à l’organisation des sapeurs-pompiers et le rapport à la santé. Une grille d’entretien a donc été réalisée afin de récolter des données cohérentes permettant la comparaison systématique entre les différents entretiens (Cf. Annexe 4). Le commandant a demandé à ce que les entretiens ne soient pas réalisés dans la sphère privée. Par conséquent, le SDIS 65 a proposé de mettre à disposition une salle pour les entretiens. Cependant, certains enquêtés ont exprimé une réticence à les réaliser sur leur lieu de travail, en raison de l’importance de l’anonymat pour ces volontaires. La visioconférence s’est présentée comme une solution face à cette difficulté.

⁴⁴ Sifer-Rivière, 2023, cite Arborio, Fournier, 2015 : Sifer-Rivière, L. 2023. “Chapitre 6. Enquêter par entretien : se saisir du discours et de l’expérience des personnes”. *Les recherches qualitatives en santé*. p. 177. Armand Colin. <https://stm-cairn-info.gorgone.univ-toulouse.fr/les-recherches-qualitatives-en-sante--9782200631970-page-174?lang=fr>.

Construction de la grille d'entretien

Données recueillies à l'aide des entretiens :

- **Âge, Genre**
- **Propriétés sociales (professions et niveaux d'études) :** des parents, de l'enquêté en question, le grade de l'enquêté chez les sapeurs-pompiers.
- **Le rapport au travail :** description de l'activité principale des sapeurs-pompiers et de l'engagement ; le parcours de carrière : évolution, stagnation ou régression ; les satisfactions et insatisfactions liées à cet engagement ; l'implication personnelle et les motivations ; le sentiment de compétence et les défis rencontrés ; l'existence de compétition ou de rivalités entre les agents ; le sentiment de reconnaissance ; l'apport des dispositifs numériques utilisés.
- **Le rapport aux interventions et aux missions :** la satisfaction vis-à-vis des missions réalisées ; la description des profils des personnes secourues ; la perception des publics précaires et des missions auprès de ces publics ; l'influence des interventions sur la motivation des sapeurs-pompiers.
- **Le rapport à l'organisation des sapeurs-pompiers :** description de l'organisation et de son fonctionnement ; esprit et valeurs du corps ; sentiment d'unité ou coexistence de différents groupes d'agents aux intérêts divergents ; perception de la hiérarchie et positionnement par rapport à celle-ci ; sentiment d'appartenance et de participation à un projet commun ; fierté ou déshonneur d'être sapeur-pompier ; suggestions pour améliorer l'épanouissement au travail ; identification des points forts et des points faibles de l'organisation.
- **Le rapport à la santé :** Impact de l'engagement sur la santé physique et mentale ; consultation de psychologues en lien avec l'engagement ; techniques de gestion des émotions ; propositions pour améliorer la santé physique et mentale ; conditions de travail et mesures mises en place par l'organisation.

L'objectif a été de réaliser des entretiens semi-directifs dans différentes casernes et SDIS du département. Pour organiser ces entretiens dans le temps, un diagramme de gantt a été réalisé pour

cadrer cette étude. Une annonce a été diffusée aux différents SDIS pour recruter des enquêtés (Cf. Annexe 3).

Entretiens semi-directifs réalisés

Série	Prénom d'emprunt	Caractéristiques sociales des enquêtés	jour / durée / modalités
ESPV_1	Béa	Femme, 25 ans, Bac+5 Professeur de Mathématiques SPV - Sapeure de première classe Père : enseignant Mère : enseignante	9/04/2024 1 h 38 Présentiel
ESPV_2	Fanny	Femme, 24 ans, Bac+3 licence de psychologie Étudiante Infirmière SPV - Sapeure de première classe Père : chef de centre - Capitaine Mère : employée de mairie	11/04/2024 1 h 15 Présentiel
ESPPV_3	Marc	Homme, 30 ans, Bac + 2 SPP - Caporal chef Père : viculteur Mère : attachée territoriale	21/04/2024 1 h 30 Visioconférence
ESPMV_4	Antonin	Homme, 23 ans, Bac technologique Marin pompier (ne peut pas mentionner son grade) SPV caporal Père : technicien maintenance Mère : travailleuse social / handicap	29/05/2024 1 h 46 Présentiel
ESPPV_5	Etienne	Homme, 34 ans Bac et 1 an et demi de DUT SPP et SPV - Sergent-chef Beau-Père : Chef de cabinet - bourse de Paris Mère : Frappe - retranscription constats pour huissiers de justice et notaires.	14/05/2024 1 h 50 Visioconférence
ESPV_6	Nathan	Homme, 53 ans Bac+ 7 Vétérinaire SPV vétérinaire commandant Père : RPP (Rééducateur en psychopédagogie) Mère : RPP	18/05/2024 3 h 05 Présentiel

ESPPV_7	Philippe	<p>Homme, 43 ans Bac + 2 DUT GE2I SPP - Commandant SPV - Commandant et chef de centre Père : Poste - receveur Mère : Agent technique (cuisine / entretien des locaux) dans un établissement pour des personnes handicapés</p>	<p>23/05/2024 55 minutes Présentiel</p>
ESPP_8	Francis	<p>Homme, 44 ans, Bac S SPP - Lieutenant Adjoint au chef de centre Père : Sapeur-pompier professionnel à la retraite Mère : Femme au foyer</p>	<p>31/05/2024 1 h 20 40 minutes enregistrées Présentiel</p>
ESPP_9	Gabriel	<p>Homme, 37 ans, Bac + 5 SPP – Capitaine chef de centre Père : Chef d'établissement dans l'éducation nationale Mère : Secrétaire dans l'éducation nationale</p>	<p>2/07/2024 Présentiel</p>
ESPP_10	Vincent	<p>Homme, 60 ans, CAP Mécanique / BES1 Judo SPP- Lieutenant hors classe - Ancien Adjoint au centre, chef de groupe Père : Pétrolier Mère: Agente d'entretien pour l'éducation nationale</p>	<p>19/08/2024 Présentiel</p>
ESPP_11	Dominique	<p>Homme, 46 ans, Bac L SPP - Lieutenant première classe - Adjoint au chef de centre Père : Surveillant pénitentiaire retraité Mère : ASH puis poissonnière</p>	<p>19/08/2024 Présentiel</p>
ESPP_12	Pascal	<p>Homme, 50 ans, Bac F6 - Physique-Chimie SPP - Adjudant-chef Père : Ouvrier d'État OHQ Mère : Agente administrative</p>	<p>2/09/2024 Présentiel</p>
ESPPV_13	Léo	<p>Homme, 37 ans, SPP lieutenant et SPV chef de centre Père : Médecin pompier Mère : Infirmière au SAMU</p>	<p>2/09/2024 et 3/09/2024 Présentiel</p>
ESPV_14	Théa	<p>Femme, 37 ans</p>	<p>7/09/2024</p>

		<p>SPV – Caporale Chargée de développement et d'ingénierie de formation (contractuelle) Bac+5 Père : artisan chef d'entreprise retraité Mère : assistante de vie retraitée</p>	Présentiel
ESPP_15	Max	<p>Homme, 46 ans Bac S SPP Adjudant-chef Profession du père : Chauffagiste Profession de la mère : vendeuse supermarchés</p>	<p>8/11/2024 1 h 55 Présentiel</p>
ESPMP_16	Christophe	<p>Homme Haut fonctionnaire d'État Ancien officier de la BSPP</p>	<p>18/11/2024 1 h 05 Présentiel</p>
ESPV_17	Clément	<p>Homme, 56 ans, Bac +3 SPV Capitaine Infirmier psy Père : Agent SNCF Mère : Aide comptable</p>	<p>26/02/2025 Présentiel</p>
ESPV_18	Thibault	<p>Homme, 49 ans, Bac professionnel chaudronnerie SPV sapeur de première classe Ordonnanceur dans une usine Père : Ouvrier, magasinier Mère : Ouvrière</p>	<p>23/07/2025 Présentiel</p>

Entretiens exploratoires

Fonction	jour / durée / modalités
Adjoint au Centre Bagnères	5/01/2024 - 1h - Présentiel
Chef du Pôle des Territoires et de l'Action Transversale - SDIS 65	12/04/2024 - 30 min - Présentiel

PARTIE 4 : ÉLÉMENTS D'ANALYSE

I) Effet de l'héritage socio-historique sur la santé au travail des sapeurs-pompiers

Avant de chercher à comprendre les paradoxes actuels de la santé au travail des sapeurs-pompiers et les effets des politiques publiques sur celle-ci, il faut d'abord revenir sur la manière dont le métier s'est historiquement construit. L'identité pompier n'est pas née de rien, elle s'ancre dans une histoire, dans des valeurs transmises, dans des représentations collectives qui continuent de peser sur les pratiques actuelles. Derrière les gestes, derrière la manière de se tenir, de se taire ou de se dépasser, il y a un héritage. Cet héritage, à la fois militaire et viriliste, a façonné une certaine manière d'être pompier. La première partie s'attache donc à comprendre comment cette fabrique historique du métier influence encore aujourd'hui la santé des sapeurs-pompiers.

1) La fabrique historique du métier : transmission d'un idéal viriliste ?

L'histoire du métier de sapeur-pompier est traversée par une construction sociale du travail fondée sur l'héritage militaire, la force, la résistance et la maîtrise de soi. Cette orientation normative s'inscrit dans un processus d'inculcation que Pudal nomme "*habitus viril*". Il écrit : "*l'inculcation d'un habitus viril est une constante dans cet univers professionnel qui contraint parfois à des prises de risque physiques supposées être l'apanage d'hommes forts et courageux.*"⁴⁵ Cet idéal se retrouve dans les discours des sapeurs-pompiers eux-mêmes, comme l'exprime Max, un sapeur-pompier professionnel : "*il faut avoir des couilles pour aller dans le feu. Il faut être physique, il faut avoir une bonne condition physique, il faut rentrer dans la chaleur, il ne faut pas avoir peur*" (Max, SPP, Adjudant-chef, 8/11/2024, Présentiel). Ce propos illustre la manière dont les attentes viriles sont intégrées au sein du corps des sapeurs-pompiers. Ainsi, le dépassement de soi et l'endurance se présentent comme des critères implicites de légitimité professionnelle.

Cette formation identitaire autour du virilisme entre en résonance avec l'analyse de Claude Dubar⁴⁶, pour qui l'identité professionnelle se construit dans l'articulation entre l'identité pour soi et l'identité pour autrui. Autrement dit, les pompiers intègrent ces normes viriles à travers un double processus : ils se les approprient individuellement tout en cherchant à correspondre aux attentes implicites de l'institution et de leurs pairs. Ce double processus s'effectue dans un souci de reconnaissance au sein du collectif professionnel. Le témoignage de la SPV Béa illustre l'articulation entre l'identité pour soi et l'identité pour autrui : "*Mon objectif, c'était de monter la clé de portage jusqu'en haut. Et en fait, bon, ben, je suis dans le... Je suis au début... Enfin, je suis*

⁴⁵ Pudal, R. 2016. "Chapitre 1. Devenir pompier corps et âme". *Retour de flammes : Les pompiers, des héros fatigués ?* p.17.

⁴⁶ Dubar, C. 2010. *La crise des identités : L'interprétation d'une mutation*. Consulté sur <https://doi-org.gorgone.univ-toulouse.fr/10.3917/puf.dubar.2010.01>.

allée dans le début du peloton, on va dire. Et en fait, ça s'est remarqué : "Ah ouais, du coup, elle envoie, quoi. Pour une femme, elle envoie." C'est la réflexion qui a été faite. Du coup, bon. Satisfaction." (Béa, SPP, Sapeure de première classe, 9/04/2024, présentiel). Ici, la reconnaissance sociale de Béa est passée par la démonstration de ses capacités physiques et de son endurance, autrement dit par l'appropriation des normes viriles du métier. Cette reconnaissance, bien qu'accompagnée d'un stéréotype de genre "*pour une femme*", valide son intégration dans le collectif pompier selon les critères de légitimité dominants fondés sur la force, la ténacité et la performance.

Cette valorisation de l'endurance et du dépassement de soi s'inscrit dans un mode de fonctionnement collectif identifié dans des études scientifiques. En effet, dans *Travail et santé mentale : approche clinique*, Pascale Molinier et Anne Flottes s'appuient sur les travaux de Christophe Dejourn pour rappeler que les collectifs professionnels majoritairement masculins développent des stratégies collectives de défense autour du déni de la souffrance, de la peur et de la vulnérabilité : "*On parle alors de "stratégies collectives de défense" (Dejourn, 1993). On a pu montrer que dans les collectifs où les hommes sont majoritaires, ces stratégies se structurent autour du déni de la peur, de la vulnérabilité et de la souffrance masculine. Ce déni est renforcé par un mépris des personnes qui expriment ou incarnent la fragilité, à travers une affirmation de l'idéologie de la virilité, de l'excellence ou de la performance*"⁴⁷. Ces normes implicites que sont l'endurance, la maîtrise de soi ou encore l'efficacité ne s'imposent pas qu'à l'échelle individuelle, elles s'inscrivent dans un processus de socialisation plus large. Comme le rappelle Claude Dubar⁴⁸, l'identité professionnelle est le produit à la fois biographique et structurel des interactions entre trajectoires individuelles et cadres institutionnels. Dans cette perspective, ce n'est pas uniquement la volonté du sujet qui forge son rapport au métier, mais aussi les influences exercées par l'institution elle-même au travers de ses règles, normes et valeurs explicites et implicites. À l'image des recrues de la BSPP décrites par Romain Pudal⁴⁹, les sapeurs-pompiers apprennent à "*représenter l'institution*" dans tous les aspects de leur vie et à se conformer à des attentes normatives exigeantes. Ainsi, l'endurance physique et psychique devient une qualité attendue, valorisée et intégrée dès les premiers moments de la formation. Ce que Dubar qualifie d'"*une transaction "interne" à l'individu et une transaction "externe" entre l'individu et les institutions avec*

⁴⁷ Molinier, P. et Flottes, A. 2012. "Travail et santé mentale : Approches cliniques". *Travail et emploi*. p.56.

⁴⁸ Dubar, C. 2022. *La socialisation : Construction des identités sociales et professionnelles*. p.105. Consulté sur <https://doi-org.gorgone.univ-toulouse.fr/10.3917/arco.dubar.2022.01.0161>.

⁴⁹ "*À l'extérieur, vous représentez la BSPP. Elle sera jugée sur votre comportement* », sous un commandement en lettres capitales : "*en toutes circonstances, soyez : discret – propre – courtois.*" Cette injonction institutionnelle explicite était d'autant plus déroutante que nous n'avions pas vraiment le droit de faire état de notre appartenance à ce corps ; et pourtant une sorte de miracle ontologique était bien en train de se produire, puisque nous représentions désormais l'institution." (Pudal, 2016, p.21)

lesquelles il entre en interaction” implique l’adhésion du sapeur-pompier à un idéal de maîtrise de soi, souvent au prix de la mise sous silence des atteintes corporelles ou émotionnelles. C’est cette même logique qui rend difficile la reconnaissance, voire la verbalisation, des effets du métier sur la santé. En effet, se montrer vulnérable amènerait à être en contradiction avec l’identité prescrite par l’institution. Dans ce contexte, exprimer sa souffrance, sa fatigue, sa faiblesse, revient à risquer l’exclusion symbolique du collectif ou la disqualification de son engagement. Ce mécanisme a pu être observé de manière très concrète au cours de l’une de mes observations participantes, lors de ma formation aux secours routiers que j’ai suivie en tant que stagiaire. Celle-ci s’est déroulée en période de canicule, avec des manœuvres en plein soleil, en tenue de feu complète et avec des outils très lourds :

“Dès le deuxième jour, je sens que je suis en train de flancher. Il fait plus de 35 degrés au soleil. À chaque fois que je lève la cisaille hydraulique de désincarcération, je soulève l’équivalent de deux tiers de moi-même. Je suis trempée de sueur. J’ai la tête qui tourne, envie de vomir, mais je continue, je veux aller au bout de l’exercice. Ce n’est pas envisageable de m’arrêter maintenant. Je sens que je perds pied. Les formateurs m’ont forcée à arrêter la manœuvre. J’ai compris que j’étais en train de faire un malaise.” (Carnet de terrain, formation Secours Routiers, 24 juin 2025)

Ce refus d’interrompre la manœuvre malgré les signaux d’alerte corporels reflète un processus de mise à l’épreuve de soi, nourri à la fois par des exigences personnelles et par les attentes du collectif. Ce comportement, qui pourrait être perçu comme une obstination individuelle, révèle en partie l’intériorisation d’une norme professionnelle implicite : ne pas faillir, ne pas montrer sa douleur, tenir coûte que coûte. Cet extrait d’observation fait écho à une étude portant sur des soignants et des salariés de la sous-traitance où Paul Bouffartigue, Jean-René Pendariès et Jacques Bouteiller mettent en lumière un processus qu’il nomme le *“déli viril du risque”*. Ils évoquent : *“Peu nombreux sont les salariés de la sous-traitance qui échappent à l’influence du modèle voulant que l’identité masculine ne peut se construire et se démontrer que dans la dépense physique et/ou la recherche du dépassement de limites, physiques ou mentales.”*⁵⁰ Ils ajoutent : *“des salariés nous confient qu’ils ont dissimulé ou minoré certaines de leurs atteintes à la santé en situation de consultation médicale. Dans leurs motivations se mêlent des dimensions économiques [...] et identitaires – éviter le stigmate de l’ouvrier en invalidité.”*⁵¹ Mon vécu personnel lors de cette formation illustre très directement le mécanisme du *“déli viril du risque”* :

⁵⁰ Bouffartigue, P. Pendariès, J.-R. et Bouteiller, J. 2010. “La perception des liens travail/santé Le rôle des normes de genre et de profession”. *Revue française de sociologie*. p.272.

⁵¹ *Ibid.*

“Ce fut mon tour. Ma main s’est retrouvée aujourd’hui écrasée entre la cisaille et la portière. J’ai senti qu’à quelques minutes près, j’aurais pu finir handicapée. Ma main a doublé de volume en quelques minutes. Direction les urgences. Aucune fracture, juste des lésions, des hématomes. J’ai mal. Et pourtant... Je veux revenir. Même avec des fractures, j’aurais voulu revenir. Parce que je suis venue pour valider. Parce que je me suis préparée. Parce que je n’ai pas le luxe et le temps d’échouer.” (Carnet de terrain, formation Secours Routiers, 26 juin 2025)

Ainsi, cette tension constante entre ce que le métier exige et ce que le corps ou l’esprit s’impose ou peut supporter constitue un enjeu central pour comprendre la santé au travail dans les métiers à forte identité collective comme celui de pompier.

Or, ces normes virilistes ne s’expriment pas uniquement sur le plan physique ou psychique. En effet, elles sont également véhiculées par l’organisation hiérarchique, qui les prolonge et les institutionnalise. Cette seconde partie s’intéressera ainsi à la manière dont la hiérarchie, tout en assurant un cadre structurant, peut générer des rapports de pouvoir ambivalents, voire pathogènes, pour les agents.

2) Hiérarchie structurante, rapports de pouvoir pathogènes ?

L’organisation hiérarchique chez les sapeurs-pompiers, héritée du modèle militaire, représente un socle essentiel assurant le déroulement fluide des interventions. Sur le terrain, elle permet non seulement de coordonner les actions menées, mais aussi de garantir la sécurité des équipes et d’appuyer la rapidité comme la clarté des décisions prises. Ce rôle est reconnu par les agents eux-mêmes, comme en témoigne cet extrait d’entretien : *“En fait, la hiérarchie est importante en intervention. En intervention, oui. Bon, ben, t’as ton chef d’agrès, t’as ton chef de groupe, si tu l’écoutes pas, si t’es pas attentive à ce qu’il dit, à ce qu’il décide, ben, non, l’intervention va mal se passer. Du coup, t’es obligée, en fait, de... Ben de répondre aux attentes de tes chefs.” (Béa, SPP, Sapeure de première classe, 9/04/2024, présentiel).* Cependant, cette même hiérarchie, lorsqu’elle déborde du cadre strictement opérationnel, peut devenir une source de tensions. La même enquêtée nuance immédiatement : *“Par contre, en fait, dans la vie en collectivité, ben... Enfin... Pour moi, en fait, cette hiérarchie, ben, elle devrait pas disparaître, mais presque, en fait. Parce que, bon, ben, on est en collectivité, y a plus lieu d’être..” (Béa, SPP, Sapeure de première classe, 9/04/2024, présentiel).* Ce va-et-vient entre valorisation de la chaîne de commandement sur le terrain et rejet des rapports de pouvoir en dehors des interventions souligne un paradoxe organisationnel. Il révèle que la hiérarchie peut être vécue simultanément comme un appui rassurant et structurant – et comme un système de domination pathogène. Cette ambivalence

est d'autant plus forte lorsque les agents doivent sans cesse naviguer entre des formes de coordination formelles fondées sur les grades et les responsabilités officielles – et des logiques implicites de reconnaissance liées à l'ancienneté ou à la place dans le collectif. Ce désajustement entre la structure hiérarchique officielle et les attentes informelles du groupe peut entraîner des formes de disqualification symbolique, notamment au moment des changements de statut. C'est ce que souligne Léo, pompier professionnel récemment promu officier, lorsqu'il évoque les réactions de ses collègues à son changement de grade : *“Je pense que notre milieu, les mecs, ils ont une facilité à critiquer. Cette facilité à... Ouais, je pense, cette facilité à critiquer, ils ont... Je te parle après des officiers parce qu'au final, t'es un super gars quand t'es caporal, caporal-chef, sous-off et tout. Tu passes aux officiers, ça y est t'as changé. Ça, tu vois, c'est la bascule.”* (Léo, SPP et SPV, Lieutenant, 2 et 3/09/2024, présentiel). Si Léo vit cette transition comme une rupture identitaire pouvant fragiliser son appartenance au collectif, d'autres, comme Gabriel, développent avec le temps une posture réflexive, prenant volontairement de la distance avec la quête explicite de reconnaissance. Cette stratégie permet de se prémunir contre les désillusions et les frustrations liées aux attentes non satisfaites :

“Alors, dans l'apprentissage personnel dans mon parcours, je dirais que derrière la notion de reconnaissance, ce qu'il a fallu vite éliminer, c'est la notion d'entretenir des attentes. Je n'attends rien. Je fais mon devoir. La notion de reconnaissance, après, je prends la place et la considération qui me sont données par mes hiérarchies. De ce point de vue-là, je ne suis pas déçu, on n'hésite pas à me solliciter. Donc je le prends comme une reconnaissance. Maintenant, je n'attends plus rien. Je n'attends plus rien parce que nourrir des attentes de manière démesurée, c'est se générer soi-même de la frustration. Et toute la charge qui est la mienne aujourd'hui, par définition, je ne suis pas le seul. Donc je suis assez indulgent avec ma hiérarchie là-dessus.” (Gabriel, SPP, Chef de centre, 2/07/2024, Présentiel).

Ce passage montre que Gabriel a construit avec le temps une forme de régulation émotionnelle, en apprenant à *“ne plus attendre”* pour éviter la déception. Toutefois, cette posture n'est pas un retrait complet de la quête de reconnaissance : il souligne qu'il est *“sollicité”* et qu'il interprète cela comme une forme de considération. En d'autres termes, il prend acte de la reconnaissance institutionnelle qui vient de sa hiérarchie et s'en satisfait. En revanche, il semble avoir pris de la distance avec la reconnaissance émanant des agents placés sous sa responsabilité, comme s'il avait intégré l'idée que sa légitimité ne devait plus se construire dans cet espace relationnel. Cela peut s'expliquer comme une manière de se protéger émotionnellement des jugements ou de la potentielle mauvaise estime collective. Mais cette posture défensive, si elle

permet de préserver l'équilibre psychologique individuel, n'est pas sans effets sur le collectif : comment est-elle perçue par les subordonnés et avec quelles conséquences sur les dynamiques de groupe ? Le témoignage de Max, pompier professionnel passé par la BSPP, permet de saisir concrètement les effets de ces ajustements relationnels dans les équipes. Son parcours montre une évolution progressive du rôle de chef, qui s'éloigne de la figure du "leader charismatique" décrite par Max Weber, ce chef proche de ses hommes qui entraîne par sa présence et suscite l'adhésion émotionnelle, pour se rapprocher de celle du "bureaucrate légal", inscrite dans l'idéal-type de la "domination légale-rationnelle", où l'autorité s'appuie avant tout sur le respect des règles et des procédures⁵² :

“Avant, le chef de centre, on va dire, il se battait pour ses hommes. Moi, je l'ai connu surtout à Paris tu vois ? Mais il se battait pour ses hommes, il voulait que les gens soient bien. [...] Les pompiers, c'était important au niveau des élus. Le colon ne voulait pas avoir d'emmerdes avec ses pompiers. Le directeur non plus. Le président à CASDIS non plus. Les pompiers étaient un peu protégés, tout allait bien. Aujourd'hui, c'est absolument fini. Ils ne voient que par le mot "pognon". Apparemment, le vent dit qu'on coûte cher. [...] Tu sais, je ne pense pas qu'on coûte si cher que ça. Mais bon... Donc du coup, ils n'en ont plus rien à faire. Et maintenant, on est dirigé pas par des pompiers, on est dirigé par des bureaucrates, des gestionnaires, des banquiers. [...] Il n'y a plus l'amour du maillot [...] Ils n'en ont rien à branler. [...] le truc c'est le profit, c'est ferme ta gueule quoi ! [...] Mais s'il veut être commandant, ben lui le but, c'est qu'il doit lécher le cul à son supérieur ou aller dans le sens de son supérieur. [...] c'est logique. Parce que s'il y a les autres capitaines ils font exactement ce que dit le grand dieu là-haut et qu'il y en a un qui dit : "ah ben non non moi les mecs, ce n'est pas comme ça", ben lui, il ne sera jamais commandant, ce sera les autres. [...] Et ça, tu arrives à le faire à tous les échelons. [...] Donc voilà, le mec qui dit vraiment ce qu'il pense en face, qui a un peu de gueule et qui ne se laisse pas faire, ce n'est pas le préféré de la hiérarchie.”
(Max, SPP, Adjudant-chef, 8/11/2024, Présentiel)

Ainsi, l'évolution de carrière d'un sapeur-pompier ne repose pas uniquement sur ses qualifications ou son expérience, mais dépend des relations instaurées avec différents acteurs institutionnels. Comme le souligne Dubar en s'appuyant sur les travaux de J.-D. Reynaud, la carrière est le produit de "jeux d'acteurs très complexes qui dépendent à la fois de facteurs démographiques, de décisions

⁵² Weber, M. 1922. *Économie et société*. Tome 1 : *Les catégories de la sociologie*. Paris : Agora, 1995, chap. III "Les types de domination", p. 284-372.

*politiques et d'interactions stratégiques entre les partenaires de cette "régulation conjointe"*⁵³. Autrement dit, l'accès à certaines fonctions ou responsabilités ne répond pas à une logique purement méritocratique, mais dépend aussi de compromis entre différents acteurs aux intérêts parfois opposés (élus, hiérarchie, syndicats, directions administratives). Ce mode de régulation, souvent informel, peut conduire à des stratégies de conformité, de loyauté hiérarchique ou d'adaptation politique, comme en témoigne le ressenti de certains agents face à la logique de promotion.

Cette évolution de la posture des chefs perçue par Max s'inscrit dans un processus plus large de ce que Weber appelle le "*désenchantement du monde*"⁵⁴. Ainsi, au cours de sa carrière, Max fait face à une perte de sens et de valeurs dans sa sphère d'activité désormais dominée par la modernisation de la société. Cette modernisation bureaucratique du SDIS, traversée par des logiques de rationalisation budgétaire, s'accompagne d'une sécularisation des rites et des symboles qui structuraient autrefois la vie collective du corps. C'est ce que souligne Vincent, pompier professionnel à la retraite, lorsqu'il évoque la faible mobilisation autour des cérémonies officielles : "*Et à Sainte-Barbe, il y a 25 personnes au lever du drapeau à la cérémonie. À la fête, il y a un peu plus de monde. Là, par contre, c'est moitié-moitié. Pour aller faire la fête, pour les manger, tout ça, c'est moitié-moitié.*" (Vincent, SPP, Lieutenant retraité ancien adjoint au chef de centre, 19/08/2024, *Présentiel*). Cet extrait illustre le recul du rituel comme expression d'un collectif soudé par des valeurs partagées. La faible participation aux cérémonies officielles, en contraste avec l'attrait pour les moments festifs, semble traduire une déconnexion croissante entre l'institution et ses membres, où les pratiques symboliques perdent en signification aux profits de relations basées davantage sur la convivialité. À travers cette remarque, Vincent déplore non seulement une désaffection des rituels symboliques, mais aussi un affaiblissement de la force collective que ces rituels pouvaient incarner. Il poursuit : "*parce que c'est à ces cérémonies-là, qu'on dit, bon, voilà, on vient pour notre chef de centre. Il y a les élus qui arrivent, tout ça, ils vont à 100 sapeurs-pompiers, bon, le chef de centre, quand même, il sait tenir son centre.*" Cette citation met en lumière que la reconnaissance hiérarchique du chef de centre dépend aussi du soutien visible de ses hommes. Ainsi, si les sapeurs-pompiers sont présents en nombre lors des cérémonies officielles, cela renforce symboliquement l'autorité du chef de centre aux yeux des élus et des instances décisionnaires. Inversement, un collectif démobilisé fragilise sa position, réduisant sa capacité à défendre les intérêts de ses équipes.

⁵³ Dubar, C. 2022. "Chapitre 7. Professions, organisations et relations professionnelles". *La socialisation : Construction des identités sociales et professionnelles*. p.152. Consulté sur <https://doi-org.gorgone.univ-toulouse.fr/10.3917/arco.dubar.2022.01.0143>.

⁵⁴ Weber, M. 1922. *Économie et société*. Tome 1 : *Les catégories de la sociologie*. Paris : Agora, 1995, chap. III "Les types de domination", p. 284-372.

Cette perte de repères ne touche pas uniquement les rituels ou les relations collectives et institutionnelles. Elle affecte aussi les parcours individuels, en particulier ceux des sapeurs-pompiers issus d'un cadre militaire. Le passage du modèle militaire, fondé sur la rigueur, l'exemplarité et une forte cohésion d'unité, à un environnement civil plus souple mais perçu comme désorganisé ou moins exigeant, engendre un désajustement identitaire. Certains agents ayant connu ce type de socialisation initiale éprouvent des difficultés à s'inscrire pleinement dans les nouvelles normes organisationnelles des SDIS. Leur attachement à un idéal de discipline et d'excellence entre alors en tension avec ce qu'ils perçoivent comme un relâchement des pratiques et des exigences. Léo, ancien de la BSPP, évoque avec nostalgie les mécanismes de contrôle qui maintenaient l'ensemble du corps dans un état de préparation permanente :

“Nous, là-haut, fallait être le meilleur. Et tu vois, ici, tous les ans, là-haut, il y avait des tests de sport. Je parle pas des ICP, hein. Je parle des tests de sport. Il fallait être armé, quoi. Et tous les deux ans, on avait ce qu'on appelait... [...] un contrôle d'aptitude opérationnel. Les mecs, ils venaient au hasard. C'était l'État-major qui descendait, une journée au hasard, une après-midi, et ils interrogeaient la garde du jour. Donc, c'était planche, la manœuvre, il avait intérêt à être calé. Parce que t'étais noté. Ça notait le centre de secours, mais ça te notait aussi à toi individuellement.[...]Et en fait, si tu veux, ça te maintenait en pression. Que tu le veuilles ou non, ça te maintient en pression. Et ici, ce qui manque, c'est que... Ouais, moi, je suis beaucoup dans le... Comment dire... Le chef exemplaire. C'est-à-dire que tu dois être... ce que tu exiges aux autres, tu dois être en capacité de le faire. Et aujourd'hui, on a un peu perdu ça. Dans un certain moment, il y a peut-être certains mecs qui ont lâché les clés du camion, qui ont laissé les clés du camion aux mecs et qui ont lâché les rênes. Ouais, c'est compliqué.” (Léo, SPP et SPV, Lieutenant, 2 et 3/09/2024, présentiel)

Ce témoignage montre un fort attachement à la rigueur militaire, perçue non seulement comme utile sur le terrain, mais aussi comme un modèle d'exemplarité. Cette figure idéale s'oppose à ce que Léo perçoit comme un relâchement dans les casernes civiles, où l'absence d'exemplarité de la hiérarchie fragilise la légitimité des ordres. Dans le même sens, Antonin, possédant un double statut de SPV dans les Hautes-Pyrénées et de militaire, explique qu'il voit une satisfaction dans son métier par sa pratique au sein de la BMPM où les missions, la rigueur et la cohésion répondent davantage à ses attentes : *“La diversité des opérations, la rigueur qui est demandée au travail, qui se ressent au sein de la caserne, dans toutes les tâches qu'on a à faire, et aussi dans le milieu opérationnel. Je pense que c'est déjà pas mal. L'esprit du corps, la cohésion qui règne entre nous”*. (Antonin, Caporal SPV et BMPM, 29/05/2024, Présentiel) . Tout comme l'exprime Léo, Antonin évoque le dépassement de

soi comme un élément qui favorise sa motivation pour exercer son métier : *“Il y a plus d'exigences au niveau de Marseille. Déjà parce que c'est militaire et parce qu'il y a cet esprit-là de toujours être, entre guillemets, le meilleur, de toujours se remettre en question, etc.”*

Ce décalage entre les normes intériorisées dans les institutions militaires et les pratiques observées dans certaines casernes civiles peut être analysé à la lumière de *“l'axe valorisation versus dépréciation du travail”* développé par José Antonio Noguera⁵⁵ (Cf. État de l'art). En effet, ce que les anciens militaires valorisent dans leur métier se heurte à une désillusion, marquée par un abaissement des exigences, un affaiblissement des repères collectifs et une moindre reconnaissance du professionnalisme. Dans cette perspective, le métier de sapeur-pompier ne répond plus entièrement aux attentes de ceux qui y projetaient un idéal d'excellence, notamment hérité de leur socialisation militaire.

Pour conclure, cette analyse met en évidence l'ambivalence des perceptions de la hiérarchie dans le milieu sapeur-pompier. Si elle constitue un levier considéré comme essentiel à l'efficacité opérationnelle, elle peut devenir source de tensions lorsqu'elle déborde du cadre d'intervention et s'insère dans les relations sociales du quotidien. Les trajectoires professionnelles marquées par une socialisation militaire forte, révèlent un profond attachement à une forme d'autorité exemplaire et charismatique. L'autorité exercée par les SDIS, désormais marquée par des logiques de gestion plus bureaucratiques et impersonnelles, tend à susciter chez certains sapeurs-pompiers un sentiment de perte de reconnaissance, voire une dévalorisation symbolique de leur métier. La hiérarchie, lorsqu'elle n'est plus perçue comme légitime ou cohérente avec les valeurs de terrain, peut alors affecter à la fois le bien-être des agents et la dynamique collective. Ces tensions soulignent l'importance d'interroger la manière dont l'organisation du pouvoir au sein des SDIS façonne les rapports au travail, à l'engagement et à la santé.

II) Ce que les politiques publiques font au métier de sapeur-pompier : transformations du travail et effets sur la santé

Le métier de sapeur-pompier, les missions associées et leurs conditions d'exercice sont façonnés par des choix politiques et des réformes qui redessinent les contours de la sécurité civile. Si l'image du pompier reste associée à la lutte contre le feu, la réalité quotidienne est désormais dominée par le secours à personne, les transports sanitaires et la gestion des carences d'autres services publics. Ces évolutions ne sont pas sans conséquence sur l'identité professionnelle des

⁵⁵ Noguera, J. A. 2011. “Le concept de travail et la théorie sociale critique”. *Travailler*. p.127-60. Consulté sur <https://doi.org/10.3917/trav.026.0127>.

agents. En effet, elles déplacent le cœur du métier, alimentent un sentiment de désillusion et fragilisent parfois l'engagement initial.

1) Quand le feu se tait et que la souffrance parle : la désillusion face aux vulnérabilités sociales

Historiquement associée à la lutte contre les incendies, le cœur du métier de sapeur-pompier tend aujourd'hui à s'effacer au profit de la multiplication des missions de secours à personne, allant du malaise cardiaque à la prise en charge de détresse sociale. Cette transformation du rôle des sapeurs-pompiers engendre un désajustement identitaire, en particulier chez ceux qui ont rejoint la profession avec l'image du pompier héroïque. Le cœur du métier tel qu'il est encore fantasmé – sauver des vies dans le feu, au péril de sa propre sécurité – se trouve progressivement remplacé par des tâches perçues comme moins valorisantes et déconnectées de leur vocation initiale. Ce sentiment de décalage est clairement exprimé par Pascal : *“On fait beaucoup de problèmes sociaux. Bon, maintenant, c'est vrai qu'il y a des interventions, on va dire... Je vais pas dire pas intéressantes, parce que toutes les interventions sont intéressantes malgré tout. Mais il y a un côté volet social qui est quand même beaucoup représenté [...] d'alcoolos, de ceci, de cela, des trucs qui ne sont pas de nos missions au départ. [...] Je pense qu'il y a un décalage entre les pompiers qu'on peut voir à la télé, dans les reportages. C'est pour ça que je leur dis “Attention à la propagande”.”* (Pascal, SPP adjudant-chef, 2/09/2024, Présentiel).

Ce glissement des missions opérationnelles vers des interventions de nature sociale alimente un sentiment de désillusion chez certains agents, notamment chez les nouvelles recrues qui découvrent une réalité éloignée de leurs représentations initiales du métier. Pascal poursuit : *“Il y en a qui nous disent “Je m'attendais pas à ça”. Je ne pensais pas qu'on faisait autant d'interventions pour les cassos”. [...] Certains nous disent [...] “C'est dur”.”* (Pascal, SPP adjudant-chef, 2/09/2024, Présentiel).

Cette désillusion peut être éclairée par *“l'axe valorisation versus dépréciation du travail”* développé par José Antonio Noguera⁵⁶. Alors que le métier de pompier est socialement valorisé dans l'imaginaire collectif, certains agents expriment une perte de sens face à des missions perçues comme subalternes, répétitives et éloignées de leur *“vocation”*. L'intervention sociale, bien que socialement utile, n'offre pas toujours les mêmes gratifications symboliques que les interventions dites *“pompiers”* (lutte contre les incendies, désincarcération, etc.). Cela contribue à une forme de dépréciation subjective du travail, notamment lorsque les sapeurs-pompiers se sentent assignés à

⁵⁶ Noguera, J. A. 2011. *“Le concept de travail et la théorie sociale critique”*. *Travailler*. p.127-60. Consulté sur <https://doi.org/10.3917/trav.026.0127>.

des fonctions de "remplaçants" face aux carences des services publics considérés comme défaillants. C'est précisément ce que souligne Marc lorsqu'il exprime sa frustration face à l'accumulation de missions perçues comme dévalorisantes : *"Le truc c'est que normalement, c'est pas notre cœur de métier. Donc quand on voit qu'on fait beaucoup de carence d'ambulance, qu'on fait beaucoup de transports sanitaires. Et bien... quand on fait des transports sanitaires pour aller chercher des gens dans les cabinets médicaux. Globalement, je pense que pas grand monde va rentrer dans les pompiers pour faire ça. Après ça ne dénigre pas, en soi, la mission. L'action il faut la faire. Est-ce que c'est du rôle des pompiers ? Je suis pas sûr. Est-ce que les pompiers maintenant font un peu office de bouche-trou ? je trouve. Donc c'est assez frustrant."* (Marc, SPP Caporal-chef, 21/04/2024, Distanciel)

Cette évolution peut également être éclairée à la lumière de l'axe *"centralité versus non-centralité du travail"* développé par José Antonio Noguera⁵⁷, qui interroge la manière dont le travail structure ou non la vie des individus. Dans le cas des sapeurs-pompiers, cet axe permet de réfléchir à la place que prend cet engagement dans l'existence des agents : pour certains, il constitue un pilier identitaire fort, façonnant les rythmes de vie et les rapports sociaux ; pour d'autres, cette centralité s'érode face à un sentiment d'inadéquation croissante entre les aspirations personnelles et les réalités du métier. Le témoignage de Marc illustre ce glissement : la transformation progressive des missions et le manque de reconnaissance qui l'accompagne génèrent une perte de cohérence entre le sens attribué au travail et l'investissement qu'il suppose. Cette tension se traduit par une remise en question profonde de l'engagement initial, comme il l'exprime : *"je me rends compte de plus en plus que mes considérations personnelles mais aussi mes envies professionnelles ont beaucoup changé, ont beaucoup évolué. Elles ne sont plus du tout adaptées au métier de pompier."* (Marc, SPP Caporal-chef, 21/04/2024, Distanciel).

Au-delà du contenu des missions, c'est bien le décalage entre les représentations du métier et son exercice effectif qui semble alimenter une forme de frustration identitaire. Ce désajustement reflète l'affaiblissement de la dimension symbolique et quasi mystique autrefois attachée au métier, désormais supplantée par des logiques de rationalisation orientées vers l'efficacité. Déjà évoqué dans la première partie de ce mémoire, ce glissement peut être analysé à la lumière du *désenchantement du monde* décrit par Max Weber, où les pratiques professionnelles perdent leur dimension vocationnelle et symbolique au profit d'une gestion de plus en plus bureaucratisée. Dans cette perspective, le pompier n'est plus seulement l'incarnation d'un idéal d'héroïsme et de courage, mais devient parfois un rouage dans une chaîne logistique de compensation des carences publiques. Étienne exprime ainsi cette redéfinition du métier soulignant une posture davantage fonctionnelle que vocationnelle : *"Aujourd'hui, être sapeur-pompier professionnel, c'est avant tout répondre à un*

⁵⁷ *Ibid.*

service public, donc à une prestation de service public, être au contact des gens et apporter normalement aide et assistance.” (Etienne, SPP et SPV Sergent-chef, 14/05/2024, Distanciel).

Ainsi, à mesure que les missions de secours à personne prennent le pas sur les interventions dites “pompiers”, le sens du métier se transforme, nourrissant alors chez certains agents un sentiment de décalage, de dévalorisation, voire de désengagement progressif. Ce glissement, que nous avons éclairé par les axes analytiques de Noguera et par la sociologie wébérienne du travail, met en évidence une reconfiguration du rapport au métier, où les attentes vocationnelles s’entrechoquent avec les réalités d’un service public en difficulté. Mais cette évolution ne relève pas uniquement d’un changement dans les contenus de mission. Elle est aussi le résultat de choix institutionnels plus larges, à commencer par la départementalisation et la réorganisation de la sécurité civile à l’échelle locale. Ce sont alors les conditions concrètes d’exercice telles que les effectifs, les moyens, ou encore le maillage territorial qui deviennent des facteurs déterminants dans l’expérience vécue du métier. C’est ce que nous allons à présent analyser, à travers la question suivante : la gestion des risques ne tend-elle pas, paradoxalement, à produire de nouveaux risques pour les sapeurs-pompiers ?

2) Départementalisation et inégalités d’exercice : Gestion des risques ou risques de la gestion ?

La départementalisation du système de sécurité civile, instaurée par la loi du 3 mai 1996, visait à renforcer l’efficacité des services d’incendie et de secours par une organisation plus cohérente et rationnelle des moyens. Cette réforme reposait sur la création, dans chaque département, d’un établissement public nommé “service départemental d’incendie et de secours” (SDIS), comprenant un corps départemental de sapeurs-pompiers⁵⁸. Elle visait ainsi à assurer une meilleure couverture des risques sur le territoire, grâce à un schéma départemental d’analyse et de couverture des risques (SDACR), élaboré sous l’autorité du préfet, censé dresser l’inventaire des risques et déterminer les objectifs de couverture⁵⁹ (art. 7). Ainsi, cette loi qui visait à renforcer l’efficacité des services d’incendie et de secours par une organisation plus cohérente et rationnelle des moyens, entendait garantir une meilleure coordination territoriale des secours. Toutefois, les récits recueillis auprès des sapeurs-pompiers révèlent une tout autre réalité : celle d’un morcellement institutionnel qui engendre des inégalités territoriales de conditions d’exercice, des tensions identitaires et par conséquent des risques pour la santé au travail. Étienne, sapeur-pompier professionnel, décrit la départementalisation comme “*un caillou dans le pied*” :

⁵⁸ LOI n° 96-369 du 3 mai 1996 relative aux services d’incendie et de secours, art. 1er.

⁵⁹ LOI n° 96-369 du 3 mai 1996 relative aux services d’incendie et de secours, art. 7.

“Alors, je vais peut-être être un petit peu plus décriant sur le système. Moi, je considère que la départementalisation des pompiers aujourd'hui en France, elle est au bout du système. Je considère que ce n'est plus un avantage. C'est vraiment un caillou dans le pied. Moi, je suis passé par 5 SDIS différents. Donc, à chaque fois que je change de SDIS, je suis obligé de reprendre des techniques locales, des matériels locaux, des compétences locales, un système et une administration locale. Donc, c'est un bordel. Mais je m'adapte parce que c'est mon boulot. Mais c'est très pénible [...] Parce que chaque SDIS fait un peu sa vie. Et donc, la départementalisation, aujourd'hui, c'est ça, un petit peu sa carence.” (Etienne, SPP et SPV Sergent-chef, 14/05/2024, Distanciel).

Le manque d'harmonisation des pratiques a des conséquences concrètes sur les parcours professionnels et l'intégration des nouveaux sapeurs-pompiers. Fanny, sapeure-pomprière volontaire, raconte ainsi avoir été totalement livrée à elle-même lors de sa prise de fonction :

“Moi, mon accueil, j'en ai pas eu en fait ! Comme ils ont jugé que l'année dernière, j'avais été saisonnière ici, que du coup, je savais tout, chose qui n'est absolument pas vraie, puisque j'étais saisonnière dans un centre [du département][...] Et en fait, comme j'arrivais d'une autre affectation, je savais exactement le fonctionnement du département, je savais tout. C'est moi qui me suis débrouillée pour avoir mon habillement. Je suis allée donner un coup de gueule à l'habillement pour réussir à avoir quelque chose. Ils m'ont filé des tenues qui n'étaient pas du tout à ma taille, parce qu'ils ont juste eu la flemme de me faire essayer. Après, j'ai eu le capitaine un jour qui m'a appelée en me disant “Oui, je vous ai posé votre bip dans votre bannette.” Ok. Il est là. Je me suis retrouvée avec un bip de l'ancien temps, que je ne savais absolument pas comment il fonctionnait. Je ne savais pas du tout les roulements. Alors, heureusement qu'il y avait mon compagnon avec moi pour m'expliquer un minimum les choses. Mes copains à moi qui m'ont expliqué. Mais le bip [...]c'est [Prénom du compagnon] qui l'a récupéré. Il l'a récupéré le mercredi. Le vendredi soir, j'étais de garde.” (Fanny, SPV sapeure de première classe, 11/04/2024, Présentiel).

De plus, la loi consacre l'autonomie du SDIS en matière de construction, acquisition et gestion des matériels⁶⁰. Cette autonomie combinée à des capacités budgétaires variables selon les départements, creuse alors les inégalités d'équipement. Béa, sapeure-pompier professionnelle, pointe ce différentiel :

⁶⁰ LOI n° 96-369 du 3 mai 1996 relative aux services d'incendie et de secours, art. 12.

“Alors, j'ai l'impression que, du coup, les budgets sont moindres, parce que, voilà, c'est toujours difficile d'avoir, euh...[...] Pour tout ce qui est vestimentaire, bon, voilà, c'est toujours un combat [...] Je suis dans une spécialité, j'ai pas encore toutes mes EPI. [...] c'est censé quand même être... [...] obligatoire. [...] Pour moi, y a des manques, dans le sens où je sais qu'il y a... Qu'il existe différents équipements, [...], qui sont utilisés dans d'autres départements, que nous, on n'utilise pas, et pourtant, pour moi qui seraient plus intéressants. Pour de la protection individuelle, je parle. Parce que, bon, bah, l'argent, on l'a. Après ça, voilà, c'est... où on le met, où on le place. [...] Pour moi, c'est impensable, en fait, le fait qu'on met pas l'argent là-dedans, alors que, bah, c'est... On parle de santé, quoi !”(Béa, SPP, Sapeur de première classe, 9/04/2024, présentiel).

Bien que le plan d'équipement du SDIS doive être aligné sur les objectifs du SDACR, son élaboration reste tributaire des arbitrages politiques locaux. C'est ce que souligne, de manière implicite mais critique, Nathan, commandant et représentant du Service de Santé et de Secours Médical (SSSM), lorsqu'il évoque la dimension stratégique du CCDSPV (Comité Consultatif Départemental des Sapeurs-Pompiers Volontaires) : *“Là, je suis représentant du SSSM au CCDSPV. C'est... un comité consultatif où on a la lecture de trucs très intéressants et c'est une enceinte que j'aime beaucoup parce qu'il y a les élus et la direction. Donc ils peuvent pas me dire que... la direction peut pas me dire “ah ces salauds d'élus ils me donnent pas assez de thunes.” Ça les confronte ! [...] c'est important ça !”* (Nathan, SPV Commandant, 18/05/2024, Présentiel). Par cette remarque, Nathan met en évidence qu'en réunissant les élus et la direction dans une même instance, le comité impose une certaine transparence dans la gestion des priorités et des ressources, empêchant le renvoi systématique de la faute à "l'autre camp" (élus vs direction). Ce lieu de confrontation institutionnelle offre donc une opportunité de régulation politique et d'expression des frustrations concernant les logiques budgétaires. Comme le mentionne Dubar et *al.*, dans l'ouvrage *Sociologie des professions* : *“La compétition permanente entre segments ne peut être isolée de son contexte économique, social et politique. Il s'agit aussi, pour un segment qui s'organise, de s'assurer l'alliance d'autres segments, l'adhésion de certains clients, de négocier des avantages matériels et symboliques de la part de l'État, de tourner à son profit les règles du marché.”*⁶¹

Loin de l'idéal d'un service unifié et équitable, la départementalisation du système de sécurité civile, bien qu'ayant permis une rationalisation partielle des moyens à l'échelle locale, produit dans les faits des inégalités concernant les conditions d'exercice. Les témoignages recueillis auprès des sapeurs-pompiers soulignent l'hétérogénéité des pratiques, la disparité des équipements,

⁶¹ Dubar, C. Tripier, P. et Boussard, V. 2015. “Introduction générale”. *Sociologie des professions*. p.115. Consulté sur <https://doi-org.gorgone.univ-toulouse.fr/10.3917/arco.dubar.2015.01.0007>.

l'insuffisance de l'accueil ou de la formation, et plus globalement, un sentiment d'injustice territoriale. Les logiques politiques et budgétaires propres à chaque département ne permettent pas une harmonisation des conditions de travail, ce qui alimente alors des frustrations professionnelles.

Cette réflexion nous invite à examiner plus en profondeur les tensions identitaires qui traversent la profession, notamment en s'intéressant aux divers statuts de sapeur-pompier : professionnel, volontaire et statut mixte. Car derrière les disparités d'équipement ou de traitement, ce sont aussi les représentations de l'engagement et les appartenances symboliques qui sont mises à l'épreuve.

3) **Professionnels ou volontaires : Tensions identitaires dans le système de sécurité civile**

Dans les discours recueillis, la distinction entre sapeurs-pompiers professionnels (SPP) et volontaires (SPV) est vectrice de tensions identitaires importantes affectant les agents. Pour certains professionnels, l'exercice du métier de pompier suppose un haut niveau de technicité, d'endurance physique, mais aussi de réflexes acquis à travers une pratique régulière. À ce titre, Max exprime son incompréhension face à un système qui permet à des intervenants ponctuels et peu formés d'assurer les mêmes missions que lui :

“Et le volontariat, ça peut être chiant parce que de base, je ne sais pas d'où ça tient, mais pour moi, c'est une profession qui ne devrait être qu'une profession. Il y a tellement de choses à savoir. Il y a tellement de choses importantes qu'on ne met pas spécialement en pratique. Mais entre les spécialités, tu peux faire un AVP, tu peux faire un secours à victime, tu peux faire un incendie, tu peux faire une fuite de gaz, tu peux faire des frelons, tu peux faire du bâchage de toiture, des ascenseurs, des inondations. C'est quand même très large. Et je ne vois pas comment on a pu un jour décider que pouvoir faire tout ça, ça demandait très peu de formation et très peu de compétences alors que ça demande vachement de temps. Je ne sais pas pourquoi on en est arrivé là.” (Max, SPP, Adjudant-chef, 8/11/2024, Présentiel)

Derrière cette affirmation se dessine une revendication de légitimité, où la reconnaissance du métier passe par une professionnalisation pleine et entière. Ce positionnement fait écho à la définition de la notion de “*profession*” proposée par Claude Dubar⁶². Aux yeux de Max, bien que le sapeur-pompier volontaire perçoive une indemnité (ce qui renvoie au sens 2 de la profession comme activité générant un revenu), il ne bénéficie pas d'une reconnaissance équivalente à celle des professionnels au sein du groupe de pairs (sens 3). Cela constitue, pour Max, une source majeure de frustration.

⁶² Cf. partie 1 de l'état de l'art : Qu'est-ce qu'une “profession” en sciences sociales ?

De plus, cette situation le force à travailler avec des personnes qu'il ne connaît pas régulièrement : *“Travailler avec des gens que tu ne connais pas, c'est pénible.”* (Max, SPP, Adjudant-chef, 8/11/2024, Présentiel) Ainsi, le volontariat est perçu comme une solution à une contrainte budgétaire, et également comme une menace en termes de reconnaissance professionnelle des pompiers : *“Tout le temps, j'ai entendu le volontaire... “Les pros, ça coûte trop cher.” Mais les pros, ça coûte trop cher parce qu'on ne veut pas y mettre l'argent qu'il faut.”* (Max, SPP, Adjudant-chef, 8/11/2024, Présentiel). Il ajoute : *“Et aujourd'hui, en plus, ce qu'il y a aussi, c'est que tout est fait pour que le volontaire remplace le pro. Et ça, c'est frustrant quand tu es pro.”* (Max, SPP, Adjudant-chef, 8/11/2024, Présentiel). Du côté des volontaires aussi, le sentiment de rivalité est tangible. Certains décrivent l'impression d'être de trop, perçus comme une menace pour les professionnels : *« Parce que quand je fais quelque chose, je le fais à fond, je m'investis. Mais ça, il y en a et ils ne supportent pas. Les pros, ils n'aiment pas quand tu es trop là. Donc au début, on me disait : “tu es encore là toi ?” [...] Tu prends leur boulot presque. »* (Thierry, SPV première classe, 23/07/2025, Présentiel). Cette réciprocité des discours illustre combien la cohabitation entre professionnels et volontaires cristallise des tensions identitaires, où chacun revendique une place légitime dans le système de sécurité civile.

Max décrit des rivalités persistantes entre pompiers professionnels et volontaires. Selon lui, ces rivalités sont renforcées par des recrutements massifs de volontaires étudiants, peu engagés et à court terme. Il évoque que ceux-ci sont davantage motivés par des objectifs personnels : *“Il y en a clairement une qui nous a dit que de toute façon, le cursus scolaire, que ce soit, comment tu appelles ça, le truc avec Toulouse, l'académie, enfin, qu'il faut marquer dans son CV que c'est bien d'appartenir à... d'avoir fait des trucs pour la Croix-Rouge, d'être pompier volontaire et tout ça”.* (Max, SPP, Adjudant-chef, 8/11/2024, Présentiel). Ce type de volontariat, tel que décrit par Max, semble s'inscrire dans la figure du héros, telle que définie par Chevrier et Dartiguenave⁶³. Il s'agit de jeunes volontaires, souvent étudiants, qui mobilisent leur engagement pompier comme un levier de distinction individuelle, pour se démarquer et accéder ainsi à une carrière professionnelle. Ce profil est davantage motivé par la valorisation personnelle que par un attachement au collectif, ce qui peut être perçu par certains professionnels comme un désengagement vis-à-vis des valeurs du métier.

Cette perception alimente les rivalités entre volontaires et professionnels, parfois exprimées de manière violente ou disqualifiante à l'égard des SPV : *“Et le problème c'est ça, c'est que quand t'as ces tensions marquées, on va t'expliquer que le volontaire ça sert à rien, parce que... Vous ne servez à rien, vous êtes incompetents, etc. Ça va être des propos qui ont été portés, au moins sur les*

⁶³ Chevrier, S. et Dartiguenave, J-Y. 2012. “Autres figures et autres territoires : les recompositions du volontariat chez les sapeurs-pompiers”. *Espaces et sociétés*. p.155-72. Consulté sur <https://doi.org/10.3917/esp.147.0155>.

deux premières années, que j'entendais régulièrement. Et aujourd'hui, il y a eu un travail qui a été fait quand même, qui fait que ce genre de propos, ils font attention. Ils le disent, mais beaucoup moins. Parce qu'ils se sont fait tirer les oreilles.” (Théa, SPV, 7/09/2024, Présentiel). Le témoignage de Théa confirme que la coexistence d'identités et de statuts différents peut générer un climat de dévalorisation interne au collectif. La critique implicite portée contre les "héros" rejaillit sur l'ensemble des volontaires, créant un amalgame entre opportunisme individuel et engagement citoyen sincère. Théa souligne toutefois une certaine évolution dans les discours : un "travail" aurait été amorcé pour limiter les propos stigmatisants, preuve que ces tensions sont le résultat d'enjeux à la fois identitaires et organisationnels.

Pour conclure, derrière les tensions créées par le changement des missions, les choix politiques ou encore la présence d'un double statut professionnel et volontaire se dessine une lutte pour la reconnaissance d'un engagement, d'une compétence, mais aussi d'une identité professionnelle mise à l'épreuve. Ces enjeux, qu'ils soient statutaires ou symboliques, ne sont pas sans incidence sur le vécu du métier, ni sur la manière dont les agents vivent leur place au sein du collectif. C'est précisément dans ce contexte que se joue la question essentielle de la santé au travail. Pourtant, la question de la santé au travail reste largement reléguée au second plan. Comment expliquer cette relative invisibilité ? La troisième partie de ce mémoire propose ainsi d'interroger les paradoxes, les silences et les résistances qui entourent la prise en compte de la santé physique et psychique des sapeurs-pompiers.

III) Invisibilisation et paradoxe autour de la santé au travail des sapeurs-pompiers

La santé occupe une place centrale dans le métier de sapeur-pompier. L'institution multiplie les dispositifs de prévention (visites médicales, Indicateurs de Condition Physique ICP, suivi psychologique, Techniques d'Optimisation du Potentiel TOP) et tend à faire de l'engagement une ressource protectrice. Pourtant, les entretiens montrent que cette logique préventive se heurte à de fortes contradictions. Loin de toujours préserver, l'engagement use aussi, parfois jusqu'à mettre en danger. Les conditions de travail, la charge des gardes, la convivialité de caserne ou encore la disponibilité permanente des volontaires font apparaître une ambivalence : l'engagement est à la fois facteur de santé et source de fragilisation. Dans ce contexte, l'invisibilisation des atteintes physiques et psychiques demeure tenace. Le paradoxe est là : alors même que la prévention progresse, les coûts réels du métier restent largement dissimulés, au cœur des pratiques et des identités professionnelles.

1) Préserver ou user ? Quand l'engagement devient délétère pour la santé

L'évolution de l'identité professionnelle des pompiers se traduit par une volonté accrue de prévention. Les visites médicales, les indicateurs comme les ICP (Indicateurs de la Condition Physique), les dispositifs de suivi psychologique sont autant de pratiques qui visent à faire du métier un "opérateur de santé"⁶⁴. Mais la réalité du terrain laisse apparaître des contradictions majeures : l'engagement, loin de toujours préserver la santé, peut aussi l'user, parfois jusqu'à mettre en danger. Étienne parle d'ailleurs d'une "faille dans le système" en évoquant le cumul des rythmes : "Aujourd'hui, tu as les pays qui sont en train de passer à la semaine de 4 jours pour justement préserver la santé au travail... Et à contrario, nous, en France, on a des types qui font 90 heures ou 120 heures par semaine parce qu'il est chauffeur routier, mais en fait, toutes les nuits, il est pompier volontaire et il n'arrête pas. Je veux dire, c'est vraiment une faille. [...] Sur le long terme, c'est un danger pour eux. Sur intervention, ils peuvent se blesser. Ou ils peuvent blesser les autres ou ils peuvent ne pas réussir à porter assistance." (Étienne, SPP et SPV, Sergent-chef, 14/05/2024, Distanciel). L'engagement volontaire, censé compléter le dispositif de sécurité civile, devient ici facteur de surmenage et de risques supplémentaires. Ce constat illustre la tension entre l'intention préventive et l'organisation concrète du SDIS : les charges de travail cumulées par le volontariat produisent ce que Bouffartigue (2010) analyse comme une sous-estimation des effets délétères du travail sur la santé⁶⁵.

La charge physique dépend aussi du type de centre et du rythme d'activité. Étienne compare : "Je pense qu'un pompier pro de [VI] qui a fait sa carrière à [VI], s'il a été sérieux, s'il a vraiment fait du sport, s'il a une hygiène de vie correcte, s'il fait le job, je pense qu'il peut vieillir bien. [...] Je pense que si tu prends des grosses casernes, Strasbourg, Bordeaux, la plupart des casernes parisiennes, là, t'as beau faire tout le sport que tu veux, le métier te ruine parce que tu passes des nuits de merde, parce que tu bouffes de la fumée, parce que t'as du stress, parce que t'as pas foncièrement une bonne hygiène de vie et t'as beau compenser avec du sport, ça suffira pas." (Étienne, SPP et SPV, Sergent-chef, 14/05/2024, Distanciel). L'idée d'un sport protecteur se heurte donc à la réalité des conditions de travail : dans certaines configurations, il ne compense plus l'usure, notamment liée au manque de sommeil. Ainsi, le sport, utilisé pour prévenir l'usure, peut difficilement compenser la dégradation des conditions de repos et l'exposition prolongée aux

⁶⁴ Gollac, M. Volkoff, S. et Wolff, L. 2014. *Les conditions de travail*. p.19. Consulté sur <https://doi.org/10.3917/dec.golla.2014.01>.

⁶⁵ Bouffartigue, P. Pendariès, J.-R. et Bouteiller, J. 2010. "La perception des liens travail/santé Le rôle des normes de genre et de profession". *Revue française de sociologie*. p.247-280. Consulté sur <https://doi-org.gorgone.univ-toulouse.fr/10.3917/rfs.512.0247>.

risques. L'effet "travailleur sain" (*Healthy Worker Effect*)⁶⁶ quand bien même il est présent, n'est pas aussi efficace en fonction du territoire et de la caserne d'exercice.

À contrario, Nathan insiste lui sur les effets positifs d'un suivi médical renforcé en lien avec la mise en place des ICP (Indicateurs de Condition Physique)⁶⁷: "*Je pense que l'engagement... En première analyse, ça me fait du bien parce que les ICP, par exemple, c'est un indicateur de vieillissement pour moi. [...] La visite au-delà des 50 ans, elle est annuelle. La visite d'aptitude, elle est très bien aussi. Donc d'un point de vue santé, je trouve que mon engagement m'est très bénéfique.*" (Nathan, SPV Commandant, 18/05/2024, *Présentiel*). Mais il nuance en rappelant que l'engagement peut devenir toxique dans d'autres dimensions : "*Vie de caserne, boire plus ici que chez ta femme... Je pense qu'on a un problème énorme de ce type-là sur des personnes qui sont fragilisées ou qui sont tentées. Je pense qu'on a un gros problème. Donc l'engagement peut être toxique parce que c'est un endroit... on peut passer très vite de la convivialité aux habitudes et à la consommation.*" Loin d'être marginal, ce glissement rappelle ce qu'observe Ngo Nguene (2023)⁶⁸ dans les chantiers du bâtiment, où l'alcool fonctionne comme une "*stratégie défensive de métier*" pour tenir face aux difficultés, mais aussi comme ciment collectif.

Enfin, Christophe souligne la difficulté spécifique du volontariat : "*Le pompier volontaire, par construction, c'est un type de bonne volonté qui vient pour filer un coup de main. Donc c'est toujours compliqué de dire "t'es trop gros, t'es pas assez reposé" [...] Mais en fait, tous les soirs de la semaine, ils sont en capacité de partir. [...] En gros, en charge mentale, ils sont toujours en train de travailler. Donc ça, c'est pas bon du tout.*" (Christophe, Haut fonctionnaire d'État, Ancien officier de la BSPP, 18/11/2024, *Présentiel*). Le volontariat s'inscrit alors dans une logique de disponibilité permanente, qui brouille les frontières entre travail, repos et vie privée. Ici, l'identité de pompier glisse du "*métier*" entendu comme activité professionnelle, vers une forme de service permanent. Cette ambiguïté entre métier et service trouve un appui théorique dans l'analyse de Dubar, Tripier et Boussard (2011)⁶⁹. Ceux-ci rappellent que le terme "*métier*" dérive du latin *ministerium*, qui renvoie d'abord au service : il ne se réduit pas à une activité rémunérée, mais peut désigner le fait de "*se déclarer au service*" d'une cause, d'une institution ou d'une communauté. On peut ainsi exercer un métier sans salaire, dans un registre de bénévolat, de militantisme ou

⁶⁶ Douesnard, J. et Saint-Arnaud, L. 2011. "Le travail des pompiers : un métier au service de l'autre". *Travailler*. p.35. Consulté le 10/01/2025, sur <https://doi.org/10.3917/trav.026.0035>.

⁶⁷ Les indicateurs de condition physique prennent la forme de tests réalisés chaque année. Ils sont peu coûteux, faciles à reproduire et simples à analyser. Transmis aux médecins lors des visites médicales de maintien en activité, ils permettent d'évaluer la condition physique des sapeurs-pompiers.

⁶⁸ Ngo Nguene, Marie Rosaire. 2023. "Travail et consommation d'alcool dans des chantiers du bâtiment : Compagnons et encadrants". *Travailler aux chantiers*. p.110. Consulté sur shs.cairn.info/travailler-aux-chantiers--9791037031457-page-109?lang=fr.

⁶⁹ Dubar, C. Tripier, P. et Boussard, V. 2015. "Introduction générale". *Sociologie des professions*. p.7-18. Consulté sur <https://doi-org.gorgone.univ-toulouse.fr/10.3917/arco.dubar.2015.01.0007>.

d'engagement, à condition d'y trouver une reconnaissance, une compétence et un sentiment d'appartenance partagés. Le témoignage de Christophe illustre bien cette logique : l'engagement volontaire produit une appartenance au collectif des sapeurs-pompiers et une reconnaissance symbolique, mais au prix d'une charge mentale invisible et constante. Autrement dit, le volontariat, censé renforcer le collectif et le lien avec l'institution, tend aussi à invisibiliser une surcharge de disponibilité, qui efface la frontière entre métier et vie personnelle.

En somme, l'engagement pompier porte une ambivalence profonde : il peut être facteur de santé autant qu'il peut devenir source d'usure. Les dispositifs de prévention témoignent d'une volonté institutionnelle de protéger les agents, mais leur efficacité se heurte aux réalités de terrain. La multiplicité des rythmes, la disponibilité permanente, les effets invisibilisés du volontariat ou encore les excès de convivialité rappellent que l'engagement ne se réduit pas à une ressource protectrice. Il est aussi un lieu de fragilisation, où la frontière entre service, métier et vie personnelle se brouille. C'est dans cette tension que s'inscrit la suite de notre analyse : comprendre comment l'identité pompier, longtemps marquée par l'idéal d'insensibilité, évolue aujourd'hui vers une reconnaissance encore inachevée de la vulnérabilité.

2) Du pompier insensible au pompier vulnérable : une reconnaissance encore inachevée

Historiquement, l'identité pompier s'est construite dans un modèle militaire et viriliste où la souffrance laissait place à l'insensibilité (Pudal, 2022)⁷⁰. Mais les entretiens montrent que ce modèle évolue : la prévention psychologique gagne du terrain, les tabous reculent, même si l'invisibilisation reste présente. Parler de vulnérabilité n'est plus un signe de faiblesse, mais la reconnaissance demeure inégale, dépendante des collectifs, des cadres et des contextes. Cette évolution ouvre un nouveau questionnement : comprendre comment les pompiers passent d'une identité façonnée par l'insensibilité à une identité où la vulnérabilité commence à trouver sa place, sans être pleinement assumée.

Étienne l'exprime clairement : *“J'ai suffisamment de collègues autour de moi qui ont démissionné, qui ont changé de métier, parce qu'il y a un moment, ils ont trop amassé de sensations, de souffrances, de visions, c'était trop quoi. [...] Rapidement, aujourd'hui, ce n'est plus tabou. Moi, j'ai commencé dans le métier, c'était un tabou. Un pompier, c'était comme ça. Déjà, il n'y avait pas de place pour les bonnes femmes. Et puis, rien à foutre, tu es un bonhomme, donc tu ne vas pas parler, quoi. Bien entendu, ça a évolué, fort heureusement. Aujourd'hui, ce n'est plus du tout un*

⁷⁰ Pudal, R. 2022. “Rien de ce qui est humain ne m'est étranger”. Être pompier, entre altruisme et insensibilité”. *Sensibilités*. p.37-47. Consulté sur <https://doi.org/10.3917/sensi.011.0037>.

tabou. Je pense que celui qui en ressent le besoin, il sera correctement accompagné.” Cette évolution correspond à une transformation de ce que Dubar (2000) appelle “l’identité pour autrui”⁷¹. Ainsi, de nos jours, l’institution reconnaît davantage la vulnérabilité comme une composante légitime du métier.

Pourtant, Philippe insiste sur la montée des risques psychiques : “Je pense qu’on a et on va avoir de plus en plus de syndromes post-traumatiques, sur le même schéma qu’ont les militaires quand ils rentrent de campagne extérieure. C’est plus violent, la société est plus violente. Donc en fait, on peut vite se prendre un truc dans la gueule sur l’intervention, revenir et repartir dans notre train-train et ne pas l’avoir digéré.” (Philippe, SPP Commandant, 23/05/2024, Présentiel). Pour lui, le suivi psychologique existe mais reste dépendant de la volonté des agents : “On convoque les gens sur des séances de débriefing après les interventions. [...] Et puis une fois qu’ils y sont, ça se passe bien.” (Philippe, SPP Commandant, 23/05/2024, Présentiel). Pour faire face aux risques psychiques que peut engendrer les interventions, Antonin décrit la banalisation de la mort comme un mécanisme de protection : “Une personne lambda qui n’est pas amenée à voir la mort tous les jours, elle va être choquée... alors que nous on arrive à s’en détacher tout le temps, c’est devenu banal.” (Antonin, Caporal SPV et BMPM, 29/05/2024, Présentiel). Cette banalisation interroge : elle permet de tenir mais traduit aussi une usure émotionnelle. L’insensibilité est ici une stratégie protectrice, mais elle invisibilise les atteintes psychiques. Pudal (2022) décrit cette tension entre altruisme et insensibilité comme constitutive de l’engagement pompier : protéger les autres exige parfois de taire sa propre souffrance.⁷²

Béa, de son côté, insiste sur l’importance des collectifs. Elle nuance en montrant que l’expression de la vulnérabilité dépend beaucoup des équipes et des cadres : “Après, c’est pas un truc où on en parle pas trop, généralement. [...] Mais oui, on peut en discuter. [...] Et si l’équipe veut aller voir, en parler au psychologue, ce sera fait.” (Béa, SPP, Sapeure de première classe, 9/04/2024, présentiel). La reconnaissance de la vulnérabilité n’est donc ni homogène ni systématique, mais dépend de la culture locale et de l’encadrement. Dans le même sens, Francis met en évidence l’évolution historique : “Avant, ça ne se débriefait pas. Vous étiez pompier, donc vous aviez la capacité émotionnelle de supporter des situations graves. [...] Aujourd’hui, on peut. Si maintenant j’ai une opération qui, psychologiquement, peut affecter quelqu’un, j’ai des réponses du service. J’ai la possibilité d’appeler quelqu’un.” (Francis, SPP - Lieutenant Adjoint au chef de centre, 31/05/2024, Présentiel). Pour lui, la reconnaissance de la vulnérabilité, même si elle

⁷¹ Dubar, C. 2010. *La crise des identités : L’interprétation d’une mutation*. Consulté sur <https://doi-org.gorgone.univ-toulouse.fr/10.3917/puf.dubar.2010.01>.

⁷² Pudal, R. 2022. “Rien de ce qui est humain ne m’est étranger”. Être pompier, entre altruisme et insensibilité”. *Sensibilités* p.37-47. Consulté sur <https://doi.org/10.3917/sensi.011.0037>.

progressive, n'est donc ni homogène ni systématique, mais dépend de la culture locale et de l'encadrement. Ces propos trouvent un écho dans l'analyse de Y. Clot⁷³ dans son article "Le collectif dans l'individu ?" qui rappelle que lorsque le collectif se réduit à "une collection d'individus exposés à l'isolement", la santé au travail se dégrade. Autrement dit, lorsque la production collective des "attendus génériques du métier" est en souffrance [...] chacun individuellement se trouve alors confronté aux mauvaises surprises d'une organisation du travail qui laisse "sans voix" face au réel." Le témoignage de Béa met bien en lumière ce point : si le collectif assume sa fonction de soutien et de mise en mots, il constitue une ressource essentielle pour affronter la vulnérabilité des sapeurs-pompiers. À l'inverse, son absence ou son affaiblissement isole les individus et fragilise leur santé psychique.

Enfin, Léo, qui a travaillé au CODIS, décrit une autre forme de vulnérabilité, celle liée à la charge émotionnelle de l'écoute et de la gestion des appels :

"Tu vois, vraiment, c'est une partie du métier qui est géniale. [...] Psychologiquement, c'est très très dur. [...] Il y a beaucoup de technicité, c'est une approche du métier, mais c'est très très dur. Parce qu'en fait, tous les jours, tu prends 300 départs, tu prends 300 fois la charge émotionnelle des gens. C'est un truc de fou. On se rend pas compte. [...] Eh ouai, alors 150 fois, tu vas calmer les gens, tu vas rire avec eux. Des fois, ça arrivait qu'il y ait des demandes de secours, tu rigoles avec les gens, tu vois. Et à d'autres moments, c'est... C'est dur parce qu'en fait, tu vis le truc, tu raccroches, terminé, tu passes à autre chose. Tu vois, t'as pris la charge.[...] tu prends cette charge émotionnelle d'un coup net, et hop, tu raccroches. Et en fait, ne bougez pas, mes collègues sont partis, Madame, s'il y a besoin, vous nous rappelez, tu raccroches. Hop, terminé. Et là, le téléphone resonance. "Les pompiers, bonjour." "Oui, c'était pour savoir, est-ce qu'on pourrait avoir le numéro d'un plombier?" . Tu vois ? En fait, tu passes de très très grave à rien du tout. Non-stop, en fait. Et je m'en souviens tout le temps, mes premières gardes, le fait aussi que tu ne maîtrises pas trop la bécane, c'est tout nouveau pour toi. Je sortais, j'étais épuisé. Pas physiquement, mais mentalement j'étais épuisé." (Léo, SPP lieutenant et SPV chef de centre, 2/09/2024 et 3/09/2024, Présentiel)

L'expérience de Léo au CODIS illustre ce que Goffman décrit comme la "dramaturgie sociale"⁷⁴. Léo raconte le passage incessant d'un appel dramatique, parfois vital, à une demande

⁷³ Clot, Y. 2003. "Le collectif dans l'individu ?" in Vallery, G. et Amalberti, R. *Modèles et pratiques de l'analyse du travail. 1988-2003, 15 ans d'évolution. Actes du XXXVIIIe Congrès de la SELF*. Consulté sur <https://ergonomie-self.org/wp-content/uploads/2019/12/acte-27-self-2003.pdf>

⁷⁴ Le Breton, D. 2012. "3. La dramaturgie sociale de Erving Goffman". *L'interactionnisme symbolique*, p.165-81. Consulté sur <https://shs.cairn.info/l-interactionnisme-symbolique--9782130732679-page-99?lang=fr>.

anodine, sans aucun temps de respiration psychique. Chaque conversation constitue une “scène”⁷⁵ où l’opérateur doit tenir son rôle, montrer son calme et sa maîtrise technique, sans laisser transparaître l’usure intérieure. Comme l’explique Le Breton, “il étudie la société comme un spectacle des apparences mené par des acteurs en représentation, soucieux de tenir leur rôle sans fausse note et de contribuer à la tâche commune de produire des prestations cohérentes, toujours dans la crainte de perdre la face ou de la faire perdre à l’autre.” (Le Breton, 2012, p. 102). Dans cette perspective, la charge émotionnelle évoquée par Léo ne tient pas seulement à l’intensité des appels mais aussi à la nécessité de maintenir une façade professionnelle sans rupture de ton, de passer de l’urgence absolue à l’anodin sans marquer la différence. Le pompier devient alors un acteur pris dans une succession de scènes hétérogènes, où il lui faut en permanence ajuster son registre d’expression pour que les interactions paraissent fluides et cohérentes aux yeux des appelants. Cette exigence pèse d’autant plus lourd que le téléphone, en supprimant la distance corporelle et les indices non verbaux, concentre toute la responsabilité de l’échange sur la voix et les mots. La fatigue psychique décrite par Léo renvoie ainsi au coût de ce travail invisible de “mise en scène”⁷⁶, où l’enjeu n’est pas seulement d’apporter une réponse technique mais de préserver la face de l’appelant tout en tenant la sienne.

Ce cas rappelle que la souffrance psychique ne se limite pas aux interventions “héroïques”, mais touche aussi des espaces administratifs où la prévention est moins visible. Cela nous questionne sur la santé en lien avec la numérisation des pratiques.

Pour conclure, les entretiens révèlent un tournant : la vulnérabilité, qui a longtemps été invisibilisée derrière une façade d’insensibilité virile, est aujourd’hui davantage reconnue comme une composante du métier. Pourtant, cette reconnaissance demeure inégale, dépendante des contextes, des collectifs et des individus. Les risques psychiques, eux, restent présents : banalisation de la mort, usure émotionnelle, surcharge de travail. Autrement dit, même si la prévention progresse, l’invisibilisation persiste. La santé des sapeurs-pompiers se joue alors dans ces paradoxes.

⁷⁵ *Ibid.* p. 109.

⁷⁶ *Ibid.* p. 109.

CONCLUSION

Ce mémoire est né au croisement de mes expériences de terrain et des paroles recueillies. Il a été pensé et mûri dans les casernes, lors de gardes, à travers des formations et des entretiens. Chaque récit, chaque observation a dessiné les contours d'un métier exigeant, porté par des valeurs fortes, mais traversé aussi par des paradoxes qui marquent les corps et les esprits. J'ai voulu comprendre ce que le métier de sapeur-pompier fait aux femmes et aux hommes qui l'exercent, et ce que l'institution, ses héritages et ses réformes produisent sur leurs corps, leurs esprits et leur santé. Au fil des pages, une tension s'est imposée : derrière l'image héroïque et solidaire, le métier se révèle traversé par des paradoxes qui usent, qui fragilisent et qui abîment.

L'analyse a montré que l'identité pompier n'est pas née de rien : elle s'enracine dans un héritage militaire et viriliste qui continue de peser sur les pratiques. La force, l'endurance, la maîtrise de soi, même si elles tendent à s'effacer, restent des critères implicites de légitimité, inscrits dans les gestes et les représentations collectives. Or, s'éloigner de cet héritage n'est pas sans conséquence : si certains y voient une libération nécessaire, d'autres y perçoivent une perte de repères, marquée par le "*désenchantement du monde*"⁷⁷. Le recul de la rigueur militaire, de l'exemplarité et des rituels collectifs peut fragiliser la cohésion, affaiblir la reconnaissance et nourrir un sentiment de dévalorisation symbolique. Mais c'est là tout le paradoxe : si l'héritage militaire donne des repères et une identité forte, il impose aussi une exigence de dépassement permanent qui a un prix. Il invisibilise la fatigue, contraint à taire la douleur, rend difficile l'expression de la vulnérabilité. Le pompier doit tenir, coûte que coûte, parfois jusqu'au déni de ses propres limites.

Les politiques publiques et les évolutions organisationnelles ne font qu'accentuer ces tensions. La départementalisation, censée harmoniser, produit des inégalités territoriales et fragilise la cohésion. Le glissement des missions vers le secours à personne transforme l'identité professionnelle et nourrit des désillusions. Le volontariat, colonne vertébrale de la sécurité civile, devient parfois facteur de surcharge ou de rivalité avec les professionnels. Autant de lignes de fracture qui dessinent un paysage où l'engagement, censé protéger la population, peut devenir une source d'usure.

Pourtant, à travers les entretiens et les observations, une autre vérité se dessine : les pompiers tiennent parce qu'ils tiennent ensemble. Parce qu'il existe encore des collectifs, des rituels, des gestes de solidarité. Parce que derrière l'institution bureaucratisée, derrière les tensions de statut ou les frustrations organisationnelles, il reste cette volonté partagée : sauver, protéger, être là. Être pompier, c'est accepter d'endosser une identité qui dépasse l'individu, une identité qui

⁷⁷ Weber, M. 1922. *Économie et société*. Tome 1 : *Les catégories de la sociologie*. Paris : Agora, 1995, chap. III "Les types de domination", p. 284-372.

oblige mais qui relie. Alors oui, l'engagement peut être toxique. Oui, il peut user les corps et marquer les esprits. Mais il est aussi ce qui permet de continuer, de tenir debout face au feu comme face aux détresses sociales. Il est ce qui rend possible la fierté, même dans la fatigue, même dans la frustration.

Ce mémoire n'offre pas de solution toute faite. Il cherche à montrer les paradoxes, à donner voix aux expériences, à rappeler que derrière chaque uniforme il y a une histoire singulière, une trajectoire, une identité en tension. Il nous invite à ne plus réduire les pompiers à des héros insensibles, mais à reconnaître qu'ils sont des femmes et des hommes traversés par des vulnérabilités, par des doutes, par des blessures invisibles. Peut-être est-ce là l'avenir du métier : apprendre à conjuguer héroïsme et fragilité, courage et vulnérabilité, efficacité et reconnaissance. Peut-être que le véritable défi n'est pas seulement organisationnel ou budgétaire, mais profondément humain : permettre aux sapeurs-pompiers de rester des héros sans avoir à nier leur humanité. Ainsi, j'ai compris en écrivant ce mémoire, que la santé au travail des pompiers ne se joue pas seulement dans des dispositifs de prévention, ni dans des indicateurs ou des réformes. Elle se joue dans la possibilité, encore fragile, d'accueillir la vulnérabilité sans la stigmatiser. Elle se joue dans la reconnaissance des collectifs comme ressources de soutien, dans la capacité à entendre les souffrances sans les réduire à des failles individuelles. Car au fond, ce mémoire parle d'un paradoxe universel : comment continuer à s'engager, à donner, à tenir, sans se perdre soi-même ? Comment concilier l'amour du métier et la préservation de la santé ? Comment protéger les autres sans s'oublier ? Et si la véritable force du pompier, demain, n'était pas seulement de braver les flammes, mais aussi d'oser dire ses failles ?

Comprendre l'évolution du métier de sapeur-pompier suppose de regarder au-delà des seules missions de secours : c'est aussi interroger une identité professionnelle façonnée par le rapport au feu. Nous l'avons vu, dans le quotidien des interventions, beaucoup de pompiers expriment une forme de frustration face à la raréfaction des incendies et au déplacement des missions vers le secours à personne. Ce "cœur de métier" qu'ils associent à l'épreuve du feu, à la bravoure et à la technicité semble parfois leur échapper. Pourtant, l'enquête réalisée lors de mon stage sur la coordination des brûlages dirigés⁷⁸ dans les Pyrénées-Orientales⁷⁹ montre que le feu demeure un

⁷⁸ Les brûlages dirigés a pour vocation d'allumer "un périmètre à l'intérieur duquel on souhaite supprimer la végétation, afin de réaligner une lisière, de créer ou d'améliorer une zone servant d'appui à la lutte." Cette technique est utilisée pour divers enjeux : défense de la forêt contre les incendies DFCI, pastoraux, cynégétiques, environnementaux. Direction générale de la Sécurité civile et de la gestion des crises. 2020. *Les feux tactiques. Fiche thématique feux de forêt*. Ministère de l'Intérieur, juin 2020. Consulté sur <https://www.var.gouv.fr/contenu/telechargement/11258/100751/file/les-feux-tactiques.pdf>.

⁷⁹ Mon stage de recherche de Master 2, réalisé au sein du laboratoire GEODE, encadré par Caroline Datchary (laboratoire LISST), dans le cadre du projet IABD sous la responsabilité de Marie-Claude BAL, portait sur la coordination des acteurs impliqués dans la pratique des brûlages dirigés sur le territoire des Pyrénées-Orientales. Ce travail s'appuyait sur des entretiens semi-directifs et des observations de terrain afin d'analyser les interactions

espace de revalorisation professionnelle pour les sapeurs-pompiers ayant fait le choix de s'engager dans cette spécialité. Ainsi, dans le cadre des brûlages dirigés, les sapeurs-pompiers ne sont pas seulement des agents chargés de maîtriser un danger, ils deviennent des partenaires aux côtés d'éleveurs, de techniciens agricoles, de forestiers, d'écologues et d'instances politiques. Ensemble, ils travaillent à valoriser les territoires de montagne, à protéger les milieux et à prévenir les grands incendies. Ici, le feu est instrumentalisé, apprivoisé et l'identité de "professionnel du feu" reprend pleinement sa place.

De même, dans les feux tactiques⁸⁰ réalisés sur intervention, les pompiers retrouvent une expertise spécifique qui redonne sens à leur métier. Allumer pour éteindre, anticiper la dynamique du feu pour le canaliser : cette pratique incarne une technicité exigeante et une intelligence collective, où l'engagement ne se réduit pas à la force physique mais mobilise savoirs, calculs et coordination. Ces expériences rappellent que le feu, qu'il soit combattu, accompagné ou utilisé, reste au cœur d'une identité professionnelle qui se redéfinit sans cesse entre tradition et adaptation.

Autrement dit, si les politiques publiques et la transformation des missions tendent parfois à éroder le sens attribué au métier, les pratiques de brûlages dirigés et de feux tactiques offrent un contrepoint : elles réaffirment le rôle central des pompiers comme "maîtres du feu". Ce parallèle ouvre une réflexion plus large sur la manière dont l'identité professionnelle se recompose aujourd'hui, pour s'adapter à l'un des enjeux majeurs de notre époque, celui des mégafeux.

professionnelles, les tensions et les coopérations autour de l'usage du feu comme outil de gestion et de prévention des incendies.

⁸⁰ Les feux tactiques permettent "de canaliser un incendie pour le réduire mais aussi d'éteindre une lisière qui présente des signes de reprise ou de mettre en sécurité les forces de secours en créant une zone refuge." Direction générale de la Sécurité civile et de la gestion des crises. 2020. *Les feux tactiques. Fiche thématique feux de forêt*. Ministère de l'Intérieur, juin 2020. Consulté sur <https://www.var.gouv.fr/contenu/telechargement/11258/100751/file/les-feux-tactiques.pdf>.

BIBLIOGRAPHIE

- ANSES. “Risques sanitaires liés aux expositions professionnelles des sapeurs-pompiers, Rapport d’appui scientifique et technique”, août 2019.
- Arborio, Anne-Marie. “L’observation directe en sociologie : quelques réflexions méthodologiques à propos de travaux de recherches sur le terrain hospitalier.” *Recherche en soins infirmiers* N° 90, n° 3 (1 septembre 2007): 26-34. <https://doi.org/10.3917/rsi.090.0026>.
- Bereni, Laure, et Vincent-Arnaud Chappe. “La discrimination, de la qualification juridique à l’outil sociologique.” *Politix* n° 94, n° 2 (1 septembre 2011): 7-34. <https://doi.org/10.3917/pox.094.0007>.
- Bonnet, Thomas. “Ethnographie comparée du risque émotionnel au travail. Une tâche aveugle de l’agenda politique.” *Revue internationale de politique comparée* Vol. 25, n° 3 (3 mars 2020): 123-49. <https://doi.org/10.3917/ripc.253.0123>.
- Bouffartigue, Paul. “Santé au travail : regards sociologiques: Présentation du Corpus”. *La Nouvelle Revue du Travail*, n° 4 (1 mai 2014). <https://doi.org/10.4000/nrt.1403>.
- Bouffartigue, Paul, Jean-René Pendariès, et Jacques Bouteiller. “La perception des liens travail/santé: Le rôle des normes de genre et de profession”. *Revue française de sociologie* Vol. 51, n° 2 (12 juillet 2010): 247-80. <https://doi.org/10.3917/rfs.512.0247>.
- Castel, Robert. *Les métamorphoses de la question sociale: une chronique du salariat*. L’espace du politique. Paris: Fayard, 1998.
- “Charte Nationale du sapeur-pompier volontaire”, 5 octobre 2012.
- Chatrousse, Hubert. “Les “en-jeux” de la formation chez les sapeurs-pompiers : un cadre thérapeutique potentiel”: *Connexions* n° 119, n° 1 (30 novembre 2023): 95-105. <https://doi.org/10.3917/cnx.119.0095>.
- Chevrier, Stéphane, et Jean-Yves Dartiguenave. “Autres figures et autres territoires : les recompositions du volontariat chez les sapeurs-pompiers”: *Espaces et sociétés* n° 147, n° 4 (1 janvier 2012): 155-72. <https://doi.org/10.3917/esp.147.0155>.
- Clot, Yves, Christophe Dejours, et Xavier De La Vega. “Yves Clot / Christophe Dejours : Plaisir et souffrance au travail, deux regards”: *Sciences Humaines* N° 242, n° 11 (1 novembre 2012): 6-6. <https://doi.org/10.3917/sh.242.0006>.
- Clot, Yves. “Le collectif dans l’individu ?” in G.Vallery & R. Amalberti (Dir.), *Modèles et pratiques de l’analyse du travail. 1988-2003, 15 ans d’évolution. Actes du XXXVIII Congrès de la SELF*, Paris, SELF. 2003. <https://ergonomie-self.org/wp-content/uploads/2019/12/acte-27-self-2003.pdf>

- Crasset, Olivier, “La sociologie indigène : un cas particulier de la sociologie en immersion.”: PUR. *En immersion. Pratiques intensives du terrain en journalisme, littérature et sciences sociales*, 2017, 978-2-7535-5380-4. fhal-03229937f.
- Direction générale de la Sécurité civile et de la gestion des crises. 2020. *Les feux tactiques. Fiche thématique feux de forêt*. Ministère de l’Intérieur, juin 2020. Consulté sur <https://www.var.gouv.fr/contenu/telechargement/11258/100751/file/les-feux-tactiques.pdf>.
- Douesnard, Jacinthe, et Louise Saint-Arnaud. “Le travail des pompiers : un métier au service de l’autre”: *Travailler* n° 26, n° 2 (1 octobre 2011): 35-53. <https://doi.org/10.3917/trav.026.0035>.
- Dubar, Claude. *La socialisation : Construction des identités sociales et professionnelles*, Armand Colin, 2022. <https://doi-org.gorgone.univ-toulouse.fr/10.3917/arco.dubar.2022.01.0161>.
- Dubar, Claude, Tripier, Pierre et Boussard, Valérie. “Introduction générale”. In *Sociologie des professions*, 7-18. Armand Colin, 2015. <https://doi-org.gorgone.univ-toulouse.fr/10.3917/arco.dubar.2015.01.0007>.
- Erbès-Seguin, Sabine. “I. Les analyses du travail”. In *La sociologie du travail*, 3^eéd.:6-23. Repères. Paris: La Découverte, 2010. <https://shs.cairn.info/la-sociologie-du-travail--9782707159342-page-6?lang=fr>.
- Fournier, Martine. “Pierre Bourdieu”. In *Pierre Bourdieu*, 67-69. Éditions Sciences Humaines, 2008. <https://doi.org/10.3917/sh.colle.2008.02.0067>.
- Goffman, Erving. *Asiles. Études sur la condition sociale des malades mentaux*. Paris, Éditions de Minuit, 1968.
- Gollac, Michel, Serge Volkoff, et Loup Wolff. *Les conditions de travail*: Repères. La Découverte, 2014. <https://doi.org/10.3917/dec.golla.2014.01>.
- Ion, Jacques. “Bénévolat, assistance...Pourquoi s’engage-t-on ?” *Sciences Humaines* N°223, n° 2 (1 février 2011): 44-46. <https://doi.org/10.3917/sh.223.0044>.
- Jovelin, Emmanuel. “Bénévolat et action sociale: L’action des bénévoles auprès des personnes âgées. *Pensée plurielle* n o 9, n° 1 (1 mars 2005): 101-17. <https://doi.org/10.3917/pp.009.0101>.
- Kanzari, Ryad. “Les sapeurs-pompiers, une identité temporelle de métier”. Toulouse le Mirail, 2008.
- Kanzari, Ryad, et Rose indélébile. *Être pompier. Être*. Lyon: Lieux dits éd, 2012.
- Lannoy, Pierre, et Greg Nijs. “ Les recherches qualitatives en santé”. In *Les recherches qualitatives en santé*, 101-16. Armand Colin, 2016. <https://doi.org/10.3917/arco.kivit.2016.01.0101>.

- Le Breton, David. “ 3. La dramaturgie sociale de Erving Goffman”. In *L’interactionnisme symbolique*, 165-81. Quadrige. Paris cedex 14: Presses Universitaires de France, 2012. <https://shs.cairn.info/l-interactionnisme-symbolique--9782130732679-page-99?lang=fr>.
- Le Breton, David. “ 5. Les interactionnistes et la méthodologie”. In *L’interactionnisme symbolique*, 165-81. Quadrige. Paris cedex 14: Presses Universitaires de France, 2012. <https://shs.cairn.info/l-interactionnisme-symbolique--9782130732679-page-165?lang=fr>.
- Le Garrec, Sophie. *Les servitudes du bien-être au travail. Impacts sur la santé. Impacts sur la santé*. Clinique du travail. Toulouse: érès, s. d. <https://doi.org/10.3917/eres.legar.2021.01>.
- Lemieux, Cyril. “L’enquête sociologique”. In *Quadrige*, 27-51. Presses Universitaires de France, 2012. <https://doi.org/10.3917/puf.paug.2012.01.0027>.
- Leroux, Pierre, et Érik Neveu. *En immersion: pratiques intensives du terrain en journalisme, littérature et sciences sociales*. Res publica. Rennes: Presses universitaires de Rennes, 2017.
- Martin, Claude. “Penser la vulnérabilité. Les apports de Robert Castel”: *Les Cahiers de la Justice* N° 4, n° 4 (6 février 2020): 667-77. <https://doi.org/10.3917/cdlj.1904.0667>.
- Martin, Emeric. “Dossier d’étude environnemental - Prévention et préservation du capital santé des sapeurs-pompiers par l’activité physique et sportive.” SDIS 56, 2018.
- Mazuir, Françoise. “Le processus de rationalisation chez Max Weber”. *Sociétés* 86, n° 4 (2004): 119. <https://doi.org/10.3917/soc.086.0119>.
- Molinier, Pascale et Flottes, Anne. “Travail et santé mentale : Approches cliniques”. *Travail et emploi*, (2012). p.56.
- Monier, Hélène, Éric Henrion, et David André. “Les émotions en actions : la mise en vigilance des policiers de primo intervention”: *Revue internationale de psychosociologie et de gestion des comportements organisationnels* Vol. XXVI, n° 65 (28 octobre 2020): 107-26. <https://doi.org/10.3917/rips1.065.0107>.
- Ngo Nguene, Marie Rosaire. “Travail et consommation d’alcool dans des chantiers du bâtiment : Compagnons et encadrants”. *Travailler aux chantiers*, Hermann, 2023. p.109-117. [CAIRN.INFO, shs.cairn.info/travailler-aux-chantiers--9791037031457-page-109?lang=fr](https://shs.cairn.info/travailler-aux-chantiers--9791037031457-page-109?lang=fr).
- Noguera, José Antonio. “Le concept de travail et la théorie sociale critique”: *Travailler* n° 26, n° 2 (1 octobre 2011): 127-60. <https://doi.org/10.3917/trav.026.0127>.
- Ottmann, Jean-Yves, et Cindy Felio. “La recherche interne en entreprise : limites et enjeux éthiques d’une étude incognito.” *RIMHE : Revue Interdisciplinaire Management, Homme &*

Entreprise n° 34, 8, n° 1 (25 février 2019): 67-75.
<https://doi.org/10.3917/rimhe.034.0067>.

Pauly, Véronique, et Jacques Viers. “L’apport de la sociologie à la prise en compte des risques psychosociaux dans l’entreprise:” *Sociologies pratiques* n° 16, n° 1 (1 mars 2008): 25-37. <https://doi.org/10.3917/sopr.016.0025>.

Peneff, Jean. “Conclusion”. In *L’Hôpital en urgence*, 217-29. Leçons De Choses. Paris: Éditions Métailié, 2005.
<https://shs.cairn.info/l-hopital-en-urgence--9782864241157-page-217?lang=fr>.

Pfefferkorn, Roland. “Des femmes chez les sapeurs-pompiers”: *Cahiers du Genre* n° 40, n° 1 (1 avril 2006): 203-30. <https://doi.org/10.3917/cdge.040.0203>.

———. “Des femmes chez les sapeurs-pompiers”: *Cahiers du Genre* n° 40, n° 1 (1 avril 2006): 203-30. <https://doi.org/10.3917/cdge.040.0203>.

Pudal, Romain. “Du “Pioupiou” au “Vieux Sarce” ou comment en être : ethnographie d’une socialisation chez les pompiers: » *Politix* n° 93, n° 1 (10 juillet 2011): 167-94.
<https://doi.org/10.3917/pox.093.0167>.

———. “La politique à la caserne: Approche ethnographique des rapports à la politique en milieu pompier”. *Revue française de science politique* Vol. 61, n° 5 (5 octobre 2011): 917-44.
<https://doi.org/10.3917/rfsp.615.0917>.

———. “Ni professionnel, ni bénévole : être pompier volontaire aujourd’hui”. *Socio-logos*, n° 5 (13 avril 2010). <https://doi.org/10.4000/socio-logos.2465>.

———. *Retour de flammes: Les pompiers, des héros fatigués?* La Découverte, 2016.
<https://doi.org/10.3917/dec.pudal.2016.01>.

———. ““Rien de ce qui est humain ne m’est étranger”. Être pompier, entre altruisme et insensibilité: » *Sensibilités* N° 11, n° 1 (2 janvier 2023): 37-47.
<https://doi.org/10.3917/sensi.011.0037>.

———. “Travailleurs inachevés et syndicalisation paradoxale : ce que nous apprend le cas des pompiers volontaires”: *Sociétés contemporaines* n° 87, n° 3 (2 octobre 2012): 75-97.
<https://doi.org/10.3917/soco.087.0075>.

Roques, Martine, et Jean-Michel Passerault. “Conflit de rôles et engagement volontaire : le cas des sapeurs-pompiers”: *Gestion et management public* Volume 3/n°1, n° 3 (1 novembre 2014): 3-16. <https://doi.org/10.3917/gmp.031.0003>.

SDIS 65. “Livret d’accueil complet”, 1 juin 2023.

SÉNAT. “Rapport d’information fait au nom de la commission des affaires sociales (1) sur les cancers imputables à l’activité de sapeur-pompier”, 29 mai 2024.

- Sifer-Rivière, Lynda. “Les recherches qualitatives en santé”. In *Les recherches qualitatives en santé*, 86-101. Armand Colin, 2016. <https://doi.org/10.3917/arco.kivit.2016.01.0086>.
- Venteicher, Francesca, et Marino Widmer. “L’élaboration d’un cahier des charges comme outil de gestion lors de la fusion de corps de sapeurs-pompiers en Suisse:” *RIMHE : Revue Interdisciplinaire Management, Homme & Entreprise* n° 34, 8, n° 1 (25 février 2019): 76-87. <https://doi.org/10.3917/rimhe.034.0076>.

ANNEXES

Annexe 1 : Charte Nationale du Sapeur-Pompier Volontaire - SDIS 65



SDIS
HAUTES-PYRÉNÉES
Engagement-Respect-Compétences
Porter secours, notre mission !

**PRÉFET
DES HAUTES-
PYRÉNÉES**
*Liberté
Égalité
Fraternité*

**UDSP
65**
UNION DÉPARTEMENTALE
SAPEURS - POMPIERS
HAUTES-PYRÉNÉES

**CHARTRE NATIONALE
DU SAPEUR-POMPIER VOLONTAIRE**
Approuvée par le décret 2012-1132 du 5 octobre 2012

Préambule

Les sapeurs-pompiers sont des acteurs indispensables dans la sécurité nationale à laquelle concourent la sécurité intérieure, la sécurité civile et la sécurité économique.

Le sapeur-pompier joue un rôle essentiel dans la sécurité civile qui a pour objet la prévention des risques de toute nature, l'information et l'alerte des populations ainsi que la protection des personnes, des biens et de l'environnement contre les accidents, les sinistres et les catastrophes par la préparation et la mise en œuvre de mesures et de moyens appropriés relevant de l'État, des collectivités territoriales et des autres personnes publiques ou privées.

La loi rappelle, à cet égard, que les missions de sécurité civile sont assurées principalement par les sapeurs-pompiers professionnels et volontaires des services d'incendie et de secours, qui assurent un maillage complet du territoire, propre à garantir l'efficacité des secours.

Principal acteur de la communauté des sapeurs-pompiers, le sapeur-pompier volontaire prend librement l'engagement de se mettre au service de la société. Il exerce les mêmes activités que les sapeurs-pompiers professionnels. Il contribue ainsi, directement, en fonction de sa disponibilité, aux missions de sécurité civile de toute nature confiées aux services d'incendie et de secours ou aux services de l'État qui en sont investis à titre permanent conformément aux dispositions créées par la loi n° 96-370 du 3 mai 1996 relative au développement du volontariat dans les corps de sapeurs-pompiers et la loi n° 2004-811 du 13 août 2004 de modernisation de la sécurité civile. Par là même, il est un acteur à part entière des services d'incendie et de secours, au même titre que les sapeurs-pompiers professionnels et les personnels administratifs, techniques et spécialisés qui agissent de manière coopérative et complémentaire avec lui.

L'activité de sapeur-pompier volontaire repose sur le volontariat et le bénévolat.
Par son engagement, le sapeur-pompier volontaire prend part dans le cadre des principes de la Constitution de la République française à la construction d'une société fondée sur la solidarité et l'entraide.

La charte nationale du sapeur-pompier volontaire a pour objet de rappeler les valeurs du volontariat et de déterminer les droits et les devoirs du sapeur-pompier volontaire. Cette charte définit, par ailleurs, le rôle du réseau associatif des sapeurs-pompiers dans la promotion, la valorisation et la défense des intérêts des sapeurs-pompiers volontaires.

Grades des sapeurs-pompiers

Hommes du rang		Sous-officiers		Officiers			

Médecins

--	--	--	--	--	--

Infirmiers			Cadres de santé		

Pharmaciens

--	--	--	--

Vétérinaires

--	--	--	--

Experts

--	--	--

Autre statut particulier

--

Jeunes sapeurs-pompiers

--	--	--	--

Annexe 3 : Description de l'étude à destination des SDIS de la région Occitanie

Mémoire LECHEVALIER Éléa - Master Médiation, Intervention sociale, Solidarité et Sociologie



Contact : elea.lechevalier@etu.univ-tlse2.fr - 07 69 67 57 33

Thématique générale : Santé au travail

Sujet : l'objectif est de recueillir le sens subjectif que les sapeurs-pompiers donnent à leur travail, à leur engagement, ainsi qu'à leur santé. Il s'agit de leur demander d'exprimer librement ce qu'ils pensent du SDIS, des relations chez le corps des sapeurs-pompiers, de l'ambiance générale, des missions, des conditions de travail ainsi que de leur santé notamment en lien avec l'exercice de leurs fonctions. Il s'agit également de mieux comprendre leurs motivations pour faire le choix de cet engagement civique ou professionnel.

Discipline utilisée : j'utilise la **sociologie** pour tenter d'explicitier les interactions entre les individus, ainsi qu'entre les individus et un contexte social spécifique. Cette perspective analytique nécessite un grand travail de **neutralité**. **Émettre un avis normatif n'est pas l'objectif de ce travail**. Celui-ci ne fera pas l'objet de prescriptions professionnelles de ma part. Cependant, si j'y consens, celui-ci peut être publié à la communauté universitaire à sa demande.

Territoire : région Occitanie

Dates de réalisation du mémoire : 8 avril 2024 au 8 septembre 2025. Gantt : https://docs.google.com/spreadsheets/d/1nRAQvyNjOTIKhg8cZD6_0OvLubCHIPgGjcOsCmE_Zfl/edit#gid=0

Méthodologie : la principale méthodologie est l'**entretien**. L'objectif est donc de recueillir le maximum de témoignages de divers agents avec des caractéristiques sociales différentes (âge, genre, statut, etc.).

Pour ce faire, voici la **marche à suivre** :

- Il faut compter 1h30 à 2h d'entretien.
- Le lieu doit être calme et rassurant pour la personne volontaire.
- L'entretien sera enregistré, transcrit et **anonymisé** (changement de prénom et suppression de tous les éléments pouvant donner une indication sur la personne concernée). Je suis tenue au secret et je porte une **conscience stricte** sur ce point.
- La rétractation est possible à tout moment.
- Les données collectées seront utilisées à des fins analytiques avec d'autres données.

Annexe 4 : Guide d'entretien

Guide d'entretien

Pour rappel, je m'appelle Éléa, je suis étudiante en master de sociologie à l'Université Jean Jaurès de Toulouse et je réalise ces entretiens pour réaliser mon mémoire de fin d'études. L'objectif est donc de recueillir le sens que vous donnez à votre travail / engagement en tant que SP, ainsi qu'à votre santé. Cet entretien peut durer entre 1h et 2h. Vous pouvez prendre des pauses et vous rétracter à tout moment. L'entretien est enregistré et anonymisé. Vos propos ne seront pas utilisés tels quels, ils seront associés à toutes les autres données. Est-ce que c'est bon pour vous ? Avez-vous des questions avant de commencer ?

Êtes-vous SPV ou SPP ?

Rapport au travail

- Description de l'activité du métier occupé + activité SP (si l'enquêté est un SPV demander de décrire son activité principale brièvement puis de décrire son activité de volontariat).
- Description de sa carrière, évolution, stagnation ou régression en tant que SP.
- Satisfactions et insatisfactions dans le travail de SP
- Implication personnelle dans l'engagement en tant que S-P
- Les motivations, les raisons de cet engagement
- Plaisir, bonheur au travail : passion ?
- Sentiment d'être dépassé, de ne pas avoir les compétences pour accomplir cet engagement ?
- Existe-t-il une compétition ou des rivalités fortes entre les agents ?
- Devez-vous vous battre pour obtenir satisfaction dans votre travail/engagement ou être reconnu par les autres ?
- Dispositifs numériques

Rapport aux interventions / Missions

- Plus précisément êtes-vous satisfait des missions réalisées en intervention ?
- Pouvez-vous me décrire les profils fréquents des personnes vers qui vous intervenez ? Qu'en pensez-vous ? Comment décririez-vous ces personnes ?
- Êtes-vous confronté à des publics précaires ? Que pensez-vous de ces publics ?
- Que pensez-vous des missions auprès de ces publics ?
- Les interventions auprès de ces publics ont-elles une influence sur votre motivation ?

Rapport à l'organisation des sapeurs-pompiers

- Description de l'organisation (fonctionnement, lien avec le SDIS, prospérité économique)
- Description de l'esprit, des valeurs du corps des SP
- Peut-on parler d'un corps uni ou existe-t-il au contraire des groupes d'agents, des scissions, avec des intérêts divergents ? Si oui, lesquelles. Expliquez les causes et les effets.
- Existe-t-il une hiérarchie ? Si oui, comment la percevez-vous ? Comment vous positionnez-vous par rapport à celle-ci ?
- Avez-vous un sentiment d'appartenance avec l'organisation des SP, le sentiment de participer à un projet commun, ou plutôt, au contraire, le sentiment de participer à un projet professionnel personnel impliquant une distanciation à l'égard de l'organisation des SP ?
- Fierté ou déshonneur de travailler pour les SP ?
- Que faut-il, selon vous, pour améliorer votre épanouissement au travail ?
- Quels sont les points forts de l'organisation ? les points faibles ?

Rapport à la santé

- Votre santé physique est-elle affectée par la pratique de cet engagement ?
- Que faut-il pour améliorer la santé physique des sapeurs-pompiers ?
- Avez-vous le sentiment que votre engagement vous vieillit prématurément ou vous permet au contraire de garder une bonne condition physique ?
- Votre santé mentale est-elle affectée par la pratique de cet engagement ?
- Avez-vous déjà consulté un psychologue en lien avec la pratique en tant que SP ?
- Avez-vous déjà vécu une/des interventions difficiles psychologiquement ? Comment faites-vous pour gérer vos émotions ?
- Que faut-il pour améliorer la santé mentale des sapeurs-pompiers ?
- Pouvez-vous me parler des conditions de travail ? Que faut-il pour améliorer les conditions de travail ?
- Pouvez-vous me décrire ce qui est mis en place par l'organisation en matière de santé physique ? Et pour la santé mentale ? Qu'en pensez-vous ?

Des éléments à ajouter ?

Questions générales :

Genre : Âge : Profession : Niveau d'études :
Grade SP : Profession du père : Profession de la mère :

31/10/2023

Siège de la sous-préfecture qui nous indique qu'elle va passer la nuit sur le terrain avec les syndicalistes. En fin de soirée, il y a un meeting mais brisé par le départ de St. Henry sur grosse pluie. Les deux nouvelles ans - très Kabatuel. Le capitaine presque sûrement de l'Indonésien du 31 il y aura des centaines de monde. Perdre le départ de la relève pour la montagne du soir. Il y a retard pour l'absence des capteurs - pompes en haut qui ont leur travail de famille. Il y a mais pas de la peur descendre. Un chef demande j'en suis sûr avec l'équipe descendante pour récupérer le VTC - nous donc attende. Un capitaine fait référence aux deux Inc. du 25 et du 30 où les équipes étaient également au de la carrière. Samu de qui implique du monde pour des unités urgentes à cas 2. INC. directement dans l'incendie du 30, un feu de cheminée

→ Visite politique.

→ Carrière Samu

→ 70 jours → heures sup non payées -

→ Carrière Samu → empêché inters X2 INC sur les fois précédents

→ frustration au L

Vendredi 5 janvier et samedi 6 janvier

Gardi de 2h4 avec mon équipe habi tuella.
Je suis la mans apodée donc à 1h Rab je m'occupe
des courses - cours sabbatés dans l'équipe 3 filles
& sabbatés et une sabbatée chef - et 3 hommes (ody chef)
sabbatés - Le complément donc 2p 4.0 nuit
et 2p 5.0 jour (1.10 en+) - je fais les
courses aussi le jour - ça aurait pu être celle qui
remplace mais elle avait la gastro - elle rentre
c'est à la garde m. malade (commissaire diartée) -
Le chef l'aforou a. & rapser dans une chambre
à air nous résérons sur celle affaire de
Bicotrains - Non collège rapate & je ne
trouve pas, la dernière fois devant
il intervenait vain du au. En voye physiquement
un autre se d'effluque & comment ça il
est permis de dire ça? "tu n'as pas besoin
de ça pour bien faire ton job?"
je me rends compte que j'ai mis une
temps car la réflexion vient d'un peu
et qui il y a une séssé entre pas et
nécessaires - j'espère d'apaiser en mentio-
nant qui, en effet je sens que il



→ Répartition des tâches

↳ Rappet ancienneté
+ hiérarchie.

→ maladie & proposition
remplacement chef de garde

→ Rappet au corps

→ Tens entre pro / volo -

10/08/2024

Père et mère - 8.11.18

Interventions pour H. 13 ans. alcool + Toxicomanie et H. 14 ans // //

Problème bagarre - Gendarmerie SLL

↳ Blessures nos 2 VSAU SLL = 8. SP. / mains 1 CDG SLL + 1 Med.

⇒ Transport médicalisé / Inf.

Apt. instable - Mère et Grand-mère présentes pour transport -

CDG → victime met de « correspondre quand volontaire (C.P.) au CS - ter me. « Inadéquité » -

Chef d'agres VSAU → y passe au CDG et faire un signalement pour ces mineurs aux services sociaux -

Discrétion informels ac CDG

Parle du fait que le conseil d'a. groupe ait un accident de siège pour gérer les conflits car des gilets - q'on s'ôte mais à priori il n'est pas en cas

⇒ Cas signalement services sociaux pour mineurs -

→ Nix en place CDG si pb avec accompagnants victimes sont des joints du CDG pour faire régulateur social -