

Être pompier-ère volontaire : une lecture de l'engagement volontarial par le prisme de la conciliation avec les sphères de vie professionnelle et privée

MÉMOIRE DE MASTER

30 ECTS

Master en Sciences Sociales (MA ScS)
Pilier principal Sociologie / Pilier secondaire Migration et Citoyenneté

Camille Budon

camille.budon@unine.ch

Sous la direction de :

Directrice du mémoire : Professeure titulaire Mihaela Nedelcu

Experte : Professeure assistante Núria Sánchez-Mira



Résumé

Ce travail de Master est une exploration dans le milieu des sapeur·se·s-pompier·ère·s volontaires et repose sur une enquête de terrain réalisée dans le canton de Neuchâtel au moyen d'une dizaine d'entretiens avec des engagé·e·s volontaires. Alors qu'elles et ils représentent en Suisse l'immense majorité des effectifs des casernes, le contexte d'exercice de ce type de volontariat demeure peu discuté en sciences sociales. Cet environnement est pourtant sujet à de nombreux défis (engagement et rétention des pompier·ère·s volontaires, disponibilité et flexibilité des effectifs, relations entre corps professionnels et volontaires, inclusion et féminisation des casernes, etc.) et à d'importantes transformations (diversification des interventions, élargissement des formations, professionnalisation du secteur, risques environnementaux, etc.). Dans ce contexte, je propose d'étudier comment certain·e·s volontaires poursuivent leur engagement en tant que pompier·ère·s et de quelle manière leur implication dans la « sphère volontariale » est rendue possible. Pour ce faire, je mobilise le prisme de la conciliation afin d'étudier l'engagement en tant que pompier·ère. Traditionnellement ancrée dans des représentations féminines, l'étude des enjeux de conciliation des pompier·ère·s volontaires constitue une porte d'entrée nouvelle pour aborder l'engagement dans un milieu à forte « hégémonie masculine » (Pfefferkorn, 2006). À travers cette problématique, je mets en évidence la manière dont les pompier·ère·s volontaires concilient leur activité parallèlement à leurs responsabilités et occupations dans les sphères de vie traditionnelles, que je définis comme la sphère de vie professionnelle et la sphère de vie privée. Cette étude permet également de circonscrire leur engagement et son ampleur, alors qu'il existe en Suisse différents types de casernes et de conditions d'exercice du volontariat (existence de piquet, responsabilités, grade, etc.). Cette recherche offre une lecture sociologique de l'engagement des pompier·ère·s volontaires ainsi qu'une meilleure compréhension des modalités de conciliation dans le milieu méconnu des casernes.

Mots-clés : Pompier·ère·s volontaires - Conciliation - Volontariat - Engagement volontarial - Sphères de vie professionnelle/privée/familiale - Sens - Charge de conciliation

Table des matières

Résumé.....	1
Table des matières.....	3
Table des illustrations	7
Déclaration sur l'honneur.....	9
Remerciements	11
Liste d'abréviations	13
Préambule	15
1. INTRODUCTION.....	17
2. CONTEXTE D'ÉTUDE : LE MILIEU DES POMPIER-ÈRE-S EN SUISSE	19
2.1. Fonctionnement fédéraliste et rôle des cantons	19
2.2. Brève histoire des services du feu	21
2.3. Ce que disent les chiffres.....	22
2.4. Corps professionnels et volontaires	23
2.5. Crise de recrutement et professionnalisation	27
3. ÉTAT DE LA LITTÉRATURE SUR LES POMPIER-ÈRE-S VOLONTAIRES.....	31
3.1. L'institution pompière et ses mutations	31
3.1.1. Enjeux institutionnels et politiques du volontariat	32
3.1.2. Mutations sociétales et évolutions des interventions	33
3.1.3. Féminisation des casernes et enjeux d'intégration	35
3.2. Profils et parcours des pompier-ère-s volontaires	37
3.2.1. Profils et représentations des « soldat-e-s du feu ».....	38
3.2.2. Socialisation, apprentissages et formations des volontaires.....	40
3.2.3. Motivations des pompier-ère-s volontaires	43
3.2.4. De l'engagement désenchanté au désengagement	45
3.3. Continuité d'engagement et conciliation : vers une problématisation	47
3.3.1. Constats et questionnements sur la continuité de l'engagement	47
3.3.2. Les enjeux de conciliation sont la lacune	48
3.3.3. Question et objectifs de recherche.....	49
4. CADRE THÉORIQUE ET CONCEPTUEL.....	53
4.1. Le volontariat dans le milieu des pompier-ère-s	53
4.1.1. Définition et contre-définition du volontariat.....	53
4.1.2. Être volontaire en Suisse : l'existence de la milice	56
4.1.3. Le sens du volontariat entre individualisme et réalisation de soi	57
4.1.4. L'engagement « volontarial » comme sphère de vie	58

4.2. La conciliation des pompier·ère·s volontaires	59
4.2.1. Définition et enjeux de la conciliation	60
4.2.2. Vers une charge de conciliation	61
4.2.3. Le besoin de sélectivité.....	63
4.2.4. La conciliation avec la sphère de vie professionnelle	64
4.2.5. La conciliation avec la sphère de vie privée et familiale	66
5. MÉTHODOLOGIE.....	69
5.1. Choix méthodologiques	69
5.1.1. Une posture constructiviste.....	69
5.1.2. Méthode qualitative et type d'entretien.....	70
5.1.3. Grille d'entretien.....	71
5.2. Terrain de recherche.....	74
5.2.1. Contexte du terrain de recherche.....	74
5.2.2. Recrutement des participant·e·s	76
5.2.3. Situation et déroulement des entretiens	76
5.2.4. Enjeux éthiques	77
5.3. Profils des participant·e·s.....	78
5.4. Méthodologie d'analyse	80
6. PRÉSENTATION ET ANALYSE DES RÉSULTATS.....	83
6.1. Parcours, caractéristiques et sens des engagements	83
6.1.1. Débuts et engagements (dis)continus	84
6.1.1.1. De l'entrée à l'ancienneté	84
6.1.1.2. (Dis)continuité d'engagements.....	85
6.1.2. Types de casernes, de volontariat et de responsabilités	88
6.1.2.1. Casernes volontaires (CV) : entre piquets et tenue d'attente	88
6.1.2.2. Casernes professionnelles et volontaires (CPV) : une sollicitation inégale.....	89
6.1.2.3. Casernes d'entreprise : être pompier·ère « au boulot »	90
6.1.2.4. Vers une diversité de responsabilités comme pompier·ère	92
6.1.3. Diversité et temporalité des engagements	95
6.1.3.1. Pompier·ère volontaire mais pas uniquement : des engagements annexes.....	95
6.1.3.2. Temps d'engagement : du simple à l'octuple	98
6.1.4. Les sens de l'engagement volontarial	100
6.1.4.1. Définitions subjectives et unicité de l'engagement volontarial	100
6.1.4.2. Sens et motivations individuelles des pompier·ère·s volontaires.....	103
6.2. La conciliation volontariale avec la sphère de vie professionnelle.....	106
6.2.1. Les pompier·ère·s volontaires face à l'inflexibilité du lieu de travail.....	106
6.2.2. La flexibilité du lieu de travail : une conciliation sous conditions.....	108
6.2.3. De l'articulation des engagements professionnel et volontarial	110
6.2.4. Quand les sphères sont désaccordées	112
6.2.5. Tout travail mérite salaire : l'établissement forcé des priorités.....	113

6.3. La conciliation volontariale avec la sphère de vie privée et familiale	116
6.3.1. La validation des partenaires et le rôle de conciliation des proches	116
6.3.2. Les piquets : entre structure et contrainte familiale	119
6.3.3. Une parentalité déterminante	123
6.3.4. Laisser la place à la vie privée individuelle	125
6.3.5. Quand vie privée et de pompier·ère sont inextricables	127
6.3.6. La santé, au-delà de la conciliation des sphères	129
7. DISCUSSION ET CONCLUSION.....	131
7.1. Synthèse des principaux résultats.....	131
7.2. Contributions et limites de la recherche	133
7.3. Perspectives de recherche et ouverture.....	136
RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES.....	137
ANNEXES	149
Annexe 1 : Charte des engagements entre les employeur·se et les pompier·ère·s volontaires	149
Annexe 2 : Grille d’entretien avec thèmes, sous-thèmes et approfondissements	150
Annexe 3 : Évolution de l’effectif des pompier·ère·s neuchâtelois·e·s sur neuf ans.....	153
Annexe 4 : Modèle de formulaire de participation utilisé pour les entretiens.....	154
Annexe 5 : Exemples de résumés manuscrits d’entretiens, anonymisés, structurés et codés .	155
Annexe 6 : Exemples anonymisés de cartes mentales des entretiens.....	157
Annexe 7 : Phrase descriptive du profil de chaque pompier·ère interrogé·e.....	159
Annexe 8 : Schéma du cursus de formation des pompier·ère·s volontaires neuchâtelois·e·s .	160

Table des illustrations

Tableau 1 : Typologie des pratiques de travail (Williams, 2010, 405)	55
Tableau 2 : Grille d'entretien mobilisée comme guide pour les entretiens semi-directifs	72
Tableau 3 : Présentation des caractéristiques principales des participant-e-s (âge, situations familiale, professionnelle et volontariale, type de casernes d'engagement).....	79
Tableau 4 : Description de l'âge des participant-e-s au début de leur engagement comme pompier-ère et de leur âge au moment de l'entretien	84
Tableau 5 : Estimation du temps mensuel investi par chaque participant-e dans leur engagement de pompier-ère volontaire et dans les engagements voisins au domaine des pompier-ère-s	99
Tableau 6 : Réponses individuelles des participant-e-s à la question « Par rapport aux autres domaines de ta vie, comment qualifierais-tu ton activité de pompier-ère ? »	101

Déclaration sur l'honneur



Rectorat
Fbg de l'Hôpital 41
2000 Neuchâtel
Tel +41 32 718 10 20
messagerie.rectorat@unine.ch

Déclaration sur l'honneur*

Par la présente, j'affirme avoir pris connaissance des documents d'information et de prévention du plagiat émis par l'Université de Neuchâtel et m'être renseigné-e correctement sur les techniques de citation.

J'atteste par ailleurs que le travail rendu est le fruit de ma réflexion personnelle et a été rédigé de manière autonome.

Je certifie que toute formulation, idée, recherche, raisonnement, analyse ou autre création empruntée à un tiers est correctement et consciencieusement mentionnée comme telle, de manière claire et transparente, de sorte que la source en soit immédiatement reconnaissable, dans le respect des droits d'auteur et des techniques de citations.

Je suis conscient-e que le fait de ne pas citer une source ou de ne pas la citer clairement, correctement et complètement est constitutif de plagiat.

Je prends note que le plagiat est considéré comme une faute grave au sein de l'Université. J'ai pris connaissance des risques de sanctions administratives et disciplinaires encourues en cas de plagiat (pouvant aller jusqu'au renvoi de l'université).

Je suis informé-e qu'en cas de plagiat, le dossier sera automatiquement transmis au rectorat.

Au vu de ce qui précède, **je déclare sur l'honneur ne pas avoir eu recours au plagiat ou à toute autre forme de fraude.**

Nom : BUDON

Prénom : Camille

Cursus : Master en sciences sociales
(sociologie)

Faculté d'inscription : Faculté des Lettres
et Sciences Humaines

Lieu et date : Neuchâtel, le 26 août 2023

Signature :

Ce formulaire doit être dûment rempli par tout étudiant ou toute étudiante rédigeant un travail substantiel (notamment un mémoire de bachelor ou de master) ou une thèse de doctorat. Il doit accompagner chaque travail remis au professeur ou à la professeure.

*Formulaire largement inspiré de la Directive de la direction 0.3 bis, intitulée Formulaire Code de déontologie en matière d'emprunts, de citations et d'exploitation de sources diverses, de l'Université de Lausanne, du 23 avril 2007 et adapté aux besoins de l'Université de Neuchâtel.

Remerciements

Je souhaiterais remercier différentes personnes qui m'ont soutenue et accompagnée au cours de la rédaction de ce travail final de Master et sur lesquelles j'ai pu particulièrement compter :

Mihaela Nedelcu, pour avoir accepté de me suivre en tant que directrice de mémoire sur ce sujet qui me tenait à cœur, pour tes conseils toujours éclairés, ta bienveillance intellectuelle et pour les nombreuses fois où nos discussions ont contribué à mettre en forme mes idées ;

Núria Sánchez-Mira, pour ta participation dans l'évaluation de ce travail, tes encouragements continus à travers les différentes étapes et pour ta confiance pour la suite ;

Mes proches, pour votre accompagnement, votre confiance au quotidien et au cours de mes années universitaires ;

Claire, pour ton soutien infatigable à chaque étape de ce travail, pour avoir compris mon entêtement théorique et pratique pour le milieu des pompier·ère·s, pour tes relectures sur lesquelles j'ai pu compter dans la dernière ligne droite et finalement pour ta présence en dehors des heures d'écriture ;

Les participantes et participants aux entretiens, pour avoir généreusement accepté de prendre part à ce travail de recherche à travers vos témoignages, pour vous être prêté·e·s au jeu de l'entretien sociologique sans rien attendre en retour et plus généralement pour votre engagement continu en tant que pompier·ère·s volontaires.

Liste d'abréviations

AECA	Association des établissements cantonaux d'assurance
ALSP	Académie latine des sapeur·se·s-pompier·ère·s
ARI	Appareil respiratoire isolant
AVC	Accident vasculaire cérébral
CPV	Caserne professionnelle et volontaire
CSSP	Coordination suisse des sapeur·se·s-pompier·ère·s
CV	Caserne volontaire
DDPS	Département fédéral de la Défense, de la Protection et des Sports
DHS	Dictionnaire Historique de la Suisse
ECA	Établissements cantonaux d'assurance
ECAP	Établissement cantonal d'assurance et de prévention
EPI	Équipement de protection individuelle
FSSP	Fédération suisse des sapeurs-pompier·s
IFOP	Institut français d'opinion publique
JSP	Jeunes sapeur·se·s-pompier·ère·s
OFAS	Office fédéral des assurances sociales
OFPP	Office fédéral de la protection de la population
OFS	Office fédéral de la statistique
PAR	Port de l'appareil respiratoire
PTSD	<i>Post-traumatic stress disorder</i> (trouble du stress post-traumatique)
SSUP	Société suisse d'utilité publique

Préambule

Lorsque j'ai participé en 2020 à la séance d'informations dédiées aux nouvelles recrues souhaitant devenir pompier·ère·s¹ volontaires, je me souviens de ce sentiment d'intrusion dans un monde dont je ne connaissais rien. Une caserne ! J'avais toujours voulu découvrir ce milieu, poussée dès l'enfance par un élan de curiosité inébranlable. J'ai rapidement compris qu'il s'agissait d'un environnement unique, une institution à part entière, structurée et organisée par ses propres normes et règles. C'est sans doute ma formation en sociologie qui m'a progressivement rendue attentive aux divers enjeux structurels, institutionnels et individuels propres à ce milieu.

Dès lors engagée comme volontaire, j'ai débuté ma formation, participé aux premiers exercices, reçu mes premières alarmes et noué des contacts avec les corps volontaires et professionnels. Par la force des choses, j'ai ainsi entamé une nouvelle forme de socialisation et intégré cette nouvelle activité dans ma vie, parfois en apprenant à être flexible. L'idée d'y consacrer mon travail de Master ne m'est pas venue tout de suite mais qu'un an après avoir rejoint le corps des volontaires. Ce sujet qui n'avait cessé de me passionner m'est aussitôt apparu comme une problématique évidente. J'ai ainsi endossé une double casquette et ai eu l'occasion de découvrir mon rôle de sapeuse-pomprière volontaire sur le terrain en même temps que j'y portais un regard de chercheuse, parfois même inconsciemment. Cela a bien entendu comporté autant d'avantages pratiques que d'aspects sensibles, mais cette opportunité m'a conféré une forme de légitimité d'étude dans une institution relativement hermétique, qu'il paraît difficile à appréhender sans y être intégré·e et sans être confronté·e à ses normes et ses subtilités. Plus généralement, m'investir comme pomprière volontaire m'a fait prendre conscience de la place majeure du volontariat dans ce domaine et a alimenté mon intérêt pour l'étude de ce sujet.

Au-delà de ma relativement jeune expérience, ce travail de Master a pour objectif l'étude exploratoire de l'engagement des pompier·ère·s volontaires et est centré sur la perspective de participant·e·s qui ont accepté de me raconter leur expérience « volontariale »², activité exercée en parallèle d'autres occupations personnelles, familiales et professionnelles. En plus de l'intérêt sociologique de chaque témoignage, ce travail rend également hommage à l'engagement et à la disponibilité des pompier·ère·s volontaires, souvent sous-estimé et méconnu.

¹ Dans ce travail, j'utilise l'écriture inclusive afin de limiter toute inégalité de représentation du point de vue du genre. J'opte aussi pour certaines expressions contractées comme « iel/iels », « ceux », « elleux » ou « toustes », qui fusionnent les formes masculines et féminines. Si cette manière de faire conserve la binarité inhérente de la langue française (Elmiger, 2017), je dois appliquer ce format à mon travail pour des raisons pratiques. Toutefois, sans que cela apparaisse dans ce travail, je considère une place tout autant légitime aux engagé·e·x·s indépendamment de leur genre. Les statistiques helvétiques des effectifs de pompier·ère·x·s recensaient d'ailleurs en 2022 la présence de deux personnes désignées de « queer » (CSSP, 2023a). Il est cependant probable que tous les cantons ne garantissent pas la possibilité de mentionner un genre neutre ou non-binaire. J'ai aussi recours à la règle de proximité pour l'accord des adjectifs : ils varient en genre et en nombre selon le nom le plus proche qu'ils qualifient.

² Si ce terme est inexistant dans la langue française, il est toutefois mobilisé dans ce travail dans le but de mettre l'accent sur les nombreuses spécificités propres au volontariat, bien plus complexes que l'idée d'un engagement consenti et délibéré qui domine dans le terme de « volontaire » (voir point 4.1.4.).

1. INTRODUCTION

98.3%. Il n'est pas aisé de savoir d'emblée ce que ce pourcentage représente. Aussi, il apparaît que la plupart des personnes ignorent cette réalité et sont étonnées en découvrant ce que désigne ce taux, souvent camouflé par une image utopique qui reste bien ancrée dans l'inconscient collectif. Il ne s'agit pas des chances de ne pas gagner au loto en bas de chez soi, ni de la proportion de cacao dans la plaque de chocolat que vous hésitez à goûter, ni même encore du taux d'oxygène actuellement présent dans nos poumons. Pour aller à l'essentiel, ce pourcentage reflète la part de volontaires parmi l'ensemble des pompier·ère·s engagé·e·s en 2022 en Suisse (CSSP, 2023a). Si ce chiffre est surprenant, il soulève avant tout le manque de connaissances concrètes sur la composition et le fonctionnement de ce milieu. Il met aussi en lumière la part restante, qui est assurée par des effectifs de pompier·ère·s professionnel·le·s. Ce type d'organisation dite hybride, où évoluent conjointement des personnes salariées et d'autres dotées du statut de volontaires, nous invite à en comprendre les subtilités.

En Suisse traditionnellement formées de miliciens (d'abord exclusivement des hommes), les casernes fonctionnent pour la plupart sur le modèle du volontariat (CSSP, 2022c). Pourquoi se sont-ils engagé·e·s et comment font-ils pour intégrer cette activité dans leur quotidien parfois déjà bien rempli ? Ces questions sont souvent délaissées par un raisonnement qui voit la disponibilité des volontaires comme allant de soi. Alors que le rythme de l'engagement requiert pour les pompier·ère·s de pouvoir concilier les différents domaines de leur vie, encore peu de travaux s'y intéressent spécifiquement. En Suisse, bien que les volontaires rapportent encore des difficultés à concilier leurs activités avec leurs sphères de vie (Gass, 2018), le sujet n'apparaît que timidement dans les préoccupations des organisations de pompier·ère·s. En effet, dans un document établi par la *Coordination Suisse des Sapeurs-Pompiers* (CSSP) qui présente la future conception intercantonale des sapeur·se·s-pompier·ère·s pour 2030³, la mise en place de meilleures conditions de conciliation est notifiée comme une approche possible à l'accroissement de la disponibilité des pompier·ère·s volontaires (CSSP, 2022c). Toutefois, si des aménagements sont proposés, comme l'établissement d'« heures d'exercices flexibles, de locaux de travail, [...] [d'un] service de prise en charge des enfants » (CSSP, 2022c, 16), les enjeux propres à la conciliation ne sont pas développés plus en détail. De plus, la participation croissante des pompières dans les casernes n'est pas mentionnée comme étant créatrice de nouveaux enjeux ni comme opportunité de nouveaux effectifs.

Sans nul doute, le statut de pompier·ère volontaire ne ressemble à aucun autre. Ce qui appuie la pertinence d'étudier sociologiquement ce milieu, c'est qu'il recense peu de travaux traitant spécifiquement du domaine des pompier·ère·s volontaires et encore moins en lien avec les enjeux

³ La « Conception 'Sapeurs-pompiers 2030' » (CSSP, 2022c) est un document intercantonal qui vise à rationaliser et standardiser les moyens d'intervention ainsi qu'à améliorer les forces opérationnelles des centres de secours, tout en les adaptant aux divers changements. Une version réadaptée paraît généralement tous les quinze ans. Des détails sur le rôle et les objectifs de la CSSP sont donnés au point 2.1.

de conciliation. Pourtant, cet environnement se distingue comme un contexte social unique qui présente un intérêt scientifique à plusieurs égards. Le manque d'intérêt académique fait dire à Reniaud⁴ qu'il constitue un « terrain inexploré, comme une 'nouvelle' espèce d'organisation et une chance de pouvoir produire de nouvelles connaissances en sociologie » (2021, 22). La rareté qui caractérise ce domaine de recherches est compensée par certaines études qui sont l'œuvre d'auteur·rice·s ayant déjà fréquenté une caserne, véhiculant des informations abondantes. C'est notamment le cas des travaux de chercheur·se·s également pompier·ère·s, comme Paul⁵ (1998) ou parmi certains davantage mobilisés : Pudal (2010, 2011, 2012, 2020) et Reniaud (2021). D'autres travaux apportent un bon éclairage théorique et conceptuel, comme ceux de Chetkovich (1997), Musick et Wilson (2008), Thompson (1997) ou Yarnal et Dowler (2002).

Ce travail représente une occasion d'approfondir ce contexte du volontariat. Mon objectif principal est d'étudier l'engagement des pompier·ère·s volontaires et les enjeux de conciliation qu'ils peuvent connaître à l'intersection des sphères de vie professionnelle et privée. Je souhaite aussi comprendre l'ampleur, les caractéristiques et le sens de leur engagement et étudier d'un point de vue microsociologique⁶ comment s'articulent ces dimensions avec la problématique de la conciliation. Pour ce faire, le terrain de recherche a été mené au moyen d'entretien qualitatifs auprès de divers·e·s pompier·ère·s volontaires engagé·e·s dans le canton de Neuchâtel.

Entre outre, ma recherche s'articule autour de sept chapitres principaux. À l'issue de ce premier chapitre introductif, un second permet de situer le contexte des pompier·ère·s en Suisse à travers son fonctionnement, son histoire, sa composition et ses enjeux contemporains. Le troisième chapitre correspond à l'état de la littérature sur le domaine des pompier·ère·s volontaires et il permet d'évoquer les recherches principales en sciences sociales portées sur les évolutions récentes du milieu et les défis qu'elles posent, sur les caractéristiques du profil et du parcours des engagé·e·s, puis se termine en présentant la problématique et la question de recherche de mon travail. Le quatrième chapitre dévoile le cadre théorique de mon étude, entre définition du volontariat, théorisation du sens de l'engagement et conceptualisation de la conciliation et de ses principaux enjeux dans le cadre des sphères de vie professionnelle et privée. Un cinquième chapitre expose l'ensemble des réflexions et des caractéristiques méthodologiques. Le sixième chapitre constitue le cœur empirique de mon travail, à travers la présentation des résultats conjointement à une analyse sociologique des données. Finalement, un ultime chapitre revient sur les principaux résultats de mon travail, évoque ses contributions majeures ainsi que quelques limites du cadre d'études, puis se termine avec la proposition d'une série de perspectives de recherche.

⁴ Docteur en sociologie et commandant de pompier·ère·s en France, Reniaud (2021) pose dans sa thèse le cadre des organisations hybrides et s'intéresse à ses particularités ainsi qu'aux enjeux qui concernent le volontariat.

⁵ Dans cet ouvrage non-académique, Paul (1998) raconte son expérience contrastée de pompière dans le milieu des services d'incendie américains. Si l'autrice n'est pas issue du milieu scientifique, son travail donne un aperçu intéressant sur le vécu d'une pompière et plus généralement sur l'intégration des femmes dans les casernes.

⁶ Suivant cet objectif et ma perspective, les institutions responsables n'ont pas fait l'objet d'une prise de contact.

2. CONTEXTE D'ÉTUDE : LE MILIEU DES POMPIER·ÈRE·S EN SUISSE

Pour rendre compte du contexte étudié dans le présent travail, il convient de pouvoir situer et comprendre le cadre au sein duquel s'inscrit la recherche. Dans cette section, les principales caractéristiques du système sapeur-pompier tel qu'il existe en Suisse sont décrites, en mobilisant parfois des éléments d'explication qui concernent des pays alentours. Par cette démarche initiale, je dresse un portrait introductif du milieu des sapeur·se·s-pompier·ère·s en Suisse.

Pour commencer, je décris brièvement les logiques de fonctionnement des organisations de sapeur·se·s-pompier·ère·s en Suisse, découlant directement du principe du fédéralisme avec une gestion principalement cantonale des services du feu (2.1.). Je présente ensuite l'évolution historique du milieu et donne une entrevue sur les origines de son fonctionnement actuel (2.2.). Je poursuis en donnant une vision d'ensemble au niveau de la Suisse, notamment en mobilisant des données chiffrées et des statistiques spécifiques au présent milieu d'étude (2.3.). Ensuite, j'explique la distinction importante existant en Suisse comme dans de nombreux pays entre les sapeur·se·s-pompier·ère·s volontaires et professionnel·le·s (2.4.). Je poursuis à propos des enjeux et des évolutions majeures que connaît ce domaine en Suisse, passant notamment en revue la réalité de ladite « crise du recrutement », les conséquences de l'évolution des types d'intervention et ses impacts, ou encore la lente mais certaine tendance à la professionnalisation (2.5.). Dans une dernière partie, je donne des informations plus spécifiques sur le terrain de mon étude, qui se déroule principalement⁷ dans le canton de Neuchâtel (2.6.).

Tous ces éléments visent ainsi à établir une contextualisation la plus complète et précise du milieu des pompier·ère·s en Suisse, dans le but de poser le cadre de ma recherche et de comprendre dans quel environnement évoluent les pompier·ère·s volontaires.

2.1. Fonctionnement fédéraliste et rôle des cantons

L'organisation des corps de sapeur·se·s pompier·ère·s comporte des spécificités propres à la Suisse. Un ensemble de lois fédérales, cantonales et communales constitue l'appareil législatif régissant son fonctionnement (Venteicher & Widmer, 2019). Comme sur l'ensemble du territoire suisse, on retrouve le principe du fédéralisme, par lequel certaines responsabilités bien définies sont attribuées aux cantons. C'est justement le cas de la gestion des pompier·ère·s. Au niveau fédéral, la Confédération, par le biais du *Département fédéral de la Défense, de la Protection et des Sports* (DDPS), attribue la gestion de la protection de la population au sens large à l'*Office Fédéral de la Protection de la Population* (OFPP). Ce dernier coordonne ces questions avec les offices fédéraux concernés, les autorités cantonales ou organisations partenaires, notamment en « apport[ant] son soutien [...] au système coordonné de la protection de la population » (OFPP, 2022a). C'est au sein

⁷ En effet, l'un des entretiens a été mené avec un pompier volontaire encore dernièrement engagé dans le canton de Neuchâtel, mais qui a intégré une caserne vaudoise en raison d'un récent déménagement.

de ce système coordonné de la protection de la population que sont entre autres⁸ définis les rôles et les responsabilités des sapeur·se·s-pompier·ère·s en Suisse, notamment celle « du sauvetage et de la lutte contre les sinistres en général (y c. les incendies et les sinistres causés par les éléments) [...] [ou] la lutte contre les fuites de produits toxiques ou d'hydrocarbures et contre les émanations radioactives » (OFPP, 2022b, n.d.). Concernant son fonctionnement, les questions de recrutement, d'organisation, d'équipement, de formation ou encore de l'ordre du financement imputent entièrement aux cantons, cela depuis 1848 (AECA, 2022). Dans chaque canton, le coût des infrastructures et des mesures est assuré conjointement par les *Établissements cantonaux d'assurance* (ECA), le canton et les communes. Quant à l'instruction, elle est coordonnée par la *Coordination Suisse des Sapeurs-Pompiers* (CSSP), l'organe national de référence concernant les sapeur·se·s-pompier·ère·s. En Suisse, la CSSP œuvre pour la collaboration intercantonale, défend les intérêts des autorités cantonales des sapeur·se·s-pompier·ère·s auprès de la Confédération et assure le contact avec les organisations ou les associations dans ce domaine (CSSP, 2022b), comme avec la *Fédération Suisse des Sapeurs-Pompiers* (FSSP). Agissant comme association faitière des fédérations cantonales des sapeur·se·s-pompier·ère·s, la FSSP représente les intérêts de l'ensemble des personnes incorporées dans un corps de sapeur·se·s-pompier·ère·s (FSSP, 2022), qu'elles soient volontaires, professionnelles ou affiliées à une entreprise.

Dans ce contexte, il existe autant de particularités et de types d'organisation qu'il y a de cantons en Suisse. Dans celui de Neuchâtel, l'*Établissement Cantonal d'Assurance et de Prévention* (ECAP) s'occupe de la formation, des coûts d'équipements et de l'assurance des volontaires, tandis que les missions de surveillance de l'engagement des recrues, celles de veiller au respect des normes de sécurité cantonales ou encore d'assurer la collaboration des différentes régions reviennent à un·e inspecteur·rice cantonal·e. Dans les communes où servir comme pompier·ère est obligatoire, il existe la possibilité de régler une taxe d'exemption qui libère la personne de cette astreinte⁹. On peut ainsi légitimement penser que les volontaires dont le profil va être étudié ont librement choisi de s'engager en tant que pompier·ère.

Concernant l'organisation des centres d'intervention, le canton dispose de deux corps professionnalisés de pompier·ère·s. Ces deux corps salariés, qui réunissent au total moins d'une centaine de personnes, sont complétés par un effectif important de volontaires réparti·e·s dans l'ensemble des casernes : 644 personnes au total au début 2022 (ECAP, 2022). La part de pompier·ère·s volontaires du canton reste largement supérieure à celle des professionnel·le·s.

⁸ Y sont également définis les champs d'action en Suisse de la police, des services techniques, de la protection civile ou de la santé publique. Chaque année, l'OFPP organise une Conférence de la protection de la population afin de coordonner l'ensemble des organes et l'échange d'information, de la santé publique, de la protection civile.

⁹ Ces informations sont accessibles sur le Recueil systématique de la législation neuchâteloise. Il s'agit ici principalement de la *Loi sur la prévention et la défense contre les incendies et les éléments naturels, ainsi que les secours* (LPDIENS) [n°861.10].

2.2. Brève histoire des services du feu

Pour comprendre l'origine du fonctionnement actuel du milieu étudié, il convient de se pencher, même sommairement, sur son histoire et son développement en Suisse. Alors qu'il existe peu de sources scientifiques sur le sujet au niveau helvétique, on peut toutefois comprendre et suivre l'évolution des services du feu en se référant à une ressource brève mais complète, réalisée dans le *Dictionnaire Historique de la Suisse* (DHS) par Dubler (2021).

En Suisse, la période du Moyen-Âge se caractérise par une organisation sommaire autour de corporations composées de bourgeois, avec une attribution des tâches de surveillance et de défense par quartier et dont le nombre variait relativement à la taille et à l'importance des villes. À cette époque et jusqu'au XV^{ème} siècle, on parle alors de « troupes de pompiers » (Dubler, 2021, 1), équipées d'un matériel qui apparaît aujourd'hui comme rudimentaire (seau, échelle, cordes, linges humides, etc.). Dès le XVI^{ème} siècle, un équipement et des machines plus imposantes commencent à faire leur apparition dans la lutte contre les incendies, permettant une arrivée relativement plus rapide de l'eau au moyen notamment de jets d'eau sous pression. D'un point de vue territorial, on trouve des distinctions importantes entre les régions de campagne et celles urbaines, qui sont mieux équipées. Dans les régions plus pauvres de montagnes, le matériel et les moyens d'intervention sont plus basiques. De manière générale, les services du feu ne revêtaient alors pas la fonction appréciée et respectée que l'on connaît de nos jours (Joye et al., 2023). À noter que la rémunération des interventions variait en fonction de la rapidité et de l'efficacité du service de secours rendu.

Concernant l'apparition de nouvelles techniques et le développement de l'organisation des services, Dubler (2021) attribue cela à la seconde moitié du XIX^{ème} siècle, notamment avec la construction de réseaux de bouches d'incendies (d'abord uniquement autour de la région bernoise), la création de services de piquet¹⁰ dans certaines régions, le développement de détecteurs d'incendies ou encore l'invention d'équipements élaborés (des motopompes, des véhicules d'intervention divers, des pulvérisateurs de mousse ou des engins d'arrosage automatique). Ces avancées permettent alors un véritable gain d'efficacité qui sont complétées par de meilleures équipements individuels pour les pompier-ère-s, en particulier avec des appareils respiratoires individuels (ARI) ou des tenues de protections contre les flammes.

Dès le XX^{ème} siècle, l'on voit apparaître des procédés et des équipements encore plus sophistiqués, allant dans le même sens que l'évolution et la diversification du type d'intervention, comme « la lutte contre les inondations, les attaques chimiques et radioactives, ainsi que les opérations de sauvetage dans les accidents majeurs » (Dubler, 2021, 3). Dès la moitié du XX^{ème} siècle émerge progressivement l'obligation pour les citoyens hommes de participer au service du

¹⁰ Être de « piquet », autrement dit être « de garde » ou « de service », désigne le fait qu'un-e pompier-ère soit en période d'astreinte et ainsi disponible en cas d'appel d'urgence à partir immédiatement en intervention ou à rejoindre en quelques minutes sa caserne pour un départ rapide sur le lieu du sinistre. Selon les types de casernes, les périodes de piquet peuvent prendre différentes formes (piquet en soirée, en week-end, sur une semaine, etc.).

feu, avec parallèlement le développement d'équipes de volontaires et de professionnel-le-s, comme l'apparition en 1811 à Berne, puis en 1845 à Bâle de corps de pompier-ère-s volontaires. En 1882, sont créés à Lausanne et à Bâle les deux premiers corps de professionnel-le-s, suivis à la fin du siècle par Genève, Neuchâtel, Berne, Zürich, Winterthur et Saint-Gall. Certains cantons introduisent un service obligatoire similaire au fonctionnement de l'armée mais complètement autonome. En 1967 est créée la FSSP pour défendre les intérêts des sapeur-se-s-pompier-ère-s, puis au XXI^{ème} siècle est constituée la CSSP¹¹.

Si ce portrait historique retrace principalement l'évolution de la lutte contre le feu, c'est parce qu'historiquement elle était l'occupation principale des pompier-ère-s. Cette rétrospective démontre que la gestion de l'intervention d'urgence notamment en cas d'incendie est passé au travers les siècles d'une logique impliquant « l'aide spontanée du voisinage à la création de services organisés sur le modèle de l'armée, ainsi qu'à la mise en place de mesures préventives » (Dubler, 2021, 1).

Actuellement, l'évolution de ces services et leur organisation passe encore par la tendance des casernes urbaines à la professionnalisation, bien que la question financière soit un frein important (Born, 2023a). En Suisse, cette question est particulièrement vraie pour les petites communes ou les zones rurales (RTS, 2022), où le volontariat reste le principal moteur des casernes.

2.3. Ce que disent les chiffres

Pour connaître le milieu des pompier-ère-s, son fonctionnement actuel et sa composition, une étude des données chiffrées paraît indispensable. Ces considérations doivent permettre de mettre en évidence et de mesurer l'ampleur du phénomène du volontariat dans ce milieu en Suisse.

Au niveau national, la CSSP réalise chaque année un relevé statistique sur les pompier-ère-s¹². L'organisation met notamment à disposition, par canton, les données qui concernent le nombre de sapeur-se-s-pompier-ère-s, avec et sans distinction de statuts d'activité (volontaires/professionnel-le-s/d'entreprise), la répartition par genre, ou encore le nombre de corps de sapeur-se-s-pompier-ère-s comptabilisés. Elle relève également annuellement et par canton le nombre et le type d'intervention, ainsi que l'effectif des sauvetages de personnes et d'animaux.

Ainsi, on comptait en 2022 en Suisse un total de 78'400 pompier-ère-s, dont 77'083 volontaires et 1'317 professionnel-le-s (CSSP, 2023a). Le constat est que la Suisse est dotée d'une écrasante majorité de volontaires, leur proportion équivalant en 2022 à 98.3% de l'effectif total des pompier-ère-s (CSSP, 2023a). Si l'on regarde la répartition selon le type d'organisation, on comptait cette même année, sur un total de 1'212 corps, 17 corps professionnels, 174 corps d'entreprise et

¹¹ La date de création de la CSSP n'est pas indiquée ni sur son site, ni sur ceux d'étroits partenaires. Toutefois, le premier rapport annuel publié est celui pour l'année 2017 où il est indiqué que « (...) le développement organisationnel [a été] mis en œuvre en 2016 » (CSSP, 2018, 2).

¹² À noter que la CSSP prend également en compte les chiffres de la principauté du Liechtenstein. Lorsque cela était possible, ces chiffres ont été enlevés des statistiques (dans le cas contraire, cela sera mentionné).

– à nouveau la large majorité – 1'021 corps de volontaires, soit une proportion de 84.2%. Par rapport à 2021, l'on observe toutefois une baisse de près de 2% du nombre de pompier·ère·s volontaires, qui étaient 78'545 et une augmentation des professionnel·le·s, par rapport à 1'248 pompier·ère·s salarié·e·s en 2021 (CSSP, 2022c).

Si l'on se concentre sur les cantons romands¹³ pour l'année 2022, on constate que sur un total de 78'400 pompier·ère·s, on décomptait 26'005 pompier·ère·s engagé·e·s en Romandie, soit un tiers (33.7%) des effectifs nationaux (CSSP, 2023a). Parmi ces romand·e·s, on dénombrait cette même année 25'301¹⁴ volontaires, soit près d'un tiers (32.8%) des volontaires comptabilisé·e·s dans toute la Suisse (pour rappel 77'083 en 2022). Quant aux données contextuelles qui concernent le terrain d'étude, soit le canton de Neuchâtel, elles sont renseignées dans la partie méthodologique¹⁵.

En tenant compte des données des quinze dernières années, se dessinent alors des tendances nettes qui soulèvent des enjeux importants pour la continuation du maintien des effectifs de pompier·ère·s, en particulier des volontaires. En effet, on remarque une diminution du nombre de pompier·ère·s engagé·e·s, avec 113'715 personnes en 2006 (CSSP, 2013) contre 79'171 en 2021 (CSSP, 2022c), soit une diminution de 30%. Dans le même temps, on assiste à la création lente mais progressive de corps professionnels : alors qu'en 2006 on en comptait 13 sur toute la Suisse (CSSP, 2013), en 2022 il en existait 17 (CSSP, 2023a). Si les chiffres de l'évolution des professionnel·le·s par canton ne sont pas accessibles, la réalité de la professionnalisation du domaine est une tendance claire en Suisse. Cela invite à s'intéresser à ces enjeux parallèlement à la composante volontaire des casernes : on parle d'organisation hybride, ce que j'aborde ensuite.

2.4. Corps professionnels et volontaires

Comme c'est le cas dans la majorité des pays et des organisations de sapeur·se·s-pompier·ère·s existantes, les services de secours d'urgence en Suisse sont caractérisés par un « hybridisme » (Reniaud, 2021, 22). Désignant l'association de différents statuts dans une même organisation, ici à la fois des volontaires et des salarié·e·s, le caractère hybride des casernes est aussi ce qui en garantit l'efficacité et la performance, au rythme de 7 jours sur 7 et 24 heures sur 24. Pour le sociologue, l'atout principal de cet hybridisme est de répondre à plusieurs besoins simultanément. D'abord la souplesse quant à la nécessité d'effectifs selon des variables d'intervention, où des unités uniquement salariées n'auraient pas assez de sorties et seraient trop coûteuses ; il est ainsi bon de pouvoir compter sur des individus disponibles à la demande, salariés en dehors de la caserne et rétribués uniquement en fonction des interventions. Ensuite, la motivation des pompier·ère·s, qui serait éprouvée en cas de trop forte ou trop faible sollicitation pour des interventions d'urgence. En

¹³ Les cantons romands suivants ont été pris en compte : Berne (9'658 pompier·ère·s en 2022), Fribourg (3'678), Genève (1'761), Jura (941), Neuchâtel (832), Valais (4'450) et Vaud (4'685).

¹⁴ Pour chaque canton, les effectifs de pompier·ère·s professionnel·le·s ont été décomptés des pompier·ère·s totaux, puis additionnés pour donner ce total de pompier·ère·s volontaires romands pour 2022.

¹⁵ Voir point [5.2.1](#).

définitive, Reniaud (2021) démontre que seul une organisation hybride peut régler ces différents défis posés par le caractère toujours incertain et imprévisible des interventions d'urgence. Toutefois, la professionnalisation se heurte à la réalité des coûts très élevés de la mise en place de corps professionnels, l'aspect financier étant par ailleurs désigné comme l'un des inconvénients majeurs du processus de professionnalisation des activités (Cuevas & Ballot, 2010).

Pour Reniaud, qui s'intéresse au cas de la France, il faut admettre que « le volontariat et l'hybridisme sont ignorés par la population » (2021, 229), la rapidité et l'efficacité des pompier·ère·s masquant la pluralité de ses différentes composantes et l'aspect indispensable de chacune d'entre elles. Dans mon travail, un des points essentiel consistera à mettre en lumière la part des volontaires et la spécificité de leur engagement.

En Suisse aussi, l'engagement des volontaires est perçu comme allant de soi et souvent associé à l'engagement salarié des professionnel·le·s, ce qui met à mal la reconnaissance des volontaires et des enjeux de leur disponibilité. En effet, il persiste une réelle difficulté d'être libéré·e·s de ses fonctions par l'employeur·se pour les interventions durant la journée. Malgré la récente mise en place d'initiatives visant à encourager et reconnaître les entreprises qui soutiennent leurs employé·e·s aussi engagé·e·s comme pompier·ère·s (voir point [2.3.](#)), les difficultés de recrutement observées touchent largement le territoire suisse.

Avant de se focaliser spécifiquement sur les pompier·ère·s volontaires, il convient de s'arrêter sur ce qui les différencie des professionnel·le·s. En Suisse, les distinctions principales touchent les domaines de la formation, des statuts, des lois et des types d'engagements. Je les aborde ici brièvement afin de saisir les enjeux principaux et la position singulière des pompier·ère·s volontaires.

Bien que professionnel·le·s et volontaires soient amené·e·s à se côtoyer, voire dans certaines casernes à évoluer ensemble lors d'exercices ou d'interventions, leurs collaborations dépendent toujours des moyens d'action nécessaires sur le terrain et de ceux disponibles dans les corps de pompier·ère·s. Au-delà de la situation d'intervention, leurs rapports dépendent avant tout de choix politiques, de positions stratégiques et de possibilités financières. Indépendamment de leur composition et de leur fonctionnement (la décision et l'attribution des rôles revenant toujours aux cantons), des mécanismes et marques de distinction existent toujours pour maintenir les pompier·ère·s dans leur corps d'appartenance. Citons par exemple l'attribution différenciée d'espaces de rangement et de lieux de services (casiers, garages, lieux de vie, etc.), de tenues de travail, d'interventions ou de tous types d'équipements. Les distinctions vestimentaires sont particulièrement visibles et sont mobilisées pour différencier les divers corps ou les fonctions. En effet, une couleur différente est attribuée à l'équipement de protection individuelle (EPI) selon le profil de l'engagé·e : la plupart du temps les corps volontaires ont une tenue noire ou bleu profond, les corps d'entreprise également mais avec une insigne rouge, tandis que les corps professionnels

portent des tenues beiges ou jaunes¹⁶. La distinction entre professionnel·le·s et volontaires se fait aussi au moyen de leur casque de protection : pour les professionnel·le·s il est chromé et brillant, alors que pour les volontaires il est généralement blanc. Ainsi, à tout moment de leur engagement, en caserne, en exercice ou encore en intervention, le corps d'appartenance de chacun·e est une caractéristique bien visible. Il existe également un panel de couleurs et de symboles réservés aux pompier·ère·s selon leur grade (sous-officier·ère, officier·ère, chef·fe d'intervention, commandant·e, instructeur·rice, etc.) ou de leurs responsabilités et qui apparaissent sur l'EPI ou le casque.

Une autre dissemblance entre professionnel·le·s et volontaires concerne les particularités de leurs formations respectives. Pour les recrues professionnelles, une fois admis·e·s au sein d'une caserne, débute ensuite leur formation en école, comme l'*Académie Latine des Sapeurs-Pompiers* (ALSP) située à Lausanne et qui se charge de la formation du métier de pompier·ère à travers l'acquisition d'un brevet fédéral. D'une durée de dix-huit mois, le cursus comprend des cours théoriques et pratiques. Les recrues sont formées à l'usage de tous les équipements et outils, à l'intégration des techniques d'intervention et de sauvetage. Elles sont aussi socialisées aux valeurs requises dans le métier, notamment celles décrites comme éléments-clés de la réussite de leur formation, que sont « rigueur, organisation, connaissances et cohésion » (ALSP, 2020, *en ligne*). Ce type d'école vise l'uniformité de la formation des professionnel·le·s, qui sont ensuite amené·e·s à intervenir dans leur caserne d'affiliation, d'abord en tant qu'« aspirant·e » (des recrues encore en formation), puis une fois l'examen du brevet fédéral réussi, comme pompier·ère professionnel·le.

De leur côté, les recrues volontaires bénéficient d'une formation dite « de base » avec environ trois à cinq jours de formation cantonale et régionale (118-info, 2023a). Cela comprend une initiation théorique et pratique aux principales techniques d'intervention, au port du matériel d'intervention, au rétablissement et à l'entretien des outils, mais aussi des instructions aux valeurs de leur engagement, comme la disponibilité, la régularité et la conviction. Une fois incorporé·e·s dans une caserne à proximité de leur domicile, iels doivent participer régulièrement à des exercices de groupe qui valorisent l'entraînement, l'entraide, la réflexion à plusieurs et la cohésion.

S'il est sans conteste que les professionnel·le·s reçoivent une formation nettement plus longue et approfondie, l'ensemble des pompier·ère·s sont en devoir de poursuivre leur instruction une fois intégré·e·s dans leur corps. Les volontaires sont astreint·e·s à des exercices de simulation d'intervention tous les mois et sont largement encouragé·e·s à prendre part aux différents cours, souvent plus approfondis que la formation initiale, qui sont coordonnés par le canton avec l'appui de la CSSP. Il est ainsi possible d'acquérir progressivement des responsabilités en tant que volontaires en devenant par exemple cadre ou instructeur·rice, gravissant ainsi peu à peu les échelons. Pour les professionnel·le·s, l'entraînement fait partie intégrante de la routine du métier, de nombreuses

¹⁶ Cela varie toutefois d'un canton à l'autre et passablement en fonction de la région linguistique.

plages dédiées à la répétition des exercices et des techniques étant aménagées dans leur emploi du temps hors intervention.

Une autre différence entre les personnes qui choisissent d'effectuer cette activité comme métier de celles qui en font un engagement volontaire relève aussi largement de leur disponibilité : alors qu'un·e professionnel·le est opérationnel·le sur la totalité de son temps de travail et d'astreinte, un·e pompier·ère volontaire se rend disponible alors même qu'il exerce parallèlement une activité professionnelle (à condition toutefois que son employeur·se lui permette d'intervenir sur son temps de travail), mais aussi sur ses moments de vie privée. Cela concerne des périodes de jour comme de nuit, selon le programme de piquet établi. Bien que l'engagement volontaire soit indemnisé, cela demeure nettement insuffisant pour se permettre de renoncer à un emploi (Cuevas & Ballot, 2011). Si le nombre d'interventions et de fonctions peut certes faire augmenter le rendement des volontaires, elles sont toutefois imprévisibles et le gain est irrégulier. Cette question de la disponibilité et de l'implication d'un tel engagement pour les volontaires est d'ailleurs un aspect majeur dans la difficulté de recruter de nouveaux·elles membres et de pérenniser ceux déjà engagé·e·s. Se pose aussi la question de comment concilier toutes ces activités – professionnelles, volontaires et privées – dans un même emploi du temps, ce dont traite justement mon travail.

Ces ambivalences sont bien expliquées par le sociologue Pudal (2020), qui a consacré un ouvrage au monde des pompier·ère·s, où il se concentre notamment sur le cas des volontaires¹⁷. Ses réflexions reprennent des points déjà évoqués et en apportent d'autres tout aussi intéressantes :

Être pompier volontaire, avant toute chose, c'est peut-être cela : devoir agir en professionnel, sans avoir exactement les mêmes compétences ni les mêmes rétributions en prenant le risque de sacrifier une part importante de sa vie professionnelle, amicale, familiale, avec l'angoisse de ne jamais être – tout à fait – à la hauteur. (Pudal, 2020, 99)

Face à l'existence en Suisse romande d'un cursus entièrement dédié à la formation des professionnel·le·s et à la tendance de la professionnalisation de l'activité, la Suisse compte encore aujourd'hui une majorité de volontaires. La part des professionnel·le·s atteint timidement 1.6% des pompier·ère·s suisses (CSSP, 2022c). Si ces chiffres sont révélateurs, il faut toutefois tenir compte du territoire helvétique très différencié et de choix organisationnels et politiques variés que font les cantons à l'égard de leurs services du feu. Il existe également des particularités liées aux régions linguistiques ou étant propres aux spécificités des territoires ruraux ou urbains, dans lesquels les cadences d'intervention et les types de risques varient fortement. En effet, les pompier·ère·s professionnel·le·s sont plus nombreux·ses dans les zones avec de fortes densités de population. Dans le canton de Neuchâtel, le taux de professionnel·le·s s'élevait en 2022 à 9.7% (CSSP, 2023a).

Enfin, bien que cela varie d'une organisation à l'autre, il existe des mécanismes de concurrences et de tensions entre les pompier·ère·s professionnel·le·s et volontaires (Pudal, 2010). Elles peuvent être considérées comme étant le fruit de différentes réalités, comme le décrit Reniaud (2021) : la

¹⁷ Pudal s'est lui-même engagé en France comme pompier volontaire en 2002. Il a ensuite fréquenté ce milieu en tant que volontaire durant huit années (Pudal, 2011).

différenciation de leurs intérêts et contraintes (par exemple la préférence des professionnel-le-s d'éviter les exercices les week-ends, alors que les volontaires souhaitent parfois qu'ils débordent sur ces moments ou autres temps libres) ; le fonctionnement « hybride » induit une forme de concurrence dans la gestion des interventions ; les décisions politiques d'allouer les financements à des centres professionnel-le-s ou volontaires. Pudal ajoute une confrontation autour de la légitimité de leurs formations respectives, alors que certain-e-s volontaires très expérimenté-e-s font face à des professionnel-le-s dont le cursus « n'a pas d'équivalent » (2010, 9). Au niveau structurel, deux réalités accompagnent parfois ces différentes tensions et contribuent à faire émerger les craintes de changements et de restructuration. D'un côté, le constat permanent de diminution des effectifs de pompier-ère-s volontaires et la difficulté à recruter durablement de nouveaux-elles motivé-e-s ; de l'autre, la tendance à la professionnalisation du secteur qui s'observe toujours davantage. À l'intersection de ces deux tendances, des mesures sont mises en place pour soutenir l'arrivée de volontaires et assurer la longévité du système de secours qui repose encore très largement sur l'activité volontariale. Dans la prochaine partie, je développe plus amplement ces différents aspects.

2.5. Crise de recrutement et professionnalisation

Pour bien comprendre le cadre dans lequel évoluent les pompier-ère-s volontaires, il faut tenir compte des tendances actuelles qui marquent le milieu des secours en Suisse et dans d'autres pays. Pour situer ces changements, il faut mobiliser des références qui décrivent la situation ailleurs, notamment en France. Parmi les évolutions majeures observées, il existe celle que décrivait déjà à la fin du XX^{ème} siècle Retière dans un travail sur les pompier-ère-s volontaires, communément nommée la « crise du volontariat » (1994, 95) ou « crise du recrutement » (1994, 96). Plus récemment, Pudal a également entrepris d'expliquer ce qu'il désigne comme une « crise des recrutements » (2020, 117). Il associe celle-ci au double phénomène de « précarisation des professionnels et la professionnalisation des précaires » (Pudal, 2020, 117).

Pour Retière (1994), la dénommée « crise du recrutement » ne peut trouver son explication qu'après des volontaires, en s'intéressant sociologiquement à leur profil socio-économique, à la diversification de leurs compétences et à ce qu'il désigne comme la « comparaison des manières d'être pompier » (1994, 96). Ainsi, sa focale fait apparaître des éléments plus concrets que celui de l'argument d'une érosion et de l'affaiblissement des valeurs de solidarité et de civisme. Au travers de ses recherches, Retière (1994) observe que le statut de volontaire a été transformé par la modification de l'importance du dévouement, qui auparavant marquait l'essence même de l'engagement. Progressivement, le dévouement, cette sorte de don presque sacrificiel, s'est vu remplacé au profit de l'importance des gestes et des compétences techniques. Les conséquences font apparaître une sorte d'inversion des valeurs d'adhésion, ce qu'explique l'auteur :

Dès lors, le seul dévouement, auparavant essence même de l'action, apparaît comme une sorte de valeur ajoutée, une qualité reléguée, presque menacée d'obsolescence à côté d'une compétence itérativement prônée. (Retière, 1994, 110)

Ainsi, ces constats sur le profil des volontaires invitent à considérer la crise de recrutement comme la manifestation d'une « crise d'identité » (Retière, 1994, 96) et « des valeurs » (1994, 110) propre au fait d'être volontaire. Ces considérations permettent de mettre le doigt sur une dimension bien plus spécifique et qui semble plus pertinente pour mon travail de recherche, qui problématise des enjeux individuels avec un angle microsociologique.

Pour situer la pertinence de cette question, Lizurey¹⁸, qui a observé dans sa pratique les différents terrains de l'engagement en France, explique que la difficulté avérée à recruter des volontaires pompier-ère-s est directement liée au manque de valorisation et à une reconnaissance insuffisante de leur engagement voire du « surengagement » (2020, 73). Il n'est pas irréfléchi d'envisager que la situation soit similaire en Suisse mais il faut toutefois la questionner.

Sur ces questions, il convient de distinguer les territoires ruraux et urbains. Afin de saisir les enjeux et l'influence de la territorialité sur la professionnalisation, Venteicher et Widmer (2019) rappellent que les coûts capables d'être investis par les territoires dépendent avant tout de la taille et de l'importance des communes et des localités :

Si les villes peuvent compter sur des pompiers professionnels, les villages ne peuvent pas se permettre une telle structure, trop coûteuse, et doivent compter sur les services de pompiers volontaires. (Venteicher & Widmer, 2019, 76)

Par ces indications, l'on comprend mieux que la mise en place d'un service de professionnel-le-s est un coût financier conséquent, mais également un coût organisationnel, car elle implique la restructuration quasi complète des corps et des services préexistants. Une solution intermédiaire consiste à l'engagement de volontaires sur des postes permanents ou des « gardes postées » (Born, 2023a, 29), désignée par la chercheuse comme « un des meilleurs exemples de l'augmentation de la professionnalisation des volontaires » (*ibid.*). En plus d'être déjà en caserne en cas d'alarme et de réduire le caractère imprévisible du départ en intervention, ces postes réduisent considérablement les coûts.

À cette difficulté du coût de mise en place de casernes pour les villes sans corps professionnalisés s'ajoute, en Suisse, le défi du recrutement (CSSP, 2018 ; Gass, 2018 ; Venteicher & Widmer, 2019) ou la « pénurie » (Denoréaz, 2020 janvier, 108) de volontaires. Si la diminution des effectifs de volontaires au cours du temps est une réalité et qu'elle se reflète chaque année dans les statistiques, notons qu'elle est contrastée par l'augmentation progressive des femmes dans ce milieu. En 2019, on observait que la part des pompières dépassait pour la première fois 10% des effectifs totaux, sans distinction de statut (CSSP, 2020). Bien que ce taux reste très faible, il va dans le sens de l'augmentation observée dès 2017. En effet, entre 2007 et 2017, l'on relevait déjà que la proportion de femmes avait presque doublé en dix ans, passant de 5% à 9.5% de pompières en

¹⁸ Lizurey est général d'armée, ancien directeur générale de la gendarmerie nationale en France mais n'a aucune affiliation spécifique dans le milieu de la recherche.

Suisse (CSSP, 2018). Toutefois, ces dernières restent encore majoritairement exposées à diverses difficultés d'intégration.

Pour comprendre les logiques d'action mises en place en Suisse romande afin de dynamiser le recrutement des volontaires, il faut se référer à des revues spécialisées, notamment *118swissfire.ch* *Journal des sapeurs-pompiers suisses*, qui publie mensuellement un numéro trilingue sur les actualités de ce milieu¹⁹. Plusieurs articles relèvent que dès 2020 en Romandie, plusieurs cantons ont choisi de mettre en place une campagne de promotion²⁰ pour tenter d'endiguer la baisse des effectifs et les difficultés de recrutement (Denoréaz, 2020 janvier ; Lhorme, 2022 septembre). Soutenue par les autorités cantonales et les ECA des cantons de Fribourg, du Jura, de Neuchâtel, Vaud et du Valais, les principaux outils de la campagne sont la création d'une nouvelle identité visuelle qui promeut et rappelle les valeurs des pompier·ère·s, la création d'un site web dédié rassemblant les informations sur l'engagement dans les différents cantons, une présence soutenue sur les réseaux sociaux, ou encore des articles de *merchandising* estampillés (Denoréaz, 2020 janvier). L'action clé est surtout la mise en place chaque année « d'une soirée de recrutement unique » (Lhorme, 2022 septembre, 73) ayant lieu le même jour dans chaque canton. Ainsi, la stratégie vise à la multiplication des vecteurs d'information afin de toucher un maximum de potentiel·le·s intéressé·e·s à s'engager comme volontaires. Dès 2022, la campagne a été complétée en renforçant la promotion de l'engagement des volontaires auprès des employeur·euse·s afin d'encourager la « reconnaissance des entreprises qui laissent partir les pompiers » (Lhorme, 2022 septembre, 73) durant les heures de travail. Un label nommé « Employeur partenaire » (118-info, 2023b) et une charte (voir Annexe 1) qui pose le cadre des devoirs et des droits des volontaires et de leur employeur·se·s ont notamment été créés. La signature de ce label assure pour les entreprises la visibilité de « cet acte de civisme » (Werder, 2022 septembre, 124) et les encourage à soutenir leurs collaborateur·rice·s aussi pompier·ère·s volontaires. Pour ces dernier·ère·s, c'est aussi l'assurance de la pérennité et la reconnaissance de leur engagement comme pompier·ère·s concomitamment à leur activité professionnelle par le biais d'un cadre équitable avec l'employeur·se.

Le choix et la longévité de l'engagement des volontaires constituent des défis majeurs pour les prochaines années. En ce sens, il est pertinent de mener une étude sur le milieu des pompier·ère·s en se focalisant sur le cas des volontaires, qui endossent un statut ne ressemblant à aucun autre et qui rencontrent des enjeux spécifiques au cours de leur engagement.

Pour recentrer toujours un peu plus la focale vers la thématique de la présente recherche et sur le profil des volontaires, le chapitre suivant dresse une revue des études existantes sur les sapeur·se·s-pompier·ère·s volontaires. À travers ce référencement, les différents apports

¹⁹ L'accès est sur abonnement uniquement.

²⁰ Le site web de la campagne promotionnelle est accessible ici : <https://www.118-info.ch/>.

scientifiques sont présentés afin de faire émerger les contributions et sont aussi mis en perspective critique pour discuter les lacunes des recherches dans le domaine du volontariat.

3. ÉTAT DE LA LITTÉRATURE SUR LES POMPIER-ÈRE-S VOLONTAIRES

Le chapitre précédent a permis de rendre compte de la situation générale du milieu des sapeur-se-s-pompier-ère-s en Suisse et de certaines particularités contemporaines au grès des récents changements. J'ai ainsi pu situer de manière large le contexte de mon étude. Dès lors, il me faut recentrer davantage la focale pour observer ce que la recherche en sciences sociales nous apprend spécifiquement à propos des pompier-ère-s volontaires. Cet état de la littérature vise à parcourir les travaux scientifiques qui ont alimenté les études sur le volontariat dans le domaine des pompier-ère-s. Toutefois, il apparaît rapidement que peu de travaux se sont intéressés au cas suisse en particulier ; la majorité des écrits francophones se référant au contexte français ou plus minoritairement belge. Lorsque l'on élargit aux recherches en anglais, apparaissent des études sur le volontariat ou sur les services du feu dans les pays anglophones. Même si les sources que je mobilise ne sont pas toutes focalisées sur la Suisse, celles choisies demeurent pertinentes car elles concernent soit la réalité du volontariat, soit l'étude générale du milieu des pompier-ère-s.

Cet état de la littérature est constitué de plusieurs sections. Premièrement, je présente les différents enjeux institutionnels qui caractérisent le milieu des sapeur-se-s-pompier-ère-s, indispensable pour comprendre les tensions et les évolutions qui le traversent, comme la mutation des interventions, les difficultés de recrutement dans un milieu relativement homogène, ou encore les enjeux de la féminisation (3.1.). Deuxièmement, je donne des informations relatives à la description du profil sociologique et du parcours des volontaires, où je décris notamment les caractéristiques sociodémographiques courantes, le système de socialisation propre à ce milieu, les enjeux d'apprentissage, puis les dynamiques de motivation de l'engagement et à l'inverse celles relativement au désenchantement des volontaires (3.2.). Troisièmement, je propose, à travers un bref bilan des constats majeurs sur le milieu des pompier-ère-s volontaires, de questionner la continuité de leur engagement et je désigne la conciliation comme une lacune et opportunité pertinente pour l'étude de l'engagement volontarial dans cette sphère de vie singulière (3.4.).

3.1. L'institution pompière et ses mutations

Une des manières d'étudier le milieu des pompier-ère-s volontaires est de mettre en lumière son état actuel par le prisme des contextes institutionnel, politique et sociétal qui influencent le fonctionnement et la composition des effectifs des casernes. Un certain nombre de ressources scientifiques viennent éclaircir ces points bien qu'elles ne concernent pas entièrement ou directement le cadre helvétique. À cet effet, j'aborde en premier lieu le contexte institutionnel au sein duquel les volontaires évoluent et je dresse les principales considérations politiques autour de ce statut (3.1.1.). En second lieu, je présente les principales transformations que connaît actuellement le milieu des pompier-ère-s, les répercussions sur le type d'interventions et de qualifications requises pour les volontaires ainsi que les difficultés observées pour le recrutement d'effectifs (3.1.2.). Finalement, je mets en évidence la place des pompières et les enjeux de féminisation pour relever

différentes caractéristiques du milieu dans lequel évoluent les volontaires et les opportunités nouvelles de recomposition des casernes (3.1.3.).

3.1.1. Enjeux institutionnels et politiques du volontariat

La gestion et les difficultés actuelles afférentes à l'organisation du volontariat soulèvent un certain nombre d'enjeux institutionnels et politiques, qui apparaissent à la lumière des travaux consultés. Dans cette section, je mets l'accent sur les questions pertinentes pour mon travail.

L'importance numérique que les volontaires occupent au sein de l'organisation des sapeur·se·s-pompier·ère·s tend à fausser la lecture de ce qui se joue actuellement pour le volontariat. En effet, si leur place apparaît comme bien ancrée et inaltérable, les recherches s'intéressant à ce domaine dressent un autre tableau. En outre, il faut comprendre qu'une partie des individus ignorent le fonctionnement hybride des casernes de même que la place majoritaire des volontaires. Reniaud (2021) va plus loin en affirmant que la plupart des personnes pensent que la suppression du volontariat aurait peu de conséquences et que le recrutement de volontaires est relativement aisé.

Les apports les plus marquants sur les enjeux du volontariat et sur les réformes qui ont touché ce statut concernent la France. Les présenter permet de visibiliser la fragilité de cette fonction au travers de réformes, mais fait aussi apparaître la pluralité des contextes de volontariat alors que la situation volontariale en Suisse demeure peu discutée et souvent invisibilisée par la notion de milice. En France, plusieurs chercheur·se·s intéressé·e·s aux études sur les pompier·ère·s nous dirigent vers la compréhension du débat institutionnel et politique qui s'est joué en France dans les années 2010. À ce propos, Padioleau (2002) a consacré un ouvrage sur les changements historiques et structurels qu'a traversé le service public des pompier·ère·s en France. Ayant observé les changements connus dans ce milieu, l'auteur qualifie de réformes perverses (Padioleau, 2002) les transformations qui ont eu lieu ces dernières décennies dans les services d'incendies et de secours français. Pour expliquer ses propos, il démontre comment sous l'effet de ces réformes et d'une volonté apparente de rationaliser le milieu à l'échelle nationale, les casernes, autrefois fortement ancrées régionalement et dépendantes des communes, se sont progressivement transformées. Le sociologue mentionne plusieurs types de processus : départementalisation des casernes, homogénéisation des parcours et de la formation, fonctionnarisation et professionnalisation du personnel, ou encore bureaucratisation des procédures et des démarches. Selon Bezes, qui nous aide à synthétiser le travail d'ampleur de Padioleau (2002), ces changements ont été opérés dans une « logique utilitariste et instrumentaliste » (Bezes, 2005, 208). Sous l'effet de ces différentes dynamiques, les services du feu se sont uniformisés, ôtant toute spécificité aux régions et aux différents territoires qui ont cédé leur pouvoir politique aux départements²¹. Dans le même sens,

²¹ En France, l'espace national est divisé administrativement et territorialement en départements. Si l'on peut en partie les comparer aux cantons existant en Suisse, les départements ne fonctionnent pas sur le principe du fédéralisme, mais entre autres par une plus forte centralisation du gouvernement (Passy & Giugni, 1993).

Padioleau (2002) soulève aussi des effets importants sur la notion d'engagement des volontaires. En effet, avec la formalisation des rapports et des négociations entre employeur·se·s et volontaires, l'implication autrefois associée à un dévouement par vocation s'est transformé en un lien contractuel, au format plus officiel et règlementé qu'auparavant. Pour le sociologue, ces nouvelles modalités formelles ont fait perdre l'authenticité de l'engagement des volontaires, l'appauvrissant notamment de ce qu'il nomme des valeurs républicaines traditionnelles (Padioleau, 2002). Bien qu'uniquement centrées sur le cas de la France, ces réflexions critiques mettent aussi l'accent sur les effets ambivalents voire néfastes que peuvent avoir les restructurations et transformations au sein du milieu des pompier·ère·s, auquel on peut ajouter la marginalisation « des centres de secours ruraux » (Bezes, 2005, 210). Dans le cas de la Suisse, la fonction et la responsabilité des systèmes de secours demeure cantonale, révélant une organisation complexe en même temps qu'une certaine stabilité. Cela rend toutefois difficile une analyse des pratiques institutionnelles à l'échelle helvétique.

En plus des enjeux et changements discutés, se dressent d'autres spécificités et transformations dans ce milieu. Je souhaite en approfondir deux dans les prochains chapitres. La première concerne la transformation de la nature de l'activité de pompier·ère et des attentes à leur égard du point de vue sociétal. La seconde est la féminisation des casernes et les diverses dynamiques que soulèvent l'intégration des pompières dans cet environnement masculin.

3.1.2. Mutations sociétales et évolutions des interventions

Dans leur ouvrage publié en 2000, Boullier et Chevrier décrivent par le biais d'une étude exploratoire menée en France dans plusieurs casernes au contact de recrues volontaires, professionnelles et militaires l'évolution du statut des sapeur·se·s-pompier·ère·s²² parallèlement aux changements politiques et sociétaux. Leur principal constat est que les types d'interventions ont évoluées : les pompier·ère·s sont amené·e·s à suivre une formation de base et à acquérir des gestes techniques précis découlant de procédures qui agissent comme un cadre pendant les interventions. Pour expliquer l'origine de ces changements profonds qui touchent tant les professionnel·le·s que les volontaires, Boullier et Chevrier (2000) évoquent notamment l'accélération de l'urbanisation, le développement de toutes sortes de transports, l'augmentation des industries avec des équipements de plus en plus imposants, ou encore l'utilisation de nouveaux produits chimiques et toxiques. Ces transformations s'accompagnent par une demande croissante d'assistance et de secours, ce qui nécessite de se spécialiser dans les différentes interventions spécifiques. L'ensemble de ces mutations est parfois associé à une perte de repères et de références, qui s'accompagne aussi de tensions au sein des corps, face au risque de « changements trop violents, trop fréquents » (Boullier & Chevrier, 2000, 93), et figure dès lors comme des menaces à l'unité des équipes. Ces

²² Si ce terme apparaît ici à la forme inclusive, il convient toutefois de préciser que l'ouvrage ne semble pas particulièrement tenir compte des enjeux de genre. Ce constat se fait dès le début de l'ouvrage, où les auteurs se contentent de masculiniser et héroïser les pompiers et de féminiser les infirmières (2000, 9). L'ouvrage reste toutefois pertinent pour comprendre les autres aspects de l'environnement des services de secours.

changements au gré de l'évolution de la société sont toutefois inévitables, tant pour permettre l'assistance à chaque victime ou sinistre que pour garantir la sécurité des interventions.

Si la diversification et complexification des tâches de l'activité est un fait, il est intéressant de noter qu'aux yeux des pompier·ère·s, l'activité mythique, désignée comme l'« intervention reine » (Boullier & Chevrier, 2000, 43) demeure la lutte contre les incendies. Alors que l'intervention sur des feux représente de nos jours une part toujours plus faible de leurs occupations, elle devient ainsi une rareté, une mission que les pompier·ère·s attendent avec une forme d'impatience. Les chiffres nous aident ainsi à comprendre ces tendances. En 2021 en Suisse, la lutte contre le feu représentait en moyenne 14.4%²³ des interventions (CSSP, 2022c), contre 21.4% dix ans plus tôt en 2011 (CSSP, 2012). Cela varie toutefois passablement en fonction du territoire cantonal (topographie, végétation, forêt, ancienneté des installations, etc.), mais aussi selon le climat observé d'une année à l'autre. En effet, l'année 2022 a vu les interventions de lutte contre les incendies augmenter de 20% en Suisse, avec 15'176 départs pour extinctions (CSSP, 2023b). Par exemple, dans le canton de Neuchâtel, la part des interventions sur des feux atteignait en 2021 les 31.8%²⁴ (CSSP, 2022c), une des proportions les plus hautes des cantons romands. Côté pompier·ère, Boullier et Chevrier notent qu'être appelé·e sur un feu se retrouve quasi systématiquement en tête du « palmarès des [interventions] les plus intéressantes » (2000, 43) lorsqu'il s'agit de dresser le bilan des préférences. Les propos d'un pompier que les auteurs relèvent dans leur ouvrage sont sans équivoques :

Ce qu'on préfère, c'est les feux. N'importe quel feu, que ce soit un appartement, un feu de camion citerne, un feu d'entrepôt. Je pense que c'est le feu en premier et alors après ça devient plus technique, après il y a les personnes sous le métro. C'est bien parce qu'il y a une multitude de choses, de précautions, de techniques et de connaissance énormes [à connaître]. (Boullier & Chevrier, 2000, 128)

Derrière ces propos se devine la tendance à classer les interventions en fonction de leur intérêt pour les intervenant·e·s. Toutefois, cela ne relève pas uniquement de préférences mais comporte aussi un aspect logistique et de légitimation. Pour les pompier·ère·s volontaires en particulier, cela participe parfois à renforcer la justification des interventions durant les horaires de travail. C'est ce que Boullier et Chevrier soulèvent en mettant l'accent sur l'idée de « noblesse » (2000, 130) de l'intervention. Selon leur exemple, si une mission d'assistance à une personne sans domicile fixe²⁵ peut manquer d'intérêt pour les volontaires, c'est déjà parce qu'elle peut ne pas être jugée comme suffisamment pertinente pour l'employeur·se. Du point de vue des pompier·ère·s aussi, la récurrence de ce type de tâche est souvent synonyme de « démotivation » (Boullier & Chevrier, 2000, 130), de « perte de sens » (Mauro, 2009, 132) ou de « malaise » (Kanzari, 2008, 26 ; Reniaud, 2021, 322). En effet, la diminution des interventions où les pompier·ère·s apparaissent selon l'image

²³ Plus précisément, en 2021 la lutte contre le feu représentait 11'270 heures d'interventions. En comparaison aux 78'119 heures totales effectuées en Suisse (CSSP, 2022c), le pourcentage de lutte contre les incendies vaut 14.4%.

²⁴ Selon la manière de décompter, le pourcentage d'interventions varie légèrement. Avec les chiffres neuchâtelois de l'ECAP, on obtient un pourcentage de 25.8% d'interventions sur des feux (ECAP, 2022). À noter que cela reste supérieur aux observations dans les autres cantons romands en 2021 : Berne 10.5% ; Fribourg 13.8% ; Genève 19.7% ; Jura 17.5% ; Valais 16.3% ; Vaud 22.4% (CSSP, 2022c). Les chiffres pour 2022 n'étaient pas encore sortis.

²⁵ Désignée de manière dépréciative comme le fait de « ramasser un clochard » (Boullier & Chevrier, 2000, 129).

traditionnelle du « héros bravant le feu pour sauver biens et personnes » (Kanzari, 2008, 133) est parfois perçue par les professionnel-le-s et volontaires comme une relégation de leur statut à des « 'psychologues pour victimes', des 'secouristes sociaux' » (*ibid.*). Toutefois, il importe aussi de tenir compte d'une large disparité en termes d'intervention et de perfectionnement selon la caserne d'affectation des volontaires (Born, 2023a), ce qu'il est pertinent de considérer.

La diversification des interventions fait également écho à l'important panel de formations existantes et requises pour les pompier-ère-s en intervention, indépendamment de leur statut et aux spécificités de l'apprentissage des pompier-ère-s²⁶. En outre, elle soulève aussi les conséquences d'une motivation décroissante sur la diminution des effectifs²⁷. L'une des manières de comprendre ces enjeux passe par le questionnement de la (re)composition des effectifs et de la diversification des profils de pompier-ère-s, comme le laisse entrevoir la récente féminisation. Cela fait émerger des dimensions importantes sur l'environnement des casernes, que j'aborde dans le prochain point.

3.1.3. Féminisation des casernes et enjeux d'intégration

Une des réalités de l'institution des pompier-ère-s repose sur ses caractéristiques d'organisation à forte « hégémonie masculine » (Pfefferkorn, 2006). Pour comprendre ce milieu de l'engagement volontarial, se pencher sur la place qu'y occupent les femmes et sur leur intégration demeure pertinent, d'autant qu'elles constituent un groupe dont l'effectif augmente lentement année après année. La littérature sur les pompier-ère-s a longtemps ignoré ces enjeux : tantôt on ne parle que des « hommes du feu » (Retière, 1994, 103) ou du « corps des hommes » (Boullier & Chevrier, 2000, 87), ou parfois la présence de pompières est présentée comme un détail sans importance et il n'est pas fait mention des enjeux propres à leur intégration, comme avec Kanzari, selon qui le machisme et les difficultés d'intégration seraient de l'ordre du « cliché public » (2012, 14). Au même titre que l'atteste l'absence d'utilisation du terme « pompière » dans le vocabulaire courant et scientifique, une bonne partie des recherches initiales sur les pompier-ère-s se concentre sur cet « univers masculin » (Malochet, 2007, 95) au sens littéral. L'intérêt pour la féminisation, vue comme « la croissance du nombre de femmes dans une activité identifiée comme masculine » (2007, 92), n'est que récente en sociologie. Pourtant, connaître leur place dans l'institution permet de mettre en lumière leur vécu individuel et de comprendre l'opportunité de la mixité de effectifs en casernes, y compris dans le contexte étudié.

Le sociologue Pfefferkorn, l'un des rares à s'être spécifiquement intéressé aux pompières, identifie une majorité d'« héritières » (2006, 209), soit des filles de pompiers (les pères généralement), dont la vocation fait « partie de leur identité et de leur histoire » (*ibid.*) et dont l'ancrage local fort participe à leur engagement dans le corps communal. À l'inverse d'un engagement hérité, les « converties »

²⁶ Pour un aperçu des enjeux d'apprentissage, de socialisation et de formation, voir point [3.2.2](#).

²⁷ Ce sujet est approfondi dans le point [3.2.4](#).

(2006, 209) sont nettement moins représentées : pompières par aspiration, davantage axées sur les connaissances et les techniques professionnelles et qui doivent faire l'apprentissage de la culture pompière. Plus largement, Pfefferkorn voit dans la figure héroïque du soldat du feu une « affirmation de valeurs viriles propres à ce milieu d'hommes » (2006, 211), où l'activité serait vue comme un privilège masculin. Ces imaginaires et représentations ont toutes sortes de conséquences sur l'intégration des pompières dans cette « communauté d'hommes » (Pfefferkorn, 2006, 205). En effet, la crainte d'une menace à leur virilité vient renforcer leur aspiration à préserver ce groupe traditionnel masculin puisqu'ils « vivent leur identité de pompier comme une identité masculine » (Pfefferkorn, 2006, 215) et alors que « the greatest humiliation is in being feminized » (Chetkovich, 1997, 71). Dans cet univers marqué par « l'inculcation d'un habitus viril » (Pudal, 2011, 176), l'exclusion des femmes repose sur plusieurs facteurs : leur prétendue « faiblesse physique » (Pfefferkorn, 2006, 214), l'assimilation des grossesses et maternités à des freins au travail d'équipe ou leur isolement courant face aux moments de camaraderie entre hommes (Paul, 1998). Dans le même sens, l'attitude parfois protectrice des hommes envers les pompières, contribue à inférioriser et stigmatiser les profils féminins. Plus largement, l'hostilité observée comprend des blagues à caractère sexiste, des discours machistes (Pfefferkorn, 2006), leur assimilation à un sujet de dérision dans la caserne Chetkovich (1997) ou encore des situations de harcèlement moral ou sexuel²⁸ (Rosell et al., 1995). D'autres aspects discriminants pour les pompières se rapportent à la répartition sexuée des tâches, se voyant principalement attribuer des missions d'écoute, d'empathie ou de patience, qualités perçues comme féminines, sous formes de « savoirs et savoir-faire acquis lors de leur socialisation » (Pfefferkorn, 2006, 224), reléguant leurs compétences techniques et leurs performances physiques au second plan. Alors que les pompières sont souvent placées dans des fonctions subalternes (Pfefferkorn, 2006), l'accès à la hiérarchie et aux postes à responsabilités se complexifient (Couvreur et al., 2005). Il faut enfin évoquer le manque d'adaptation du matériel (uniformes trop grands²⁹) et des casernes (dortoirs et sanitaires collectifs³⁰), qui sont généralement adaptés en situation de co-présence de femmes et d'hommes (Couvreur et al., 2005).

D'autres éléments éclairent la faible mobilisation traditionnelle des femmes dans ce domaine, notamment le constat selon lequel les jeunes filles font généralement leur choix d'orientation « en anticipant les difficultés qu'elles pourraient rencontrer » (Chappert, 2009, 34). Aussi, pour les sociologues Musick et Wilson, le poids de la socialisation s'exprime clairement dans les sélections d'activités volontaires et bénévoles des individus selon leur genre :

[...] men and women are drawn to different kinds of volunteer work because they have been socialized into different ideas about what it means to care for, and about, others. [...] Women express their altruism in terms of care and nurturance, whereas men express their altruism in

²⁸ Les actes sont définis dans l'article de Rosell et al. en ces termes : "unwelcome sexual advances, requests for sexual favors, and other verbal or physical contact of a sexual nature" (1995, 344).

²⁹ À ce sujet, McQuerry et al. (2019) ont démontré que le manque d'adaptation du matériel entraîne une protection insuffisante, un plus grand risque de blessures et une diminution de la mobilité et du confort pour les pompières.

³⁰ Voir également Chetkovich (1997) qui décrit l'expérience de pompières au sein espaces communs en caserne (notamment aux pages 175 et 176).

terms of justice and being fair. This has less to do with essential gender differences than with the social situations in which men and women find themselves. Women take responsibility for the detailed, day-to-day care of kin and friends [...]. Men's "care work" is less focused on interpersonal relationships and is more likely to be impersonal and public. A man might explain his care work as an attempt to "make the world a better place", while women are more likely to refer to others who need (or expect) their help. (Musick & Wilson, 2008, 181)

Reconnaissant la présence largement masculine dans les casernes, Musick et Wilson relèvent que les hommes se dirigent davantage vers des activités bénévoles du domaine public, qui est vu comme "more rational and 'civic'" (2008, 175), avec une plus forte articulation à leur activité professionnelle et dans une approche plus "instrumental [and] opportunistic" (2008, 177) de l'engagement. En parallèle, les auteurs constatent que les femmes investissent des "activities linked to family roles, such as those associated with children, youth, and the elderly" (2008, 182) plus ancrées "in the private domain" (*ibid.*). Cela s'observe aussi dans le contexte suisse, où l'on remarque que les hommes s'engageant plutôt dans le bénévolat institutionnalisé, notamment dans les « fonctions publiques ou les services publics » (OFS, 2008, 20), par exemple en tant que pompiers. Ces constats aident à comprendre le poids du genre dans l'engagement et les dynamiques derrière la présence de femmes dans les casernes.

Statistiquement, l'augmentation du nombre de pompières représente une opportunité nouvelle pour la continuité et le renouvellement des effectifs des casernes, ce qui fait partie de la stratégie de recrutement de l'organisation (Born, 2023b). Dans le canton de Neuchâtel, la croissance du groupe des pompières constitue un « grands espoirs de renflouer les rangs des pompiers suisses » (Fenazzi & Reusser, 2019, *en ligne*), face au défi du recrutement qui accompagne le changement de génération, auparavant plus prompts à intégrer la caserne communale.

3.2. Profils et parcours des pompier·ère·s volontaires

Au-delà du contexte institutionnel désormais présenté, un certain nombre de précisions quant au profil et au parcours des pompier·ère·s volontaires demeurent à apporter. Ces informations visent à mieux comprendre ce milieu d'engagement à travers la discussion de plusieurs aspects.

D'abord, je dresse un état des lieux sociodémographique du profil des pompier·ère·s volontaires et retrace les représentations extérieures autour de leur fonction (3.2.1.). Ensuite, je m'intéresse à leur parcours de socialisation et d'apprentissage de leur formation de pompier·ère·s (3.2.2.). Puis, je détaille leurs principales motivations et aspirations à l'engagement (3.2.3.) avant de terminer en abordant la question du désenchantement et du désengagement qui marque aussi le parcours de certain·e·s volontaires (3.2.4.). Par ces discussions apparaît plus clairement la possibilité d'étudier le volontariat par le prisme des vécus et expériences individuelles des pompier·ère·s.

3.2.1. Profils et représentations des « soldat-e-s du feu »

Si l'étude du profil des engagé-e-s comme pompier-ère-s volontaires se heurte au manque de considérations scientifiques à ce sujet, Retière (1994) permet de saisir d'autres raisons à la complexité de l'exercice :

Les corps de volontaires rassemblent aujourd'hui des individus aux trajectoires sociales si différentes qu'il devient risqué de reconnaître une communauté de valeurs, d'admettre une similitude de postures, sinon de stratégies, à l'égard de l'enrôlement. (Retière, 1994, 95)

S'il est clair qu'aucune constante stricte ne peut complètement caractériser les volontaires, il est toutefois possible d'identifier quelques traits sociologiques pour saisir « qui sont » et « d'où viennent » une partie des pompier-ère-s engagé-e-s. En outre, le groupe des pompier-ère-s est vu comme relativement homogène (Born, 2023a ; Chevreuil, 2010 ; Pudal, 2020). Dans son enquête de terrain aux côtés des pompier-ère-s en France, le sociologue observe une « grande homogénéité dans le recrutement » (Pudal, 2020, 65) et note que les volontaires sont majoritairement issu-e-s des « classes populaires et petites classes moyennes » (2020, 9). Concernant leurs professions, Pfefferkorn décrit qu'historiquement ces volontaires du milieu populaire exerçaient comme « ouvriers, employés ou agriculteurs » (2006, 208). En parallèle, il apparaît que ce type d'engagement ne touche que rarement les milieux aisés, bourgeois ni les milieux intellectuels ou encore la jeunesse des classes moyenne à supérieure « des beaux quartiers, des grandes écoles ou [...] des bancs de l'université » (Pudal, 2020, 72). Plus anciennement, Retière (1994) nous aide à comprendre l'évolution du statut et du profil socio-économique des recrues volontaires. Par le passé, les volontaires provenaient presque exclusivement des milieux populaires. L'engagement, qui faisait sens autour du dévouement et où se jouait tout un système de sociabilité au niveau local, s'est progressivement transformé sous l'effet d'un renforcement des exigences de formation et une valorisation des connaissances tant théoriques que pratiques. Face à ces nouvelles modalités d'engagement, les volontaires plus expérimenté-e-s, plus âgé-e-s et disposant d'une formation moins formalisée que les jeunes engagé-e-s, assistent à une forme d'« invalidation de leur compétence » (Retière, 1994, 112), qui se manifeste chez certain-e-s volontaires par un sentiment d'indignation. Finalement, le sociologue démontre comment les récents changements institutionnels du milieu ont progressivement eu un impact sur le profil des volontaires, leur motivation et sur les raisons de leur engagement. Enfin, il désigne leur parcours, comme étant de plus en « rationnel » (1994, 113), où l'exclusivité du courage et de l'allocentrisme n'est plus de rigueur.

Après s'être arrêté sur le profil des pompier-ère-s volontaires, il convient de se pencher sur les données chiffrées existantes. Comme en Suisse, où pour rappel 98.3% des pompier-ère-s en 2022 sont volontaires (CSSP, 2023a), la France comptait en 2021 parmi ses effectifs 78% de volontaires (soit 197'800 personnes), alors que 17% étaient professionnel-le-s et 5% militaires³¹ (Ministère de

³¹ En France, les pompier-ère-s militaires ne sont incorporé-e-s qu'au sein de la Brigade des sapeur-se-s-pompier-ère-s de Paris et dans celle des marin-pompier-ère-s de Marseille. Le fonctionnement et le recrutement est propre à leur organisation (Sapeurs-pompiers de France, n.d.).

l'Intérieur et des Outre-mer, 2022). Si la tendance à la professionnalisation des services de pompier·ère·s est plus marquée en France, elle est toutefois concentrée sur les territoires fortement urbanisés et reste toute de même dominée par une majorité de volontaires.

Parmi les rares recherche en Suisse, l'une est issue d'une enquête de terrain centrée sur une petite ville du canton de Vaud. Dans ce contexte, Boughaba se penche sur l'engagement des pompier·ère·s volontaires, à travers ce qu'il nomme la « citoyenneté des classes modestes » (2016, 117). Leur engagement est désigné comme un exemple de « culture politique populaire » (Boughaba, 2016, 118), où les volontaires sont susceptibles d'être « proches des sociabilités municipales » (*ibid.*). En ce sens, l'auteur dresse un lien entre engagement volontaire et intégration sociale : l'intégration et l'expérience dans le milieu pompier local sont étroitement imbriquées avec l'intégration au sein de la commune, notamment par l'« ancienneté familiale sur le territoire communal » (Boughaba, 2016, 119). Enfin, cette proximité sociale avec le milieu local favoriserait l'acquisition de ressources telles que le capital social, sans toutefois connaître l'influence sur la pérennité de l'engagement.

Concernant d'autres caractéristiques socio-démographiques de la population d'étude, Pudal (2020) relève une nette sous-représentation des femmes et des personnes issues de la migration dans les rangs des pompier·ère·s. Pour les engagé·e·s provenant de ces groupes minoritaires, l'intégration dans les casernes « ne se fait pas sans mal » (Pudal, 2020, 63). Cela est confirmé par les recherches de Chetkovich (1997), qui explorent les dimensions de la race et du genre dans le processus de devenir pompier·ère. Concernant les pompières, si elles atteignaient en France la proportion de 20% en 2021 (Ministère de l'Intérieur et des Outre-mer, 2022), leur part représentait la même année en Suisse 10.8% du personnel (CSSP, 2022c) et 11% en 2022 (CSSP, 2023a).

Plus largement, s'intéresser à qui sont les pompier·ère·s passe par examiner leur perception auprès de l'opinion publique et leurs représentations courantes. En 2017, un sondage français relevait que 96% de la population avait une bonne image des pompier·ère·s³² (IFOP, 2017). Cet important taux de satisfaction fait écho à Boullier et Chevrier qui commentaient une observation équivalente : « un tel suffrage est plus qu'un plébiscite, c'est de l'amour » (2000, 9). Les faveurs de cette presque-unanimité révèlent une image en tout point prestigieuse : la figure traditionnelle *du pompier*³³ s'est construite autour de la notion de « courage et de l'héroïsme » (Chetkovich, 1997, 8), tantôt « homme du feu » ou encore « soldat du feu », un quasi-guerrier qui instinctivement et au péril de sa santé se lance dans les flammes, toujours prêt à effectuer la mission et à intervenir sans crainte pour sa propre vie pour sauver celle des citoyen·ne·s. Bien que ces chiffres (provenant d'un

³² À noter que ces chiffres ne concernent que les professionnel·le·s. En effet, le sondage portait sur l'image des agent·e·s de la fonction publique en France et les volontaires n'ont pas le statut de fonctionnaires. Concernant les caractéristiques de l'étude, elle a été réalisée auprès d'un échantillon par quotas de 4'707 personnes majeures et était stratifiée par région en respectant la représentativité pour les huit grandes régions de France (IFOP, 2017).

³³ Le terme a été volontairement écrit au masculin, puisqu'historiquement les casernes n'étaient composées que d'effectifs d'hommes. Cette hégémonie traditionnelle imprègne aujourd'hui encore l'image commune de l'activité.

sondage mandaté par des partenaires gouvernementaux) et ces représentations (issues de l'imaginaire et romantisées) ne soient pas fondées scientifiquement, il reste pertinent de s'arrêter sur ces présupposés pour les interroger. En effet, cette vision élogieuse peut aussi participer à forger l'identité de chaque pompier·ère volontaire, imprégnée de l'image portée par la société.

Dans son étude doctorale, Kanzari analyse l'évolution de la profession (sans toutefois exclure le cas des volontaires) de pompier·ère et met à jour des dynamiques qui « met[tent] à mal ce référentiel du *super-héros* » (2008, 75). Pour le sociologue, la réalité de la mutation de l'activité et du type d'intervention s'accompagne par un changement dans les représentations de la figure des sapeur·se·s-pompier·ère·s. Ainsi, l'image contemporaine de l'activité exerce sur les pompier·ère·s comme une sorte de « déclassement social » (Kanzari, 2008, 75), où le feu ne figure plus comme le seul élément de lutte mais cède de nos jours la place à une multiplicité d'interventions à caractère social, reléguant ainsi les pompier·ère·s à des « travailleurs sociaux, médecin[s] de première urgence, [ou] psychologues de proximité » (2008, 75). À certains égards, l'atténuation de la figure « héroïsante » des pompier·ère·s s'accompagne par une forme de remise en question interne : les pompier·ère·s tendent à refouler cette image et à s'en distancier, préférant toujours « mettre l'accent sur l'objectif de leur implication, soit le service aux citoyens, la diversité de leurs interventions et leur grande disponibilité » (St-Denis, 2015, 165).

Si la description du profil et de l'image des pompier·ère·s volontaires apporte un éclairage, l'étude de leur parcours de socialisation en amont et au cours de l'engagement et des caractéristiques de leur apprentissage complète le tableau de leur expérience. J'aborde ces réalités dans ce qui suit.

3.2.2. Socialisation, apprentissages et formations des volontaires

Porter un regard sociologique sur les pompier·ère·s volontaires requiert de comprendre leur monde social et la communauté de valeurs qui les rassemblent. En termes théoriques, cela revient en premier lieu à se pencher sur les différents processus d'habitation et de socialisation qui marquent leur parcours d'engagement, de son commencement à sa continuation.

Un article de Pudal apporte une lecture sociologique de la caserne en tant que lieu social, où évoluent et sont socialisé·e·s les pompier·ère·s, dans lequel il se penche sur « ses codes, ses rites, [et] son système de socialisation » (2011, 171) en tant que processus collectif qui se fait au sein et par un groupe. En ce sens, la caserne est vue comme un milieu social fortement hiérarchisé, constellé de règles et de traditions historiquement bien établies. Cet ensemble de pratiques, d'habitudes et d'usages qui avec le temps façonnent le corps des pompier·ère·s à l'image du métier et teinte leur esprit de représentations, pourrait confondre la caserne à une forme d'« institution totale » (2011, 172), au sens de Goffman³⁴. Toutefois, Pudal contrebalance cette idée : au sein de

³⁴ Le sociologue Goffman définit l'« institution totale », concept qu'il érige alors qu'il étudie le milieu de l'asile psychiatrique, comme « un lieu de résidence ou de travail où un grand nombre d'individus, placés dans une même

la caserne, le lien avec l'extérieur existe bel et bien, le-a pompier·ère n'est aucunement « coupé[e] d'autres univers sociaux » (2011, 172) et malgré les règles, iel dispose d'une marge de manœuvre, d'espaces de liberté, de choix et de libre expression sur l'institution à laquelle iel appartient. Pour ces raisons, Pudal propose d'envisager la caserne comme une forme d'« institution totale ouverte » (2011, 172). En son sein, elle contribue pour les pompier·ère-s à la constitution d'« habitus », au sens de Bourdieu (1980)³⁵, qu'iels soient professionnel-le-s ou volontaires. Dans un autre contexte, Desmond (2006) dresse un constat similaire à propos de leur socialisation. Dans ses travaux sur le parcours des pompier·ère-s dans les régions forestières aux États-Unis, le sociologue démontre que leur parcours³⁶ est empreint d'influence socialisatrices qui se jouent “long before one joins a firefighting crew” (Desmond, 2006, 411) et de fréquenter le milieu de la caserne. Pour le sociologue, ces dernier·ère-s vont presque inconsciemment se diriger vers des milieux et univers sociaux dans lesquelles iels peuvent se reconnaître et se plaire. Dans le contexte étudié, le milieu des pompier·ère-s est associé à un monde masculin paysan et travailleur, ce qui colle parfaitement aux habitus auxquels iels ont été exposé·e-s depuis l'enfance : un univers “rural, masculine, and working-class” (Desmond, 2006, 391). Cela rappelle les développements de Boughaba, qui voit dans les casernes helvétiques un exemple de « lieux de la sociabilité masculine villageoise » (2016, 119).

Ainsi, ces individus auraient intégré des dispositions, expériences et valeurs proches de l'univers pompier avant même d'y entrer, ce qui permet à Desmond (2006) d'illustrer en ce milieu la force socialisatrice des habitus. Cela fait écho avec la conception de l'activité de pompier·ère comme relative à un « héritage » (Pfefferkorn, 2006, 209), dans la lignée de l'engagement d'un·e proche (traditionnellement un homme) dans le corps communal. En somme, ces réflexions présentent l'engagement des volontaires comme découlant d'un conditionnement et d'une exposition initiale à des valeurs qui façonnent leur participation.

Convaincantes pour certain·e-s chercheur·se-s, ces dispositions – ou presque prédispositions – le sont moins pour d'autres. Pour Pudal (2011), cette explication ne laisse pas suffisamment de considération à l'influence socialisatrice de l'institution des pompier·ère-s en tant que telle. Si pour le chercheur, il est certain que l'inculcation d'un habitus dès très jeune entre considérablement en compte dans la disposition à s'engager plus tard comme pompier·ère, cela ne suffit pas. Pudal met l'accent sur le rôle de l'« habitus professionnel » (2011, 173), qu'il voit comme une force de

situation, coupés du monde extérieur pour une période relativement longue, mènent ensemble une vie recluse dont les modalités sont explicitement et rigoureusement réglées » (1961, 41).

³⁵ Le sociologue Bourdieu théorise ainsi l'habitus : « Les conditions associées à une classe particulière de conditions d'existence produisent des habitus, systèmes de dispositions durables et transférables, structures structurées disposées à fonctionner comme structures structurantes, c'est-à-dire comme principes générateurs et organisateurs de pratiques et de représentations qui peuvent être objectivement adaptées à leur but sans supposer la visée consciente de fins et la maîtrise expresse des opérations nécessaires pour les atteindre, objectivement 'régulées' et 'régulières' sans être en rien le produit de l'obéissance à des règles, et, étant tout cela, collectivement orchestrées sans être le produit de l'orchestration d'un chef d'orchestre » (1980, 88).

³⁶ L'article de Desmond (2006) n'aborde ni les enjeux ni l'existence de femmes dans les casernes, mettant uniquement l'accent sur le caractère masculin de cet espace social.

socialisation secondaire. Il désigne cette inculcation a posteriori comme un processus d'« habitude » (2011, 174) qu'il décrit de la façon suivante :

Devenir pompier c'est apprendre à appartenir à un groupe social bien défini, avec ses rites, codes, valeurs, pratiques qui demandent en général une assez longue socialisation. [...] il ne suffit pas de porter l'uniforme [...] encore faut-il avoir subi une sorte d'adoubement consécutif à des rites de passage plus ou moins codifiés et plus ou moins douloureux. (Pudal, 2011, 174)

Ainsi, évoluer au sein de l'univers social des pompier·ère·s peut être vu comme une des phases de socialisation, qui s'imbrique chez chacun·e pour former l'ensemble des *habitus* des pompier·ère·s. Sans enfermer les volontaires dans ce seul monde, l'institution dans laquelle iels évoluent exerce une influence sur ces dernier·ère·s par le biais de plusieurs mécanismes, qu'il s'agisse de règles, pratiques, discours ou de techniques. En somme, il s'agirait ici d'un ensemble complexe de « savoir-faire et [de] savoir-être » (Pudal, 2011, 193). Ce milieu social les leur inculque avec le temps, contribuant progressivement à les façonner.

Au-delà du degré individuel où se joue indiscutablement la socialisation de chaque pompier·ère, il importe de relever l'importance majeure de l'échelle collective dans le parcours de chaque pompier·ère. Et pour cause, cette idée va au-delà de celle d'un groupe : « ce n'est pas une simple équipe, c'est un corps » (Boullier & Chevrier, 2000, 85). En son sein, ce terme soulève un dépassement de l'improvisation au profil d'un personnel entraîné, articulé et synchronisé autour d'un même objectif jusqu'à « atteindre un niveau d'action réflexe [et] coordonnée » (Boullier & Chevrier, 2000, 88) nécessaire à l'efficacité des interventions. Ainsi, tant la socialisation que la formation se joueraient aussi à l'échelle collective. Toutefois, cette dynamique se manifeste à différents degrés en fonction de la fréquentation de la vie de caserne, qui varie autant entre volontaires (Born, 2023a) qu'entre salarié·e·s et volontaires.

C'est également ce qui peut s'observer en termes de discipline, généralement plus rigoureuse pour les professionnel·le·s, alors que « les sanctions sont rares et presque contradictoires avec l'idée du volontariat » (Boullier & Chevrier, 2000, 91).

Pour Reniaud, la multitude des changements survenus dans l'activité de sapeur·se·s-pompier·ère·s, indépendamment du statut, a conduit « au renforcement de la formation technique tout en renforçant les processus de socialisation, par la diffusion d'une culture professionnelle qui transcende les statuts » (2021, 164). Concerné·e·s par la réaffirmation de l'identité pompière, les volontaires sont donc majoritairement exposé·e·s à une version similaire des valeurs, des codes et des fondamentaux de l'activités. Plus largement, la diversification du type de connaissances, tant formelles qu'informelles, va dans le même sens que l'évolution de l'activité de sapeur·se·s-pompier·ère·s. En plus de savoirs théoriques et pratiques, l'apprentissage pompier passe fondamentalement par l'expérience sur le terrain ou « pendant les gardes » (Cuevas & Ballot, 2011, 167). Pour Pudal, il faut considérer comme primordiale dans l'expérience des volontaires, l'importance du « savoir-faire » (2020, 38) et de l'« intelligence pratique » (2020, 46) au sens des acquis et des techniques apprises par l'expérience sur le terrain. Alors que l'on observe aussi une

professionnalisation des pompier·ère·s volontaires, vue comme « l'augmentation des exigences professionnelles au fil du temps à l'égard des sapeurs-pompiers volontaires [...], par une augmentation des interventions dans les secteurs urbanisés, une plus grande technicité liée aux feux de ces territoires et une plus grande sollicitation des services de secours polyvalents » (Born, 2023a, 29), cela n'est pas le seul levier de perfectionnement. En effet, en plus d'être soutenu par la formation initiale des volontaires, il l'est encore plus nettement à travers la « participation à la vie de caserne » (Born, 2023a, 341), désignée comme un « levier essentiel » (*ibid.*). En outre, un élément essentiel de leur apprentissage consiste en l'intégration progressive d'une « capacité d'interprétation » (Pudal, 2020, 42) de la réalité en allant au-delà de ce que les victimes relatent durant les interventions, qui sont bien souvent des récits partiels et décousus. Cette faculté passe par la lecture attentive d'indices, la capacité à les lier entre eux afin d'apprécier rapidement et correctement la situation en présence. Ces compétences informelles et invisibles démontrent que la socialisation et l'apprentissage de l'activité de pompier·ère passent aussi par « le développement d'une capacité d'interprétation des lieux, des personnes et des situations » (Pudal, 2020, 44). Pour désigner l'ensemble de ces savoirs non-officiels, Pudal parle d'un « répertoire de connaissances tacites » (2020, 46).

L'apprentissage formel et informel des pompier·ère·s constitue parfois un facteur clé qui soutient leur volonté de s'engager dans cette voie du volontariat. En effet, il peut constituer un moteur important parmi d'autres dans les aspirations à devenir et être pompier·ère volontaire. Pour mieux les comprendre, j'aborde dans le chapitre suivant ce qui alimente leurs motivations.

3.2.3. Motivations des pompier·ère·s volontaires

Derrière l'engagement de chaque pompier·ère volontaire, il existe des raisons individuelles qui ont motivé le choix d'intégrer une caserne. L'analyse des motivations des pompier·ère·s volontaires offre une compréhension de la pluralité des vecteurs de l'engagement volontarial.

Pour certain·e·s, leur engagement correspond à la volonté de pouvoir agir concrètement auprès de la population, de faire preuve d'altruisme (Carpenter & Myers, 2010), d'agir par empathie et de mobiliser sur le terrain des qualités humaines dans l'exercice de leur dévouement (Pudal, 2020). Pudal identifie plus particulièrement un élan de s'engager auprès des plus modestes, ce qu'il définit comme une forme de « militantisme populaire » (2020, 55) et pouvoir ainsi participer volontairement « du côté de l'agir et du concret » (*ibid.*). Un premier angle donne ainsi la place à des motivations de type altruiste, tournées vers l'intérêt extérieur et sociétal.

Si une partie de leur motivation provient de la possibilité de mettre au service d'autrui leurs compétences techniques et leurs performances, leur engagement repose sur d'autres facteurs. Parfois, la possibilité de compléter son revenu acquis par leur profession constitue une opportunité. En effet, s'ils ne reçoivent pas à proprement parler de salaire, les volontaires touchent bel et bien une indemnisation (Fantoni-Quinton, 2019 ; Pudal, 2010). Leur rétribution, qui peut être vue comme

symbolique, irrégulière voire précaire (Pudal, 2012) peut toutefois atteindre des sommes non dérisoires en fonction de la récurrence des interventions et de l'importance de la participation (Pudal, 2020). Toutefois, Born (2023a) observe que la motivation financière est peu mobilisée par les volontaires dans les raisons d'engagement, au profil d'une prédominance d'arguments altruistes. Difficile toutefois de ne pas soupçonner là une manifestation du « tabou de la rémunération des volontaires » (Pudal, 2012, 80).

Plus largement, Born propose la lecture de la motivation des pompier·ère·s volontaires comme la recherche d'une « triple reconnaissance de la société, d'autrui et de soi-même » (Born, 2023a, 341). Cette approche tridimensionnelle de la motivation à l'engagement relève une reconnaissance sociétale où la fonction de pompier·ère assure une forme d'intégration sociale, une reconnaissance collective, par le fait de partager son engagement avec des pairs dans une dynamique commune, et une reconnaissance personnelle, en pratiquant une activité qui permet de se réaliser et de développer une certaine autonomie dans l'engagement. Cette lecture offre une vision intéressante car la question de la reconnaissance s'inscrit dans une dynamique tournée vers l'intérêt personnel. En effet, elle permet d'identifier le fondement individualiste (Roques & Passerault, 2014) derrière l'engagement et sa composante autocentrée. Cela passe parfois aussi par l'investissement dans une activité qui est perçue comme une passion (Born, 2023a ; Kanzari, 2008), une vocation (Gass, 2018 ; Kanzari, 2008), construite autour de la « culture du dépassement de soi » (Marchand, 2015, 173) et du service ou sacrifice à autrui (Douesnard & Saint-Arnaud, 2011).

Dans un registre économique et un contexte étasunien, Thompson et Bono (1993)³⁷ s'interrogent sur les motivations des pompier·ère·s volontaires et sur ce qui les mène à dédier leur force productive dans une activité non rémunérée. Au travers de leur étude, dont le terrain d'enquête comprend des entretiens avec plus de 350 volontaires, les chercheur·se·s ont construit un modèle théorique de la motivation volontariale (*volunteer motivation*). Pour aboutir à cette théorisation, iels mobilisent les travaux de Marx (1975) et ses développements sur l'aliénation de l'activité rémunérée propre aux sociétés capitalistes et interrogent la possibilité du volontariat comme une activité pouvant mener à une meilleure « réalisation de soi » (Thompson & Bono, 1993, 323). Ces dernier·ère·s (1993) posent l'hypothèse selon laquelle l'engagement des pompier·ère·s dans le volontariat résulte de leur volonté de lutter contre la réalité aliénée de nos sociétés capitalistes contemporaines. Les volontaires se distingueraient par cette aspiration et démarche de s'engager dans une activité non-aliénante car hors d'une relation de travail capitaliste qu'iels vivent parallèlement. Iels en concluent que l'engagement volontaire résulte d'une quête d'investir sa force de travail dans une activité "self-actualizing" (1993, 326) ou auto-réalisatrice et cela "to a degree not generally possible within the institutional framework of capitalist labor markets" (1993, 327). En ce sens, les "volunteer firefighters participate in an activity which has a real, important, and immediately tangible outcome" (1993, 328). En effet, en cas d'intervention d'urgence, iels luttent de manière

³⁷ Pour cette référence, les citations ont été librement traduites en français.

concrète contre une menace pour la sécurité ou les biens des individus, ce qui leur confère un sens d'« *empowerment* » (1993, 336) ou d'habilitation. D'autres facteurs de motivation à l'engagement s'expriment par l'aspiration à trouver un sens dans son activité ou la possibilité d'appartenance à une communauté (Thompson & Bono, 1993). Selon les auteur·rice·s, ce type de facteurs intrinsèques apporterait une plus grande satisfaction à l'engagement plutôt que la recherche d'intérêts extrinsèques, comme par exemple la volonté d'opportunité professionnelle ou de reconnaissance (Thompson & Bono, 1993).

Finalement, la compréhension des moteurs à l'engagement volontarial des pompier·ère·s s'orientent vers un modèle de motivations "altruistic, egoistic, or social" (Haski-Leventhal & McLeigh, 2009, 90) que l'on peut encore compléter dans certaines situations d'un sens aigu de l'engagement envers le·a responsable et le groupe de la caserne d'appartenance (Haski-Leventhal & McLeigh, 2009). Enfin, certains apports généraux méritent d'être apporter. Premièrement, il apparaît que tant le contexte que les motivations à l'engagement ont historiquement évoluées, comme le relève Retière (1994), pour qui être pompier·ère est passé d'une volonté d'« intégration communautaire [à celle d'un] choix rationnel » (1994, 102). Deuxièmement, on observe de manière générale une diminution de la satisfaction relativement à la durée de l'engagement (Roques & Passerault, 2014). Ces constats invitent désormais à se pencher sur ce qui peut générer un désenchantement à l'égard de l'engagement, ce qu'examine le point suivant.

3.2.4. De l'engagement désenchanté au désengagement

Les changements connus dans le milieu des casernes et l'actuelle difficulté observée à recruter et à fidéliser les pompier·ère·s volontaires appelle à considérer les facteurs qui peuvent mener à une désillusion (Pudal, 2020, 58) vis-à-vis de l'engagement, menant parfois au désengagement. Plusieurs explications apportent une meilleure compréhension de la situation et soulèvent la difficulté de prédire la poursuite du parcours de chaque engagé·e·s.

L'une des premières situations concerne l'effet direct d'une sollicitation ou implication trop importante dans l'engagement. L'une de ces conséquences directes, le *burn out*³⁸ touche aussi bien le milieu des pompier·ère·s volontaires. Bien que cet état d'épuisement soit majoritairement associé au monde du travail, la littérature montre que les volontaires ne sont pas à l'abri de cette maladie communément qualifiée de « professionnelle ». Dans une courte publication, Lizurey³⁹ dresse le constat d'un risque de trop-plein pour les volontaires, qui augmente proportionnellement à l'intensité de leur engagement :

³⁸ Le *burn out* se définit comme un état profond d'épuisement professionnel et de démotivation, caractérisé par un manque de force et de dynamisme général, une attitude de découragement avec une tendance à se dévaloriser. Il s'accompagne généralement d'un état dépressif, voire post-traumatiques (Reyes Mury, 2018).

³⁹ Cette source n'est certes pas directement scientifique, mais elle comporte néanmoins une pertinence dans cette étude. Pour rappel, Lizurey est Général d'armée, ancien Directeur générale de la gendarmerie nationale en France, mais n'a aucune affiliation spécifique dans le milieu de la recherche.

S'agissant des sapeurs-pompiers volontaires [...] la durée de l'engagement doit [...] être appréciée parallèlement à son intensité et, dans cette perspective, force est de constater qu'un engagement particulièrement intense peut conduire à des effets indésirables. Il faut veiller à ne pas passer de l'engagement au surengagement personnel – qui peut conduire au burnout. (Lizurey, 2020, 73)

Ainsi, les volontaires se distinguent par la spécificité et, pour certain-e-s, par l'intensité de leur rôle que Lizurey désigne de « double engagement citoyen » (*ibid.*). Ces risques sont aussi constatés dans un autre registre par Huynh et al. (2013), pour qui en plus d'une potentielle surcharge, les engagé-e-s sont exposé-e-s à des risques psychosociaux accrus, en particulier s'ils y sont soumis-e-s sur une période prolongée. Leur activité peut en effet constituer une charge exigeante et stressante (McLennan et al., 2020), dans certains cas équivalente voire supérieure à celle des professionnel-le-s (Keller et al., 2005)⁴⁰ et les conséquences sur l'individu sont susceptibles de mener au désengagement (Huynh et al., 2013).

Une autre dimension fait référence à la prédominance d'interventions au profil social dans certains centres, ce qui peut à long terme peser sur la détermination des volontaires (Pudal, 2020). Dans un langage adapté à un plus large lectorat, Pudal décrit la diversité des réalités sociales auxquelles peuvent être confronté-e-s les pompier-ère-s en intervention :

Les pompiers [...] assurent aussi beaucoup d'autres missions qui ont trait à la gestion des misères sociales et psychologiques de notre société : rixes, agressions, dépressions, solitudes, angoisses, malaises au travail, différends familiaux, « cas psy »... nombre d'interventions relèvent du « social », comme le disent les pompiers, souvent avec dépit. (Pudal, 2020, 35)

Avec le panel de compétences et la « polyvalence extrême » (*ibid.*) de nos jours requise dans les corps volontaires comme professionnels, l'effet ambivalent sur le moral ou la motivation des effectifs est pointée du doigt. En effet, si ces interventions les poussent constamment à sortir de leur zone de confort et même si cela fait partie des exigences de l'activité de pompier-ère, il n'en demeure pas moins qu'avec l'expérience les volontaires savent très bien identifier les interventions légitimes de celles qui ne mériteraient pas un appel au 118⁴¹. En outre, certaines interventions moins « nobles » (Boullier & Chevrier, 2000, 129) sont parfois déléguées aux volontaires, situation vectrice de « démotivation » (*ibid.*) ou de « lassitude » (Pudal, 2020, 58). Dans une société toujours changeante et avec une tendance à l'augmentation des interventions vues comme de seconde importance, croît progressivement un sentiment d'insatisfaction, un « sentiment de ne pas faire le vrai travail » (Pudal, 2020, 59) au motif qu'elles ne sont « pas urgentes » (Boullier & Chevrier, 2000, 129).

Face à la redéfinition de leur fonction, Retière parle quant à lui d'une « véritable crise d'identité » (1994, 96) qui concerne principalement les volontaires les plus « ancien-ne-s » et les moins qualifié-e-s, et qui ont assisté au développement d'un nouveau modèle de volontariat basé sur les

⁴⁰ Keller et al. (2005) s'intéressant notamment à l'exposition à la chaleur des flammes sur les corps des pompier-ère-s et relèvent que les professionnel-le-s sont mieux en mesure de se protéger que les volontaires. Ainsi, ils peuvent être exposé-e-s à des contraintes physiologiques supérieures à celles des professionnel-le-s, voire aux mêmes contraintes.

⁴¹ Le 118 est le numéro d'urgence en Suisse. Il redirige directement ceux qui appellent vers le centre d'appel des pompier-ère-s le plus proche.

performances techniques et délaissant la notion de dévouement. Dans un autre registre, on peut mentionner le « manque de reconnaissance » (Kanzari, 2008, 26) des pompier·ère·s volontaires comme pesant sur la motivation à l'engagement, qui se manifeste notamment par l'absence de prise en considération sérieuse de l'hybridisme fondamental des casernes, étape qui serait indispensable pour donner à l'engagement des volontaires une meilleure légitimité (Reniaud, 2021).

Au-delà des situations individuelles de désenchantement, qui peuvent considérablement varier en fonction de la situation de la caserne et du contexte, l'avenir du volontariat est parfois appréhendé comme étant menacé par les dynamiques de professionnalisation (Born, 2023a ; Chevrier & Dartiguenave, 2011). Ce n'est cependant pas le seul aspect qui influe sur le devenir des casernes. Bien qu'il demeure complexe d'attirer de nouvelles recrues, cela l'est encore plus d'assurer la longévité de leur engagement. Parmi les effectifs, il a été constaté parmi les pompier·ère·s que les femmes, les chargé·e·s de famille et les diplômé·e·s d'études supérieures « éprouvent de réelles difficultés à s'intégrer dans le milieu et finissent généralement par rompre leur engagement » (Born, 2023a, 341). Si ces constats sont importants, c'est qu'ils mettent l'accent sur les défis importants que constitue l'enjeu de la disponibilité des pompier·ère·s volontaires et qui figure comme l'une des raisons des difficultés de recomposition des casernes : la problématique de la conciliation avec les autres sphères de vie.

3.3. Continuité d'engagement et conciliation : vers une problématisation

Dans cette ultime partie de l'état de la littérature, je propose d'abord une courte synthèse des connaissances et des enjeux contemporains qui concernent l'organisation des pompier·ère·s pour ensuite interroger la continuité de l'engagement volontarial chez une partie des pompier·ère·s volontaires malgré les changements et défis actuels observés (3.3.1.). Je présente finalement l'intérêt de problématiser les enjeux de conciliation qui se posent pour les pompier·ère·s volontaires comme une clé de lecture pertinente et actuellement lacunaire de l'engagement volontarial (3.3.2.).

3.3.1. Constats et questionnements sur la continuité de l'engagement

À l'issue de cette revue de la littérature, de nombreuses informations ont émergées à propos du milieu des pompier·ère·s volontaires. Déjà le contexte d'exercice du volontariat a beaucoup évolué dans les casernes et s'est fait parallèlement à d'importantes transformations sociétales. En Suisse, les casernes montrent une forte régionalisation, avec une centralisation cantonale importante. Une observation majeure est celle de la professionnalisation des services de secours, par exemple par la contractualisation ou salarisation des pompier·ère·s volontaires ou par le renforcement des compétences et savoirs techniques requis dès leur formation initiale et sur le terrain. Alors que d'un côté les interventions se sont diversifiées, voire complexifiées dans les contextes les plus urbanisés, celles désignées de sociales ont pris de l'importance, au détriment de l'image historique des pompier·ère·s vu·e·s comme des héro·ïne·s. Par l'effet de ces changements, la forme traditionnelle

du volontariat, auparavant associée au dévouement, ne particularise plus (du moins pas entièrement) l'activité des pompier·ère·s volontaires, avec notamment un ancrage amoindri au milieu communal. La composition des effectifs évolue aussi, mais plus lentement, toujours marquée par une forte homogénéité, qui se caractérise notamment par une masculinité hégémonique et une intégration progressive mais contrastée de profils non traditionnels, comme c'est le cas pour les pompières. À une échelle individuelle, la pluralité des situations de motivation, alternant entre opportunité de reconnaissances, aspirations altruistes et individualistes, atteste la singularité de chaque engagement comme pompier·ère. Cela s'exprime également dans les divers facteurs de désenchantement ou de désengagement qui guettent la stabilité du volontariat. Cela demeure un défi conséquent pour le renouvellement et la pérennisation des effectifs de casernes. En s'y penchant, il apparaît qu'une multitude d'aspects sont à prendre en considération pour comprendre la complexité actuelle de l'engagement des pompier·ère·s volontaires.

À cet égard, il est légitime de se demander ce qui peut pousser les pompier·ère·s volontaires à poursuivre leur engagement et à trouver un sens dans la participation au sein de ce que l'on pourrait appeler le champ⁴² volontarial. En plus de comprendre pourquoi les pompier·ère·s volontaires restent engagé·e·s, je propose d'étudier la manière dont iels réussissent à assumer cette fonction conjointement à leurs autres responsabilités quotidiennes. En ce sens, l'un des aspects relativement peu étudiés et qui demeure lacunaire concerne la question de la conciliation de l'engagement volontarial en parallèle des autres sphères de vie. C'est justement dans cette direction que je souhaite problématiser mon intérêt d'étude. Ce sujet constitue pourtant une clé de lecture contemporaine et originale pour comprendre l'activité du volontariat dans le contexte des casernes, dont j'appuie la pertinence dans le point suivant.

3.3.2. Les enjeux de conciliation sont la lacune

Dans la perspective d'introduire le sujet de la présente recherche, je propose de démontrer l'intérêt sociologique d'articuler la question de l'engagement des pompier·ère·s volontaires avec la problématique de la conciliation. Parmi les constats effectués, l'existence de raisons et de motivations à l'engagement a été mis à jour, tout comme la présence de nombreuses injonctions dans leur contexte d'engagement, parfois susceptibles de causer des désenchantements. Dans certains cas, ils peuvent être vecteurs de la décision de se désengager, ce que la littérature nous montre (Born, 2023a ; Burakova et al., 2014 ; Reniaud, 2021).

Dans ce contexte, je souhaite mettre la focale sur ce que la démarche de conciliation représente dans l'activité des pompier·ère·s volontaires et par quel(s) effort(s) d'organisation entre les sphères de vie iels parviennent à assurer une continuité dans leur engagement volontarial. En effet, il n'existe

⁴² Pris au sens du terme proposé par Bourdieu (1980), le champ constitue un espace social relativement autonome défini par un enjeu spécifique, espace de positions inégales où les agents sont en lutte pour l'obtention des capitaux et des positions (Van Campenhoudt & Marquis, 2020).

pas à proprement parler d'étude sur ce sujet, outre les deux travaux qu'a mené Burakova (Burakova et al., 2014 ; Burakova et al., 2020) avec pour thématique celle de l'intention de départ des pompier·ère·s volontaires, qui ont constitué une ressource dans la compréhension du sujet.

La question de la conciliation représente un angle original pour étudier et comprendre comment les pompier·ère·s volontaires restent dans le milieu. En effet, la conciliation demeure nettement mobilisée pour discuter des enjeux liés à l'articulation de l'activité professionnelle avec la famille ou le domaine privé (Hochschild & Machung, 2012 ; Méda, 2010 ; Tremblay, 2020), ou encore principalement pour faire apparaître le rôle effectué par les femmes dans la sphère domestique et les inégalités posées dans de nombreux domaines de leur vie du point de vue du genre (Haicault, 1984 ; Kergoat, 1982 ; Lapeyre & Le Feuvre, 2004 ; Williams, 2001). À l'inverse, la population des pompier·ère·s volontaires effectue un engagement non professionnel, tandis que leur composition demeure majoritairement masculine. Dans ce contexte, quelles réalités l'angle de la conciliation peut-il faire émerger de nouveau sur la question de l'engagement volontarial ? Derrière cette « presque » lacune, il convient de relever l'importance de la conciliation comme un enjeu majeur de l'engagement, constituant une clé de lecture opérationnelle et originale, parfois perçue comme allant de soi. C'est ce que je propose de mettre en valeur par ce travail, en faisant le choix de mobiliser la clé de lecture de la conciliation pour approfondir le milieu volontarial, afin de rompre avec les traditions d'usage du concept de conciliation et de faire émerger une compréhension plus large du monde social des casernes. Derrière cet intérêt, une proposition d'étudier l'expérience du volontariat des pompier·ère·s volontaires par le prisme des efforts qu'ils réalisent pour pouvoir concilier cette activité avec le reste de leur vie. Dans le prochain point, je dévoile la question générale de recherche de mon travail, qui structure ensuite les questionnements et les axes d'intérêt de ma problématique.

3.3.3. Question et objectifs de recherche

Si le domaine d'intérêt de cette étude apparaît désormais clairement, j'étaye à présent la problématique et les objectifs de mon travail, puis je formule la question générale de recherche.

La mise à jour des spécificités de l'engagement volontarial et des nombreuses injonctions qui pèsent sur les pompier·ère·s volontaires invite à porter un regard analytique sur la thématique de la conciliation. En effet, il est probable que cette activité interfère ou influe sur la continuité de leurs autres sphères de vie. Aussi, il se joue certainement des choix et appréciations individuelles pour fixer ses priorités et ainsi accorder du temps de manière satisfaisante dans les différents domaines de la vie (travail, famille, ami·e·s, volontariat, loisirs, autres activités). Cette situation fait dire à Born (2023a) qu'un regard sociologique sur l'entourage, dans le cadre privé, et sur les caractéristiques du parcours professionnel permettrait de mieux saisir l'évolution de l'engagement des pompier·ère·s volontaires, notamment vis-à-vis de la professionnalisation (dans le rôle de pompier·ère) ou encore du désinvestissement. L'angle posé sur la conciliation doit permettre ces approfondissements.

Cette recherche d'équilibre constante qui doit se jouer pour ces pompier·ère·s est renforcée par l'évolution du monde du travail. Il est aujourd'hui courant de travailler à distance de son lieu de résidence⁴³ et donc sans proximité avec la caserne (Boullier & Chevrier, 2000). Cela exerce une influence sur la disponibilité et la flexibilité des volontaires, notamment en journée. En outre, le cadre de l'emploi rend parfois difficile la possibilité de s'engager auprès d'une caserne. En effet, les appels d'urgence sont imprévisibles et interviennent parfois durant les heures de travail. Sans compter l'attitude encore majoritairement réfractaire des employeur·se·s quant à l'aménagement de conditions propices à l'intervention pour leurs employé·e·s pompier·ère·s volontaires (Retière, 1994 ; Roques & Passerault, 2014). L'entreprise se concentre généralement sur la perte de temps de travail engendrée lors de l'absence de collaborateur·rice·s en intervention (Reniaud, 2021), et non sur les ressources dont elle pourrait directement bénéficier (Malinen & Mankkinen, 2018 ; McLennan, 2004 ; Roques & Passerault, 2014).

Dans ce travail, l'engagement des pompier·ère·s volontaires est vu comme une responsabilité venant s'ajouter aux autres domaines de la vie, notamment la vie familiale, privée et professionnelle. Pour ces engagé·e·s, la possibilité de concilier ces « sphères de vie » est un facteur déterminant dans la manière de s'investir en tant que pompier·ère·s. Avant tout, l'accent mis sur les enjeux de conciliation doit permettre une plus grande compréhension du volontariat dans le contexte étudié ainsi qu'un élargissement de la lecture de l'engagement des pompier·ère·s volontaires. Pour ce faire, voici la question générale de recherche qui orientera les développements théoriques et empiriques qui suivront :

Quels enjeux de conciliation spécifiques rencontrent les pompier·ère·s volontaires avec leurs sphères de vie professionnelle et privée et que cela nous apprend-il à propos de l'engagement dans la sphère de vie volontariale ?

L'objectif est de comprendre comment les pompier·ère·s volontaires parviennent à concilier ces domaines, principalement leur vie professionnelle et leur vie privée et familiale, parallèlement à leur engagement. Pour justifier ma double focale sur les sphères de vie professionnelle et privée, il faut rappeler que dans nos sociétés « la famille et l'emploi constituent deux champs d'insertion sociale majeurs » (Levy et al., 2006, 485). En outre, ces sphères de vie sont considérées comme déterminantes dans le façonnement de l'identité des individus (Huppert-Laufer, 1982).

Finalement, la problématique des enjeux de conciliation des pompier·ère·s volontaires soulève plusieurs pistes d'approfondissement spécifiques, qui s'organisent autour de trois objectifs principaux de recherche. Par la suite, les développements théoriques et les analyses empiriques suivent cette structure.

⁴³ À titre d'exemple en Suisse en 2020, parmi les 3.5 millions d'actif·ve·s pendulaires (soit les personnes actives de 15 ans et plus dont le lieu de travail est situé hors de son lieu d'habitation), plus de la moitié (51.5%) effectuaient quotidiennement un trajet entre différentes communes d'un même canton pour aller travailler, tandis que près d'un·e pendulaire sur cinq (20%) se déplaçait dans un autre canton (OFS, 2022).

Premièrement, il s'agit de décrire le profil des pompier·ère·s interrogé·e·s et d'identifier les caractéristiques et l'ampleur de leur contexte d'engagement, par les questionnements suivants :

- Comment décrire le profil de chaque pompier·ère volontaire et comprendre le sens que comporte leur engagement volontarial ?
- Quelles sont les caractéristiques du parcours des pompier·ère·s volontaires et du cadre actuel de leur engagement ?
- De quelles tâches et responsabilités se compose leur rôle de pompier·ère volontaire ?

Deuxièmement, je souhaite mieux comprendre les enjeux de conciliation qui touchent les pompier·ère·s volontaires en parallèle de leur vie professionnelle et les potentielles difficultés qu'ils rencontrent, au travers des sous-questions suivantes :

- Dans quelle mesure le cadre professionnel peut-il ou non constituer une limite à l'engagement des pompier·ère·s volontaires ?
- Quels sont les espaces de flexibilité offerts par leur profession dans l'exercice de leur engagement comme pompier·ère ?
- Comment établissent-ils des priorités pour concilier leur participation dans le monde du travail et en tant que pompier·ère·s ?

Troisièmement, les questions de conciliation entre l'engagement volontarial et la sphère de vie privée et familiale sont examinées, notamment autour des interrogations suivantes :

- Dans quelle mesure le cadre privé et familial peut-il ou non constituer une limite à l'engagement des pompier·ère·s volontaires ?
- Quelles considérations entrent en compte dans la possibilité de concilier leur activité de pompier·ère·s avec leurs responsabilités privée et familiale ?
- Quels rôles jouent les proches et l'entourage familial dans la continuité de leur vie privée et dans la conciliation avec leur activité de pompier·ère·s ?

L'ensemble de ces questions vise à indiquer la direction de mes intérêts de recherche et à progressivement introduire l'angle des analyses menées à partir du matériel empirique.

4. CADRE THÉORIQUE ET CONCEPTUEL

Pour poursuivre la lecture sociologique de mon objet d'étude, il convient de mobiliser les outils et approches théoriques adéquates. Dans un premier temps, j'entreprends un exercice de définition et de contextualisation théorique du volontariat, puis j'approfondis différents domaines relatifs à l'engagement volontarial, comme celui du sens de l'activité de pompier·ère et de son existence en tant que sphère de vie (4.1.). Dans un second temps, je définis le concept de conciliation et je propose diverses notions qui permettent de comprendre la charge qu'elle peut représenter pour les volontaires ainsi que la sélection de priorités que leur engagement requiert. Je présente également les spécificités de la quête d'équilibre entre les sphères de vie, d'abord en ce qui concerne la conciliation du rôle de pompier·ère avec l'activité professionnelle, puis au sujet de la conciliation des volontaires avec la vie privée et familiale (4.2.).

L'objectif de ces développements est d'explicitier les outils théoriques et analytiques par le prisme desquels le matériel empirique est approfondi. En outre, je souhaite justifier leur usage au sein du mon travail de recherche et dans l'exercice d'une meilleure compréhension de l'engagement en tant que pompier·ère volontaire.

4.1. Le volontariat dans le milieu des pompier·ère-s

Dans cette section, je commence par présenter les théories et considérations générales sur le volontariat pour saisir ce que l'on entend par ce statut, souvent perçu à l'intersection du travail et du bénévolat (4.1.1). J'explique ensuite ses particularités dans le contexte suisse, marqué par l'existence du système de milice et d'une signification propre (4.1.2.). J'aborde aussi la question du sens du volontariat et sa compréhension à l'intersection d'un acte altruiste et individualiste, en explorant l'idée de l'engagement des volontaires comme un vecteur de réalisation de soi (4.1.3.). Finalement, je soulève l'importance de nommer l'activité « volontariale » pour lui créer son propre espace de signification et rendre plus objective son étude d'un point de vue sociologique, avant de présenter l'engagement volontarial comme l'une des sphère de vie des pompier·ère-s (4.1.4.).

4.1.1. Définition et contre-définition du volontariat

Dans de nombreux travaux, l'exercice de définition du volontariat revient à discuter de ce qu'il n'est pas ou ce qui le distingue d'autres formes d'activités. Derrière cela se devine la complexité de saisir complètement les spécificités du volontariat alors que son existence dans le milieu des pompier·ère-s constitue un cas unique. De plus, les spécificités du statut de volontaire peuvent varier d'un contexte à l'autre. Ce qui revient le plus couramment est que le volontariat consiste en « un statut hybride à mi-chemin entre le bénévolat et le travail » (Valéau, 1998, 198). J'ai fait le choix de relever ce qui le rapproche et ce qui le distingue de ces deux autres champs d'activités, dans une perspective de contre-définition.

Dans une étude sur le statut de pompier·ère·s volontaires, Retière questionne les similitudes du volontariat avec le milieu du bénévolat : « Comment [...] ne pas apparenter le statut de pompier volontaire à ce que l'on nomme communément l'action bénévole ? » (1994, 94). L'un des constats est que la distinction entre bénévolat et volontariat repose sur des traditions d'engagement différentes (Simonet, 2010, 105). En France, l'institutionnalisation du volontariat représente l'apparition d'un nouveau statut et d'un cadre plus rigide que le bénévolat, avec un engagement « à plein temps pendant une durée déterminée, indemnisé et bénéficiant de divers droits sociaux » (Simonet, 2010, 109), sans toutefois bénéficier des droits du travail (Fantoni-Quinton, 2019 ; Reniaud, 2021 ; Simonet, 2010). Si la création par les autorités du statut de volontaire est parfois présentée comme une forme d'« instrumentalisation de la pratique bénévole par l'État » (Simonet, 2010, 119), cela s'est fait en France dans un contexte de réformation du service national.

Concernant l'indemnisation perçue par un·e volontaire, elle se fait en compensation de son engagement. Derrière cette rétribution, une démarche de reconnaissance d'une activité faite « avec une régularité et une intensité dont [le·a volontaire] n'a pas la totale maîtrise » (Chevreuil, 2010, 122). Aussi, le volontariat implique un « engagement réciproque » (2010, 121) entre l'individu et son organisation (ici, la caserne d'attribution). Entre les deux parties se tient un accord contractuel qui stipule une compensation financière, sans commune mesure avec une activité professionnelle salariale (Fantoni-Quinton, 2019). Si leur indemnisation n'a « pas le caractère d'un salaire » (Vidal, 2009, 94), c'est aussi qu'elle n'est pas imposable et qu'un plafond est fixé pour ne pas interférer avec le fondement désintéressé de leur engagement. Pour nuancer, la rétribution des pompier·ère·s volontaires est certes superficielle mais parfois pas uniquement accessoire :

Ces sommes ramenées aux contraintes et au temps réellement consacré ne peuvent être considérées comme un salaire, même si pour des sapeurs-pompiers volontaires ayant dans leur emploi de faibles rémunérations, elles leur sont devenues indispensables. (Reniaud, 2021, 153)

L'auteur voit dans le volontariat un « engagement intermédiaire qui peut être perçu comme une forme moderne de bénévolat » (Reniaud, 2021, 188), tout en précisant qu'il s'exerce en parallèle (et non à la place) d'une activité salariée.

Dans un autre registre, la considération pour des « volontaires professionnels qui ne vivent pas de leurs indemnités » (Cuevas & Ballot, 2011, 166) requiert de mettre leur engagement en perspective d'une activité professionnelle. Si Kanzari affirme que l'engagement des pompier·ère·s volontaires « n'en est pas moins un métier » (2008, 15), c'est qu'il met en avant la place majeure de leur formation continue, leur perfectionnement et la professionnalisation de leur statut, établissant une forte proximité avec le monde du travail. De la même manière, la récente visibilité posée sur une meilleure reconnaissance de leur activité et une plus grande valorisation de leurs compétences (auparavant voilées par l'idée d'un simple dévouement), se présenterait comme la preuve que leur engagement « relève bien d'un travail au sens plein du terme » (Pudal, 2012, 95).

Du point de vue de Fantoni-Quinton, les pompier·ère·s volontaires pourraient être perçu·e·s comme « des travailleurs comparables aux autres » (2019, 131). L'existence d'une série de droits

liés à leur fonction de volontaire, comme la possibilité de se former, l'octroi de certaines protections sociales, l'autorisation de se syndiquer ou encore la perception d'indemnités participent à cette impression. Toutefois, la chercheuse met le doigt sur une plus grande complexité, rappelant que ce statut « s'est construit par une juxtaposition de textes en laissant certaines questions en suspend » (Fantoni-Quinton, 2019, 131). Sont citées notamment l'idée d'indemnités non constitutives d'un salaire, la protection contre d'éventuelles lésions « professionnelles », les conséquences potentielles d'un accident incapacitant dans l'exercice du volontariat ou encore un manque de prise en compte des enjeux de prévention de santé. Par cet éclairage, l'idée de volontaires comme étant des travailleur·se·s ordinaires ne convainc en effet pas pleinement.

Dans un effort de redéfinition, Hély (2009) invite à repenser les catégories d'activités pensées comme « hors-travail » dans la perspective du monde du travail. Face au constat de l'« effritement du salariat et une consolidation du cadre d'exercice du bénévolat » (Hély, 2009, 59), l'auteur montre que la stabilité de ces statuts évolue. En effet, les formes de travail se sont multipliées et parfois précarisées (stages, contrats indéterminés, temps partiels), alors que la pratique bénévole a été institutionnalisée sous la forme du volontariat. Par ces dynamiques, le bénévolat et le volontariat sont désormais largement associées à des activités productives (Hély, 2009).

Pour mieux positionner conceptuellement le volontariat comme un travail volontaire, il faut considérer la proposition de Williams (2010), qui invite à considérer l'existence des pratiques de travail comme un continuum d'activités monétisées ou non-monétisées, et marchandes et non-marchandes, selon le schéma suivant :

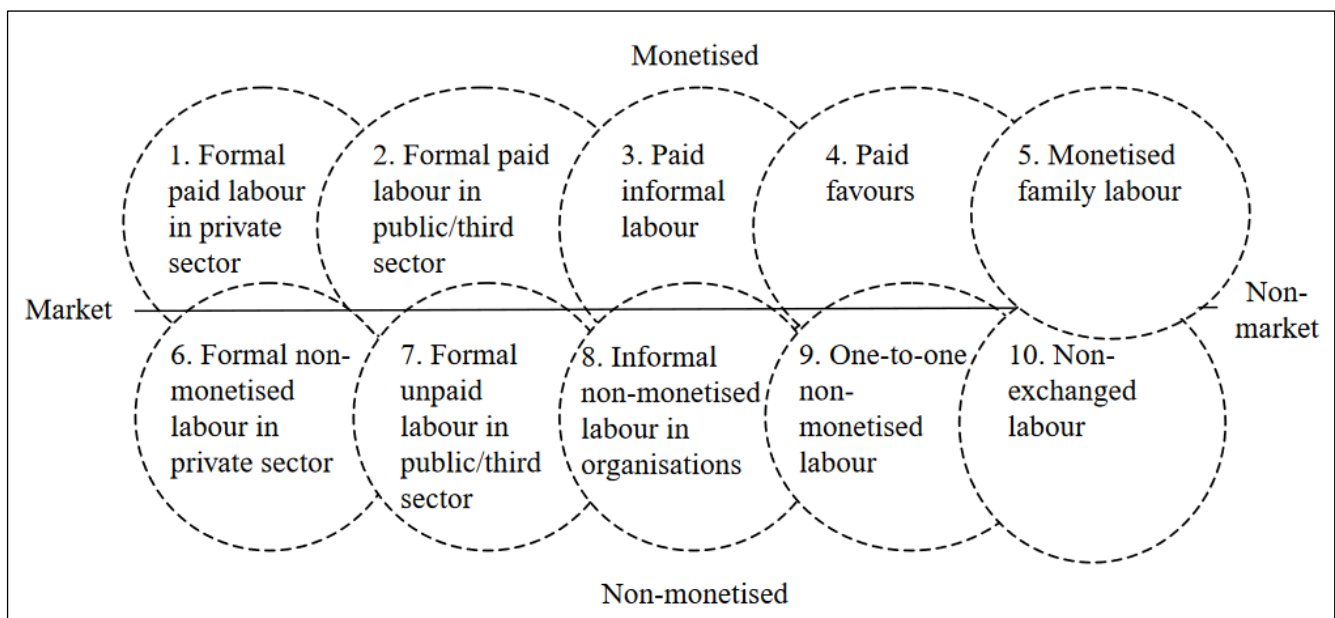


Tableau 1 : Typologie des pratiques de travail (Williams, 2010, 405)

Cette représentation permet de faire apparaître le volontariat comme une forme de travail située sur ce continuum, avec différents degrés de marchandisation et de monétisation selon les types

d'activités et les conditions d'engagement. Sans étayer davantage la réflexion proposée par Williams (2010) (qui se porte sur un autre contexte d'étude), cette conceptualisation offre le bénéfice de penser le volontariat comme une forme d'engagement indépendant et mixte, un travail ni complètement gratuit et désintéressé, ni entièrement monétisé. En outre, ces constats vont dans le sens d'une invitations à repenser le volontariat au sein du milieu des pompier·ère·s. Un cadre de pensée comme celui-ci met aussi l'accent sur la possibilité de s'engager dans des types de travail pas uniquement par nécessité, mais aussi par choix (Williams, 2010), comme c'est le cas de l'engagement des pompier·ère·s.

4.1.2. Être volontaire en Suisse : l'existence de la milice

Alors que la compréhension du volontariat a principalement été situé dans un contexte français, son existence dans le cadre helvétique est presque absente des travaux en sociologie. Quelques précisions peuvent toutefois se trouver dans les recherches réalisées par l'Observatoire du bénévolat⁴⁴, qui s'intéresse à l'engagement bénévole en Suisse. S'agissant du volontariat, l'équipe de recherche considère l'engagement des pompier·ère·s volontaires comme une forme d'activité bénévole⁴⁵ et le classe dans la catégorie des services à la population, au même titre que l'engagement des samaritain·e·s (Lamprecht et al., 2020). Plus précisément, le volontariat est considéré comme une forme spécifique de « travail de milice » (Lamprecht et al., 2020, 28), avec « la réalisation de charges et de tâches publiques à titre extraprofessionnel et bénévole » (*ibid.*). La principale différence est l'existence d'une base légale régissant les activités de milices en rendant certaines obligatoires. Dans certains cas, une incitation financière et matérielle (Eichenberger et al., 2001) prend la place de l'obligation (au moyen d'une somme forfaitaire ou d'indemnités de présence). Ainsi, l'engagement comme pompier·ère volontaire, en tant qu'un type de travail de milice et considéré comme faiblement rémunéré, constituerait une activité bénévole, sous la forme d'un « cas particulier [ou] cas limite » (Lamprecht et al., 2020, 28). Pour appuyer cela, ils ajoutent un critère : toute forme d'activité qui implique la réalisation de tâches créant de la valeur et « qui pourrait être réalisée par une tierce personne contre paiement » (Lamprecht et al., 2020, 40) est considérée comme un engagement bénévole. C'est en effet le cas de l'activité des pompier·ère·s volontaires.

Pour mieux situer l'importance du système de milice et la place du volontariat dans cette organisation, il faut comprendre que traditionnellement en Suisse chaque citoyen·ne est voué·e, parallèlement à sa profession, à prendre part « aux tâches d'intérêt général, plus particulièrement à celles liées à la sécurité de la collectivité » (Juillard, 2012, 185). Alors que l'on songe principalement

⁴⁴ Créé par la Société suisse d'utilité publique (SSUP), l'Observatoire du bénévolat publie chaque cinq ans une étude sur l'engagement bénévole afin de faire un état des lieux des activités bénévoles en Suisse.

⁴⁵ Par le passé, l'Observatoire du bénévolat n'incluait pas l'engagement de milice comme une activité bénévole. Critiqué pour ce manque d'élargissement au seul motif qu'il n'était pas effectué de son plein gré et était en partie rémunérée, l'équipe a finalement choisi d'intégrer le travail de milice dans son étude du bénévolat, avec la condition qu'il soit d'ordre « volontaire et largement non rémunéré » (Lamprecht et al., 2020, 29).

à l'armée, la majorité des corps de pompier·ère·s sont aujourd'hui toujours intégrés dans le système de milice sur le territoire suisse. En ce sens, conjointement à leur activité professionnelle, les volontaires sont accessoirement enrôlé·e·s pour leur mandat de pompier·ère·s. Dans certaines communes, les citoyen·ne·s « sont astreints jusqu'à un certain âge au service du feu, sinon ils s'acquittent d'une taxe » (Juillard, 2012, 185). Ainsi, les pompier·ère·s volontaires exercent leur fonction en tant que milicien·ne·s à titre strictement non professionnel. Bien que le terme de milice continue d'être parfois mobilisé pour désigner les pompier·ère·s volontaires, il ne fonctionne encore qu'exceptionnellement sur le modèle de l'obligation de servir, qui caractérisait le milieu il y a quelques dizaines d'années (CSSP, 2022a).

4.1.3. Le sens du volontariat entre individualisme et réalisation de soi

Malgré les rapprochements du volontariat à une pratique de travail, Thompson et Bono (1993) apportent une nuance importante. Par leur engagement en tant que pompier·ère volontaire, ces individus souhaitent avant tout se distancier de toute forme d'activité professionnelle aliénante (Thompson & Bono, 1993). En effet, leur idée majeure est celle de l'engagement volontaire comme vecteur de réalisation de soi⁴⁶. Cette aspiration individualiste, si elle est bel et bien présente dans les motivations des volontaires, mérite d'être approfondie et mise en lien avec la quête de sens, l'épanouissement et l'engagement de valeur qui représente leur activité (Retière, 1994).

Pour Lemerrier (2004), le volontariat se distingue par la possibilité d'y trouver un sens. En effet, alors que le sens de l'activité professionnelle est de plus en plus discuté (Faes, 2011 ; Méda, 2021), il apparaît de manière plus nette que le volontariat « est une valeur refuge où se réconcilie prestations et sens, [...] à la rencontre de deux valeurs : solidarité et liberté » (Lemerrier, 2004, 113). En outre, les casernes sont des lieux où s'exercent une forte solidarité, une identité de communauté (Perkins & Metz, 1988) et une intégration communautaire (Perkins, 1987), parfois assimilée à l'existence d'une "second family" (Haski-Leventhal & McLeigh, 2009). Toutefois, Retière (1994) remarque que l'importance de ces dimensions s'est atténuée dans les casernes contemporaines.

Alors que l'individualisme se veut comme l'un des moteurs de l'engagement (Plaisance, 2017), il présente les caractéristiques d'un dualisme : il comprend un engagement qui compte pour soi et pour la collectivité. Selon Stebbins (1996), le volontariat et le bénévolat se distinguent en particulier par un double sens : d'un côté celui d'aider les autres à travers une attitude altruiste, de l'autre celui de « s'aider soi-même » dans une optique tournée vers soi. L'une des manières de comprendre cette articulation est de concevoir le caractère altruiste et individualiste du sens de l'engagement comme les pôles d'un même continuum (Thompson, 1997). Dans une autre perspective, Reniaud voit le volontariat comme une forme « d'altruisme stratégique [...] au sens où l'action conduite [...] s'affiche avec fierté » (2021, 194) et s'explique par un fort besoin de reconnaissance.

⁴⁶ Cela a été désigné comme une composante majeure de la motivation des pompier·ère·s volontaires (voir [3.2.3.](#)).

De plus, le sens de l'activité des pompier·ère·s réside dans sa double existence en tant que ressource et contrainte (Roques & Passerault, 2014). Cette ambivalence intrinsèque à leur activité souligne en effet l'insuffisance d'une approche uniquement individualiste, puisque l'activité n'est pas uniquement un avantage à soi, mais à l'autre. Toutefois, la présence d'une certaine forme de liberté propre à leur engagement comme pompier·ère·s volontaires fait partie de la mise en sens de leur activité (Pearce, 1993). Si l'auteur mentionne le fait qu'il n'y ait pas ou peu de pénalités en cas de non présence, il faut toutefois reconnaître que le cadre de l'engagement volontaire peut être particulièrement exigeant (Born, 2023a), notamment en termes de formations et d'astreintes (piquet, flexibilité, etc.). Cependant, cela varie considérablement d'un système de caserne à un autre.

Finalement, il semblerait qu'une des clés pour comprendre le sens attribué à leur engagement se situe dans l'expérience de chaque sujet, ce qui renforce la pertinence de s'intéresser à la perspective subjective des volontaires. Dans une démarche constructiviste, la perspective des personnes donne la signification de leur activité et consolide la compréhension du volontariat.

4.1.4. L'engagement « volontaire » comme sphère de vie

À présent que le terme du volontariat, ses particularités dans le contexte suisse et son sens ont été explicités, je souhaite argumenter l'emploi du qualificatif « volontaire » dans ce travail, qui n'est en effet pas utilisé dans la langue française. Je le propose toutefois pour désigner une réalité, un phénomène qui est « de l'ordre du volontariat ». Si le terme de « volontaire » existe, il met avant tout l'accent sur la dimension délibérée et intentionnelle de l'engagement, ne permettant pas tout à fait d'englober les autres éléments étudiés et par lequel le volontariat se distingue : son existence entre acte altruiste et individualiste, sa perception à l'intersection d'une ressource et d'une contrainte, les enjeux de conciliation et de négociation qu'il implique pour les engagé·e·s, la forte dimension professionnalisante qu'il comprend, etc. Sous cet angle-là, l'engagement *volontaire* pourrait se résumer comme un simple acte qui va de soi et « librement consenti » (Reniaud, 2021, 185). D'ailleurs, Pearce rappelle que dans les sociétés occidentales, le volontariat « represents social values of freedom and giving to others » (1993, 29). Ces notions sont ainsi fortement ancrées.

S'il est clair que les dimensions du choix et du libre arbitre font partie de l'engagement des volontaires et sont justement mobilisées dans leurs modes de conciliation avec les autres sphères de leur vie⁴⁷, je souhaite faire l'usage d'un terme qui évite ces divers écueils et ainsi laisser la place à une notion moins contrastée. J'emploie ainsi à cet effet le qualificatif « volontaire », principalement pour désigner l'engagement, la conciliation ou d'autres aspects relatifs à l'activité des pompier·ère·s volontaires.

L'existence théorique de l'activité volontaire requiert de la situer parmi les autres existantes. En effet, pour comprendre et mesurer les enjeux de conciliation entre les différents domaines de la vie,

⁴⁷ Cette idée sera développée au point 4.2.3, qui aborde le sujet de la « sélectivité » (Thompson, 1997).

il est pertinent de considérer la notion de « sphère de vie ». L'engagement volontarial en tant que sphère de vie, le serait tout comme le sont les domaines de la famille, du travail ou de la vie personnelle et sociale (Guilbert & Lancry, 2009). Le concept de sphère de vie désigne l'existence dans la vie des individus de « différents espaces qui ont leurs frontières réelles et symboliques, leur logique et dynamique propre » (Passy, 2005, 115). Il comprend une dimension objective (appartenance à un groupe, interactions) et subjective (sens, structure intérieure), et représente un espace de sens qui structure le monde réel et subjectif de l'individu. En plus d'avoir une autonomie, les sphères de vie sont en interaction les unes avec les autres (Passy, 2005). Autour de ces interactions se créent des espaces de frontières, d'équilibres et de déséquilibres que les individus font coexister.

Dans cette perspective, l'engagement comme pompier·ère·s volontaires en tant qu'espace d'interactions, d'autonomie et de sens, constitue aussi une sphère de vie. Dans ce travail, la sphère de vie volontariale apparaît comme un troisième espace autour de laquelle les individus créent du sens et développent une autonomie, tout en cherchant à organiser leur disponibilité et à négocier un équilibre de vie. En outre, l'existence de frontières entre les sphères de vie sous des formes « physiques, temporelles, émotionnelles, cognitives et relationnelle » (Dumas & Ruiller, 2014) demande un effort particulier pour les pompier·ère·s volontaires, face à la disponibilité requise dans leur fonction et au constat de limites toujours plus perméables entre les sphères de vie (Alis & Dumas, 2010). Ces développements invitent à se pencher désormais plus spécifiquement sur la question de la conciliation, sur sa définition et sa compréhension autour de la sphère de vie volontariale, puis dans ces interactions avec les sphères de vie professionnelle et privée.

4.2. La conciliation des pompier·ère·s volontaires

À travers la conceptualisation de la conciliation, cette section aborde différentes approches et notions théoriques. Je définis d'abord le terme de conciliation et circonscris ses enjeux principaux pour les pompier·ère·s volontaires (4.2.1.). Je propose ensuite de mettre à jour la charge de conciliation que représentent les nombreux aménagements nécessaires avec les autres sphères de vie (4.2.2.). Afin de mesurer les marges de manœuvre dont les pompier·ère·s volontaires disposent pour mieux concilier, j'introduis l'existence d'une potentielle sélectivité par laquelle ces dernier·ère·s adaptent en partie leur implication dans la caserne (4.2.3.). Finalement, je présente les enjeux importants que soulève la conciliation de l'engagement de pompier·ère avec la sphère de vie professionnelle (4.2.4.), puis ses spécificités en ce qui concerne la gestion avec la sphère de vie privée et familiale (4.2.5.).

Au final, la dimension de la conciliation doit permettre de mieux mesurer les conditions et l'ampleur de l'engagement des pompier·ère·s au sein de la sphère volontariale.

4.2.1. Définition et enjeux de la conciliation

Dans ce travail, la prise en compte des différentes sphères de vie et de leurs (dés)équilibres se fait par le regard porté sur la conciliation. Le terme se prête bien à ce qui se joue pour les pompier·ère·s volontaires, enrôlé·e·s en qualité de volontaires parallèlement à une participation sur le marché du travail et à l'ensemble de leur vie privée. D'un point de vue théorique, la conciliation peut se définir, comme un ensemble de « moyens mis en place pour que l'individu puisse remplir ses rôles dans deux sphères opposées : travail d'un côté ; vie personnelle/privée/familiale de l'autre » (Verstaevel et al., 2020, 5). Dans le cadre de cette étude, j'étends ces considérations aux moyens aménagés pour concilier ces deux sphères avec la sphère de vie volontariale. Concernant cette recherche d'équilibre qui caractérise la conciliation, elle peut produire un résultat positif comme négatif sur l'ensemble des sphères (Verstaevel et al., 2020). En effet, la conciliation ne doit pas être perçue comme toujours harmonieuse et dénuée de conflits, ce que rapporte Kilic (2014) qui en appelle à une plus grande neutralité de signification. À l'inverse, l'équipe de Kouidri et al. (2012) démontre que la conciliation ne se limite pas à une nature conflictuelle et négative. De ce fait, elle peut aussi s'avérer être une interférence positive et faite d'enrichissements, avec notamment la possibilité d'« un transfert de ressources et/ou d'expériences acquises d'une sphère (famille ou travail) à l'autre » (Kouidri et al., 2012, 145). Dans cette perspective, il sera important de montrer l'ambivalence de la conciliation pour les pompier·ère·s volontaires qui cherchent à équilibrer ces différentes sphères de vie.

L'angle de la conciliation permet aussi de révéler les caractéristiques et l'ampleur de l'engagement des volontaires. En effet, Reniaud (2021) remarque que ces enjeux de conciliation qu'ils expérimentent sont connus, mais que les réponses de la société demeurent insuffisantes :

Les régulations des conflits de rôle [...] sont elles aussi défailtantes. Elles ne permettent pas une articulation et un passage fluide des sapeurs-pompiers entre leurs différents mondes. Les mesures pansées [...] ne suffisent pas pour régler les problématiques de l'engagement volontaire, notamment celles de la disponibilité en journée [...]. Les conventions de disponibilité avec les employeurs [...] s'apparentent plus à des opérations de communication et ne produisent pas les effets attendus. (Reniaud, 2021, 285)

Les conséquences d'une mauvaise considération pour ces enjeux sont susceptibles d'affecter la disponibilité des volontaires et, à long terme, elles peuvent inciter au départ (Burakova et al., 2020). La possibilité de concilier est donc un impératif majeur et intervient comme une condition dans la continuité d'engagement dans la sphère volontariale. Pour mieux comprendre ce qui se joue pour les volontaires, Pudal nous donne quelques précisions :

C'est à n'en pas douter une activité que l'on pratique jeune, à la fois pour des raisons de capacité physique mais aussi parce qu'avec le temps, l'obtention d'un emploi stable et le fait de fonder une famille finissent par devenir incompatibles avec des gardes postées chaque semaine en caserne. (Pudal, 2010, 3)

Les observations qui concernent les conditions de l'individu (capacités physiques, âges) sont confirmées par Kanzari (2008), qui relève qu'un·e pompier·ère plus âgé·e sera plus sensible à son temps de repos et à limiter son engagement. De son côté, Born (2023a) montre que la formation

des pompier·ère·s volontaires a des impacts ambivalents sur la vie de famille et professionnelle. La chercheuse relève en particulier des conséquences davantage marquées sur les chargé·e·s de famille, alors que ceux qui se trouvent les plus négativement impacté·e·s font rapidement le choix de se désengager (Born, 2023a). L'ensemble de ces constats invite d'autant plus à une importante considération pour les enjeux afférents que rencontrent les pompier·ère·s volontaires.

Enfin, il faut observer que les modèles de conciliation de nos sociétés contemporaines ont connu des évolutions importantes. Les structures familiales et l'organisation du couple, traditionnellement basée sur le *breadwinner model*⁴⁸, évoluent progressivement (Trappe et al., 2015) bien qu'elle continue d'imprégner le fonctionnement de nos sociétés (Levy, 2018). En outre, le monde du travail s'est considérablement transformé, poussé par des changements économiques, politiques et sous l'effet de développements numériques et digitaux (Cuvi et al., 2021). Par ailleurs, les femmes occupent une place toujours plus importante sur le marché du travail (Simms, 2019) et davantage de politiques publiques visent à inciter une plus grande prise en charge de la vie domestique et familiale par des hommes, comme par l'extension, en 2021 en Suisse, de la durée du congé paternité (OFAS⁴⁹, 2023). Bien que d'importantes inégalités persistent dans nos sociétés par l'imbrication des rapports sociaux (genre, classe, race, etc.), ces transformations donnent une meilleure visibilité aux enjeux d'équilibre entre les sphères de vie (Versteavel et al., 2020).

Ces nouvelles réalités sociétales ne sont certainement pas sans conséquence pour le milieu des pompier·ère·s volontaires, qui s'engagent en dehors de leur activités privées et professionnelles et où concilier est une nécessité pour chacun·e. Pour Kouidri et al. (2012), les femmes continuent d'exercer davantage le rôle de conciliation, mais elles sont aussi les cibles principales des politiques familiales visant à pouvoir mieux concilier vie professionnelle et vie privée (Boyer & Nicolas, 2009). Par ce constat, on peut s'attendre à ce que les efforts de conciliation des pompier·ère·s aient une forme et des caractéristiques différentes que leurs homologues masculins. Dans le chapitre suivant, je propose de discuter l'existence de la conciliation comme un type spécifique de charge pour les pompier·ère·s volontaires.

4.2.2. Vers une charge de conciliation

Au sein des processus de conciliation co-existent des espaces d'interactions, de déséquilibres, de frontières et d'inférences (Versteavel et al., 2020). La multiplicité de ces articulations fait apparaître que concilier est bien plus qu'une simple opération mentale. Cela constitue un réel exercice d'organisation, dont les efforts de rééquilibrage sont constants pour harmoniser les sphères de vie.

⁴⁸ Historiquement, le *breadwinner model* repose sur une organisation du couple hétérosexuel "in which men specialize in market work and women in unpaid caring and domestic work" (Crompton, 2001, 268). Cela génère une attribution différenciée des rôles dans les espaces sociaux publics et privés.

⁴⁹ L'OFAS, l'Office fédéral des assurances sociales, contrôle et gère le système de sécurité sociale en Suisse.

En effet, parallèlement à la gestion de leur engagement par les volontaires, se joue la négociation entre leur vie professionnelle, privée et volontariale. Ces dynamiques se révèlent importantes : investir davantage de temps dans une sphère est souvent synonyme d'en disposer moins pour les autres. Cet effort quasi permanent de négociation fait en partie écho à la notion de la charge mentale que propose Haicault en théorisant l'existence d'une « double journée » (1984, 275) pour les femmes⁵⁰. La conception de la charge mentale inclut une spécificité importante, outre le fait qu'elle repose socialement et structurellement sur les femmes : elle ne se limite pas à une addition ou accumulation des tâches à réaliser, mais réside en leur simultanéité dans plusieurs mondes physiques séparés. La complexité de cet effort mental se manifeste par le fait que les femmes adaptent continuellement une grande quantité d'informations au gré des « mouvements de la vie » (Haicault, 2021, 1). Pour revenir aux pompier·ère·s volontaires, il semble théoriquement pertinent de considérer les opérations de conciliation qu'ils entreprennent pour équilibrer et harmoniser leurs espaces sociaux professionnel, privé et familial comme une forme spécifique de charge. Cette charge de conciliation (ou conciliationnelle) vise à assurer la pérennité de leurs occupations et responsabilités sociales en même temps.

Certes, la proposition d'Haicault (1984) s'insère dans un contexte et des considérations différentes. Toutefois, en présentant la participation des pompier·ère·s volontaires comme s'accompagnant d'une charge de conciliation, une vision plus large du spectre de l'engagement volontarial se dessine. En effet, l'implication comme pompier·ère volontaire implique une complexification de la conciliation et de la gestion du temps alors que « l'empiètement d'un univers sur l'autre complique la gestion des espaces temps » (Haicault, 1984, 268).

Il faut reconnaître que l'ampleur de la charge conciliationnelle des pompier·ère peut varier selon les caractéristiques des autres sphères de vie professionnelle et privée (responsabilités dans la profession, vie de couple, parentalité, etc.). Cependant, elle se présente comme une activité en tant que telle, un effort tangible tel que le proposent Prévost et Messing, qui considèrent la conciliation des responsabilités professionnelles et familiales comme « génér[ant] en soi une activité chez l'individu » (2001, 124). Les autrices observent que l'activité de conciliation est certes visible pour la société mais qu'elle demeure « occultée, non reconnue, voire non nommée » (Prévost & Messing, 2001, 140-141). Ce constat motive les chercheuses à intégrer l'activité de conciliation avec la sphère privée directement dans le concept du travail. Appliqué au contexte d'étude, il paraît pertinent dans la notion de volontariat d'intégrer la conciliation qu'il requiert avec les autres sphères de vie.

Finalement, considérer la charge de conciliation et ses enjeux permet de disposer d'outils analytiques pour concevoir l'activité des pompier·ère·s alors que “problems [...] in balancing work and family responsibilities [...] constitute a potential source of difficulties in the fire service”

⁵⁰ Cette double journée implique un cumul de responsabilités domestiques et professionnelles dans des sphères non autonomes, où se joue ainsi « une double exploitation-domination » (Haicault, 1984, 275).

(Chetkovich, 1997, 176). Toutefois, les volontaires ne sont pas sans ressources pour accompagner ces interactions entre les sphères de vie. J'aborde cette dimension dans le point qui suit.

4.2.3. Le besoin de sélectivité

Alors que la facilitation de la conciliation entre les sphères de vie « représente un point essentiel pour la rétention des personnes engagées » (Gass, 2018, 61), plusieurs stratégies s'observent pour assurer la continuité de l'engagement. Pour l'autrice, il est nécessaire d'investir des ressources pour soutenir les volontaires et renforcer leur « disponibilité et [leur] bien-être psychologique » (Gass, 2018, 71), notamment en permettant une meilleure considération de leur engagement par leur employeur-se ou leur famille. Intéressée par la coordination de leurs sphères de vie et par les interférences possibles pour l'engagement des pompier-ère-s volontaires, Thompson (1997) montre que celui-ci peut être parsemé d'ambivalences. Si la plupart des pompier-ère-s volontaires ont un niveau élevé de participation et d'intérêt dans les activités de caserne, leur choix d'implication dans telle ou telle activité peut parfois constituer une stratégie de conciliation :

Selectivity in the choice of activities or rate of participation is sometimes a product of other variables, such as family roles or health, than lack of interest or willingness. (Thompson, 1997, 235)

L'idée de sélectivité invite à considérer l'existence pour les pompier-ère-s volontaires d'éventuelles marges de manœuvre ou de négociations opérées dans l'exercice d'une meilleure conciliation. En effet, leur engagement peut générer un certain nombre de tâches accessoires, que Thompson identifie comme une zone d'activités en dehors de celles officielles de la caserne (interventions, formations, exercices, entretiens), qu'elle désigne comme "an 'invisible' volunteer labour" (1997, 235). Ces activités dites connexes ou liées, constituent des tâches visant à trouver des fonds pour la casernes ou des actes organisationnels qui ne sont pas décomptés. Thompson (1997) met à jour le fait que la plupart des pompier-ère-s volontaires ont bien du mal à quantifier le nombre d'heures effectuées dans leur engagement. La chercheuse interprète cela comme le fait qu'ils "do not seem to be very interested in quatifying that aspect of their contributed labour" (Thompson, 1997, 205). Lorsque les pompier-ère-s volontaires exercent un nombre très importants d'heures comparable à un taux professionnel, elle évoque un statut de "super-volunteer" (*ibid.*).

Alors que les volontaires sont susceptibles de privilégier certaines tâches et de parfois en délaissier d'autres, il est possible d'établir un lien entre une forte participation et une assimilation importante du mode de vie de la caserne (Thompson, 1997). Par cet effet, les pompier-ère-s les moins impliqué-e-s dans les activités peuvent être perçu-e-s comme étant à la marge : "to have a low level of participation overall is to be marginal with respect to the group, and perhaps to be seen as letting the group down" (Thompson, 1997, 201). Dans son étude, Thompson (1997) se concentre principalement sur la manière dont les pompier-ère-s privilégient leur participation dans les interventions ou dans les réunions mais il sera pertinent, dans le cadre de ce travail, d'investiguer les liens possibles entre cette sélectivité et la conciliation avec les sphères de vie des participant-e-s.

L'autrice reconnaît d'ailleurs une certaine forme d'ambiguïté autour de la question de la sélectivité, ce que ces recherches complémentaires peuvent contribuer à dissiper.

Le choix de privilégier les préoccupations personnelles ne provient pas uniquement des volontaires elleux-mêmes, comme relevé par McNamee et Peterson (2014). Pour les chercheuses, les responsables d'unités de pompier·ère·s volontaires intiment parfois à leurs effectifs de s'octroyer des pauses ou de considérer la possibilité d'ignorer exceptionnellement certaines alarmes. Ces incitations visent à les préserver des risques de *burn out*, leur suggérant de compenser les nombreux "sacrifices in their personal life" (2014, 232) en s'octroyant de "spend time with [their] family" (*ibid.*).

Dans un autre registre, Chevreuil (2010) laisse entrevoir une tout autre stratégie qui peut être saisie par les pompier·ère·s volontaires pour s'épanouir dans leur fonction. L'auteur fait remarquer que ces dernier·ère·s prennent parfois des décisions « qui engagent leur vie personnelle, familiale, [ou] professionnelle » (Chevreuil, 2010, 132). Alors que certain·e·s volontaires indiquent avoir du mal à quitter leur milieu d'engagement et leur caserne (Pudal, 2020), il serait intéressant d'observer dans quelle mesure les choix de lieu d'habitat ou de professions sont influencés par le souhait d'être affecté·e à un contexte d'engagement qui réponde à des préférences ou attentes opérationnelles. Indépendamment des choix individuels de participation aux activités officielles ou annexes, Thompson (1997) pose un constat clair :

Incorporating their membership in the [fire service] into their daily lives often requires considerable forbearance from their families and their employers. (Thompson, 1997, 236)

Face à ce constat, j'approfondis dans ce qui suit les outils théoriques à disposition pour étudier les dynamiques de conciliation existantes entre l'activité de pompier·ère·s et le milieu professionnel.

4.2.4. La conciliation avec la sphère de vie professionnelle

Dans la littérature, la conciliation qu'implique la participation dans la vie professionnelle est vue comme faite d'aménagements et de confits travail-famille (Closon, 2007). Qu'en est-il lorsque les individus s'impliquent dans une sphère de vie additionnelle qui comprend des obligations et une disponibilité régulière, comme c'est le cas pour les pompier·ère·s volontaires ?

Pour Yarnal et Dowler, la particularité des pompier·ère·s volontaires est qu'iels sont soumis·e·s à une contrainte supplémentaire de temps qui se manifeste en un "double day" (2002, 162). En d'autres mots, Vidal parle des pompier·ère·s volontaires comme détenteur·rice·s d'une « double identité » (2009, 47) ; l'une provenant du travail rémunéré, l'autre issue de l'engagement de pompier·ère·s. Mais la possibilité d'être volontaire ne se limite pas au fait d'intervenir en tout temps : certain·e·s employeur·se·s ne leur donne pas ce droit durant les heures de travail (Gardes, 2019). D'autres travaux ont démontré que la forte implication des pompier·ère·s volontaires est une manière de compenser une perte de sens dans leur activité professionnelle ou l'absence de réalisation qu'elle procure (Thompson & Bono, 1993). En effet, lorsque leur activité professionnelle le leur permet, les volontaires concerné·e·s auraient tendance à davantage investir leur engagement, où iels se sentent

plus utiles, pour lequel iels ont un plus fort sentiment d'appartenance (Chevreuil, 2010) ou parfois qu'iels préfèrent simplement à leur emploi (Yarnal & Dowler, 2002).

Intéressé à la question de « l'adéquation et du chevauchement entre les sphères de vie » (Closon, 2007, 107), l'autrice désigne le rôle de l'entreprise dans la possibilité de concilier et comme potentiel vecteur d'équilibre. Concernant le type d'emploi qui favorise et valorise l'engagement volontarial, Retière (1994) a démontré l'accès facilité aux casernes et un meilleur aménagement de la conciliation pour les employé·e·s municipaux·ales, ce cadre professionnel promouvant la continuité du service public. Toutefois, même sans l'accord de l'employeur·se·s, la charge de conciliation qui impute aux volontaires ne disparaît pas : suivi des formations et des cours de perfectionnement, participation aux exercices, etc. (Born, 2023a). Parmi les pompier·ère·s et au sein des casernes qui les engagent, il est bien connu que l'un des obstacles à la conciliation provient de l'attitude réticente de certain·e·s employeur·se·s (Roques & Passerault, 2014) quant à la possibilité d'exercer en tant que pompier·ère durant les heures salariées. Le refus de l'employeur·se de libérer ses employé·e·s pompier·ère·s volontaires, en plus de constituer une menace au volontariat, agit comme une pression supplémentaire pour les engagé·e·s (Gass, 2018). Pour Reniaud (2021), la récurrence de ce type de freins à la conciliation provient également des manquements managériaux des centres de secours, qui peinent encore à prendre en charge la conduite et l'administration des volontaires. Pourtant, les casernes et certaines entreprises sont convaincues des bénéfices retirés par la formation et la participation d'une partie de leurs employé·e·s en tant que pompier·ère·s volontaires (Vidal, 2009).

Dans son travail de fin d'étude, Gass (2018) démontre, au moyen d'entretiens exploratoires, que l'importance de l'engagement volontaire et sa conciliation avec le travail varie selon les individus. Ainsi, alors que certain·e·s volontaires souhaitent limiter leur engagement et font toujours passer leur travail avant l'activité de pompier·ère, pour d'autres « l'activité de [...] volontaire prime sur le travail et la possibilité de continuer l'engagement est une condition non-négociable lors de la recherche d'un emploi » (Gass, 2018, 36). En Suisse, une étude a questionné l'importance du contexte de milice pour comprendre l'investissement dans le milieu du volontariat au sein de ce pays. Dans cette thèse, Aregger explique que l'engagement comme milicien·ne offre l'avantage que le volontariat soit exercé à côté de la profession, ainsi « personne ne doit choisir [...] entre un engagement dans les pompiers volontaires et sa profession » (2012, 47), le système de milice rendant possible la coexistence entre les domaines professionnels et de milice. Cela laisse supposer que le contexte helvétique laisserait une plus grande place à l'implication dans l'engagement de pompier·ère volontaire, avec à la clé une meilleure conciliation entre la sphère de vie professionnelle et la sphère de vie volontariale. L'étude ne dit toutefois rien sur l'équilibre avec la vie privée.

À ce propos, le statut unique des volontaires les inscrit dans un enchevêtrement de responsabilités que Yarnal et Dowler voient comme un "triple duty" (2002, 177), la plupart des pompier·ère·s effectuant un emploi à plein temps et ayant un rôle familial. Ce triple devoir ou

obligation est marqué par un besoin permanent d'équilibre entre les responsabilités publiques et privées. Ce constat invite à présent à identifier les spécificités de la conciliation des pompier·ère·s volontaires avec leur sphère de vie privée et familiale.

4.2.5. La conciliation avec la sphère de vie privée et familiale

Les efforts d'équilibrage et de conciliation des pompier·ère·s ne se limitent pas à leur participation dans le monde professionnel. En effet, si les volontaires toujours engagé·e·s font certainement partie d'un groupe qui a réussi d'une certaine manière à concilier leur activité avec leur vie privée et familiale, iels ne sont pas moins confronté·e·s à l'existence de difficultés récurrentes : celle de transférer une partie des responsabilités domestiques à d'autres membres de leur famille, le fait de parfois échouer à privilégier les besoins familiaux plutôt que les impératifs de leur caserne ou encore la discontinuité imposée dans leurs routines et moments en famille (Cowlshaw et al., 2008).

Ces spécificités font échos aux observations de Thompson, qui désigne ce type d'activité comme un engagement plus conséquent que de toute autre forme de bénévolat : "the volunteer fire service has the capacity to dominate the lives of family members" (1997, 107). Se distinguent notamment son caractère non prédictible, l'existence de conditions d'exercice moins confortables et sa potentielle dangerosité physique et mentale pour les engagé·e·s. Ses recherches mettent en effet le doigt sur une gestion complexe des sphères de vie pour les pompier·ère·s volontaires :

The amount of coordination required to meet the demands of being a volunteer firefighter while also trying meet the demands of employment, family and other leisure roles is significant. (Thompson, 1997, 214)

Selon Thompson (1997), ce sont en particulier les alarmes de nuit, de week-end et de vacances qui ont le plus d'impacts, notamment sur les rôles familiaux. En lien avec ces développements, Gass (2018) voit la parentalité comme étant un potentiel facteur d'aménagement de l'engagement, où parfois les volontaires parents choisissent parallèlement à leurs responsabilités de père ou de mère de lever le pied en tant que pompier·ère. Généralement, avec les années d'engagement se développe, de manière progressive, la perception de leur activité comme une contrainte alors qu'elle est davantage associée à une ressource dans les premiers temps du parcours de pompier·ère (Burakova et al., 2020). Peuvent s'observer notamment l'établissement d'un obstacle « pour les loisirs et la vie familiale » (Burakova et al., 2020, 17) ou encore l'implication limitée dans d'autres activités et moments de détente : être pompier·ère implique « bien souvent de 'sacrifier' d'autres temporalités, comme celle du repos » (Kanzari, 2008, 113).

Une des manières de mesurer et circonscrire l'engagement des volontaires vient de la notion de *serious leisure* proposée par Stebbins (1996) et définie comme suit :

Serious leisure is the systematic pursuit of an amateur, a hobbyist, or a volunteer activity sufficiently substantial and interesting in nature for the participant to find a career there in the acquisition and expression of a combination of its special skills, knowledge, and experience. It is typically contrasted with casual, or unserious, leisure, exemplified in taking a nap or strolling in the park or in watching television or reading a newspaper as diversions. (Stebbins, 1996, 215)

Ce concept offre un cadre pertinent pour penser l'activité des pompier·ère·s volontaires et rendre plus visible son ampleur par rapport à un loisir ordinaire. Alors que Stebbins (1996) démontre l'importance du sentiment de reconnaissance et de gratification, cela rejoint aussi les constats de Thompson et Bono (1993), où l'engagement des volontaires est vu comme vecteur de réalisation de soi et d'accomplissement au sein du groupe. L'association de l'activité des pompier·ère·s volontaires à un *serious leisure* caractérise aussi la démarche de Yarnal et Dowler (2002). Souhaitant se distancier d'une approche simpliste et positiviste, les chercheuses optent pour un paradigme ancré dans le monde social qui tient compte des changements et interactions. L'interactionnisme symbolique, où le sens est donné par les individus et les caractéristiques de leur contexte social, leur permet de s'intéresser plus concrètement à l'activité des pompier·ère·s volontaires en tant que *serious leisure*. En effet, leur participation dans une activité qui brouille les frontières entre travail, loisir et volontariat et le fait qu'elle soit marquée par des tensions inhérentes et de réelles exigences, tendent à requalifier leur engagement : la dimension sérieuse de leur activité motive certain·e·s volontaires à la considérer au même titre que celle des professionnel·le·s (Yarnal & Dowler, 2002).

Concernant la place des proches et de l'entourage, leur rôle dans le soutien des pompier·ère·s volontaires a été identifié comme une ressource essentielle à leur protection contre l'épuisement professionnel (Huynh et al., 2013). Aussi, l'appui de l'entourage participe à pouvoir faire face aux exigences de l'engagement en tant que pompier·ère·s (Huynh et al., 2013). Plus récemment, une étude de Burakova et al. (2020) a proposé de cerner le rôle de la conciliation dans le désengagement des pompier·ère·s volontaires. Deux constats principaux sont tirés sur la question du désengagement et de l'importance du thème de la conciliation dans ce milieu. Premièrement, si le manque de temps est perçu par les volontaires comme une altération de l'épanouissement dans les autres sphères de leur vie, cela est susceptible de les pousser à se désengager. Deuxièmement, la tension qu'ils peuvent ressentir entre la sphère volontariale et les autres sphères de leur vie est vectrice d'une augmentation de l'épuisement et d'une diminution de la satisfaction dans l'engagement. Ainsi, le manque de temps et la tension entre les sphères de vie rappelle une dernière fois le rôle primordial de la conciliation dans la continuité de l'engagement des pompier·ère·s volontaires.

5. MÉTHODOLOGIE

Cette section décrit les aspects méthodologiques de mon travail. Premièrement, j'explique la méthode de terrain, la posture scientifique adoptée et la grille d'entretien mobilisée (5.1.). Deuxièmement, je détaille les spécificités du contexte d'étude, du recrutement et du déroulement des entretiens, avant d'évoquer les questions éthiques considérées (5.2.). Troisièmement, je décris le profil des interviewé·e·s et donne leurs principales caractéristiques (5.3.). Finalement, je présente la méthodologie d'analyse au moyen de laquelle les résultats obtenus ont été traités (5.4.).

5.1. Choix méthodologiques

Dans ce chapitre, j'aborde différents aspects relatifs à la méthodologie du terrain d'enquête. D'abord, je présente brièvement la posture constructiviste qui caractérise cette recherche (5.1.1.). Ensuite, je décris le type de méthodologie mobilisée pour récolter des données qualitatives, à savoir celle de l'entretien semi-directif (5.1.2.). Enfin, j'introduis plus en détail la grille d'entretien utilisée auprès des participant·e·s et je donne quelques informations sur l'élaboration des questions (5.1.3.).

5.1.1. Une posture constructiviste

Dans cette partie, je présente les éléments liés à l'approche scientifique adoptée dans ce travail. Ils permettent de situer le cadre épistémologique autour duquel sont traitées les données de terrain.

Pour commencer, les recherches ou informations mobilisées dans l'ensemble du travail ne sont pas à envisager dans une approche déterministe, où les événements et les choix des individus suivent une logique causale et « à la même cause répond toujours le même effet » (Raynaud, 2021, 271). À l'inverse de cela, j'adopte dans ma recherche une posture constructiviste, comme développé par Berger et Luckmann en 1966 dans leur ouvrage (2018). Plus précisément, je me rattache à la posture du structuralisme constructiviste, où les déterminations sont d'ordre structurelles et agissant en combinaison avec l'ensemble des influences socialisatrices de l'individu tel « un mécanisme puissant de limitation de l'action individuelle » (Raynaud, 2021, 276). Bien que limitant, ce processus ne correspond en aucun cas à une logique de cause à effet, comme le prétend le déterminisme et permet d'envisager la réalité comme socialement construite, faite de pratiques individuelles et collectives. Pour rappel, la réalité, régie par un ensemble de normes et de conventions soutenu et stabilisées par des institutions, apparaît comme objectivée dès l'entrée dans la société et peut ainsi émerger pour les individus comme une donnée « naturelle » et allant de soi. Par ces mécanismes, ce qui nous paraît objectif est intériorisé à travers divers processus de socialisation, qui influencent nos pratiques, façonnent nos choix et notre lecture de la réalité au cours de notre vie. C'est dans ce cadre constructiviste et structuraliste que ce situe mon positionnement de recherche. Rapporté à mon terrain, il importe ainsi de bien pouvoir situer le contexte d'engagement de chaque volontaire, ce que la méthode qualitative de l'entretien permet bien. Dans ce sens, la *grounded theory* (théorie

ancrée) est une approche constructiviste appropriée pour décrire et caractériser le processus de recherche. Cette méthode est vue comme permettant, à partir de la collecte systématique de données, la découverte de théories ancrées dans l'empirie (Glaser & Strauss, 2010).

Pour ce qui est de l'angle sociologique adopté et des éléments analytiques d'intérêt, ils se portent vers une approche microsociologique, où le focus est posé sur de petits groupes sociaux et sur des dynamiques individuelles, dans la lignée des réflexions de Goffman (1973), qui met l'accent en 1959 sur les interactions et les rituels des individus dans des contextes sociaux spécifiques. Le sens de l'étude microsociologique, qui est réalisée dans ce travail, est avant tout de mettre en avant des dynamiques de groupe ou individuelles et la variabilité des pratiques existantes dans le contexte étudié. En cela, l'étude relève d'avantage d'études de cas⁵¹, plutôt qu'une intention de valider des éléments théoriques et scientifiques prouvés au préalable.

Pour finir, la démarche d'analyse de mon travail est inductive et elle se caractérise par la volonté de partir des faits, des pratiques et discours individuels, pour ensuite proposer une interprétation et suggérer des explications scientifiques. La recherche est ainsi envisagée comme un processus itératif, se nourrissant du va-et-vient entre les questions, les données et les aspects plus théoriques. Ainsi, c'est cette posture scientifique et cette approche sociologique qui donne le cadre à la présente recherche et qui est mobilisée pour comprendre l'engagement et les modalités de conciliation des pompier·ère·s volontaires dans le contexte social qui est le leur.

5.1.2. Méthode qualitative et type d'entretien

Dans mon travail, la méthode privilégiée est celle de l'entretien semi-directif, dispositif empirique que Quivy et Van Campenhoudt (2009) considèrent comme étant adapté à une recherche qualitative, laissant la place à la perspective des participant·e·s. Tel qu'expliqué en détail par les auteurs, ce procédé de récolte de données permet de conserver une forme de liberté de discussion à l'intérieur d'un cadre – la grille d'entretien – qui aiguille les réflexions vers la problématique d'intérêt. Par cette méthode, j'ai laissé aux participant·e·s l'espace d'expression qu'ils souhaitaient et ai pu accéder au récit de leur parcours dans une dimension subjective. Comme le mentionnent Blanchet et Gotman (2007), la collecte par entretien permet également de faire apparaître les représentations des participant·e·s et les perceptions qui structurent leurs pensées. Aussi, par ma place de chercheuse, la démarche de l'entretien a requis une attitude constante pour rester dans le cadre et me « placer mentalement dans un contexte de découverte » (Blanchet & Gotman, 2007, 74) face aux récits des interviewé·e·s, alors même que j'avais parfois connaissance d'une partie des détails du terrain. En effet, mon positionnement, à la fois comme intervieweuse et comme collègue pompière, m'a placé à l'intersection de plusieurs rôles, ce pour quoi il m'a fallu veiller à laisser de côté mes a priori pour me placer dans un état d'écoute objective. Beaud et Weber (1997) invitent d'ailleurs à redoubler de

⁵¹ Cette posture se rapproche de celle décrite par Legon (2011) dans son étude sur les pratiques culturelles et de sociabilité dans le cadre lycéen avec une perspective microsociologique.

distanciation lorsque l'on se trouve dans un terrain familial. D'un autre côté, le partage d'une même activité entre les participant-e-s et moi-même a instauré une relation de confiance ressentie durant les entretiens, ce qui a facilité les échanges. En effet, c'est généralement « l'interaction interviewer/interviewé qui va décider du déroulement de l'entretien » (Blanchet & Gotman, 2007, 19). Cette situation peut s'apparenter à celle décrite par Pudal (2020) dans son ouvrage sur la précarisation du statut de pompier-ère, écrit alors qu'il était lui-même volontaire depuis plusieurs années. L'auteur explique que lors des activités en caserne, il n'a pas pu s'empêcher « de regarder certaines scènes, de participer à des conversations ou interventions avec un 'œil sociologique' » (Pudal, 2020, 10). Pour l'expliquer, Pudal évoque la possibilité de percevoir l'« intrusion du sociologue comme inquiétante [...] face à quelqu'un capable de disserter mais incapable d'agir » (2011, 169) C'est également à ce type de réflexions que mon intégration dans la terrain d'étude a mené, bien qu'elle constitue principalement un avantage pour comprendre et accéder aux données d'intérêt. À certains égards, mon statut de pompier-ère m'a apporté une série de connaissances formelles et informelles sur le fonctionnement du milieu, notamment par le biais d'observations participantes informelles durant les heures de présence en caserne. Si quelques observations ont fait l'objet de notes personnelles, elles n'ont pas été incluses dans ce travail mais ont servi à alimenter ma compréhension sur le contexte dans lequel j'évoluais et à accéder à certaines pratiques en caserne. Enfin, s'il est clair que le lien préexistant – certes parfois ténu – entre certain-e-s des interviewé-e-s et moi-même⁵² a influencé les réponses données dans les entretiens, aucun blocage et aucune situation de malaise n'a caractérisé les discussions. La plupart du temps, les entretiens ont pris la forme de discussions, orientant les échanges vers un mode le plus possible narratif. Le maintien du cadre a été permis par l'élaboration d'une grille d'entretien, présentée dans ce qui suit.

5.1.3. Grille d'entretien

Comme requis pour le bon déroulement des entretiens et le maintien du cadre de discussion, une grille d'entretien a été réalisée en amont de l'enquête de terrain. J'ai notamment travaillé le plus clairement possible la formulation des questions et établi une structure correspondante aux éléments théoriques d'intérêt, bien que tous les éléments obtenus n'aient pu être traités dans ce travail. Ainsi, la grille est structurée par thématiques et va du général (présentation, parcours de pompier-ère volontaire, etc.) au particulier (concepts de recherche : conciliation avec la vie professionnelle, privée, sens de l'engagement, etc.). Le Tableau 2 ci-dessous correspond à la grille d'entretien complète⁵³. À noter que sans m'en inspirer directement, j'ai consulté la grille de question élaborée par Burakova et son équipe (2020) dans leur travail sur la conciliation des pompier-ère-s volontaire. J'ai ainsi pu axer les questions plus spécifiquement sur ma problématique d'étude.

⁵² Parmi les participant-e-s, j'ai rencontré la majorité soit durant ma formation de pompier-ère, soit en caserne, ou encore par l'intermédiaire de connaissances. Je ne connaissais personne en amont de mon engagement.

⁵³ Une version plus détaillée de la grille est disponible en Annexe 2.

	THÈMES	QUESTIONS D'ENTRETIEN
Présentation	Description participant-e	<ul style="list-style-type: none"> • ▲ Faire signer accord de participation ▲ • Pourrais-tu te présenter brièvement (qq minutes) ? • Quelle est ta situation professionnelle actuelle ? • As-tu des enfants ? Comment s'organise la prise en charge de tes enfants ? • T'occupes-tu régulièrement d'une autre personne dans ton entourage ?
Introduction	Engagement volontariat : début du parcours de volontaire	<ul style="list-style-type: none"> • Peux-tu me raconter comment tu es devenu-e pompier-ère (SPV) ? • Pourquoi as-tu voulu devenir SPV ? • En moyenne, combien de temps donnes-tu à ton activité de SPV ? • Quelles sont tes activités/responsabilités en tant que SPV ? • Qu'est-ce qui te plaît dans l'activité de SPV ? • Qu'est-ce qui ne te plaît pas dans l'activité de SPV ?
Sphères volontariale et professionnelle	Conciliation sphère de vie professionnelle	<ul style="list-style-type: none"> • Raconte-moi comment s'est passé la dernière fois que tu as été appelé-e au travail pour une intervention ? • En cas d'appel sur ton lieu de travail, comment t'organises-tu concrètement ? • Quelle est ta réaction quand tu reçois un appel pour les SPV au travail ? • Sous quelles conditions quittes-tu ton lieu de travail en cas d'intervention ? • Comment réagit/issent ton employeur-se / collègues en cas de départ précipité ? • Que pense/ent ton employeur-se / collègues du fait que tu sois SPV ? • As-tu déjà été indisponible pour une intervention au travail, raconte-moi la situation et ses conséquences ? • Quels effets positifs et négatifs a l'activité de SPV sur ton travail ?
Sphères volontariale et privée/familiale	Conciliation sphère de vie privée et familiale	<ul style="list-style-type: none"> • Raconte-moi comment s'est passée la dernière fois que tu as été appelé-e sur ton temps libre / temps familial pour une intervention d'urgence ? • En cas d'intervention sur ton temps libre / quand tu es en famille, comment t'organises-tu concrètement ? • Quelle est ta réaction quand tu reçois un appel durant ton temps libre / en famille ? • Sous quelles conditions quittes-tu ton domicile / activité privée en cas d'intervention ? • Comment réagissent tes proches / connaissances en cas de départ précipité ? • Que pense ta famille / tes proches du fait que tu sois SPV ? • As-tu déjà été indisponible pour une intervention sur ton temps libre/en famille, raconte-moi une situation ? • Quels effets positifs et négatifs a l'activité de SPV sur ta vie privée / de famille ?
Sphère de vie volontariale	Conciliation autres sphères de vie	<ul style="list-style-type: none"> • En dehors des interventions, y-a-t-il d'autres situations en tant que SPV qui te demandent d'organiser ton temps et lesquelles concrètement ? • Comment t'organises-tu concrètement pour participer aux exercices et aux formations en tant que SPV ? • En général, comment fixes-tu les priorités lors d'une activité en tant que SPV ? • Raconte-moi concrètement comment tu t'organises quand tu es d'astreinte / de piquet ? • De manière générale, es-tu satisfait-e de l'équilibre entre SPV et les autres domaines de ta vie et pourquoi ? • Si tu pouvais changer quelque chose qui t'aiderait à mieux gérer ton activité de SPV, que proposerais-tu ? • Que mets-tu en place pour favoriser le partage des différentes activités de ta vie ? • As-tu déjà pensé à arrêter ton engagement en tant que pompier-ère ? Pourquoi ?
Sens du volontariat	Sens, réalisation de soi, statut du volontariat, espace de contraintes et libertés	<ul style="list-style-type: none"> • Qu'est-ce qui est important pour toi dans ton rôle de SPV ? • Qu'est-ce que ton rôle de SPV t'apporte ? • Pourquoi avoir choisi de t'engager comme SPV plutôt que dans un autre engagement / organisation ? • Par rapport aux autres domaines de ta vie, comment qualifierais-tu ton activité de SPV ? • La plupart du temps, ton rôle de SPV représente-t-il plutôt une activité de contraintes ou de libertés ? • Y-a-t-il qqch d'unique dans ton rôle de SPV, que tu ne trouves pas ailleurs ? • Quelle importance ont tes relations avec les autres SPV ?
Implication volontariale	Implication dans le volontariat, intensité de l'engagement, dévouement	<ul style="list-style-type: none"> • De manière générale, estimes-tu investir beaucoup de temps/d'énergie dans ton rôle SPV ? Pourquoi ? • Dans quelle situation concrète as-tu donné bcp d'énergie/de temps pour ton rôle de SPV et pourquoi ? • Dans quelle situation concrète as-tu donné moins d'énergie/de temps pour ton rôle de SPV et pourquoi ? • Selon ton expérience, qu'est-ce qui te motive beaucoup à donner ton énergie/ton temps pour les SPV ? • En tant que SPV, y-a-t'il des activités/tâches dans lesquelles tu apprécies plus te donner ? Pourquoi ? • Généralement, qu'est-ce qui t'empêche d'investir plus d'énergie/de temps dans ton rôle de SPV ? • À l'inverse, qu'est-ce qui pourrait faire augmenter l'énergie/le temps que tu investis comme SPV ? • La plupart du temps, que ressens-tu quand tu donnes beaucoup d'énergie/de temps pour les SP ? • Comment définirais-tu ta relation avec l'organisation des SP ?
Clôture	Discussion libre, merci	<ul style="list-style-type: none"> • Souhaites-tu ajouter des éléments ou compléter certains points discutés ? + Remerciements • Connais-tu d'autres SPV qui pourraient être intéressé-e-s à participer à un entretien ?

Tableau 2 : Grille d'entretien mobilisée comme guide pour les entretiens semi-directifs

Au niveau de la forme, j'ai assez logiquement opté pour le tutoiement dans la formulation des questions de la grille d'entretien par familiarité avec ce milieu. Plusieurs justifications viennent appuyer ce choix. Lors de la prise initiale de contact avec les participant-e-s que je ne connaissais pas, je commençais par l'usage du vouvoiement. Toutefois, cela ne durait pas longtemps, comme lors de ma rencontre avec Baptiste (41 ans), qui m'a indiqué dès notre premier échange par SMS : « Comme dans le monde des pompiers on se tutoie, je me permets de te tutoyer et n'hésite pas à faire de même ». Pour donner un autre exemple, j'ai également vouvoyé Ludovic (46 ans) par message, mais dès notre rencontre le jour de l'entretien, nous avons spontanément commencé à nous tutoyer, ce qui était bien plus adapté et une forme de distance se brisait ainsi automatiquement. Aussi, par mon expérience de pompière volontaire, j'avais en effet pensé qu'il serait plus confortable de communiquer en se tutoyant, dans la mesure où en caserne, cette habitude va toujours au-delà des potentielles différences d'âge, d'ancienneté, de statut hiérarchique ou de responsabilité entre pompier-ère-s. Ainsi, le cadre pourtant formel de l'entretien n'a pas échappé à cette tradition du tutoiement et a favorisé la spontanéité et la fluidité des échanges.

Concernant plus largement la formulation des questions, j'ai pris soin de les construire de manière ouverte, plus adaptées au récit de leur parcours et de leurs expériences. Aussi, j'ai cherché à faire appel à des situations concrètes, des souvenirs ou parfois des mises en situation. En effet, par ce biais, il était plus aisé pour les participant-e-s de construire leur discours sur un mode narratif et de faire appel à leur mémoire. J'ai par exemple proposé de me raconter la dernière fois qu'ils avaient été appelé-e-s pour une intervention d'urgence, ou si cela n'avait encore jamais eu lieu, d'essayer de se projeter dans la situation où cela arriverait ou encore de me dire s'ils avaient déjà pensé à cette éventualité. Cet exercice a relativement bien fonctionné et a fait émerger des résultats riches. Malgré une attention particulière à ce qu'elles soient compréhensives, je me permettais, lorsque la question n'était suffisamment claire, de donner oralement des précisions ou des exemples. Ces compléments sont référencés dans une version approfondie de la grille (voir [Annexe 2](#)).

Si disposer d'un guide de questions a été d'un grand support, tant durant les discussions que pour structurer les idées nécessaires à l'analyse, les premiers entretiens ont permis de faire émerger trois nouvelles demandes pertinentes auxquelles je n'avais pas pensé au préalable :

- *Si tu changeais de travail, est-ce que le concilier avec ton rôle de pompier-ère-s serait un critère ?* : Cette question permettait de voir comment le-a volontaire situait l'importance de la conciliation avec la sphère professionnelle dans une situation de projection.
- *As-tu déjà pensé/souhaité faire de l'activité de pompier-ère ton métier ?* : Cette question donnait accès à l'éventuelle aspiration à se dédier professionnellement à cette l'activité.
- *As-tu l'impression de t'impliquer davantage ou moins que les autres pompier-ère-s volontaires ?* : Cette question faisait émerger la manière dont le-a volontaires situait son investissement en comparaison à celui d'autres collègues de caserne.

5.2. Terrain de recherche

Ce chapitre discute de l'élaboration du terrain de recherche. D'abord, je mentionne diverses spécificités du contexte de recherche (5.2.1.). Ensuite, j'explique de quelle manière j'ai procédé au recrutement des participant·e·s (5.2.2.), puis je donne quelques détails à propos du déroulement des entretiens (5.2.3.). Finalement, je présente les réflexions éthiques qui m'ont accompagnée durant mon terrain de recherche (5.2.4.).

5.2.1. Contexte du terrain de recherche

Au-delà de l'intérêt de ma recherche sur le milieu du volontariat des pompier·ère·s, mon travail s'est focalisé sur un matériel empirique obtenu par mon terrain dans le canton de Neuchâtel. Le choix de ce contexte a été fait principalement pour une question d'accessibilité directe, étant personnellement engagée dans une caserne neuchâteloise. Cette particularité m'a offert un accès facilité aux participant·e·s, qu'ils soient pompier·ère·s dans ma caserne d'affectation ou dans d'autres centres de secours cantonaux. Pour des raisons éthiques et de respect des conditions de participation aux entretiens, les lieux et les corps d'attribution des pompier·ère·s interviewé·e·s ne seront pas révélés. De plus, ces éléments ne comportent pas d'intérêt scientifique pour ma problématique. Des détails sur le fonctionnement et le type de casernes sont toutefois donnés afin de mieux situer le contexte d'engagement. Il convient aussi de rappeler qu'aucune démarche officielle auprès de l'institution n'a été réalisée, l'objectif étant de comprendre le point de vue des pompier·ère·s volontaires, de connaître leur vécu individuel dans ce milieu et d'étudier leur expérience de conciliation dans une démarche microsociologique. Aussi, mes connaissances préalables du milieu m'ont apporté une confiance de l'étudier et une assurance dans la possibilité d'acquérir des données. En plus d'une certaine forme de légitimité, j'ai eu le sentiment que mes ancrages dans ce contexte d'engagement cantonal m'ont permis d'être plus modérée dans mes interprétations. Au final, être intégrée au sein de l'environnement d'étude a considérablement nourri mes réflexions et mon intérêt pour le sujet.

Quelques brèves informations sur le contexte d'étude conviennent d'être apportées pour mieux contextualiser. Comme partout en Suisse, la gestion de l'organisation neuchâteloise des pompier·ère·s se fait au niveau cantonal. D'un point de vue statistique, l'on comptait en 2022 dans le canton de Neuchâtel un effectif de 832 pompier·ère·s, réparti·e·s dans 9 organisations (ou « corps ») de pompier·ère·s (CSSP, 2023a). Parmi ces individus, 90.3% de pompier·ère·s exerçaient leur activité de manière volontaire. Pour situer d'autres caractéristiques du terrain d'étude, le groupe de pompier·ère·s neuchâtelois·e·s comptait en 2022 11.5% de femmes (une proportion équivalente à la moyenne suisse) et un taux de professionnel·le·s supérieur à la moyenne helvétique, avec près d'un·e salarié·e·s sur dix pompier·ère·s (CSSP, 2023a). Si l'on suit l'évolution des effectifs de pompier·ère·s sur une dizaine d'années, une diminution est assez flagrante (voir [Annexe 3](#))⁵⁴. Dans

⁵⁴ Ce graphique tient aussi compte des pompier·ère·s professionnel·le·s et d'entreprise.

la région, malgré de fortes attaches traditionnelles pour le statut de pompier·ère volontaire, qui « doit redevenir et rester une vocation » (ECAP, 2006, 2), les autorités ont doté le canton de pompier·ère-s professionnel·le-s pour deux de ces territoires les plus urbanisés, présentant en effet davantage d'interventions et de risques spécifiques (milieu périlleux, montagneux et lacustre par exemple). À noter également que le canton a connu ces dernières dizaines d'années plusieurs transformations tant administratives (changements de services, d'appellation, des tenues, redécoupage de la région), politiques (changements de directions, réorganisation des centres de secours, professionnalisation, scission des pompier·ère-s et des ambulancier·ère-s), que techniques (centralisation des appels d'urgence). Si ces modifications ne sont ici pas abordées en détail, il demeure important d'avoir conscience de cette dimension évolutive des services de secours neuchâtelois. En effet, certain·e-s pompier·ère-s volontaires ont connu l'ensemble ou une partie de ces mutations au cours de leurs années d'engagements, ce qui a pu considérablement impacter l'organisation de leur activité.

Concernant les normes cantonales, la *Loi sur la prévention et la défense contre les incendies et les éléments naturels, ainsi que les secours* (LPDIENS ; RS 861.10-NE) pose le cadre de l'organisation de la région neuchâteloise en termes de risques, de protection et de situation d'urgence. Un règlement d'application (RALPDIENS ; RS 861.100-NE) sur les questions d'intervention et de prévention contre les incendies et les éléments naturels apporte des précisions. En complément, un ensemble d'arrêtés et de règlements cantonaux et communaux viennent compléter l'appareil législatif en encadrant les questions de sécurité contre les différents risques, le sujet du subventionnement du matériel ou encore de l'indemnisation des volontaires. Enfin, plusieurs directives – élaborées par l'ECAP⁵⁵ – apportent une série de recommandations applicables à l'activité des pompier·ère-s neuchâtelois·e-s et au fonctionnement des casernes. À ce propos, les tâches, les responsabilités et les activités des pompier·ère-s volontaires du canton de Neuchâtel sont amenées à varier en fonction du type de caserne d'astreinte, défini en fonction de la proximité du lieu de résidence. Cela explique pourquoi certain·e-s interviewé·e-s sont soumis·e-s à des piquets hebdomadaires et en week-end, tandis que d'autres n'interviennent que sur appel ou selon d'autres modalités. Il convient d'ajouter qu'un participant (Robin⁵⁶) a été contacté alors qu'il était volontaire dans le canton de Neuchâtel et que ce dernier a déménagé quelques mois plus tard. Au moment de l'entretien, il évoluait alors dans une caserne vaudoise. Toutefois, son profil demeure intéressant et son expérience précédente lui a permis de contraster deux contextes cantonaux.

⁵⁵ L'ensemble des directives et recommandations de l'ECAP sont accessibles ici : <https://www.ecap-ne.ch/intervenir-2/documents-a-telecharger-intervention/>. Elles encadrent notamment les questions d'hygiène, de sécurité plus spécifique, d'organisation des grades ou encore d'uniformisation des équipements.

⁵⁶ Comme il est mentionné dans le chapitre qui relève les considérations éthiques du terrain de recherche (voir 5.2.4), chaque participant·e a été anonymisé·e et renommé·e avec un prénom d'emprunt.

5.2.2. Recrutement des participant-e-s

Le travail de terrain a nécessité des démarches de prise de contact avec les participant-e-s, pour la plupart des personnes que j'ai connues durant ma formation initiale de pompier-e, en caserne ou encore par l'intermédiaire de connaissances. Parmi les interviewé-e-s, j'en connaissais déjà quatre en amont de l'entretien (Robin, Thomas, Antonio et Carole) : avec certain-e-s nous nous étions ponctuellement croisé-e-s en caserne, avec d'autres nous entretenions un lien récent d'amitié. Je ne connaissais pas les cinq autres participant-e-s, qui m'ont été mis en contact par des pompier-ère-s déjà sollicité-e-s pour un entretien ou par des connaissances externes à ce milieu. Concernant les démarches de prise de contact, elles ont été faites de manière relativement informelle. J'ai globalement mobilisé trois procédures et moyens d'approches pour recruter des participant-e-s : le choix de moments informels en présence de volontaires, comme à la fin d'exercices ou durant des activités avec ma section ; l'envoi de messages instantanés auprès de volontaires que je connaissais personnellement et étant affilié-e-s à d'autres casernes ; ou des prises de contacts plus approfondies par téléphone. Ces techniques de recrutement m'ont apparu comme étant plus pratiques et cohérentes avec la population étudiée et ma place dans ce milieu. J'ai ainsi privilégié une approche mêlant informalité et, tant que possible, proximité.

Toutefois, certaines prises de contact n'ont pas permis d'émerger sur une possibilité d'entretien. En effet, par quatre reprises, j'ai sollicité des volontaires (deux femmes, deux hommes) que je connaissais au préalable en leur expliquant les enjeux et le cadre de ma proposition. Malgré la mobilisation d'une stratégie d'approche similaire à celle des autres participant-e-s, cela ne s'est pas concrétisé. Les raisons qui ont motivé ces refus étaient variées : malaise exprimé par rapport à ma démarche ; manque de temps mais envie puis interruption des réponses ; incompréhension du cadre d'étude et de sa pertinence scientifique ; et enfin réticence à s'exprimer sur ce sujet en m'encourageant à me diriger vers d'autres collègues. Si je m'attendais à faire face à des refus et à différents types de justification, cela a compromis l'intégration dans mon terrain de deux pompier-e-s supplémentaires, laissant à regret les profils de femmes moins représentés dans mon panel. À noter enfin qu'un participant m'avait annoncé pouvoir me mettre en contact avec deux autres pompier-e-s, mais cela n'a pas porté ses fruits.

5.2.3. Situation et déroulement des entretiens

Plusieurs caractéristiques sur le déroulement des entretiens apportent des informations pertinentes pour comprendre le contexte du terrain étudié. La première modalité concernant les entretiens est que j'ai cherché à ce que les types de volontariat des participant-e-s soient les plus variés possibles. Au-delà du témoignage de chaque participant-e-s quant aux spécificités de son engagement, des détails m'étaient déjà accessibles dans la situation des entretiens.

Un premier aspect intéressant concerne les lieux d'entretiens, je laissais libre choix aux participant-e-s quant à leurs préférences, tout en leur donnant la possibilité que la rencontre ait lieu

dans une salle de l'Institut de sociologie. C'est d'ailleurs l'option qui a été choisie pour quatre des individus. Deux autres entretiens se sont déroulés au domicile des participant-e-s et un autre sur le lieu de travail d'un volontaire. Certaines situations ont été particulièrement immersives. En effet, deux entretiens ont eu lieu durant les périodes de piquet des interviewé-e-s. C'est notamment le cas de l'entretien de Ludovic, pompier d'entreprise. Le volontaire m'a d'ailleurs annoncé en début d'entretien : « Je suis de piquet cette semaine donc si ça sonne maintenant je devrai partir ». Après trente minutes de discussion, ce dernier a reçu une alarme pour une inondation dans sur son lieu de travail. Il a aussitôt pris connaissance de l'alarme et notre échange s'est brièvement interrompu. Il m'a indiqué devoir passer un appel un peu plus tard, le temps que l'intervention se déploie et que le sinistre soit évalué afin de se coordonner avec l'équipe sur place et de savoir si du renfort était nécessaire : « J'attends juste qu'ils se mettent en place, pas qu'ils soient en train de courir ». Il m'a commenté sa réflexion : « Normalement il y a du monde sur place car ce n'est pas la nuit, mais s'il y a besoin de moi je devrai y aller ». À cet instant, la finalisation de l'entretien était encore incertaine, mais nous avons poursuivi. Quelques minutes plus tard, un pompier en intervention sur place l'a contacté, puis après un échange sur l'intervention en cours, Ludovic a clôturé l'appel en m'indiquant, visiblement soulagé : « Voilà c'est bon, on peut finir l'entretien ». Ces observations ont mis d'emblée l'accent sur les questions de conciliation des activités en journée avec les services de piquet. Dans une autre situation d'entretien, le volontaire m'a accueilli chez lui en tenue de pompier, lui assurant un départ immédiat en cas d'une éventuelle alarme. Enfin, un dernier entretien a pris place dans une caserne sur proposition de l'interviewé-e. Dans un dernier cas, un entretien s'est déroulé en caserne en présence d'un couple de pompier-ère-s et de leur nourrisson, où une visite des locaux et des véhicules de secours m'a été proposée en amont de la discussion. Si le lieu présentait une bonne immersion pour nos échanges, la présence de l'enfant, la possibilité de la venue d'une équipe de volontaires en fin de journée ou d'une éventuelle alarme d'urgence constituaient autant de risques d'interrompre l'entretien. Toutefois, ce dernier s'est déroulé sans encombre.

Au final, ces lieux ont permis de mener les échanges au calme et dans le respect des impératifs de chacun-e. Dans le point suivant, sont discutés les enjeux éthiques également pris en compte.

5.2.4. Enjeux éthiques

Face à l'importance du respect du cadre éthique que doivent respecter les entretiens, plusieurs enjeux ont été considérés. Le premier a consisté en la signature par chaque interviewé-e d'un formulaire de participation, sur le modèle du document disponible en [Annexe 4](#)⁵⁷. Visant à protéger les participant-e-s et à clarifier le cadre de la recherche, ce formulaire assure aussi la préservation et la confidentialité de leur témoignage. Le document confirme également l'accord de la personne à

⁵⁷ L'Institut de psychologie et éducation UniNE propose dans son recueil déontologique ce formulaire d'« Accord de participation à une recherche » (2017, 91).

être enregistré·e et à ce que ces données, anonymisées, soit mobilisées dans le cadre académique. Une fois signé, je transmettais une copie de l'accord de participation aux interviewé·e·s.

Concernant les exigences éthiques considérées, je prenais du temps en amont pour clarifier mon intérêt d'étude, l'absence de jugement, légitimer leur parole, la durée à disposition pour nos échanges et, en tout temps, la possibilité de poser des questions, d'éviter certaines questions sensibles ou de mettre un terme à l'entretien. Cette attention déontologique fait écho à Charmaz (2014) qui voit l'entretien comme une interaction sociale nécessitant une bonne relation entre le·a chercheur·se et les participant·e·s, passant par une exploration de leurs éventuelles sensibilités ou vulnérabilités. À ce propos, un interviewé m'a demandé d'interrompre l'enregistrement pour donner son avis sur des aspects politiques et stratégiques. Dans ce cas, le fait d'avoir mis l'intéressé à l'aise et de lui faire sentir mon écoute, comme le suggèrent Genard et Roca i Escoda (2019), l'a projeté dans un cadre de confiance bénéfique à l'entretien. Toutefois, ce contenu reflétait un avis personnel qui n'avait pas sa place dans ce type d'échange.

L'effort déontologique a aussi consisté à entièrement anonymiser les propos des participant·e·s et une partie des caractéristiques (nom, profession, lieu de résidence, caserne). Ainsi, aucune information personnelle reconnaissable n'est intégrée dans le cadre de l'analyse. En outre, trois participant·e·s ont exprimé la volonté d'accéder à mon travail une fois finalisé.

5.3. Profils des participant·e·s

Afin de donner un aperçu des profils des neuf participant·e·s qui ont accepté de prendre part à un entretien, je présente ici leurs principales caractéristiques socio-démographiques et individuelles. Pour commencer, l'âge du groupe se situe entre 24 (Quentin) et 46 ans (Ludovic), l'âge moyen étant de 33.4 ans. Parmi les neuf interrogé·e·s, cinq ont entre un et quatre enfant(s) mineur·e·s, allant de 2 mois à l'âge préadolescent (11-13 ans). À noter également qu'un participant (Thomas) a de nombreux animaux chez lui et cela lui demande une charge d'occupation assez importante, ce qu'il admet à sa façon : « J'ai un zoo ! », avant de détailler avoir un chat, un chien, différents types de serpents et d'oiseaux. Par ailleurs, personne n'a indiqué s'occuper couramment d'un·e proche malade, en situation de difficulté de santé ou de handicap. En effet, une question était posée afin d'identifier les éventuel·le·s personnes proches aidantes, sur lesquelles se posent des défis de disponibilité et de conciliation spécifiques (Nogues & Tremblay, 2018).

Dans un souci de détail, la description des participant·e·s est reportée dans le tableau qui suit (voir Tableau 3). Sous leur prénom d'emprunt, chacun·e témoigne de l'individualité de son profil, de son parcours familial, professionnel et dans le milieu du volontariat. La partie dédiée à la présentation des résultats sera ensuite l'occasion de mieux décrire certaines de leurs caractéristiques, les articulant avec les points pertinents pour l'analyse. Concernant la situation professionnelle, est mentionné la possibilité de pouvoir partir en intervention durant le travail, ce qui est le cas pour cinq interviewé·e·s. Sont aussi précisés le nombre d'années d'engagement comme

pompier-ère et leurs différentes fonctions dans leur caserne ou dans des engagements associés⁵⁸. Enfin, un code couleur a été ajouté pour distinguer le type de caserne d'engagement, information essentielle pour comprendre le cadre et l'ampleur du volontariat de chacun-e.

PRÉNOM	ÂGE 05.23	SITUATION FAMILIALE	FORMATION – PROFESSION	SITUATION PROFESSIONNELLE	PARCOURS VOLONTARIAL	SITUATION VOLONTARIALE
Robin	27	Vit seul, pas d'enfant	Études tertiaires – Ingénieur	100% Employeur flexible Télétravail (mais pas souhaité) <i>Interventions possibles</i>	6-7 ans (2017- 2023)	Sapeur-pompier volontaire (SPV) sur son lieu de travail + dans le village de résidence. Secouriste sur lieu de travail
Thomas	27	En couple, pas d'enfant, beaucoup d'animaux	CFC agent d'exploitation, prépare Brevet fédéral – Agent d'exploitation Souhaite devenir pompier professionnel	100% Employeur flexible Pas de télétravail car activités sur site <i>Interventions possibles</i>	Jeune sapeur- pompier (JSP) 4 ans SPV 1 an	SPV, sur appel tous les 3-5 jours Secouriste sur lieu de travail Auxiliaire centre de formation à la piste d'entraînement
Baptiste	41	Séparé, en couple, un enfant ~10 ans (1 w-e/2, mercredi soir sauf piquet), un chien	Débuté CFC – Chauffeur de marchandises	100%, 46h semaines Pas de télétravail car activités sur site <i>Interventions impossibles</i>	SPV dès 18 ans, plus de 20 ans d'exp. (2001-2023)	SPV, chef d'intervention, piquet 1sem/4
Antonio	43	En couple, 4 enfants mineur-e-s (dont 2 précédente union), vit avec 2 enfants	Formation obligatoire puis en entreprise – Employé dans la logistique	100% Pas de télétravail car activité sur site <i>Interventions impossibles</i>	2-3 ans (2021- 2023) 2 ans autre canton (2006-2008)	SPV, piquet 1sem/4
Charles	28	En couple avec Louise, 1 enfant -1 an	CFC – Électricien	100% – Télétravail, piquet électricien <i>Interventions possibles</i>	10 ans	Gestion matériel et recrues, groupes de travail (GT), interventions journée Membre actif d'amicales de SPV
Louise	30	En couple avec Charles, 1 enfant -1 an	Bachelor finances – Cadre dans la gestion	80% – Télétravail 1 j. <i>Interventions possibles</i>	6 ans (<i>en congé maternité</i>)	Groupe renfort, JSP Membre active d'amicales de SPV
Quentin	24	En couple, pas d'enfant	Bachelor informatique – Sécurité informatique	80% – Télétravail 1 j. <i>Interventions impossibles</i> (hors secteur d'inter.)	8 ans (2016-2023)	Pompier volontaire
Ludovic	46	En couple, pas d'enfant	Débuté Bachelor biologie, puis CFC – Opérateur dans l'électronique	100%, que le week-end – Pas de télétravail car activités sur site – <i>Interventions impossibles</i> (téléphone interdit)	Pompier d'entreprise à 30 ans (2007-2023) SPV à 35 ans (2010-2023)	SPV, sur appel tous les 3-5 jours Pompier d'entreprise, piquet 1sem/4 + le week-end Auxiliaire centre de formation
Carole	35	En couple, 1 enfant ~2 ans	Master physique – Ingénieure	80% - Télétravail (mais pas souhaité) <i>Interventions possibles</i>	1 an (2022-2023)	SPV, sur appel tous les 3-5 jours Proposition monitrice JSP

*Volontaire issu-e d'une caserne de
pompier-ère-s volontaires*

*Volontaire issu-e d'une caserne de
pompier-ère-s volontaires et
professionnel-le-s*

*Volontaire au profil hybride, issu-e de
plusieurs casernes : volontaire,
professionnelle et d'entreprise*

Tableau 3 : Présentation des caractéristiques principales des participant-e-s (âge, situations familiale, professionnelle et volontariale, type de casernes d'engagement)

Pour mieux situer l'environnement familial du groupe, six personnes ont déclaré vivre en couple, deux autres sont en couple mais ne vivent pas avec leur partenaire, tandis qu'un participant a indiqué vivre seul. Leurs parcours de formation sont assez diversifiés. Antonio a une formation obligatoire, enrichie ensuite par d'autres formations en gestion effectuées avec son entreprise initiale et travaille actuellement comme employé dans le domaine de la logistique. Thomas, Charles et Ludovic ont effectué un CFC (respectivement comme agent d'exploitation, électricien et employé dans

⁵⁸ Le point 6.1.3.1. offre davantage de précisions au sujet des activités voisines qui sont mentionnées comme étant complémentaires à l'engagement comme pompier-ère-s volontaires.

l'électronique), pour Thomas complété par un brevet fédéral actuellement en cours, tandis que Baptiste a débuté un CFC sans l'achever et exerce aujourd'hui dans le transport de marchandises. Finalement, Robin, Louise, Quentin et Carole ont suivi des études tertiaires respectivement dans les domaines suivants : ingénierie, finances, informatique et physique. Côté professions, Robin et Carole sont ingénieur·e·s, Louise a un poste de cadre dans la gestion et Quentin exerce dans la sécurité informatique. À noter que six personnes travaillent à 100% et trois autres ont un taux d'occupation de 80%, dont les deux femmes de l'échantillon. Concernant les rythmes de travail, celui de Ludovic comporte la particularité d'être entièrement condensé sur le week-end, alors que les autres participant·e·s exercent les jours ouvrables.

Pour finir, seules deux pompières ont été interrogées. Cela atteste la difficulté que j'ai rencontré à recruter ces profils de volontaires, comme l'a confirmé la littérature scientifique (Musick & Wilson, 2008 ; OFS, 2008). Avec un taux en 2022 en Suisse d'une pompière pour dix pompiers, j'avais en effet anticipé qu'il y aurait plus de participants que de participantes. Une meilleure représentation des pompières aurait permis de pouvoir mettre l'accent dans l'analyse sur les éventuels enjeux spécifiques à ces dernières concernant les questions de conciliation. Je montrerai toutefois que certaines dimensions apparaissent tout de même dans les réponses des deux participantes.

5.4. Méthodologie d'analyse

La réalisation des entretiens a donné lieu à une quantité importante de matériels empiriques. Ces données, sous forme brute, ont nécessité le cadrage d'une méthodologie d'analyse pour permettre de faire parler les informations et de les comprendre d'un point de vue sociologique. Dans le cadre de ce travail, seul un entretien a été entièrement retranscrit, cela essentiellement pour des raisons de temps à disposition. Afin de m'approprier et me rapprocher de mes données, plusieurs étapes ont été nécessaires et ont suivi certaines des recommandations de l'analyse globale, comme approfondie par Legewie (1994) et Flick (2009). La première démarche a consisté à l'écoute attentive de chaque entretien à plusieurs reprises ainsi qu'à différents moments de la rédaction. J'ai dès ce moment-là extrait mes premières idées en établissant des liens avec mon matériel théorique. Ensuite, j'ai réalisé pour chaque discussion un résumé manuscrit du contenu (voir [Annexe 5](#)) en y intégrant des codes selon le thème abordé. Lorsque que j'identifiais des résultats particulièrement pertinents pour ma problématique, je notifiais les exemples ou les citations marquantes (ainsi que leur minute d'apparition). Après cette étape, j'ai élaboré une carte mentale de chaque entretien (voir [Annexe 6](#)), faisant figurer les éléments principaux de leur témoignage. En parallèle, j'ai également produit, pour chaque interviewé·e, une phrase descriptive qui condensait les caractéristiques principales de son profil de pompier·ère (voir [Annexe 7](#)). Par l'ensemble de ces opérations, les entretiens ont été codés, appropriés et structurés. En outre, j'ai ainsi opéré à un tri dans l'abondance

des données qu'il m'a été impossibles de traiter entièrement⁵⁹. Toujours dans une optique d'analyser dans un premier temps entretien par entretien, j'ai ensuite déployé un ancrage dans les données suivant l'approche de la *grounded theory* (Glaser & Strauss, 2010). J'ai ainsi procédé à un codage théorique en me rapportant le plus précisément aux données, ce qui a été possible en ayant recours aux propos des participant·e·s. Une lecture plus transversale du matériel empirique a permis de dégager des tendances et de conceptualiser les résultats analysés. Je me suis aussi concentrée sur la compréhension des dynamiques structurelles que dévoilait de mon terrain, que Paillé (1994) nomme la modélisation et qui consiste à reproduire l'organisation structurelle et fonctionnelle des phénomènes ou systèmes étudiés. Enfin, dans l'optique de la théorisation, comme le décrit Paillé (1994), j'ai proposé des rapprochements théoriques et conceptuels qui apparaissaient à la lecture analytique des résultats.

Par cette méthodologie, j'ai avant tout procédé de manière intuitive en visant une triangulation de plusieurs manières de lire et faire parler les résultats. Caillaud et Flick (2016) désignent d'ailleurs cette démarche comme étant propice à une liberté de réflexion et à l'inventivité. À chaque étape de mon analyse, j'ai veillé à ne pas tomber dans la surinterprétation des propos des participant·e·s. L'ensemble de ces approches visait en finalité à mieux comprendre la complexité du milieu social étudié et à poser une lecture analytique sur les différents parcours individuels des volontaires interrogé·e·s et de leurs modalités de conciliation.

⁵⁹ Ce qui est notamment le cas pour les questions d'implication et de sens dans l'engagement, dont le contenu n'a pu être entièrement analysé.

6. PRÉSENTATION ET ANALYSE DES RÉSULTATS

Cette section vise à étudier, à partir du matériel empirique, diverses dimensions relatives à l'engagement des pompier·ère·s volontaires. Les résultats se concentrent principalement sur trois objectifs : comprendre le profil et le parcours des participant·e·s, examiner leur engagement et le sens qu'ils y attribuent et mettre les enjeux de conciliation spécifiques qu'ils connaissent dans leur activité. Pour ce faire, trois sections structurent mes développements.

La première présente les caractéristiques de leur parcours en tant que pompier·ère et dévoile les étapes de leur engagement, le type de volontariat et de caserne qu'ils connaissent, l'ampleur de leurs fonctions, puis le sens qu'ils donnent à leur activité (6.1.). La seconde porte sur les enjeux de conciliation que les pompier·ère·s rencontrent dans leur engagement parallèlement à leur sphère de vie professionnelle, que ce soit en termes de flexibilité, de priorités ou d'articulation entre ces deux sphères de vie (6.2.). La troisième aborde les questions de conciliation que leur engagement soulève en lien avec leur sphère de vie privée et familiale, en s'intéressant notamment au rôle de leur entourage, à la parentalité ou à l'aménagement de leurs disponibilités à l'intersection de ces deux sphères de vie (6.3.). Si les premiers développements se veulent plus descriptifs, je mobilise tout au long de l'analyse des outils conceptuels qui permettent de mieux comprendre la portée analytique des propos recueillis. J'ai également recours à un des citations directes, dans le but de rester ancrée dans le récit des participant·e·s et de porter des interprétations mesurées.

6.1. Parcours, caractéristiques et sens des engagements

Pour débiter cette analyse, il importe de situer les caractéristiques des parcours des volontaires interrogé·e·s. Au cours de l'entretien, chacun·e a relaté les différentes étapes de sa trajectoire de pompier·ère, les activités et éventuelles responsabilités que comporte son engagement, le contexte dans lequel iel évolue, ainsi que le sens de son engagement. Une grande diversité de parcours est apparue, je les décris ici afin de rendre compte du milieu dans lequel s'inscrit leur volontariat.

Premièrement, je présente l'état actuel et passé de leur engagement afin de connaître où chacun·e se situe dans la continuité de son parcours. J'y évoque d'abord leur entrée et leurs expériences précédentes dans le milieu, puis je retrace les éventuelles interruptions ou étapes de discontinuité au cours de leur parcours de pompier·ère (changement de domicile, de travail, blessures, etc.) (6.1.1.). Deuxièmement, je classifie et j'expose les différents profils selon une répartition par types de casernes, qu'elles aient uniquement des effectifs de volontaires, un mélange de professionnel·le·s et de volontaires, ou que ce soit une caserne dite d'entreprise. Je donne aussi une vue d'ensemble des différentes responsabilités qu'ils endossent dans l'exercice du volontariat (6.1.2.). Troisièmement, je décris une dernière série de spécificités de l'engagement : l'une qui se rapporte à la diversité des engagements annexes dans des domaines comme l'urgence et les premiers secours et que certain·e·s pompier·ère·s volontaires assument parallèlement ; l'autre qui

concerne la comparaison du temps que chaque volontaire donne dans ses engagements, que ce soit en tant que pompier·ère ou dans les autres domaines assimilés (6.1.3.).

Cet ensemble de développements me permet de rendre compte de la diversité des parcours et des profils des volontaires interrogé·e·s, exposant ainsi le cadre sur lequel se posent les observations analytiques de ce travail.

6.1.1. Débuts et engagements (dis)continus

Dans cette partie, je propose d'étudier la manière dont le volontariat s'inscrit dans la vie de chaque volontaire comme une sphère de vie avec parfois un caractère discontinu au gré des différents changements et transitions d'un parcours de vie. Parmi ces éléments, je m'intéresse d'abord à leurs expériences précédentes en tant que pompier·ère·s ainsi qu'à la pluralité de leurs débuts comme pompier·ère·s (6.1.1.1.), puis à ce qui a donné à leur parcours un caractère discontinu au travers d'étapes ou événements de leurs vie (parentalité, blessures, etc.) (6.1.1.2.).

6.1.1.1. De l'entrée à l'ancienneté

Connaître le profil des volontaires interrogé·e·s commence par situer la période du début de leur engagement dans le milieu des sapeur·se·s-pompier·ère·s. Dans le tableau qui suit, j'indique les âges des personnes interrogées au moment où iels se sont engagé·e·s en tant que pompier·ère ainsi que leur âge au moment de l'entretien (voir Tableau 4). À noter que ce sont parfois des estimations, cela étant pour certain·e·s participant·e·s difficile de se remémorer exactement.

Volontaire	Âge au début de l'engagement comme pompier·ère	Âge au moment de l'entretien
Robin	22 ans	27 ans
Thomas	26 ans (14-18 ans JSP)	27 ans
Baptiste	18 ans	41 ans
Antonio	41 ans (un précédent engagement à 25 ans)	43 ans
Charles	18 ans	28 ans
Louise	24 ans	30 ans
Quentin	18 ans	24 ans
Ludovic	33 ans (pompier d'entreprise) ; 35 ans (pompier volontaire)	46 ans
Carole	34 ans	35 ans

Tableau 4 : Description de l'âge des participant·e·s au début de leur engagement comme pompier·ère et de leur âge au moment de l'entretien

Le premier constat est que plus de la moitié des personnes avaient moins de 25 ans lorsqu'elles se sont engagées : parmi elles, Baptiste, Charles et Quentin venaient d'être majeurs. Le profil de Thomas sort du lot car il a eu une première expérience en tant qu'adolescent dans le groupe des JSP, bien qu'il n'ait rejoint officiellement une caserne que plusieurs années plus tard pour différentes raisons abordées ensuite. Louise et Antonio ont débuté leur engagement à peu près au même âge, mais pour Antonio cette expérience s'est interrompue au bout de deux années, avant de raccrocher

plus tardivement à l'âge de 41 ans. Finalement, deux autres profils se distinguent : ceux de Ludovic et Carole, qui ont débuté leur parcours de pompier·ère volontaire à 35 ans. Il semble assez clair qu'un début d'engagement au cours de la jeunesse est mieux adapté à la condition physique nécessaire pour passer les tests d'entrée. Toutefois, l'âge n'est généralement pas déterminant pour s'engager mais bien la santé physique. Outre ces observations, on constate que toutes les volontaires n'en étaient pas au même stade de leur vie au moment de s'engager comme pompier·ère : certain·e·s débutaient seulement leurs études supérieures, d'autres étaient déjà entré·e·s dans la parentalité, etc. À partir de là, il est inévitable que les enjeux que rencontre leur engagement volontaire soient bien différents.

6.1.1.2. (Dis)continuité d'engagements

Pour certain·e·s volontaires, leur activité au moment de l'entretien n'était pas la première expérience dans ce milieu. Suivant différents impératifs, comme le suivi d'études, le changement de profession ou encore un déménagement pour des raisons personnelles, ces volontaires ont mis fin à cette première expérience, avant de se réengager, pour certain·e·s directement, pour d'autres après plusieurs années et au terme de changements importants. Malgré son âge encore jeune, Robin est peut-être l'un des volontaires qui a connu le plus de variations dans son parcours de pompier volontaire. Il raconte s'être engagé dès ses études tertiaires, au moment où, ayant échoué sa formation, il avait beaucoup de temps à disposition pour se consacrer à son nouvel engagement. Il n'y est toutefois pas resté longtemps car il a ensuite débuté un nouveau cursus tertiaire, cette fois-ci en Allemagne, où il s'est à nouveau investi comme pompier volontaire avec un engagement plus demandant que précédemment car inscrit dans une caserne non professionnalisée. Au terme d'un bachelor, Robin est retourné en Suisse pour suivre un master dans la région de Neuchâtel, où il a rejoint une nouvelle caserne. Cette fois l'investissement était bien moins conséquent : parallèlement, il travaillait dans un autre canton et sa caserne était majoritairement professionnelle. Enfin, après un récent déménagement, il a rejoint un corps de pompier·ère·s volontaires dans sa nouvelle commune de résidence en région vaudoise, qu'il cumule avec un engagement simultané dans la caserne de son lieu de travail. Robin montre bien que le projet de mobilité ne constitue pas toujours une entrave à l'engagement. Dans le cas présent, déménager lui aura permis de découvrir plusieurs modèles de volontariat, même sans certitude d'une stabilité dans la région. Robin affirme que ces multiples déménagements lui ont fait prendre de la distance avec l'attachement qu'il pourrait avoir avec telle ou telle caserne, ce qu'il ressentait davantage lors de sa première expérience. Le volontaire se montre d'ailleurs bien clair quant à l'avenir s'il était amené à déménager : « Si je déménage, j'en trouverai une autre [caserne] et je serai bien accueilli ».

Un autre aspect concerne la mobilité et relève de déménagements entrepris pour des motifs liés à l'activité de pompier·ère volontaire, ce qui a notamment été explicité par Baptiste et par le couple

de Louise et Charles⁶⁰. En effet, l'activité de pompier·ère peut aussi être un facteur déterminant voire initiateur d'un besoin de mobilité ou de la recherche d'un nouvel habitat : pour Baptiste, cela lui a permis de s'éloigner d'un contexte de professionnalisation dans son ancienne caserne ; pour Louise et Charles, il était question de rester dans le périmètre d'intervention de leur caserne d'affectation.

Un élément supplémentaire apparaît avec l'expérience de Thomas, qui a suivi les cours de JSP durant quatre ans, un programme conçu pour former et initier les enfants et adolescent·e·s à l'activité de pompier·ère. Une fois majeur, bien que souhaitant se lancer directement comme volontaire dans la région, le début de ses études dans le canton de Vaud l'a contraint à remettre à plus tard son projet d'engagement. Dans l'attente d'un prochain établissement dans son canton d'origine, il a débuté sa formation de pompier volontaire dans sa ville d'étude. Après quelques temps, il s'est ensuite réinstallé dans la région neuchâteloise et a ainsi pu débiter le programme de formation cantonale⁶¹. Ici, la mobilité se présente plutôt comme un frein au début de l'engagement bien qu'elle ait aussi constitué une forme d'expérience intermédiaire entre les cours d'initiation pour JSP et celle, plus tard, en tant que volontaire. Une dernière dimension se dessine avec le cas d'Antonio, qui s'est une première fois engagé comme volontaire à 25 ans dans une commune fribourgeoise. Après deux années comme volontaire, un changement professionnel dans un autre canton l'a contraint à se désengager, son nouveau lieu de travail étant trop éloigné de la caserne. Vingt ans plus tard et alors père de quatre enfants, il a décidé de se réengager cette fois-ci dans la région de Neuchâtel où il travaille et est maintenant établi avec sa compagne et leurs enfants. Si une mobilité professionnelle a dans un premier temps mis fin à son engagement, on peut imaginer que la parentalité a aussi été un facteur considéré dans la mise entre parenthèses de son parcours de pompier. Cette double expérience met en perspective deux réalités importantes. Tout d'abord, l'avancement des parcours de vie, qui chez certain·e·s volontaires agit comme un ralentissement ou une limite à l'engagement (parentalité, forme physique, vie privée). Ensuite, l'influence du type et de l'ampleur de la caserne, qu'Antonio explique très clairement : « Par le passé, on était volontaire mais vis-à-vis de la grandeur du village, les interventions c'était environ une fois par année. C'est pas la même chose que l'on a ici [dans la région de] Neuchâtel ».

D'autres facteurs viennent parfois interrompre ou différer l'activité des volontaires, notamment des situations personnelles ou familiales particulières, des blessures, ou encore l'arrivée d'enfants. C'est notamment le cas de Thomas, qui avant de s'engager comme pompier a connu une période comme proche aidant, avant que sa mère puis sa grand-mère décèdent. Sans toutefois entrer dans les détails, il a évoqué ces événements comme à l'époque constitutives de ses priorités : « J'ai passé beaucoup de temps avec ma grand-mère et ma mère mais maintenant les deux sont décédées ». Concernant les blessures, Antonio raconte que les derniers mois précédant l'entretien, il a été

⁶⁰ Cela est abordé plus spécifiquement dans le point [6.3.5](#).

⁶¹ Si des équivalences de formation existent entre cantons, il est courant que celle propre au canton doit être tout de même suivie, l'organisation et la gestion des formations étant cantonale et le contrôle des compétences aussi.

longtemps en arrêt et en incapacité de participer comme pompier en raison d'une grosse opération à la suite d'un accident plusieurs années en arrière. Le rythme qu'il connaissait alors en tant que pompier revenait progressivement à la normale après plusieurs mois de rééducation. Cela a tout de même constitué pour lui une période d'investissement moindre, ce qu'il me raconte :

Malheureusement mon ancien accident a fait que j'ai dû pas mal de temps arrêter, et c'est pour ça que j'ai été moins actif... mais gentiment cette année je pourrais recommencer. Mon opération, mon arrêt fait que je n'ai pas encore tout vu. Avant mon opération j'étais très actif, au minimum d'alarme j'étais là, les cours etc. Mais malheureusement suite à l'opération j'ai eu différents problèmes niveau santé, ça me dérangeait dans certains types d'activités physiques, donc ça m'a freiné un petit peu je pourrais dire.

Carole a de son côté connu une blessure importante au bras qui l'a contrainte à retarder son engagement en tant que pompière : « J'avais commencé en 2018, après je me suis cassé le bras et ils m'ont dit c'est une grosse blessure donc c'est pas pour maintenant ». Enfin, Louise s'est blessée plusieurs fois à la jambe et m'explique les conséquences sur son engagement comme pompière : « Je me suis déchiré deux fois les ligaments du genou, donc j'ai été souvent absente. Depuis 2020 c'est quand même en dents de scie les pompiers comme je les suis, parce que les deux fois où je me suis blessé le genou, plus après encore être enceinte ». En somme, la forme et l'état de santé physique sont des critères importants pour assurer la continuité de l'engagement, mais comme le montre les cas d'Antonio, Carole et Louise, ces accidents n'ont pas été synonyme de cessation de l'activité.

Enfin, l'arrivée d'enfant et la parentalité ont pour deux personnes été une période de pause dans leur engagement comme pompière, ce qui n'a été relevé que par les femmes de l'échantillon. En effet, une fois le bras de Carole rétabli, un autre élément est entré en considération pour Carole : « Je suis tombée enceinte et c'était pas le moment [de m'engager]. Ensuite j'ai trouvé une fenêtre, le bébé était arrivé, le bras il allait bien donc ça allait ». Pour Louise, le moment de l'entretien correspondait à sa période de congé maternité, ayant mis en pause ses impératifs de pompière. Si elle évoque déjà sa reprise, elle indique avoir pris la décision de diminuer son engagement opérationnel, passant d'un groupe d'intervention à un groupe de renfort⁶².

Ces développements rendent compte qu'il convient parfois de mettre ce rôle de pompier·ère en pause, qu'elle soit relativement courte ou même sur des années. Il apparaît que les participant·e·s attendent parfois une forme de stabilité de vie, professionnelle ou privée, laissant plus de temps pour l'engagement volontarial, ou encore un meilleur état de santé de soi-même et de ses proches. En effet, toutes les périodes de la vie ne sont pas uniformément propices à un engagement pour toutes les volontaires, des parcours discontinus étant parfois la condition pour envisager la continuité de son investissement comme pompier·ère.

⁶² Cette transition vers la parentalité et les conséquences sur l'engagement sont abordées au point [6.3.3](#).

6.1.2. Types de casernes, de volontariat et de responsabilités

Comme discuté plus haut dans le travail, plusieurs types d'engagement comme pompier·ère·s existent pour les non-professionnel. Pour rappel, l'ensemble des interviewé·e·s est engagé avec le statut de volontaire. Au sein de cette catégorie majoritaire des pompier·ère·s en Suisse, la principale distinction d'engagement repose sur le type de caserne au sein de laquelle les pompier·ère·s sont intégré·e·s. En effet, selon la densité et l'urbanisation des communes, les casernes sont parfois composées d'effectifs uniquement volontaires ou formées d'un mélange d'effectifs de volontaires et de professionnel·le·s. Il existe également un dernier type de caserne qui se caractérise par un système indépendant avec une équipe de pompier·ère·s privé·e·s, gérée entièrement en entreprise. Cela concerne des entreprises qui sont exposées à des risques sanitaires, chimiques ou explosifs particuliers, qui investissent dans leur propre système d'intervention d'urgence, qui sera apte à réagir plus rapidement. À noter que le cursus de formation des pompier·ère·s d'entreprise est similaire à celui des pompier·ère·s volontaires (voir [Annexe 8](#)).

Parmi les participant·e·s, six pompier·ère·s sont affecté·e·s à une caserne entièrement volontaire (CV) et les trois restant sont engagé·e·s au sein d'une caserne professionnalisée en qualité de volontaires (CPV). Ludovic et Robin sont aussi pompiers d'entreprise, ce qui constitue un engagements bien différent⁶³. Dans les points suivants, ces milieux d'engagement sont approfondis. Une première partie relève les spécificités de l'engagement dans les casernes de volontaires ([6.1.2.1.](#)). La seconde décrit le contexte d'activité des casernes de professionnel·le·s et de volontaires ([6.1.2.2.](#)). La troisième aborde ensuite les casernes d'entreprise et les spécificités de leur cadre ([6.1.2.3.](#)). Enfin, la dernière partie approfondit la diversité des tâches et des responsabilités que les volontaires assurent dans le cadre de leur engagement en caserne ([6.1.2.4.](#)).

6.1.2.1. Casernes volontaires (CV) : entre piquets et tenue d'attente

Une des principales caractéristiques des CV concernées est qu'elles fonctionnent généralement par le système de piquet (autrement appelé « astreinte » ou « service »). Le fonctionnement est à peu près similaire dans les deux CV où exercent des volontaires interrogé·e·s : le·a volontaire est de piquet une semaine par mois (soit une semaine sur quatre), au cours de laquelle chaque jour entre 18h et 6h, iel doit se rendre en urgence à la caserne en cas d'alarme. Le piquet est complété par des gardes durant le week-end qui suit le piquet. Le timing pour se déplacer en caserne en cas d'urgence est très serré et les pompier·ère·s m'ont témoigné avoir appris à réagir très vite : en moyenne, le véhicule de première intervention quitte la caserne dans un délai d'un peu plus de cinq minutes. Six personnes sont concernées par ce cadre d'engagement : Robin, Baptiste, Antonio, Charles, Louise et Quentin. Par exemple, Antonio m'a relaté qu'au début, lorsqu'il arrivait juste un peu trop tard, les moyens d'intervention étaient déjà partis et il se retrouvait seul en caserne, loupant ainsi la mission. Il explique comment il s'est progressivement organisé pour gagner en efficacité :

⁶³ Cette spécificité et leurs fonctions de pompiers d'entreprise sont explicitées au point [6.1.2.3.](#)

L'organisation et les astuces que m'ont données mes collègues c'est : « mets déjà ton t-shirt de pompier [...], laisse ton pantalon dans un endroit que tu peux le voir, surtout la nuit ». C'est clair que quand tu as une alarme on a cinq minutes pour arriver à la caserne, donc il faut faire vite. Donc tu commences à te dire, du côté gauche j'ai mon pantalon, proche de ma tête j'ai mon téléphone. [...]. Mais moi j'ai mon pantalon dans la voiture, parce que le problème c'est que quand t'es endormi... cherche le pantalon ! Donc je reste en training et quand tu arrives à la caserne ton pantalon il est juste à côté [...]. Donc gentiment il y a différentes techniques qu'on te donne et tu trouves après le mieux pour toi.

Il explique avec humour ce qui accompagne l'attente d'une alarme durant les périodes de piquet : « le t-shirt pompier [...] ça devient un t-shirt, un pyjama, tu le gardes la journée complète, jour et nuit. [...] C'est pour ça peut-être que ma compagne elle est pas proche de moi, parce qu'un moment donné on commence à puer ! ». Cet impératif à être prêt-e m'a aussi été raconté par les autres volontaires qui sont soumis-e-s au système de piquet. Ma rencontre avec Baptiste en témoigne : il m'a accueilli chez lui en rentrant du travail pour l'entretien et il était déjà en tenue de pompier⁶⁴, prêt à un départ précipité en cas d'alarme.

6.1.2.2. Casernes professionnelles et volontaires (CPV) : une sollicitation inégale

En parallèle, l'attente propre aux semaines de piquet ne concerne d'ordinaire pas les volontaires attribué-e-s à des casernes professionnalisé-e-s (CPV). De manière générale, les alarmes transmises aux volontaires sont beaucoup moins fréquentes que dans les casernes volontaires, car les interventions sont presque exclusivement effectuées par les professionnel-le-s, les volontaires n'étant sollicité-e-s qu'en cas de forte mobilisation des équipes professionnelles. C'est notamment ce qui ressort des discussions avec les participant-e-s concerné-e-s, à savoir Thomas, Ludovic et Carole, affecté-e-s à des CPV. Thomas a commencé sa formation de volontaire en 2021 et est passionné depuis l'enfance par l'univers des pompier-ère-s. Il raconte la frustration de manquer les rares alarmes en cas d'indisponibilité, par exemple une fois où il était cloué au lit : « J'étais chez moi et j'étais malade, 39 de fièvre [...]. C'était une frustration [...] y'a jamais d'alarme et y'en a une une fois et tu peux pas y aller, c'est quand même frustrant quoi ! ». Cela ne lui empêche pas d'être prêt en cas d'alarme, bien que celles-ci soient très rares, en moyenne une à trois fois par an : « Dans ma bagnole, j'ai toujours ma tenue d'attente, mon sac avec bottes, comme ça peu importe ce qu'il y a, c'est organisé que je puisse être habillé en trente secondes et puis foutre le camp ». Bien qu'il soit engagé depuis peu, Thomas n'a pas attendu longtemps avant de chercher d'autres moyens de s'engager dans ce domaine : déjà secouriste dans le cadre de son travail, il est également auxiliaire au sein du centre de formation cantonal des pompier-ère-s. Ces compléments d'activités lui garantissent l'acquisition de compétences et de connaissances parallèlement à son engagement comme volontaire, qui ici lui semble encore insuffisant. Concernant le faible nombre d'appels, c'est pour Carole ce qui l'insatisfait le plus dans son expérience de volontaire. Lorsque je lui ai demandé ce qui ne lui plaisait pas dans le volontariat, elle m'a répondu sans hésitation : « Le manque d'interventions », puis elle a nuancé : « Un peu plus d'interventions c'est cool, après être à 100% je

⁶⁴ Soit vêtu de sa « tenue d'attente », composée d'un t-shirt bleu marine floqué « sapeurs-pompiers » en blanc sur une bande rouge et d'un pantalon bleu marine avec un fin liseré rouge latéral.

pourrais pas non plus. [...]. C'est un peu triste quand même. [...] Une ou deux inter[ventions] ce serait pas de refus ». Pour la pompière, ce qui se joue est avant tout une difficulté à acquérir de l'expérience, ce qu'elle évoque avec un souvenir : « Je me souviendrai toujours, une fois en exercice un pompier pro qui nous disait 'Soyez pro-actifs'. Je veux dire, ouais mais, tu connais pas le matériel, t'es pas à l'aise avec le matériel, je veux bien être pro-active mais... t'es pommée quoi ! ». Pour Carole, gagner en expérience lui permettrait d'« être à l'aise » et ainsi « [d'avoir] moins de retenue ». Pour Ludovic, volontaire dans une CPV depuis 11 ans, le fonctionnement de sa caserne a beaucoup changé puisqu'elle s'est professionnalisée : « À l'époque, [...] c'était très indépendant. J'ai connu comment c'était avant [...]. On était de piquet une semaine sur quatre, tandis que maintenant c'est un jour sur trois ou sur cinq et j'y fais plus trop attention ». Actuellement très peu sollicité dans cette fonction, il cumule un autre engagement, celui de pompier d'entreprise sur son lieu de travail, ce qui l'occupe davantage. Il saisit toutefois bien les enjeux pour les volontaires : « Si t'as une formation pompier finalement c'est aussi pour l'utiliser en intervention, donc si tu fais que des exercices et qu'on t'appelle jamais, au bout d'un moment les gens ils vont en avoir un peu marre ». Il explique avoir du mal à se sentir utile dans son rôle de volontaire : « Ça se ressent moins, on a moins l'impression d'aider la population. Un sauvetage, j'ai jamais fait dans ma carrière de pompier volontaire ou alors un sauvetage de vieux livre dans une cave inondée ». Pour ce pompier, le double engagement comme volontaire et comme pompier d'entreprise se complète bien :

C'est assez complémentaire je pense. Parce que comme volontaire on va tirer des tuyaux [...] et ça au boulot on le fait pas, [...], on fait très peu d'interventions feu [...], ça me permet de voir différentes façons de travailler [...]. C'est des interventions que j'aurai pas du tout au boulot, car on a que des interventions chimiques.

À nouveau, l'exemple de Ludovic montre bien que le caractère professionnel d'une caserne influence véritablement l'ampleur de l'engagement et qu'il est parfois apprécié par les volontaires de cumuler plusieurs types de participations, comme ici par le biais du secourisme ou des pompier-ère-s d'entreprise, pour arriver à un équilibre satisfaisant.

6.1.2.3. Casernes d'entreprise : être pompier-ère « au boulot »

Alors que l'engagement comme pompier-ère d'entreprise ne concerne que deux participants, des hommes, c'est aussi un profil de pompier-ère légèrement moins représenté en Suisse mais exerçant un rôle important dans les milieux industriels. En 2022, sur 1'212 organisations de sapeur-se-s-pompier-ère-s dénombrées en Suisse, 14% étaient des corps d'entreprise (alors que 75% étaient des corps volontaires et 1% de corps professionnels) (CSSP, 2023a).

Pour Ludovic, cet engagement comme pompier au sein de son entreprise a précédé son enrôlement comme volontaire. Alors qu'il m'explique sa profession, il me raconte ce qui l'a amené à être pompier d'entreprise :

C'était un peu sur un malentendu, ça faisait plusieurs années déjà que je travaillais dans l'entreprise où je travaille. J'ai un collègue qui m'a dit « On cherche des pompiers, ça pourrait être cool ! ». Moi j'étais pas hyper motivé en fait parce que c'était pas quelque chose qui me parlait vraiment, ni le côté volontaire ni le côté feu, j'étais déjà pas hyper sportif au début... Et là finalement il a insisté et le chef qui est venu me voir [...] et m'a dit que du point de vue de

l'entreprise c'était bien. Et puis j'ai dit « Ok, j'y vais » et c'est comme ça que c'était parti. Et puis finalement j'ai assez vite trouvé sympa, l'ambiance et tout. [...]. Donc au début c'était lié uniquement au boulot.

Il m'explique ensuite comment, à partir de ce premier engagement au sein de la caserne de son entreprise il a, deux années plus tard, rejoint un corps de pompier·ère·s volontaires :

C'est de là que j'ai commencé les pompiers [volontaires] [...] j'avais fait toutes les formations pour les pompiers d'entreprise, c'est les mêmes formations que pour les pompiers de communes, et puis petit à petit on m'a dit : « Mais viens à [la caserne volontaire], on cherche du monde, [...] t'as pas besoin de refaire toutes les formations ». Et c'est comme ça que j'ai atterri à la caserne [volontaire]. [...] Et là c'était avec plaisir.

S'il cumule ces deux engagements en tant que pompier, celui dans le cadre de son entreprise est bien plus conséquent et passe en priorité. En moyenne, lorsqu'il est de piquet – soit une fois par mois (du vendredi au vendredi, 24 heures sur 24) – il est alarmé deux à trois fois par semaine pour divers types d'interventions. En plus de cela, il faut compter une vingtaine d'exercices sur une année, des formations et, bien qu'il vienne de remettre son titre, il a assuré durant quatre ans la fonction de responsable d'instruction pour la caserne de son entreprise. Cette responsabilité était relativement conséquente. Il admet qu'avec le temps, cette casquette est devenue une charge moins stimulante et il a dernièrement saisi une opportunité pour céder sa place :

Avec le boulot, j'étais responsable d'instruction et ça prenait pas mal de temps, entre les séances d'état major, la préparation des exercices, donner l'instruction. Je viens de remettre ma casquette de responsable en début d'année, comme ça je lève un peu le pied [...] Y'a beaucoup de préparation d'exercices [...]. Mais j'ai délégué, j'ai remis ma fonction [...]. Ça avait été intéressant pendant un certain nombre d'années. Alors c'est vrai que ça prend énormément de temps. J'arrivais à un moment où je commençais à perdre la motivation [...] et du moment où tu perds la motivation ça devient beaucoup plus compliqué.

Même s'il a maintenant remis une partie de ses fonctions, Ludovic reste occupé par son rôle de pompier d'entreprise, avec en moyenne, une charge de 8 heures par semaine, ce qui compense le maigre investissement qu'il connaît dans son engagement volontaire. Son profil montre comment le cumul de deux engagements dans des casernes distinctes est vu comme complémentaire et permet la satisfaction d'un équilibre.

Il n'est pas le seul à avoir une double casquette en entreprise. Robin rapporte être aussi pompier sur son lieu de travail et admet avoir trouvé un équilibre satisfaisant dans cette double fonction. En effet, il explique que ses deux engagements ne sont pas similaires, avec notamment des particularités en termes de types d'interventions :

J'ai trouvé le juste milieu entre [être pompier sur mon lieu de travail] et [être pompier volontaire dans ma commune], dans le sens où [dans ma commune] c'est vraiment des trucs classiques, et [au travail] [...] c'est des trucs particuliers que tu vois pas souvent ailleurs et surtout on a beaucoup de choses, du chimique, du radioactif, des nanomatériaux, tout ce que tu veux. Donc tu vois un peu de tout.

D'autres volontaires montrent aussi un intérêt pour le domaine de l'intervention en entreprise. L'exemple d'Antonio illustre l'inadéquation entre l'aspiration de mettre ses compétences de pompier au service de l'entreprise et le manque d'intérêt de l'institution qui l'emploie, malgré les risques existant dans son entreprise :

J'ai eu l'occasion il y a deux semaines de discuter avec la cheffe de la sécurité de l'entreprise. J'ai posé des questions parce que voilà je sortais de ma semaine de piquet et un adjoint de mon chef dans le secteur des pompiers il nous a plutôt conseillé de regarder avec l'entreprise où nous sommes pour voir si eux ils peuvent nous inscrire [à] des cours, c'est toujours bénéfique vu qu'à l'intérieur de l'entreprise ils vont bénéficier de notre connaissance. [...]. Je lui avais posé cette question-là et je la voyais un peu fermée [...]. Dans le sens où je fais partie des secouristes de l'entreprise, quelqu'un qui se sent mal, quelqu'un qui saigne, parce qu'on travaille beaucoup avec des machines lourdes, donc s'il y a quelque chose nous on doit aller aider. Et je lui ai dit « Je ne sais pas si tu sais mais je fais partie du corps des pompiers actifs [...] », je lui ai demandé s'il existe des cours, est-ce que l'entreprise elle serait intéressée à aider des employé·e·s qui sont intéressé·e·s par des cours... et là je l'ai senti un petit peu freinée par ma question ou... pour me donner juste une réponse vague : « Oui on verra ça après mais pour le moment pas... ». Après j'ai pas insisté plus [...]. Dans mon cas je suis pompier volontaire mais dans mon lieu de travail je suis pas pompier, tu peux pas mettre ces connaissances dans le travail [...]. Oui, je dis toujours s'il y a cette possibilité bien sûr je vais pas dire non.

Son récit révèle son aspiration à pouvoir faire bénéficier son expérience en tant que pompier directement dans son entreprise, mais qu'il se heurte à un contexte peu ouvert à ce type d'intégration de ces compétences externes. Antonio relativise toutefois :

Tout ce que j'ai appris, je le prends surtout pour une richesse personnelle. Donc qu'elle soit d'accord de nous mettre à des cours ou pas, ça change pas ce que je sais pour le mettre en valeur s'il y a un sinistre ou un incendie dans l'entreprise ou ailleurs.

Au-delà de la divergence en plusieurs points de ces deux volontaires, ils démontrent à leur niveau leur enthousiasme (pour Ludovic) ou leur souhait (pour Antonio) de transférer directement sur leur lieu de travail les compétences acquises en se formant comme pompier.

6.1.2.4. Vers une diversité de responsabilités comme pompier·ère

À l'appui des récits d'entretien apparaissent les nombreuses responsabilités parfois assurées par des volontaires dans leur caserne, qui intensifie parfois considérablement leur engagement. C'est le cas de Baptiste, qui a acquis une expérience considérable par le biais des diverses formations suivies : il a achevé les cours de base, les formations techniques cantonales et fédérales et celles de cadres⁶⁵. Ces connaissances formelles ont été complétées par une instruction importante sur le terrain. Il a exercé des fonctions avec de lourdes responsabilités en étant officier, en particulier comme chef de section (intégré par la même occasion au sein de l'état major) et plus récemment en tant que chef d'intervention. Cette dernière fonction requiert une importante capacité de réflexion en situation de stress et de prise de recul. Dans le but de correctement piloter les opérations, Baptiste peut arriver légèrement plus tard que les volontaires (qui doivent passer par la caserne pour s'équiper et acheminer le matériel d'intervention), se rendant de son côté directement sur le lieu de l'incident. Il explique l'importance d'une bonne vision d'ensemble du sinistre, indispensable pour comprendre la globalité des événements, identifier les risques et ainsi prendre les décisions adéquates :

J'ai de la chance d'être chef d'intervention [...], d'avoir un véhicule de chef d'intervention, si je l'avais pas ce serait différent. J'ai le temps de ... tu vas rigoler ... d'aller faire mon petit pipi au milieu de la nuit quand je me réveille, ce que mes collègues n'ont pas, parce qu'ils doivent courir

⁶⁵ Le schéma du cursus de formation des pompier·ère·s volontaires neuchatelois·e·s se trouve à l'Annexe 8.

à la caserne se changer pour partir avec le tonne[-pompe⁶⁶], j'ai ce petit délai pour me réveiller, analyser l'alarme, réfléchir et partir. C'est un avantage que j'avais pas à l'époque. [...] C'est agréable [...]. Faut que je m'équipe, que je réfléchisse, que je regarde où c'est... et inversement je veux pas arriver 10 minutes avant eux, parce que le jour où il y a des flammes qui sortent et les gens qui sont accrochés au balcon... « On arrive hein, je suis tout seul ! ». En général maintenant je les laisse même partir devant, j'arrive pas en même temps qu'eux, parce que sinon tu te fais aspirer dans le truc et moi je dois justement prendre ce pas en arrière, je dois gérer l'ensemble, la police, voir s'il faut une ambulance, s'il faut des renforts, et si t'arrives tu te fais aspirer dans le stress, tu pars dedans, t'es avec eux dedans, et puis dehors il y a personne qui est en train de dire « Tiens c'est bizarre là-haut cette fumée, tiens c'est en train de percer le toit, faudrait peut-être un deuxième camion »

En tant que chef d'intervention, le rôle de Baptiste est secondaire dans le sauvetage, mais il est un acteur central dans la coordination et la réussite des opérations. Aussi, son récit témoigne de son impossibilité d'envisager d'autres types d'engagements en parallèle : il est inenvisageable de concilier son statut avec son travail en raison du refus de son employeur. De plus en plus, sa santé et son sommeil ne lui permettent pas de s'investir davantage : « Les effets négatifs sont le manque de sommeil, la fatigue, ouais [...]. Je n'ai plus la santé, le sommeil qui ... à 41 ans ».

Avec ses dix années d'expérience, Charles cumule aussi de nombreuses responsabilités dans sa fonction de pompier volontaire. Cela comprend tout d'abord les semaines de services usuelles dans sa caserne en tant que membre d'une section : plus communément appelés « piquets », prévus une semaine sur quatre, du lundi au vendredi de 18h à 6h puis tout le week-end qui suit. Ajouté à cela, Charles fait partie du groupe d'intervention d'urgence en journée. À ce titre, il peut être appelé en semaine entre 6h et 18h en cas d'événement grave (s'il se trouve à proximité et que son travail le lui permet). Il est également actif dans des tâches de gestion et d'organisation de sa caserne, comme dans des groupes de travail (ex : remise en état de la salle de sport), pour l'entretien des appareils respiratoires isolants (ARI), ou encore pour la gestion du matériel de la caserne. Estimées à entre 16 et 20 heures par mois, le cumul de ces activités occupe un temps conséquent. De plus, il cumule d'autres types d'engagements annexes à celui de pompier⁶⁷. Il évoque, sous forme de prise de recul, que tout cela lui prend le plus clair de son temps, rendant impossible toute autre forme d'activité en dehors de sa passion :

Je consacre un peu plus de temps pour la caserne parce que maintenant je m'occupe du matériel d'intervention, ça représente [...] 8 heures, donc un jour par mois. Donc ça fait 2 jours par mois [...]. J'ai connu les pompiers relativement jeune [...], c'est ma passion. J'essaie d'aider où je peux avec le temps que j'ai et il y a rien d'autre pour l'instant où je pourrais encore avoir du temps.

Toutefois, il faut préciser que ses occupations et le temps investi varient considérablement en fonction de s'il est de piquet ou non, ce qu'il m'a précisé. Charles a aussi mentionné qu'il réfléchissait alors à la forme que prendra son engagement maintenant qu'il est père : « Faut que je retrouve un juste milieu [...]. On a beaucoup et faut qu'on arrive à se réguler », propos appuyés par Louise, sa

⁶⁶ Camion d'intervention chez les pompiers, qui sert principalement dans la lutte contre les incendies. Il comprend tout le matériel nécessaire pour ce type d'urgences, notamment une grande réserve d'eau, le matériel d'extinction, des appareils respiratoires isolants (ARI), différentes échelles et tout types d'outillages.

⁶⁷ Le [Tableau 5](#) présente les tâches qu'il assure dans sa caserne et dans le cadre d'autres engagements annexes. Ces éléments sont explicités au point [6.1.3.1](#).

conjointe, volontaire elle aussi : « Je pense que jusqu'à maintenant ça allait. Maintenant qu'on a un bébé, faut que tu retrouves ton juste milieu pour ne pas passer ta vie dans ces pompiers ». Cela laisse à penser que les fonctions de Charles seront peut-être amenées à évoluer selon ses choix.

En termes de volontariat, Louise illustre une autre forme que peut prendre l'engagement. Jusqu'alors intégrée à une section avec un système de piquets, elle a quitté ce groupe d'intervention avec la naissance de son enfant. Après son congé maternité, elle débutera une nouvelle fonction dans un groupe de renfort, qui intervient lors de longues interventions (comme des inondations ou des incendies, où le groupe assure l'approvisionnement hydraulique). Des exercices sont aussi prévus, mais moins régulièrement. Elle explique la marge de manœuvre que cet aménagement lui assure, lui permettant simultanément de diminuer son engagement et de conserver sa place en intervention. Parallèlement à ces occupations, Louise est aussi monitrice pour les JSP. Ainsi, elle consacre une matinée mensuelle à initier des jeunes au milieu des pompier·ère·s. Son récit relève ses responsabilités et la manière dont elles seront amenées à évoluer face à sa néo-parentalité :

Je me suis un peu rabattue sur le [groupe de renfort], de porter⁶⁸ ça va quand même un peu me manquer, on verra si je fais quand même les exercices PAR⁶⁹ pour rester porteur [...]. Là je vais reprendre gentiment les exercices [...], que je puisse refaire du sport surtout. Du coup j'ai un peu mis de côté. J'ai décidé de rester dans le groupe [de renfort] pour quand même rester active dans la caserne, je pense que je vais continuer les JSP, ça faut encore que j'y réfléchisse, pour garder un pied dans les pompiers. Mais avoir une semaine entière c'était pas possible avec un enfant. Il faut choisir, on a voulu un enfant maintenant il faut que je lui consacre mon temps.

Concernant les cours pour JSP, Carole s'est récemment vue proposer de rejoindre le groupe des moniteur·rice·s. Si elle admet qu'elle souhaiterait pouvoir d'avantage s'investir, elle explique qu'elle doit encore réfléchir. Très active dans le sport qui constitue sa passion, le foot, elle dévoile sa recherche d'équilibre :

Avec le foot qu'il y a à côté [...] Maintenant plus trop, mais si je suis sérieuse c'est un entraînement minimum par semaine et un match le week-end [...]. Je suis en train de lever le pied [...]. Faut que je réfléchisse à comment pas m'investir trop, [...] mais j'aimerais m'investir un peu plus.

Ce souhait de davantage s'investir dans le milieu des pompier·ère·s est toutefois limité par le fait qu'elle n'est pour le moment pas intéressée à acquérir plus de responsabilités, faute d'expériences :

Pas pour l'instant, je trouve qu'il faut acquérir quand même une [expérience]. Pour être leader faut avoir les pieds bien accrochés. Au foot je le vois [...]. Chez les pompiers c'est pareil, les leaders c'est ceux qui ont de l'expérience. Tu peux avoir le caractère d'un futur leader quand t'es au début, mais un leader pour moi il sait, il donne confiance. Il appuie par les compétences qu'il a, et moi je me sens pas encore... je suis un bleu de bleu⁷⁰ quoi !

Enfin, un dernier type de responsabilités qui revient parmi les pompier·ère·s interrogé·e·s concerne la présence lors de manifestations ou d'événements festifs (1^{er} août, Fête des Vendanges, matchs de football, etc.). Les volontaires présent·e·s sont prêt·e·s à réagir au plus vite en cas

⁶⁸ Dans le vocabulaire de la caserne, le verbe « porter » se réfère au fait d'endosser l'appareil respiratoire isolant (ARI), qui sert à protéger les voies respiratoires dans les fumées lors d'incendies. Pour continuer à rester « porteur·se », chaque pompier·ère doit annuellement réussir un test d'effort.

⁶⁹ L'abréviation « PAR » est utilisée pour signifier le port de l'appareil respiratoire.

⁷⁰ L'expression « être un·e bleu·e » fait référence à la désignation des nouvelles recrues, généralement sans expérience. Traditionnellement, elles portaient un uniforme bleu au début de leur engagement.

d'accident, d'imprévu ou d'urgence nécessitant des soins ou l'intervention des services du feu. C'est notamment le cas de Thomas, Quentin et Robin, qui le mentionnent spécifiquement. Toutefois cette activité étant relativement courante, il se peut qu'elle concerne la totalité de l'échantillon.

6.1.3. Diversité et temporalité des engagements

Dans cette dernière partie dédiée à l'étude des profils des volontaires, j'approfondis une dimension adjacente à celle du volontariat : celle de la participation à d'autres types d'engagements annexes ou voisins au domaine des pompier·ère·s. Cela apparaît de manière flagrante dans le parcours passé et présent des interviewé·e·s. Je m'arrête aussi sur la temporalité et l'ampleur de l'engagement volontaire. Suivant cette structure, je présente dans un premier temps les différents types d'engagements annexes rapportés par les volontaires (6.1.3.1.), puis je compare dans un second temps le temps que chacun·e passe dans ses différentes fonctions (6.1.3.2.).

6.1.3.1. Pompier·ère volontaire mais pas uniquement : des engagements annexes

Au-delà de l'engagement comme pompier·ère volontaire, les entretiens ont révélé des activités parfois complémentaires au volontariat. Ces autres occupations annexes ont été spontanément mentionnées par les participant·e·s durant l'entretien sans que je les questionne à ce sujet. Cela rend compte du fait qu'ils semblent associer leur rôle de pompier·ère à ces autres types d'engagements. Toutes les activités mentionnées sont issues du domaine de l'urgence, des premiers secours ou du monde du sauvetage.

Pour mieux comprendre cette dimension de l'engagement chez les participant·e·s, je propose de l'aborder en sens inverse, soit d'abord en identifiant ceux qui ne cumulent aucune autre activité annexe au volontariat : Baptiste, Quentin et Carole ont l'unique casquette de pompier·ère volontaire. Le Tableau 5 (voir page 98) synthétise les engagements (volontarial ou annexes) des participant·e·s et dévoile une estimation du temps investi dans ces activités. Pour revenir sur ces trois volontaires, ils proviennent de casernes distinctes, ce qui laisse supposer que le lieu d'affectation n'est pas central dans l'intérêt pour des engagements complémentaires au volontariat. De plus, leurs profils de pompier·ère·s sont très divers. En termes d'ancienneté, Baptiste est pompier depuis maintenant vingt-trois ans, Quentin depuis six ans et Carole depuis une année. Plusieurs raisons semblent expliquer cette spécificité. Pour Baptiste, sa fonction en tant que chef d'intervention apparaît comme occupant la plupart de son temps libre. De plus, il explique que son travail ne lui permet aucunement de se libérer pour intervenir, étant chauffeur poids-lourds et sillonnant les routes helvétiques : « Je ne sors pas en intervention quand je suis au travail, vu que je suis sur la route, que je suis à droite à gauche. Et je n'ai jamais concilié mon travail avec les pompiers ». Il a aussi un enfant préadolescent, dont il a la garde les mercredis et un week-end sur deux. Chez Quentin, j'ai dénoté l'absence d'intention d'élargir ses engagements – du moins au moment de l'entretien – au profil d'une plus grande application dans son rôle de volontaire. Il estime avoir parfois du mal à se rendre complètement disponible en intervention et souhaite d'abord se concentrer pleinement à « être un

bon pompier ». Enfin, Carole s'est dite intéressée, mais une fois qu'elle aura de l'expérience. De plus, mère d'un enfant en bas âge, elle reste vigilante à ce que le volontariat ne déborde pas trop :

Pour l'instant oui je suis satisfaite de l'équilibre entre mon rôle de pompier et mes autres activités, mais j'ai un peu peur du jour où il y aura plus et que je me sentirai dans un dilemme du genre oui je veux faire ça mais en même temps c'est trop contraignant, j'ai un peu cette crainte.

Sans plus entrer dans les détails de conciliation pour l'instant, j'ai remarqué que la réflexion quant à leur investissement touchait uniquement à leur rôle de pompier·ère, et non à l'élargissement vers d'autres domaines proches. Toutefois, on peut imaginer qu'un manque d'opportunités ou une méconnaissance des possibilités d'engagements voisins explique leur profil (en particulier pour ceux avec peu d'expérience dans ce milieu).

Qu'en est-il des engagements voisins, justement ? Je donne ci-dessous des détails sur ces activités qui s'additionnent à celle du volontariat. Un premier engagement concerne un tiers de l'échantillon et s'inscrit dans le cadre du lieu de travail : il s'agit du rôle de secouriste au travail et c'est le cas de Robin, Thomas et Antonio. Si tous n'ont pas expliqué leur choix pour cette fonction au sein de leur entreprise, Thomas m'a donné une raison bien claire : « Ils m'ont proposé parce qu'ils savent très bien que je suis [passionné], j'étais bien content ». Dans son esprit, il assimile en quelque sorte le fait d'être secouriste d'entreprise et pompier volontaire : « Je vois un peu ça comme la même chose, c'est des domaines différents quand même [...] mais à l'époque c'était la même chose⁷¹, les pro[fessionnel·le·s] avant étaient autant pompiers qu'ambulanciers ». Concernant Robin, son parcours de secouriste a précédé son engagement en tant que pompier volontaire, deux activités encore aujourd'hui presque inextricables :

J'avais fait une formation de secouriste à l'époque quand j'avais 14-15 ans en France. Et après j'ai jamais rien fait de plus que ça. Et [vers 20 ans] y'a eu un mail [pour recruter des secouristes] [...] et ça m'a plu, je suis allé à l'entretien et j'ai été pris. Donc tu t'occupes principalement des manifestations [...] et aussi y'a tout le côté intervenir avec le groupe d'intervention, qui sont des professionnel·le·s secouristes et pompiers [...]. C'est là que j'ai fait mes premières interventions. Un des secouristes avec qui je m'entendais très bien qui était aussi pompier [...] m'a motivé à rejoindre les pompiers [...]. Sauf que quelques mois plus tard je suis parti en Allemagne [...]. Mais les secouristes c'est assez limité ce qu'on fait, ça se limite vite à ramasser des gens bourrés. C'est pas que c'est chiant, mais j'aime voir autre chose aussi [...]. Et donc [récemment] j'ai rejoint les pompiers et les secouristes de [mon lieu de travail].

À noter que Robin travaille actuellement dans le lieu où il a commencé ses études quand il avait 20 ans. Il a donc commencé comme secouriste là-bas puis, après quelques années passées en Allemagne puis à Neuchâtel, il a rejoint à nouveau ce même groupe de secouristes ainsi que les pompier·ère·s de son lieu de travail (parallèlement encore à son volontariat dans sa caserne communale). Par cet engagement au sein de l'entreprise, le titre de secouriste se rapproche à certains égards de l'activité de pompier d'entreprise, qu'exercent Ludovic et Robin. Toutefois, le secourisme se révèle beaucoup moins prenant. De plus, la fonction de secouriste comprend essentiellement des formations courtes (massages cardiaques, soins légers, etc.) et des

⁷¹ Thomas fait référence au fait qu'il y a quelques années, les pompier·ère·s professionnel·le·s de sa caserne étaient aussi ambulancier·ère·s. Ce n'est aujourd'hui plus le cas et il existe deux formations diverses et – dans le canton de Neuchâtel la plupart du temps – deux services différents.

interventions de premiers secours en cas de blessures ou d'accidents sur le lieu de travail, déléguant les plus grosses urgences nécessitant une prise en charge importante aux acteur·rice·s concerné·e·s (pompièr·ère·s ou ambulancier·ère·s). Cependant, cela n'enlève pas la possibilité d'assumer certaines responsabilités, comme le précise Robin :

Chez les secouristes, je suis chef de poste, ce qui correspond en gros à être chef de tout quand t'as un poste sanitaire, c'est moi qui m'occupe un peu de tout, [...] qui centralise les informations [...], qui fait remonter s'il y a besoin au 144⁷², à la police ou n'importe qui, c'est aussi sous ma responsabilité en fait.

Un autre type d'engagement a été indiqué par Thomas et Ludovic, à savoir la fonction d'auxiliaire au centre de formation cantonal. Thomas m'a raconté avoir fait les démarches le jour même de la fin de sa formation initiale et s'enthousiasme que cela lui permette d'acquérir plus d'expérience :

Dès le jour où j'ai terminé ma formation, j'avais déjà demandé à ceux du [centre de formation] comment faire. Le vendredi soir ils avaient un mail et le lundi ils me donnaient mes accès pour pouvoir m'inscrire aux cours [...]. Tu apprends beaucoup [...]. Même si tu as pas ce niveau-là, tu vas peut-être apprendre des trucs que les prof[essionnel·le·s] font [...], tu vas préparer le matos, tu vas déjà t'instruire.

Ludovic assure, quant à lui, sous cette même fonction la sécurité des intervenant·e·s lors des formations incendies, où les pompièr·ère·s sont exposé·e·s à de vrais feux créés artificiellement :

Je fais pas mal de choses à côté, je suis aussi auxiliaire [au centre de formation] faire la sécurité de la maison du feu⁷³ et du container gaz. [...] J'allume le feu et je regarde une fois que ça tourne que les participant·e·s puissent travailler en sécurité. Et à côté il y a le container gaz et les containers de démonstration. Ça me garde un pied dans l'instruction. J'y suis assez régulièrement. Alors c'est vrai qu'en hiver il y a nettement moins, mais en été ça fait vite une semaine complète.

Pour citer d'autres engagements voisins à celui de pompièr·ère, il y a celui que m'a précisé Charles, qui est actif en tant que *first responder*. Il est donc inscrit sur une application où il se rend disponible à tout appel par le 144 en cas d'AVC⁷⁴ à sa proximité. À noter que Charles assure aussi une fonction de cadre à la protection civile.

Enfin, une dernière forme d'engagement mentionnée concerne la participation dans des amicales de pompièr·ère·s volontaires. C'est le cas du couple de Louise et Charles, où Charles m'indique être toutes deux actif·ve·s dans ce type de comité : « On fait encore partie de deux amicales [de pompièr·ère·s] [...], où on est très investi·e·s vu qu'on fait partie [pour] les deux dans le comité, du coup c'est vrai qu'on a beaucoup ». Louise confirme son intérêt pour cet investissement additionnel :

J'ai toujours bien aimé m'investir, je suis quelqu'un de très actif [...] même être dans deux amicales, donner de notre temps comme ça [...], c'est quelque chose qui m'allait bien. Alors ça prend beaucoup de temps dans ta vie privée, mais je pense qu'on arrive quand même à concilier [...]. Le côté convivial est hyper important [...]. Je trouve que ça s'était un peu perdu [...]. Par le biais de l'amicale il s'est quand même créé un côté convivial dans la caserne.

⁷² Le 144 fait référence au numéro de téléphone national en Suisse pour les appels d'urgences sanitaires.

⁷³ Infrastructure modulable dédiée à l'entraînement des pompièr·ère·s, une « maison du feu » permet de reproduire des phénomènes thermiques dans un cadre sécurisé. Elle est utilisée pour la formation pratique aux techniques d'extinction et s'adapte à tous types de niveaux d'exercices.

⁷⁴ Un AVC désigne un accident vasculaire cérébral, soit un arrêt de la circulation sanguine dans la zone du cerveau.

Si cette dernière activité ne concerne pas directement l'intervention ou le sauvetage, elle se rapporte tout de même à une participation associative dans le domaine des pompier·ère·s.

Pour finir, la description des engagements voisins à celui de pompier·ère volontaire permet de saisir la palette des activités qui peuvent parfois être proposées au cours du parcours volontarial. Certaines représentent des opportunités découvertes par l'intermédiaire de leur engagement en caserne, d'autres sont des engagements qui ont précédé les débuts en tant que pompier·ère. Cela met encore une fois l'accent sur la diversité des profils des participant·e·s, que ce soit par leur parcours, leur âge, leur expérience au sein des pompier·ère·s ou dans des domaines plus larges.

6.1.3.2. Temps d'engagement : du simple à l'octuple

Pour clore la section dédiée à présenter les participant·e·s et l'étendue de leur engagement comme pompier·ère, un dernier élément est présenté. Durant l'entretien, j'ai demandé à chacun·e le temps investi dans cette activité. Consciente de la diversité des profils, j'ai laissé la liberté de m'indiquer le temps passé par mois ou par semaine, selon ce qui faisait le plus de sens pour elleux. À nouveau, le Tableau 5 reporte les différents types d'engagements. Pour chacune des activités établies, j'ai cumulé les heures investies pour trouver une estimation du temps mensuel consacré à l'engagement comme pompier·ère volontaire et aux autres engagements assimilés. En premier lieu apparaît toujours l'activité de pompier·ère volontaire (en rouge dans le tableau). Pour Baptiste, Quentin et Carole, c'est en effet le seul engagement mentionné. L'estimation du temps dédié à leur engagement montre une variation importante d'une personne à l'autre : pour Baptiste jusqu'à trente heures mensuellement, entre six et douze heures par mois pour Quentin et entre quatre à six heures mensuelles pour Carole. Ainsi, l'on voit bien que le fait de ne cumuler aucune autre activité voisine à celle de pompier·ère ne dit rien de l'intensité de leur engagement dans ce milieu.

Temps mensuel estimé⁷⁵ consacré à l'engagement de pompier-ère volontaire et aux engagements assimilés

ROBIN (27 ans / 5-6 ans d'exp.)				
Engagements	Pompier volontaire (CV)	Pompier d'entreprise	Secouriste au travail	Temps TOTAL : 20-30h par mois
Activités	Exercices Formations (1-2/a) Interventions (1-2/m)	Exercices Formations Interventions (1/mois)	Formations courtes Interventions de 1 ^{ers} secours Chef de poste	
Temps estimé	~15h par mois	~5h par mois	~5h par mois	
THOMAS (27 ans / 1 an d'exp.)				
Engagements	Pompier volontaire (CPV)	Auxiliaire centre de formation	Secouriste au travail	Temps TOTAL : ~9-14h par mois
Activités	Exercices (4h/m) Préparation physique (5h/s) Formations (1-2/a) Interventions (1-2/a)	Encadrement des formations Préparation du matériel	Formations courtes Interventions de 1 ^{ers} secours	
Temps estimé	6-9h par mois	~1-2h par mois	2-3h par mois	
BAPTISTE (41 ans / 23 ans d'exp.)				
Engagement	Pompier volontaire (CV)			Temps TOTAL : Jusqu'à 30h par mois
Activités	Piquet 1sem/4, 18h-6h Exercices (5h/m) Formations (1/a) Interventions (3-6h/m)			
Temps estimé	~30h par mois			
ANTONIO (43 ans / 2 ans d'exp.)				
Engagements	Pompier volontaire (CV)	Secouriste au travail		Temps TOTAL : ~8-9h par mois
Activités	Piquet 1sem/4, 18h-6h Exercices (5h/m) Formations (1-2/a mais blessure) Interventions (2h/m)	Formations courtes Interventions de 1 ^{ers} secours		
Temps estimé	~7h par mois	~1-2h par mois		
CHARLES (28 ans / 10 ans d'exp.)				
Engagements	Pompier volontaire (CV)	First responder	Amicale pomp. volontaires	Temps TOTAL : Minimum 16-20h par mois
Activités	Piquet 1sem/4 : 6h-18h + 18h-6h Exercices (5h/m) Salle sport (1h/s) Matériel (2h/s) Recrues (2-3x/a) Formations (1-2/a) Interventions (5-6h/m)	Appelé en cas d'AVC à proximité pour débiter réanimation	Comité Rencontres Événements	
Temps estimé	~16-20h par mois	?	?	
LOUISE (30 ans / 6 ans d'exp.)				
Engagements	Pompière volontaire (CV)	Amicale pomp. volontaires		Temps TOTAL : ~9-10h par mois au moins
Activités	Groupe de renfort (1-2/m) Exercices (4-6h/m) Formations (1-2/a) Monitrice JSP (4h/m)	Comité Rencontres Événements		
Temps estimé	~9-10h par mois	?		
QUENTIN (24 ans / 6 ans d'exp.)				
Engagement	Pompier volontaire (CV)			Temps TOTAL : 6-12h par mois
Activités	Piquet 1sem/4, 18h-6h Exercices (6-12h/m) Formations (1-2/a) Interventions (2-3/m)			
Temps estimé	~6-12h par mois (sans interventions)			
LUDOVIC (46 ans / 15 ans d'exp.)				
Engagements	Pompier volontaire (CPV)	Pompier d'entreprise	Auxiliaire centre de formation	Temps TOTAL : 28-32h par mois
Activités	Exercices (4h/m) Formations (1-2/a) Interventions (1-2/a)	Piquet 1sem/4 + week-end Exercices (5-8h/m) Formations (1-2/a) Interventions (12-11h/m) Autres (5h/m)	Encadrement des formations Préparation du matériel, gestion de la sécurité	
Temps estimé	4h par mois	22-24h par mois	~2-4h par mois	
CAROLE (35 ans / 1 an d'exp.)				
Engagement	Pompière volontaire (CPV)			Temps TOTAL : 4-6h par mois
Activités	Exercices (4-6h/m) Formations (1-2/a) Interventions (1-2/a)			
Temps estimé	4-6h par mois			

- CV :** Caserne de pompier-ère-s volontaires
- CPV :** Caserne de pompier-ère-s professionnel-le-s et volontaires
- h/s :** heures par semaine
- h/m :** heures par mois
- h/a :** heures par an
- an(s) d'exp. :** an(s) d'expérience

Tableau 5 : Estimation du temps mensuel investi par chaque participant-e dans leur engagement de pompier-ère volontaire et dans les engagements voisins au domaine des pompier-ère-s

Sans entrer dans les détails de chaque engagement et chaque activité spécifiée, plusieurs constats généraux émergent. D'abord, l'engagement comme pompier-ère volontaire est celui le plus chronophage dans l'ensemble, avec des temps mensuels allant de quatre à six heures à un maximum d'une trentaine d'heures. La seule exception est le cas de Ludovic, dont le statut de pompier d'entreprise est très prenant : selon ses estimations, entre vingt-deux et vingt-quatre heures mensuelles. La fonction de secouriste au travail, prenant généralement d'une à cinq heures par mois, est relativement calme, bien qu'étant imprévisible et relative à d'éventuelles responsabilités assumées, ce que l'on voit en comparant les profils de Robin (chef de poste), Thomas et Antonio. Pour Ludovic et Thomas, qui sont aussi auxiliaires au centre de formation cantonal, l'activité oscille considérablement selon les saisons (plus importante en été : davantage de cours ont lieu et cela

⁷⁵ Il convient d'indiquer que les heures et temps mentionnés se rapportent aux propos des participant-e-s. Le tableau fait donc référence à des estimations subjectives et parfois incomplètes. Concernant les libellés, la ligne « Engagements » reporte les participations de chaque répondant-e dans le milieu des pompier-ère-s ou d'activités annexes. La ligne « Activités » recense les tâches spécifiques constitutives de chaque engagement.

« peut prendre une semaine entière », selon les dires de Ludovic). Cela fluctue aussi selon les disponibilités, l'intervention comme auxiliaire étant sur inscription. Pour certains engagements mentionnés, les participant·e·s n'ont pas donné d'estimation en termes de temps, j'ai alors complété par un point d'interrogation « ? ». L'on peut imaginer que ce temps est irrégulier – comme en tant que *first responder* pour Charles, ou relativement flexible – comme pour la participation dans des amicales qui concerne Louise et Charles. Enfin, Thomas relève une activité propre à son engagement volontarial et qu'il est le seul à évoquer : la préparation physique. S'il n'est certainement pas l'unique volontaire à s'entraîner pour rester en forme, lui l'intègre directement dans sa fonction :

Moi je fais aussi beaucoup de sport et j'incorpore ça aussi aux pompiers, enfin pour moi faut quand même avoir un cardio, avoir ci, ça et ça [...]. J'ai aussi pesé 120 kilos donc [...] j'essaie d'avoir une bonne hygiène de vie, donc c'est vrai que la semaine en été je vais courir tous les soirs cinq à dix kil[omètres].

Ce temps dédié à l'entretien de sa forme physique a été pris en compte comme un temps investi dans son engagement volontarial, dans l'objectif de rendre compte de leur point de vue subjectif.

Si l'on compare les temps totaux de toutes les participant·e·s, cela révèle d'importantes disparités temporelles, avec un ratio qui octuple le temps minimal mentionné : quatre heures mensuelles au minimum, contre trente-deux heures par mois pour celui dont cela occupe le plus de temps. Avec des implications aussi variées, cela renforce la pertinence d'interroger des pompier·ère·s aux parcours, à l'ancienneté, au genre, aux expériences et à la palette d'engagements diversifiés. Finalement, l'on constate alors que trois éléments importants font varier les temporalités (sans ordre d'importance). Premièrement, le type de caserne, qui lorsqu'elle est composée d'effectifs professionnels, demande en moyenne moins de temps aux pompier·ère·s volontaires. Deuxièmement, le nombre de responsabilités assumées par le·a volontaire. Troisièmement, la participation à d'autres engagements annexes à l'activité de pompier·ère volontaire, qui étend passablement l'investissement.

6.1.4. Les sens de l'engagement volontarial

Pour mieux comprendre les sources de l'engagement des pompier·ère·s volontaires, je propose d'aborder dans cette partie plusieurs dimensions. Dans un premier temps, je présente la manière dont chaque pompier·ère interrogé·e définit sa participation dans son engagement et je relève ce qu'il a d'unique pour elleux (6.1.4.1.). Dans un second temps, je montre leurs principales motivations à être et rester pompier·ère, puis j'identifie le sens qu'ils donnent à leur engagement, entre acte altruiste et individualiste (6.1.4.2.). Ces deux points clôtureront mes développements au sujet de leur parcours de pompier·ère et des caractéristiques de leur engagement.

6.1.4.1. Définitions subjectives et unicité de l'engagement volontarial

Dans une perspective constructiviste, le regard que chaque pompier·ère volontaire porte sur son engagement renvoie à une définition subjective de son activité, qui est relative à son parcours et à son contexte personnel. C'est un des aspects révélés à travers les entretiens, en particulier au

moyen d'une question sur la manière dont les interviewé-e-s qualifient leur activité de pompier-ère. Le Tableau 6 ci-dessous restitue⁷⁶ la définition que chacun-e associe à son engagement :

Volontaire	Définition individuelle de l'activité de pompier-ère
Robin	Pas un travail, ni un vrai loisir : un engagement avec des contraintes auxquelles tu te plies volontiers.
Thomas	Une passion, un engagement et un travail, c'est comme un deuxième job même si t'es pas rémunéré.
Baptiste	Pas un loisir, un engagement fait de contraintes et de passion.
Antonio	Un engagement, mettre ses connaissances au service des autres, une ressource pour soi-même et les autres, pas un travail ni une passion.
Charles	Un hobby, une passion, éventuellement un travail car tout n'est pas toujours un plaisir.
Louise	Un investissement honorable que je souhaitais faire, qui est fortement apprécié, mais pas une passion.
Quentin	Un travail/passion, mais plus une passion qu'un travail, car je ne le fais pas toute la semaine.
Ludovic	Un engagement pas une vocation, aussi des rencontres, du plaisir, le côté loisir n'est pas faux, mais pas un travail.
Carole	Pas un travail (pas de salaire perçu), ni une passion (déjà une autre) : un engagement.

Tableau 6 : Réponses individuelles des participant-e-s à la question « Par rapport aux autres domaines de ta vie, comment qualifierais-tu ton activité de pompier-ère ? »

Si ces différentes phrases montrent principalement la prédominance de la notion d'engagement, ce terme est toujours complété par d'autres indications qui sont constitutives du sens individuel que chacun-e investit dans son activité. Pour certain-e-s volontaires (Robin, Baptiste, Charles), la double évocation d'un loisir et d'une contrainte rejoint l'idée d'un dualisme propre à l'engagement et de la présence simultanée de ressources et de contraintes dans le parcours des pompier-ère-s (Roques & Passerault, 2014). Il apparaît que ces trois personnes font partie de celles qui investissent le plus de temps en tant que pompiers, soit globalement entre seize et trente heures mensuelles.

Concernant le lien entre engagement et travail, trois répondant-e-s (Thomas, Charles, Quentin) le mentionnent pour qualifier leur participation comme pompier. Il est intéressant de constater que ces individus ont comme point commun de mentionner simultanément l'existence d'une passion. Cela peut vouloir dire que leur activité leur apporte beaucoup d'épanouissement et qu'elle occupe une place importante dans leur vie. En outre, plusieurs interviewé-e-s (Robin, Ludovic, Carole, Antonio) ont évoqué l'impossibilité d'associer leur engagement à un travail, parfois par l'absence d'un réel salaire. Antonio l'explique simplement : « Je suis pompier volontaire pas pompier professionnel [...] tu cherches pas à devenir riche, c'est pas à un salaire que tu t'attends ».

Alors que Ludovic reconnaît la dimension de loisir de son rôle de pompier, elle ne touche qu'une partie de son engagement : celle qu'il passe dans la caserne communale et lorsqu'il exerce comme auxiliaire dans le centre de formation. Ces occupations constituent en effet des activités

⁷⁶ Chaque extrait a été retravaillé afin de présenter de manière synthétique les propos des participant-e-s.

complémentaires à celle qu'il pratique principalement : être pompier au sein de son entreprise. Bien qu'il assure cette fonction dans le cadre de son emploi, il ne l'associe pas à un travail mais à un engagement : « Je mettrais pas du tout ça comme un travail, non. Même au boulot quand je dois intervenir c'est pas un travail, c'est vraiment plus le même mode de fonctionnement du cerveau ».

Ces divers exemples montrent que les volontaires compartimentent leurs différentes activités en les comparant à différents critères (plaisir, contrainte, passion, rémunération, etc.) et espaces sociaux (travail et loisir). Aussi, ces observations relatives à la définition subjective de leur fonction invitent à se pencher sur ce que chacun·e trouve d'unique dans son engagement. La dimension qui revient le plus souvent concerne la lutte et la proximité avec le feu. Thomas évoque son attrait pour cet élément dès l'enfance :

Le feu, depuis tout petit le feu m'a fasciné, j'ai toujours fait des feux quand j'étais gamin [...] ça m'a toujours attiré, je trouve ça magnifique. Je suis pas pyromane loin de là, mais moi tu me mets une cheminée au salon [...], pour moi c'est comme un soleil.

Pour Antonio, la lutte contre le feu est une compétence indispensable, constitutive de sa fonction de pompier : « Je pense que le mot est bien juste, on est les soldats du feu. Donc quand il y a le feu il y a que nous qui pouvons y aller directement ». Carole relève aussi l'importance du feu : « J'aurais pu faire samaritaine, mais j'aime bien le feu [...], c'est le côté adrénaline qu'il y a derrière. Depuis toute petite [...], j'adore démarrer les feux en cuisine [...], je trouve ça fun ». D'autres éléments uniques sont mentionnés, notamment l'attrait pour les véhicules, le développement d'une multiplicité de compétences et l'accessibilité du matériel technique. C'est le cas de Baptiste, qui souligne plusieurs de ces aspects :

J'aime faire « pin-pon » ! J'aime bien la conduite d'urgence [...]. Et le champ de ce qu'on fait est tellement grand que tu apprends toujours quelque chose, même après 22 ans de pompier. Tu utilises des outils extraordinaires, tu fais des formations incroyables [...], c'est des cours magiques [...], tu y es pendant quatre ou cinq jours et tu passes ta journée dans les caissons⁷⁷ [en feu] [...], tu te prends des 700°C dans la gueule, par courtes périodes mais sur la semaine ça fait 2-3 heures. Les cours ventilations, phénomènes thermiques... et après t'as toutes les nouveautés ».

Cette description soulève l'existence d'une activité où le risque est présent, apprivoisé (Douesnard & Saint-Arnaud, 2011) et visiblement apprécié. Dans un autre registre, le caractère imprévisible et la diversité des tâches se présentent également comme une particularité de leur fonction, ce qu'explique Robin :

Il y a le fait que ça peut arriver n'importe quand, ça arrive au milieu de nulle part et puis tu changes, c'est d'une minute à l'autre, t'es en train de faire ta vie et puis après t'es pompier. Et le fait qu'on voit des choses uniques, des choses que tu fais nulle part ailleurs, tant dans les actions que les lieux qu'on voit [...]. Je pense que c'est un des seuls endroits où tu peux à la fois aider les gens et avoir l'adrénaline qui va avec, [...] tu aides les gens mais en te faisant plaisir quand même.

Les propos de Robin tendent à se rapprocher de l'idée d'un dualisme inhérent dans l'engagement des pompier·ère·s, qui profite aux autres et à soi-même (Plaisance, 2017 ; Stebbins, 1996). Finalement, un dernier aspect est évoqué par Ludovic comme étant unique au rôle de pompier :

⁷⁷ Un caisson est un outil pédagogique qui vise à observer le comportement du feu et à être exposé·e·s à des phénomènes thermiques. Il permet de simuler des conditions réelles d'intervention dans un cadre sécurisé.

L'inconfort [...]. T'enlève la cagoule qui est pleine de sueur, la veste qui est toute humide, tu déposes le tout et l'exercice reprend, donc tu remets toutes ces affaires qui sont trempées et poisseuses, ça sent mauvais, c'est vraiment pas confortable à mettre. Et je trouve que ça a un côté assez fun [...]. Si t'expliques ça à quelqu'un d'autre il va te dire « Ouais mais c'est dégeu, moi je ferais jamais des trucs comme ça » [...]. Si c'est pas dans ce cadre-là, je le ferais nulle part ailleurs ce genre de choses, si j'ai un t-shirt qui est sale ou qui sent pas bon à la maison je vais jamais le remettre, je suis pas non plus maniaque mais voilà. Tandis qu'aux pompiers, c'est vraiment le truc unique. Même en faisant du sport je le ressens pas [...]. Tandis que dans les pompiers, t'acceptes cet inconfort, il est lié à ça, c'est unique [...], ça fait partie du truc.

Le récit de Ludovic rappelle que les pompier-ère-s évoluent dans un milieu qui cultive le dépassement de soi (Marchand, 2015), cumulé ici à une valorisation de la dureté de l'expérience de pompier-ère. Ces différents constats montrent que la singularité de l'engagement varie individuellement chez les pompier-ère-s volontaires. En plus de connaître la manière dont leur engagement est défini et ce qu'ils y trouvent d'unique, l'étude du sens et des motivations individuelles de chacun-e peut permettre de mieux comprendre la signification de leur engagement. Ces éléments sont approfondis dans la prochaine partie.

6.1.4.2. Sens et motivations individuelles des pompier-ère-s volontaires

Au fil du récit des participant-e-s, chacun-e a évoqué les principales motivations qui les a poussé-e-w à devenir pompier-ère et a expliqué ce que leur participation leur apporte principalement. À l'examen de leur propos, plusieurs variables se distinguent comme constitutives du sens de leur engagement.

Un des aspects évoqués majoritairement par les interviewé-e-s a trait à l'aspiration à pouvoir aider ou sauver les individus dans le besoin et à pouvoir rendre service à la population. Parfois, cela s'articule avec la volonté d'être ou de se sentir utile et de donner son temps, comme le rapporte Louise : « Avec une copine, on s'est dit qu'on voulait faire un truc de bien pour la population [...] et on s'est dit pourquoi pas [...]. Je voulais donner mon temps pour quelque chose de bien ». Pour Robin aussi, cette dimension est centrale à son engagement : « J'aime beaucoup aider les gens ».

Pour Charles, Baptiste et Thomas, la volonté d'aider et de sauver constitue une passion ou une vocation. Elle est parfois ancrée dans leurs plus jeunes souvenirs, comme c'est le cas pour Baptiste et Charles. Ce dernier l'évoque :

Je pense que c'était un rêve de gosse en fait, parce que depuis tout petit c'est quelque chose qui m'intéressait grandement [...]. Quand je voyais les camions défilier en étant petit, ça c'est quelque chose qui m'attirait.

Thomas exprime l'importance que cette activité a pour lui : « J'aime aider les gens [...]. Je dois [aider], aider les gens c'est ma vocation ». S'il ne qualifie pas son engagement comme une passion, Antonio témoigne d'un parcours de vie migratoire qui a façonné son souhait de pouvoir aider dans tous les domaines, ce qu'il peut aussi faire à travers ses compétences de pompier :

Si je peux donner quelque chose ou apporter je vais le faire, sans intérêt derrière. Je le fais du cœur, comme on dit. Aujourd'hui ici en Suisse, [...] oui je fais partie du corps des pompiers [...]. Mais je peux te dire que quand je vais dans mon pays ou [celui] de ma compagne aussi, j'aide différemment [...], je fais autre chose, j'aide financièrement [...], je ramène des chaussures [...] et des habits [...]. La qualité de vie n'est pas pareille. Ici j'aide différemment parce que si on réfléchit bien on a tout [...]. C'est ma manière de voir [...]. Je pars du principe que si j'ai ces connaissances, donc tu peux aider, tu peux réagir.

Ces premiers éléments témoignent de motivations et d'aspirations qui vont dans le sens d'une action altruiste, comme l'ont notamment établi Carpenter et Myers (2010) et Pudal (2020).

Toutefois, ces aspirations profondes et altruistes n'interviennent pas comme le seul facteur de motivation à être pompier·ère. Pour certain·e·s participant·e·s, le fait d'être pompier·ère représente la possibilité d'aider au-delà de ce que leur profession leur permet et avec plus de sens. Carole raconte les difficultés qu'elle rencontrait dans un précédent travail et la valeur ajoutée que représentait son engagement comme pompière volontaire :

Depuis toute petite, j'hésitais entre un métier un peu intellectuel et un métier plus physique. Après j'ai choisi la voie intellectuelle [...]. J'ai fait un métier où à un moment donné je me suis dit « Punaise mais ça a pas de sens ce que je fais, c'est un peu plat, je sais pas où je vais avec ce truc » et puis je sentais un besoin de faire autre chose plus utile. Et je me suis dit qu'avec ces pompiers, ça pourrait être fun [...]. Avant c'était un peu toxique et c'était ce manque de sens.

L'envie d'aller au-delà de ce qu'offre le quotidien de la profession est aussi un critère de motivation important pour Louise et Quentin, qui s'enthousiasment pour cet engagement loin des écrans d'ordinateurs et du contexte professionnel. Ces observations rappellent la possibilité d'allier solidarité et liberté autour d'une quête de sens, comme l'a démontré Lemercier (2004). Les situations rapportées évoquent aussi le caractère désaliénant de l'engagement non professionnel en tant que pompier·ère, comme proposé par Thompson et Bono (1993).

D'autres éléments se rapportent à l'engagement dans une activité où aider autrui se conjugue avec une recherche d'adrénaline et la possibilité d'un investissement sportif. En effet, six participant·e·s énoncent cela comme constituant l'une de leurs motivations. Ces constats rejoignent l'idée d'un engagement visant un altruisme stratégique (Reniaud, 2021), sous la forme d'aspirations en partie égoïstes (Haski-Leventhal & McLeigh, 2009). Aussi, l'attrait pour un engagement fort qui permet de sortir de sa routine et de se dépasser se présente parfois comme la motivation principale, ce qui est le cas de Ludovic :

Comme je suis quelqu'un d'assez solitaire, un peu asocial, du coup ça me force à sortir de ma zone de confort et de travailler [...] main dans la main avec des gens qui viennent de plein de milieux sociaux différents et que j'ai pas forcément choisis [...]. J'ai remarqué que c'était une zone d'inconfort qui finalement m'apportait quelque chose [...]. Et j'étais pas très sportif non plus, et il y a ce côté de sortir de sa zone de confort au niveau physique [...]. Ça j'aime assez bien [...]. J'aurais de la peine à m'investir pour les gens si c'était pas quand j'ai mis le pied dans les pompiers [...]. J'aide un peu la population forcément, ou mes collègues, mais si je devais choisir, j'aiderais plutôt dans des organisations pour l'écologie ou pour la protection de la nature, ce genre de choses [...]. Mais le côté humain et social, j'ai pas cette fibre, non.

Dans un autre registre, plusieurs propos font aussi référence au fait d'appartenir à un groupe et de s'intégrer. C'est notamment ce qu'explique Robin, qui a connu plusieurs changements de casernes et dont l'engagement représente aussi un accès à son environnement local :

[Il y a] un petit côté s'intégrer dans la région, parce que c'est un moyen assez vite de connaître des gens du coin [...], [de] faire partie de la communauté, du tissu local [...], ça m'apporte des gens que je connais dans le coin.

Antonio évoque également cette dimension et tous les espaces que cela touche dans sa vie :

C'est vrai aussi que ça te fait intégrer [...] et entrer dans la vie sociale, intégrer dans ce qu'il y a autour de la caserne, dans les villages qui sont proches, ça te fait connaître des gens [...] La vie

sociale ça me plaît [...]. [Par] le fait d'entrer dans le corps des pompiers, tu sais très bien que tu vas voir des gens, tu sais très bien que tu vas partager un peu ta vie, ta vie privée aussi.

Si ces observations rejoignent l'argument d'une intégration communautaire accessible par l'engagement comme pompier·ère (Perkins, 1987), il faut reconnaître que peu de participant·e·s ont directement soulevé cette dimension. Toutefois, l'appréciation de ce qu'ils définissent comme l'« esprit de famille » est aussi désigné, par Carole et Thomas, comme une composante majeure de leur motivation. D'autres ont aussi rapporté l'importance du groupe, notamment de la section, où les relations aux pair·e·s sont parfois comparées aux liens d'une famille (Haski-Leventhal & McLeigh, 2009). C'est ce qu'évoque Louise, pour qui les liens en caserne sont synonymes de confiance et de fortes amitiés :

Pour moi les relations qu'on crée avec les gens [...], du moment que tu pars au feu avec eux, t'as confiance [...] et je trouve qu'après ça devient presque une famille les pompiers [...] on crée des liens hyper forts, [...] j'ai rencontré des personnes incroyables [...] Ce qui te fais rester, je trouve que c'est les liens que tu crées [...]. On établit une confiance [...] et t'as une relation qui dépasse vite la simple amitié.

Enfin, bon nombre des motivations évoquées se distinguent par la possibilité de trouver du sens pour soi, à travers des opportunités de réaliser des aspirations personnelles, sportives, pratiques et relationnelles. Ces constats viennent appuyer l'idée d'un engagement vecteur de réalisation de soi, proposé par Thompson et Bono (1993). Les participant·e·s attestent en effet le fondement individualiste autour duquel s'articule leur engagement, qui s'accompagne toutefois, la plupart du temps, d'un souhait profond d'aider autrui et de donner de son temps pour la société.

Pour clore cette dernière partie relative aux profils des pompier·ère·s volontaires et aux spécificités des fonctions et du sens de leurs engagements, j'ai pu mettre en évidence deux éléments importants pour la suite de mes développements. En premier lieu, les pompier·ère·s volontaires disposent chacun·e d'une histoire et d'un parcours individuel et sont guidé·e·s par un sens et des motivations à être pompier·ère·s qui leur sont propres. En second lieu, la large palette des opportunités d'engagement pose des enjeux importants quant à la possibilité de concilier ceux-ci avec les autres domaines de leur vie, et dont certains apparaissent déjà avec les développements précédents. Pour étudier ces aspects centraux à ma problématique, les deux prochaines sections structureront mon travail d'analyse : l'une portée sur les questions de conciliation volontariale avec la sphère de vie professionnelle (6.2.) ; l'autre axée sur les enjeux de conciliation volontariale avec la vie privée et familiale (6.3.).

6.2. La conciliation volontariale avec la sphère de vie professionnelle

À travers plusieurs observations, j'analyse dans cette partie les résultats qui émergent au sujet de la conciliation des pompier·ère·s volontaires avec leur activité professionnelle. Au-delà de la manière dont cohabitent ces deux domaines de la vie, chaque rencontre à son niveau et dans son contexte des opportunités ou des obstacles dans l'exercice de son engagement.

Dans les entretiens, plusieurs dimensions apparaissent assez clairement à l'écoute des expériences des volontaires interrogé·e·s. La première se rapporte à la question de la flexibilité ou l'inflexibilité du lieu de travail vis-à-vis de la possibilité d'exercer la fonction de pompier·ère durant la journée, en décrivant le récit des volontaires qui ne disposent pas de cette disponibilité (6.2.1), puis en analysant l'expérience de ceux qui sont au bénéfice de l'accord de leur entreprise, avec parfois certaines conditions (6.2.2.). Pour certain·e·s volontaires s'est révélée une forte interdépendance entre la sphère professionnelle et la sphère volontariale, ces possibilités particulières d'articulation sont ainsi expliquées (6.2.3.). À l'autre extrême, il s'agit ensuite d'aborder les différentes situations où les sphères professionnelles et volontariale peuvent se décrire comme étant désaccordées, autrement dit lorsque le potentiel de conciliation d'un·e pompier·ère n'est pas en phase avec les possibilités du contexte (6.2.4.). Enfin, l'angle approché concerne la manière dont les pompier·ère·s fixent leurs priorités entre travail et volontariat et par quelles réflexions iels établissent une balance dans l'investissement dans ces deux sphères de leur vie, faisant apparaître les enjeux relatifs à la rémunération (6.2.5.).

6.2.1. Les pompier·ère·s volontaires face à l'inflexibilité du lieu de travail

L'une des clés pour comprendre l'implication de chaque participant·e·s dans la sphère volontariale et les enjeux qu'iels connaissent pour concilier consiste à se pencher sur les aménagements possibles ou non avec leur contexte de travail. Sur les neuf participant·e·s, six exercent leur profession à plein-temps et les trois restant·e·s sont à un taux de 80%. Pour ces travailleur·se·s, l'expérience du volontariat est soumise à l'influence du contexte de travail, notamment en ce qui concerne la possibilité d'intervenir en journée durant les heures ouvrables. Parmi les volontaires, trois se distinguent du groupe par le fait qu'ils n'ont pas l'opportunité de concilier leurs activités professionnelles et volontariales. Pour Baptiste, cette impossibilité d'intervenir en journée repose essentiellement sur les caractéristiques de son travail : il est chauffeur et traverse quotidiennement les routes helvétiques sans possibilité aucune d'interrompre ses tâches. Antonio rapporte, de son côté, le refus de son entreprise à ce qu'il quitte sa place de travail durant la journée. Pour Ludovic, si l'entreprise ne s'oppose pas à des interventions pour sa caserne volontaire durant ses semaines de piquet de pompier d'entreprise, il a toutefois l'obligation d'être disponible dans les quarante minutes en cas d'alarme dans son entreprise. De plus, quand il travaille (uniquement le week-end), il se doit d'être pleinement présent sur son lieu de travail : c'est dans ce cadre qu'il effectue le plus souvent des interventions en journée.

Toutefois, le désaccord de la part de l'employeur·se quant aux interventions en journée n'est pas le signe de l'absence d'efforts de conciliation pour les pompier·ère·s volontaires. En effet, ces trois pompiers sont soumis à un système de piquet, par lequel ils sont préposés à intervenir entre 18h et 6h du matin. Les pompier·ère·s qui connaissent ces piquets sont nombreux·ses à évoquer la difficulté d'enchaîner une nuit interrompue par une intervention (parfois longues) et une journée de travail. C'est notamment ce que connaît Baptiste, qui relève cette incompatibilité et la mise en place des limites qui s'imposent pour lui alors que son travail commence tôt et peut finir tard :

Je n'ai jamais concilié mon travail [...]. J'ai toujours réussi [à aller aux exercices] ou des fois c'était un peu plus chaud que d'autres, ou alors j'avais quelqu'un à qui j'avais expliqué qui pouvait aller mettre en place, mais j'ai jamais fait de demande pour finir plus tôt. Si l'exercice était à 19h ça m'est arrivé [d'être en retard]. [Un soir] on avait une séance [...] pour les chef·fe·s d'intervention et j'arrive à 18h40 avec mon camion [du travail] [et j'ai dit] « Désolée non, désolé je vais me coucher, j'ai commencé à 5h du mat' il est 19h, je repars à 4 ou 5h le lendemain donc non ». Alors il y en a certains qui grincent un peu des dents mais bon [...]. Actuellement c'est compliqué avec mes horaires de boulot, la fatigue, [...] mais j'espère que je vais changer de boulot si tout va bien d'ici peu.

Face à son rythme de travail, il apprécierait en effet des horaires plus stables et plus compatibles avec son activité de pompier, l'une des raisons de sa recherche d'emploi. Baptiste peut malgré tout se reposer sur la compréhension de ses collègues pompier·ère·s quant à ses horaires de travail intenses, qui mettent rapidement une solution en place en cas d'indisponibilité de sa part.

De plus, en cas d'exercice en caserne en fin de journée, certain·e·s pompier·ère·s évoquent l'inconfort d'un temps de repos ou de temps passé chez soi parfois trop court voire inexistant. Aussi, ces pompier·ère·s sont invité·e·s à toujours privilégier leur travail, même dans des cas d'urgences, comme le rapporte Antonio, alors que son entreprise se situe à proximité de la caserne :

En cas d'extrême urgence, [...] je ne peux pas [...]. J'ai parlé avec mon chef du corps des pompiers, il m'a dit « Écoute oui on a besoin de monde, mais c'est clair qu'on va pas mettre en péril ton travail, parce que si ton travail te fous dehors, nous on peut pas te payer ce qu'eux ils te paient ». Et puis je pars du principe aussi que [...] moi j'ai une responsabilité de famille, je suis pas seul, donc je peux pas prendre ce choix-là de sortir plusieurs fois de mon lieu de travail et mettre en péril mon travail.

Comme déjà évoqué, Antonio rapporte la difficulté de négocier avec ses employeur·se·s une possibilité de mieux concilier, qui dans son cas n'a permis aucune marge de manœuvre. Ses responsables de caserne se montrent tolérant vis-à-vis de cette situation courante :

Ils sont très compréhensifs, ça c'est vraiment chouette [...]. Ils connaissent la plupart des entreprises [...]. Ils m'ont donné plutôt un soulagement, de dire « Écoute, on sait où tu travailles. Si tu peux pas tu sors, si tu peux restes ». [...] Donc il n'y pas d'obligation et il y a quand même cette liberté de choix.

L'absence de facilitation de son entreprise dans sa participation en tant que pompier se répercute aussi dans la possibilité de suivre des formations de perfectionnement en techniques d'intervention, pour lesquelles Antonio s'arrange par lui-même :

J'ai dû les prendre sur mes vacances [...], on m'a dit « Si tu le veux, ça va faire partie de ta vie privée donc rien à voir avec l'employeur, donc tu vas prendre des vacances ». La chance que j'avais c'est que j'avais beaucoup d'heures [supplémentaires], donc j'ai fait passer là-dessus.

Là encore, ses employeur·se·s se sont montré·e·s réticent·e·s à soutenir la continuité de son engagement comme pompier.

Par ces exemples, plusieurs informations principales se reflètent. Malgré leur incapacité d'intervenir durant leurs heures de travail, les pompier·ère·s volontaires concerné·e·s ne sont toutefois pas exempté·e·s de la charge de la conciliation. Cela est notamment visible par la participation aux exercices, aux formations, mais également dans la possibilité d'intervenir de nuit avant de commencer le travail. Ces difficultés se rapprochent de celles décrites par Thompson (1997), en particulier concernant les interventions nocturnes. Ce qui apparaît est la diversité importante des profils des pompier·ère·s concerné·ère·s ici, tant du point de vue de leur ancienneté d'engagement que dans leur contexte de travail respectif. Aussi, pour certain·e·s volontaires, il semblerait que l'impossibilité d'articuler leur activité avec leur profession, ne serait-ce que par la reconnaissance de la part de l'employeur·se, puisse agir comme une pression supplémentaire ainsi que relevé par Gass (2018). La faible marge de manœuvre qui existe pour ces volontaires est aussi bien visible, ce qui invite à supposer que ces contextes de travail souhaitent privilégier leurs objectifs plutôt que viser le développement des compétences de ces pompier·ère·s. Cela contraste avec les observations de Vidal (2009), qui observe la reconnaissance d'entreprises quant aux compétences attrayantes de leur employé·e·s également pompier·ère·s volontaires. Enfin, l'attitude parfois compréhensive des responsables de casernes à l'égard de ces volontaires, dont la conciliation avec la sphère de vie professionnelle n'est pas facilitée, se rapproche des constats de McNamee et Peterson (2014), pour qui la hiérarchie est parfois celle qui invite les pompier·ère·s à s'économiser, bien que cette préoccupation ne soit pas une constante. Avant tout, ces différents constats mettent l'accent sur le large éventail de possibilités de s'engager relativement au contexte offert dans le lieu de travail. Pour comprendre cela, il est tout autant utile de s'intéresser aux pompier·ère·s qui détiennent cette flexibilité d'intervenir durant les journées de travail.

6.2.2. La flexibilité du lieu de travail : une conciliation sous conditions

La réalité d'une plus grande flexibilité du lieu de travail concerne à l'inverse les participant·e·s restant·e·s : Robin, Thomas, Charles, Louise, Quentin et Carole. Si chacun·e connaît un contexte unique dans son lieu de travail, certaines similitudes ou spécificités restent intéressantes à relever.

En tant que tel, l'ensemble de ces volontaires dispose de la possibilité de quitter leur lieu de travail pour rejoindre une intervention en cas d'urgence. Pour Thomas, pompier depuis un an, son contexte professionnel est très favorable au départ en intervention, bien qu'il n'en ait encore jamais eues. Il évoque le déroulement relativement simple que lui demanderait un départ en urgence : « J'avertirai mon chef ça c'est clair aussi [...] et le collègue il est courant et je dis juste au chef que je pars en intervention et voilà. Je suis assez soutenu de mon chef, il sait que c'est une passion ». Au-delà de ce contexte qui facilite la double participation dans la sphère professionnelle et volontariale, il faut

mentionner l'existence, pour la plupart des interviewé-e-s, de conditions ou de règles informelles qui structurent leur possibilité de concilier. C'est ce que raconte notamment Carole :

[Mon chef] a dit « Il y a pas de soucis, tant que tu fais tes heures et ton travail ». Moi j'ai [des] horaires libres [...], donc je peux partir [...]. La seule contrainte c'est si tu as une réunion, il veut pas qu'on loupe les réunions, ça ça a été clair et net. Mais si [...] j'arrive à lier les deux pour lui il s'en fiche [...]. Il est très flexible, il est vraiment ouvert à beaucoup de choses [...]. On est une petite entité donc c'est pas du travail à la chaîne. Chacun fait son taff, tu dépends pas trop des autres en principe et les autres ne dépendent pas trop de toi.

Au-delà de la flexibilité, Carole évoque la présence de règles à tenir en cas d'intervention, soit celles d'avertir son employeur et de ne pas s'absenter durant les réunions. Pour Louise, les conditions d'intervention sont relativement similaires, mais c'est le contexte de sa caserne qui diffère. En effet, n'étant de piquet qu'entre 18h et 6h, elle n'est appelée que dans les situations d'extrêmes urgences. Louise évoque tout de même la liberté dont elle dispose dans son travail et le cadre propice qu'il constitue en cas d'urgence : « J'ai jamais dû partir du boulot pour aller en inter[vention], j'ai fait que de nuit ou le soir [...]. Mais oui si j'ai pas de séances, moi je suis hyper flexible, hyper autonome dans mon job, du moment que je le fais, si je le fais le soir ou le matin [c'est] un peu égal ». Dans un autre contexte, Robin dispose d'un degré de flexibilité comparable, à la différence qu'il doit rester au travail en présence de client-e-s et qu'il lui arrive plus souvent d'être appelé pour des interventions. Il explique comment la conciliation avec son travail s'organise :

J'ai l'avantage d'avoir un chef très souple, je leur dis quand même que je pars pour les pompiers [...]. On a discuté et grosse modo, si j'ai rendez-vous avec un client faut que je reste. De toute manière si je sais que j'ai quelque chose qui me bloque au travail et que je peux pas partir, on a une application où tu peux écrire quand tu es disponible ou pas [...]. Et donc je bloque l'horaire et je suis juste pas là et je reçois jamais l'alarme. C'est vraiment simple [...]. Et quand c'est possible, là on a discuté avec le chef et [...] admettons c'est une demi-heure c'est pas grave, de toute façon on note pas spécifiquement bien les horaires c'est juste tant que le travail est fait c'est bon. Après s'il se trouve que c'est une intervention qui prend la journée, il va falloir que je fasse soit des heures supp[lémentaires], soit que je prenne un jour de congé. Parce que ça le dérange pas d'offrir un petit peu, mais pas non plus une journée entière de boulot.

Le profil de Robin se distingue de tous les autres car il est le seul à ne pas faire partie d'une caserne neuchâteloise. S'il y est passé avant d'intégrer une caserne vaudoise après son déménagement, il permet de rendre compte de la gestion spécifique d'un contexte à un autre. C'est notamment l'existence d'une application spécialement conçue pour les pompier-ère-s volontaires qui semble être un outil bien adapté. Cela se présente comme une manière innovante d'évaluer les possibilités de conciliation en tout temps et de garantir une plus grande autonomie de décision. Cela fait apparaître, à travers les cantons et les organisations responsables des tentatives différentes de manager les volontaires, dont les enjeux ont été discuté par Chevreuril (2010) et Reniaud (2021).

Pour Charles, qui n'a pas besoin d'avertir son employeur en cas de départ, cette souplesse de conciliation lui permet d'être disponible pour des interventions en journée, le soir et la nuit :

La journée [...], de 6h à 18h, je suis également alarmé pour tout ce qui est intervention en journée, c'est-à-dire que si je suis à proximité, je viens ici en caserne me changer et je pars sur le lieu d'intervention. Donc mon employeur il est avisé, on a un accord comme ça. La dernière fois que j'ai été appelé [...] j'ai eu la possibilité d'intervenir [...], j'ai quitté le travail et je suis venu. [...] J'ai un petit peu mon planning, mes jobs à réaliser donc si tout se goupille bien, j'y vais. Je note mon absence à mon travail, j'ai des horaires assez flexibles.

Bien qu'il dispose d'une grande flexibilité offerte par son travail, il nuance ce qui pourrait apparaître comme idéal : « C'est pas évident, ça reste du volontariat, on a tous un emploi à côté, moi je dis que tout goupiller c'est quand même pas évident ». Ses propos laissent deviner la perception d'un risque, celui du surengagement (Lizurey, 2020), pour ceux que l'on peut nommer des « super-volontaires » (Thompson, 1997).

Parmi ces pompier·ère·s, certain·e·s indiquent avoir la possibilité de faire du télétravail. Toutefois, si une partie y a recours hebdomadairement et y voit un avantage de proximité à la caserne, d'autres admettent préférer éviter travailler depuis leur domicile. Malgré cela, les résultats n'ont pas mis en évidence la prévalence de la stratégie de télétravailler pour mieux concilier les sphères volontariale et professionnelle. Il faut néanmoins rappeler que derrière leur disponibilité demeurent des inconnues : les moments d'intervention sont imprévisibles et la durée de ces dernières est difficilement anticipable. Aussi, la possibilité de quitter son travail en journée ne garantit pas que le·a volontaire soit appelé·e. En effet, c'est en particulier le cas pour Carole, Thomas et Ludovic, qui sont engagé·e·s comme pompier·ère·s dans une caserne de professionnel·le·s et de volontaires, qui les sollicite très rarement. Enfin, on observe que les participant·e·s qui ont la possibilité de s'absenter du travail sont soit responsables ou chef·fe d'équipe (Charles), soit au bénéfice d'un diplôme tertiaire (Robin, Louise, Carole, Quentin). Si aucun·e participant·e·s n'était engagé·e dans des fonctions municipales, comme Retière (1994) en décrivait la facilité de conciliation, un dernier cas rassemble les volontaires dont la profession valorise les compétences des pompier·ère·s comme étant utile dans leur domaine, ce qui concerne Thomas et Ludovic.

6.2.3. De l'articulation des engagements professionnel et volontarial

Pour une partie des pompier·ère·s, ce qui caractérise leur parcours est la forte articulation de ces deux sphères de vie. Pour ces profils, l'activité de pompier·ère volontaire comporte des aménagements particuliers et à la clé, ce qui apparaît comme une facilitation de leur conciliation.

Bien qu'il n'ait encore jamais reçu d'alarme sur son lieu de travail, Thomas raconte le lien assez important avec les préoccupations de son entreprise, qui valorise les enjeux de sécurité en même temps qu'elle souhaite le laisser investir son engagement :

J'ai déjà posé plusieurs questions parce que je sais qu'il y a beaucoup d'employeurs qui sont très réticents à ça [...] eux ils sont 100% pour, comme je t'ai dit [...] niveau sécurité ils sont top, même pour eux c'était un plus pour eux, pour l'entreprise ils se disent il y a quand même un pompier [...]. Pour eux c'est un plus, même si je devais partir il y aurait pas de soucis, vu qu'en plus on est toujours deux, y'a pas de problème [...]. Et pour la formation [au centre de formation cantonal] pour te montrer qu'ils sont cool, ils m'ont donné une semaine de vacances supplémentaire [...]. Eux ils considèrent ça comme l'armée concrètement [...].

Dans ce cas, la volonté de Thomas de s'investir dans la sphère volontariale est non seulement soutenue par ses employeur·se·s, mais il y a aussi un transfert de ses compétences de pompier vers son emploi. En effet, Thomas est secouriste dans son entreprise et, en plus de sa casquette d'agent d'exploitation, il détient des fonctions centrales en cas de situation urgente :

Au travail je suis secouriste d'entreprise, on a mis en place une infirmerie avec tout, on a été formé·e·s, on a des sacs d'interventions, des défibrillateurs [...]. [Je suis] tout le temps sur site, [j'ai] accès partout dans l'entreprise [...], je vais où je veux concrètement, j'ai aucune restriction. De base c'était pour les clients, après c'est aussi pour les employé·e·s [...], si t'as une personne âgée qui fait un malaise ou peu importe [...]. Et s'il y a une alarme à la banque [...] je suis [la] personne de contact pour les pompiers et la police aussi au travail.

De plus, Thomas exprime une profonde envie de pouvoir devenir pompier professionnel, formation pour laquelle il avait essayé, l'année précédente, de passer les concours d'entrée, sans y parvenir. Cela n'a toutefois pas atténué sa motivation, bien qu'il soit conscient des obstacles :

J'ai toujours eu envie [d'être pompier professionnel] [...], mais je m'étais pas renseigné et de toute façon il fallait un CFC de base [...]. Je me suis dit que tout ce qui est urgence, ce sera[it] pas mon premier métier, donc j'ai un peu mis de côté. Puis je me suis consacré à mon CFC, après j'ai changé de commune, y'a eu le cancer de ma mère, enfin il y a eu plein de choses [...]. Maintenant je regrette presque parce que je suis presque bientôt trop vieux, [...], ils aiment jusqu'à 28 [ans]. Après 28, à moins que t'explores le score au recrutement mais... sans ça après 28 c'est mort [...]. Je m'en mords presque un peu les doigts quand même. Après ma foi, si j'arrive pas à devenir pro, j'arrive pas à devenir pro c'est pas grave, c'est que la vie elle m'a prévu un autre truc, je serai peut-être officier dans une caserne en tant que volontaire.

Le cas de Thomas montre une articulation relativement forte avec son travail et ses engagements présents mais aussi avec ses aspirations professionnelles futures. Le lien avec l'activité professionnelle est aussi une caractéristique propre à l'engagement de Robin et de Ludovic, sans que ni l'un ni l'autre n'ai jamais souhaité en faire son métier. Si Ludovic explique que ce n'est « pas un métier qu'[il avait] envisagé » et ne l'avoir « jamais tenté », Robin admet y avoir pensé mais que plusieurs raisons expliquent son choix d'opter pour le volontariat :

J'y ai réfléchi, mais pas forcément parce que [...] j'ai pas envie de faire juste ça, parce qu'après, des pompiers professionnels que j'ai vu [...], ça devient assez vite répétitif et ça te limite, ceux qui font ça tous les jours c'est quand même une carrière usante, parce que t'as un rythme de vie tout nul, je sais pas si tu t'habitues mais le fait que t'as pas d'horaires réguliers pour dormir, t'as pas d'horaires réguliers pour rien. Chez nous [les volontaires] les interventions de nuit ça arrive mais c'est pas [souvent] [...]. Et c'est aussi que j'aime vraiment beaucoup ce que je fais au boulot et je pourrais certainement pas le faire en étant pompier.

Cela n'empêche pas Robin d'avoir trouvé à travers son emploi un contexte privilégié pour la pratique de son activité volontaire : son lieu de travail dispose d'une caserne privée (d'entreprise) et il exerce également la fonction de secouriste d'entreprise. Le volontaire insiste sur l'interdépendance de ces différentes activités : « Ils prennent que des gens qui sont aussi ailleurs, il faut d'abord être [pompier volontaire] et ensuite tu peux rejoindre [la caserne d'entreprise] ». Ainsi, sa participation en tant que volontaire dans une caserne communale rend possible son intégration en tant que pompier d'entreprise, qui donne par la même occasion du sens à sa participation comme secouriste.

Une situation à peu près similaire caractérise le contexte d'engagement de Ludovic. Si des détails ont déjà été apportés à ce sujet, l'interdépendance de ses fonctions est intéressante à notifier. En effet, son rôle de pompier structure largement son activité professionnelle, comme il le décrit :

Y'a des conditions [à l'intervention]. Ça dépend [du] degré d'urgence de l'intervention. Si c'est une intervention qui est urgente, tu lâches ce que tu fais, tu vas tout de suite. Mais si on te dit, « Y'a un évier qui fuit dans les toilettes et y'a déjà une flaque par terre », là tu peux te permettre de finir ce que tu es en train de faire et partir après. C'est une question de proportionnalité [...]. Par rapport à l'entreprise, pour elle c'est priorité à l'intervention, parce qu'on protège notre outil de travail, donc ils vont pas nous dire que c'est pas bien.

Une autre dimension montre le degré d'articulation entre son travail et sa fonction de pompier. Ludovic explique que sa participation dans la caserne d'entreprise lui permet d'entrer en contact avec des employé·e·s qu'il ne côtoierait jamais autrement et admet apprécier cet aspect :

En tant que pompier d'entreprise je côtoie des gens que [mes collègues] ne côtoient pas, typiquement dans les ressources humaines, parce qu'on a des pompiers qui viennent un peu de tous les départements. Y'a le responsable des ressources humaines, le chef de production, c'est des gens qui viennent pas forcément [...], si [mes collègues] on des questions particulières ou des points qui jouent pas dans notre équipe, des fois ils me disent « Ah mais comme tu es pompier tu le vois, tu peux lui en parler ? [...] Nous on n'ose pas trop aller demander ». Nous entre pompiers on se tutoie tous, donc on est un peu ce petit groupe où on peut parler même de choses du travail, je peux dire au sous-directeur de l'entreprise « Écoute, là y'a un truc qui joue pas », alors que [mes autres collègues] ne pourraient pas s'adresser comme ça à lui [...]. Disons que j'ai un contact facilité.

Pour Ludovic, au-delà de la forte articulation de ces deux activités, le fait qu'il soit pompier d'entreprise l'empêche de privilégier une intervention dans sa caserne communale si une alarme simultanée devait avoir lieu. Cela n'a cependant jamais eu lieu, bien qu'il existe une procédure :

La priorité c'est le boulot, mais ils nous interdisent pas d'aller sur une autre alarme. Par contre il faut que les conditions pour pouvoir intervenir dans l'entreprise soient toujours réalisables, ça veut dire qu'on doit être en quarante minutes sur site.

Au final, pour ces trois pompiers, il apparaît clairement que la continuation de leur activité profite directement à l'entreprise, ce qui fait écho avec les travaux de Vidal (2009), où l'implication des entreprises dans la formation des pompier·ère·s est une manière évidente d'en profiter directement, ici par l'aménagement de différentes conditions-cadres à leur progression. Les résultats montrent que ces formes d'articulation ne sont pas toutes imbriquées dans une aspiration personnelle à faire de l'activité de pompier·ère son métier, bien que cela puisse arriver.

À l'inverse des situations décrites ici, la présence de contextes désaccordés caractérise parfois l'expérience des pompier·ère·s volontaires. C'est ce qui sera décrit dans le point suivant.

6.2.4. Quand les sphères sont désaccordées

Parmi les possibilités d'engagement rapportées par les volontaires interrogé·e·s, plusieurs se sont distinguées par la présence de contextes d'engagement discordants, ici nommés « désaccordés » pour désigner leur incompatibilité. Plusieurs cas typiques en lien avec la sphère de vie professionnelle sont à relever.

Un premier exemple est celui qui est propre à la situation de Carole et de Thomas. Dans les deux cas, les volontaires disposent d'une large disponibilité dans leur lieu de travail, mais ne sont pas ou très peu appelé·e·s par leur caserne pour des interventions. Ainsi, dans la pratique, ces deux pompier·ère·s auraient une capacité de conciliation des sphères professionnelle et volontariale, mais dans la pratique, le type de caserne dont iels dépendent ne les sollicite que très peu. Généralement, ces situations relatives au faible nombre d'interventions sont susceptibles de décevoir les volontaires engagé·e·s.

Contrairement au manque d'intervention, le caractère désaccordé peut provenir du fait de ne pas travailler dans une zone suffisamment proche de la caserne. C'est notamment le cas de Quentin, qui par la force des choses est intégré à un groupe d'intervention en fin de journée :

J'ai jamais dû vraiment quitter mon travail, pour aller à une intervention. Les personnes qui travaillent dans la région, peuvent être intégrées au groupe jour parce qu'ils sont dans le secteur, ils peuvent rapidement arriver en caserne pour partir. Moi vu que je suis hors secteur, je peux pas faire partie de ce groupe jour, et donc voilà je fais donc partie du groupe nuit [...].

Alors qu'il illustre cette forme de conciliation désaccordée due à un éloignement de la caserne, Quentin constitue également un exemple d'un autre manque d'harmonie entre les possibilités offertes par son travail et la disponibilité requise par sa caserne. En effet, alors que le volontaire dispose de l'accord de son employeur pour débiter son travail plus tardivement si une intervention matinale se prolongeait, il admet avoir des réserves à intervenir de nuit ou en télétravail. Quentin explique qu'il n'est pas encore parvenu à s'adapter au contexte professionnel, qui pour lui fait suite à trois années intenses d'études :

Pendant mes études et ces trois ans où j'ai fait mon Bachelor [...], c'était un peu difficile pour moi de consacrer du temps pour les interventions, surtout si c'était la nuit, parce que je voulais me donner pleinement à mes études. Et vu que j'ai terminé [mes études] l'année passée, j'ai l'impression que je suis encore un peu formaté en mode « J'ai pas le temps » [...]. Mais j'aimerais me reformater dans le bon sens et sortir un peu plus souvent [en intervention] [...]. Mais faut que je m'y remette un peu dedans [...]. Pourtant j'ai exprès pris un 80% pour me dire « J'ai fini ces trois ans d'études où je me suis donné à fond, je vais me donner un peu plus aux pompiers », mais je reste encore [...] à me dire « Non mais si je sors en pleine nuit je vais être claqué pour le boulot, c'est pas top » [...]. Mais je pourrais intervenir pendant la journée si j'étais dans le secteur [...]. J'en ai déjà parlé avec mon chef je lui ai dit typiquement les situations où on a une intervention qui se passent à 6h du matin et que je dois partir au travail après à 7h. Je lui ai déjà dit que si ça devait arriver peut-être que je pourrais pas être là à l'heure le matin [...]. Je crois que mon chef m'avait dit « Ok, merci de me prévenir » [...]. Mais [si j'étais en télétravail], actuellement je pense que j'aurais un petit moment d'hésitation, tout dépend la tâche que je suis en train de faire, si j'ai quelque chose de très urgent à faire au travail, je pense que je mettrai que je suis indisponible. Et si j'ai moins de boulot je dirai go et j'irais.

Au final, la flexibilité offerte par le cadre de travail ne garantit pas une forte implication en tant que pompier-ère, ni la possibilité de s'y investir pleinement. En ce sens, il arrive que les contextes de travail et d'engagement volontaire résultent en une conciliation désaccordée.

6.2.5. Tout travail mérite salaire : l'établissement forcé des priorités

Une dimension intéressante de l'engagement des pompier-ère-s volontaires concerne la manière dont iels établissent une hiérarchie entre les sphères professionnelle et volontariale et les critères pris en compte pour faire leur choix en termes de priorités. La plupart des interrogé-e-s ont reconnu l'intérêt majeur de viser la satisfaction de leurs employeur-se-s, ce qui soulève plusieurs enjeux pour ces volontaires qui conjuguent un engagement salarié et un engagement volontarial.

Parmi les témoignages, ce qui revient le plus souvent est la préoccupation à devoir faire passer en priorité l'activité qui assure un revenu, comme le confirme plusieurs propos. Tout en mentionnant cette préoccupation salariale, Carole se félicite d'avoir trouvé un cadre professionnel épanouissant, où prônent des valeurs qu'elle assimile à celle découvertes en caserne. Son récit relève une forte

aspiration à l'épanouissement professionnel, qui ici facilite par la même occasion son engagement comme pompière :

Faut pas oublier que le salaire c'est pas les pompiers qui le donnent [...]. Quand j'ai changé [de travail], j'avais quand même dit que ça me tenait à cœur de faire les pompiers, mais si c'est vraiment le métier de rêve [...], parce qu'on passe je sais pas combien d'heures au boulot, ouais je pourrais abandonner les pompiers. C'est méchant à dire mais c'est un peu une vérité. Parce que les *burn out* ou les *bore out*⁷⁸ c'est pas chez les pompiers que tu les as. Donc pour moi, une des priorités numéro une de ma vie c'est d'avoir du plaisir au boulot [...]. Mais autrement si je suis dans un boulot où je suis un peu genre « C'est quoi ce truc... », je pourrais toujours dire « En fait les pompiers ça m'intéresse beaucoup plus ». C'est le centre d'intérêt qui va dépendre [...]. Avant j'étais frustrée [au travail], maintenant moins parce qu'on est une bonne équipe. Du style « Ouais j'arrête de bosser pour te donner un coup de main », et chez les pompiers c'est un peu cet esprit qu'il y a aussi, on tire tous à la même corde [...]. Depuis que j'a ce boulot-là, tout est devenu tellement plus facile.

Carole articule cela avec une réflexion sur le volontariat et le manque de reconnaissance des entreprises concernant le besoin d'intervenir en journée : « On est dans une société qui est pas clémente. Je veux dire, il y a une urgence et quelqu'un qui va peut-être mourir et toi t'es là bloquée à discuter d'un truc qui peut attendre [...]. Les patrons à l'heure actuelle ils sont pas encore prêts ».

Pour Baptiste, qui n'a pas la possibilité d'intervenir durant son travail, le fait d'avoir un travail compatible avec son rôle de pompier volontaire l'intéresserait, mais il admet que la priorité actuelle est celle de trouver un emploi avec des horaires plus agréables :

J'aurais bien voulu [avoir un travail plus compatible], mais dans ce que je fais, c'est pas réalisable. Et j'ai toujours dit que c'est mon travail qui paie mes factures, donc je priorise cela [...]. J'espère que je vais changer si tout va bien d'ici peu. Après je devrai peut-être arrêter les pompiers carrément mais...

La réponse de Robin se rapproche de cette dernière, puisqu'il admet tenir compte de la possibilité d'intervenir durant le travail, mais que ce critère n'est pas prioritaire : « Je vais pas choisir mon boulot par rapport aux pompiers. Je l'exclus pas comme critère mais c'est de loin pas le premier, c'est pas ça qui va me payer mon loyer ». Davantage qu'un critère secondaire, la possibilité de pouvoir être pleinement pompier·ère semble importante pour Thomas, mais admet devoir évaluer la situation :

Je ferais toujours la part des choses [...], je réfléchirai quand même une fois [...]. Mais après c'est vrai que je choisirais de préférence un boulot où les deux seraient compatibles. À moins que ce soit un conseiller fédéral, enfin je dis ça comme exemple d'un beau métier [...], là je réfléchirai vraiment deux fois.

Chez le couple de pompier·ère·s volontaires, Louise et Charles ne partagent pas le même avis. Alors que Louise explique qu'elle « ferai[t] passer le job avant », Charles admet que pouvoir parfaitement concilier son travail et son rôle de pompier volontaire est un critère central. Ce dernier émet d'ailleurs un jugement clair sur les entreprises à laisser partir les employé·e·s pompier·ère·s :

C'est là le gros problème [...], c'est vraiment dommage parce qu'en plus [les entreprises] sont défrayées lors de l'absence des employé·e·s. C'est pas encore abouti, c'est dommage parce qu'ils peuvent se le permettre je pense, pour le bien de la population, que leurs employé·e·s s'absentent pendant une heure ou deux heures, ça dépend l'interven[ti]on, pour apporter de l'aide aux gens.

⁷⁸ L'expression anglophone *bore out* désigne une forme d'épuisement professionnel due à une lassitude chronique et un manque de stimulation dans le cadre de ses fonctions professionnelles.

Concernant la gestion des priorités entre l'emploi et l'activité de volontaire, Ludovic affirme que s'il était en recherche d'emploi, il ne serait pas en quête d'un emploi qui offre un contexte de conciliation. S'il admet que cela ne corresponde plus à un rythme adapté à son âge, il explique toutefois qu'il aurait eu le même raisonnement dix ans en arrière. Ce dernier admet que son avis contraste passablement avec ce qu'il connaît aujourd'hui et le caractère structurant de sa fonction de pompier sur son travail actuel.

Au-delà de la manière dont les volontaires posent et envisagent leurs priorités relativement à la dimension centrale de la rémunération, quelques pompier·ère·s se sont exprimé·e·s sur l'avantage – bien que maigre – qu'offre la perception d'un solde, c'est-à-dire une indemnité pour leurs services de pompier·ère·s volontaires. De son côté, Thomas indique que ce ne sont que « des broutilles » et ne pas être pompier pour cette raison. Cependant, étant intégré dans une caserne mixte (avec des professionnel·le·s et des volontaires), il n'est que très rarement sollicité pour des interventions et les indemnités reçues pour sa présence aux exercices et aux formations étant tout bonnement symboliques. Robin, qui quant à lui intervient plus souvent à raison de vingt à trente heures par mois, peut mieux mesurer l'avantage d'être soldé, bien que cela reste tout aussi symbolique : « C'est pas ce qui me nourrit... après c'est toujours sympa d'être soldé ». Sans en dire davantage, il est bien clair que l'indemnité touchée par les volontaires est perçue comme un avantage, ce que montrent les propos de Ludovic :

C'est plutôt [un] effet positif [...]. Bon, peut-être pas [pour les pompier·ère·s volontaires], parce qu'on fait pas beaucoup d'exercices et d'interventions, mais pour [les pompier·ère·s d'entreprise] il y a quand même un solde, et ma femme elle me dit toujours quand je paie les billets d'avions ou les vacances, elle me dit « Ah c'est le solde des pompiers qui nous paie les vacances ! ». Elle est toute contente.

Son expérience montre que l'indemnisation est vue comme une forme de récompense ou une occasion méritée de se faire plaisir. Cependant, le nombre important d'heures qu'il effectue en tant que pompier d'entreprise (parfois plus d'une trentaine d'heures mensuelles) représente un solde qui n'est pas comparable à ceux de la majorité des autres pompier·ère·s interrogé·e·s. Il convient aussi de relever que toutes les participant·e·s ne se sont pas exprimé·e·s sur le sujet de l'indemnisation de leur engagement, rappelant le caractère tabou de la rémunération des volontaires (Pudal, 2012).

Ces différentes observations mettent en lumière d'abord l'aspect central de la rémunération en assurant la continuité de son emploi pour les pompier·ère·s volontaires. Aussi, la possibilité de pouvoir envisager à l'avenir une activité professionnelle qui permettent une conciliation durant les heures de travail semble être une préoccupation d'une partie des participant·e·s, avec toutefois le constat que cela n'est pas systématique. L'établissement des priorités apparaît parfois à l'intersection d'hésitations sur le bon choix à faire. Derrière cela, la nature même du volontariat et la perception d'indemnités en échange d'un engagement, qui la plupart du temps est vue comme symbolique, voire dérisoire, va dans le sens de Cuevas et Ballot (2011) pour les volontaires ne vivant pas de leurs indemnités. Cependant, cette somme peut se révéler être une récompense appréciée des volontaires, pour ceux qui s'expriment à ce sujet, en particulier en présence d'un engagement

conséquent. Cela fait écho aux observations de Reniaud (2021) sur le caractère hybride du volontariat et sur la dimension salariée qui peut parfois être discutée, toutefois en aucun cas comparable à une rémunération (Vidal, 2009).

Finalement, l'attention portée sur les propos des participant-e-s relativement à la conciliation des sphères professionnelle et volontaire, fait apparaître plusieurs enjeux importants et permet de mieux comprendre cette dimension de leur engagement. Il convient désormais d'investiguer la manière dont les pompier-ère-s volontaires envisagent la conciliation de leur activité avec leur sphère de vie privée et familiale, afin d'en découvrir les problématiques spécifiques. C'est ce que j'entreprends de réaliser dans la section qui suit.

6.3. La conciliation volontaire avec la sphère de vie privée et familiale

Dans cette partie, j'analyse ce qui émerge des récits des participant-e-s par rapport à la conciliation de leur activité de pompier-ère volontaire avec leur sphère de vie privée. À l'écoute de leurs expériences, plusieurs enjeux intéressants donnent des indications sur la possibilité de concilier ces deux sphères de vie, ce que je démontre en mettant leur expérience en perspective d'outils théoriques et conceptuels.

Pour ce faire, un certain nombre de propos ont été sélectionnés suite à la réalisation des entretiens et permettent de rendre compte de constats pertinents relativement aux enjeux mentionnés. Pour structurer ces observations, je discute tout d'abord de l'importance de l'avis des proches au sujet de l'engagement en tant que pompier-ère. Plus particulièrement, je montre l'existence d'une forme de validation de la part de l'éventuel·le partenaire et je traite la place particulière de ce·tte dernier-ère dans la possibilité de concilier son choix d'engagement avec la situation privée et familiale (6.3.1.). Par la suite, je décris l'empreinte importante des systèmes de piquets sur l'organisation de la conciliation et sur la gestion de la vie privée et familiale (6.3.2.), avant de dépeindre le statut déterminant de la parentalité dans l'objectif de conciliation avec la sphère volontaire (6.3.3.). Je décris aussi leur expérience de conciliation entre leur engagement comme pompier-ère-s et leur sphère de vie privée individuelle, où les loisirs passions peinent parfois à faire leur place (6.3.4.). Éléments toujours marquant dans la conciliation, je mets ensuite à jour la manière dont l'engagement de pompier-ère et la vie privée peuvent parfois être intimement imbriquées, voire inextricables (6.3.5.). Enfin, je propose de tenir compte des conditions de l'individu (santé, âge, forme physique) afin de mieux comprendre ce qui constitue chez certain-e-s pompier-ère-s une limite à leur engagement, allant ainsi au-delà d'une lecture par la conciliation (6.3.6.).

6.3.1. La validation des partenaires et le rôle de conciliation des proches

Pour la plupart des pompier-ère-s interrogé-e-s, les proches se montrent relativement favorables à leur engagement volontaire. Si certain-e-s rapportent des attitudes de désintérêt voire d'incompréhension de la part d'une partie de leur entourage, comme c'est le cas de Baptiste ou de

Carole, la majorité se trouve dans un contexte d'approbation à l'engagement volontarial de la part des personnes partageant leur quotidien et leur ménage. De son côté, Baptiste m'a fait part de l'incompréhension d'une partie de son entourage : « Dans la famille c'est beaucoup d'incompréhension, 'Pourquoi tu fais ça, on comprend pas'. Mais bon tu leur dis 'Le jour où ça brûle tu seras bien contente qu'il y ait quelqu'un qui vienne' ... ». Pour Carole, si elle rapporte le soutien de la part de son conjoint, elle évoque une attitude moins encourageante de la part de ses parents :

Ils disent que le fait que moi j'ai toujours fait des trucs de mecs ça les surprend pas... enfin bon mes parents c'est eux qui m'ont inscrite au foot [...]. Donc pour eux c'est « Tu refais un truc comme ça quoi. Un peu de plus, un peu de moins » [...]. Et sinon rien, ils sont pas très communicatifs.

Chez d'autres participant·e·s, au-delà de d'une acceptation de l'entourage, leur récit montre parfois une version plus nuancée, à l'image d'Antonio. Vivant avec sa conjointe et deux enfants en bas âge, l'attitude compréhensive de sa femme s'accompagne par un discours parfois plus mesuré, qui résonne comme une invitation à surveiller l'équilibre familiale et personnel :

Elle sait qu'à tout moment je peux partir [...]. Elle accepte cette organisation dans notre vie [...], après tu le sais je suis motard, quand c'est les beaux jours j'essaie de profiter, c'est pas évident [...], plus on rajoute ça [les pompiers]. Je dirais à 99% elle accepte. [...] C'est tout à fait normal, on a une vie de famille, c'est bien que je sois là, avec les enfants [...]. Je n'ai pas d'interdiction globalement, de me dire « Non, tu restes ici tu bouges pas » [...]. Il y a cet engagement que j'ai dans le corps des pompiers, à aucun moment je l'ai entendu dire « Qu'est-ce que tu fais ? » [...], c'est plutôt elle a dit « Est-ce que tu es sûr ? Est-ce que tu as le temps ? ». Parce que ça aussi ça compte beaucoup, on a une vie professionnelle, une vie privée de vie de famille [...] et une vie privée seule, et en plus se rajouter une semaine par mois des piquets, ma passion à côté, [...], tu vois il y a beaucoup de choses.

La plupart du temps, les participant·e·s soulignent en particulier l'avis du ou de la conjoint·e. En ce qui concerne le couple de pompier·ère·s volontaires interrogé, la forme que prend l'acceptation semble unique car pour Louise, le fait que partager la même activité permet une meilleure compréhension de la part du ou de la partenaire de ce qu'implique l'engagement volontarial :

Du fait que je sois aussi pompier, moi je le vois moins comme le fait qu'il me lâche, je sais qu'il va aux pompiers et moi je le faisais aussi avant. Je pense qu'une autre femme de pompier qui n'est pas pompi[ère] elle te dira « Ouais des fois moi ça m'emmerde parce qu'il part alors qu'on a un repas ».

Si dans leur cas le couple se comporte comme un duo d'engagé·e·s, le·a volontaire peut parfois être exposé·e, au-delà de l'acceptation du ou de la partenaire, à une appréhension. C'est ce qu'évoque Carole en abordant la fibre familiale de son conjoint :

Moi j'aimerais bien faire plus perso, mais j'avoue [mon conjoint] est aussi un petit peu plus casanier, qui aime bien la vie de famille et avec le petit. [...] [Mon conjoint] me dit « J'aimerais pas que tu t'investisses à fond dans ton truc et puis qu'après tu me laisse tomber », donc faut que je réfléchisse à comment je veux m'investir, mais j'aimerais bien m'investir un peu plus.

La pompière évoque aussi que l'inquiétude parfois témoignée par son conjoint agit sur elle comme une retenue dans son investissement :

Il m'a dit « J'ai peur que tu ailles en intervention, parce que j'ai pas envie que tu aies des problèmes ». Et du coup c'est vrai que ça fait un frein [...]. Du coup il est un peu content qu'on soit pas trop appelés, parce qu'il a peur. Mais ça te fait un frein dans ton investissement, c'est psychologique, ça va te freiner, c'est obligé. Bon je sais pas peut-être qu'il y a des mecs qui vont dire « Pompiers d'abord, famille après », [...] mais je suis pas comme ça.

Toutefois, la nuance de son conjoint est ce qui permet à Carole de se sentir à sa place comme volontaire : « Il m'a dit 'Je respecte ton choix et je respecte la possibilité qu'il t'arrive quelque chose. [...] C'est un risque que je suis prêt à prendre en acceptant que tu sois pomp[è]re volontaire' ». Quant à Quentin, il rapporte la compréhension en même temps que la préoccupation de son entourage : « Ils sont assez admiratifs, la famille et les ami·e·s s'inquiètent un peu plus si je pars sur un feu et que potentiellement ça peut être dangereux, on me dit toujours 'Fais attention' ».

La plupart du temps, la validation des proches, et particulièrement des partenaires, agit comme une facilitation au départ en intervention, comme le montre Thomas : « Ma copine je sais que y'a pas de soucis, elle a été mise au courant, elle a aussi des horaires irréguliers [...], elle me soutient énormément et c'est aussi une fierté pour elle que je sois pompier ». Baptiste est aussi quant à lui au clair avec sa compagne : « Dans mon agenda ma semaine de piquet c'est ma semaine de piquet, maintenant elle sait que c'est elle qui va venir, c'est pas moi qui vais aller chez elle ». Ludovic raconte la même situation : « Elle sait que je peux partir à tout moment mais ça pose pas de problème ». Dans ces cas-là, la conciliation avec la vie privée n'est envisagée qu'en dehors de l'urgence des interventions et des impératifs des volontaires. Les exceptions mentionnées sont les vacances ou encore la garde d'enfants dans le cas d'une garde seul·e au domicile, notamment pour Antonio, Carole et Louise et Charles, dont les enfants sont en bas âge et qui l'ont mentionné comme étant une limite au départ. L'ensemble de ces pompier·ère·s a toutefois fait mention de la participation des grands-parents dans l'activité de garde des enfants, qui constitue pour toutes une solution majeure dans leur conciliation.

Pour Ludovic, le fait qu'il ne travaille que le week-end lui confère un modèle de conciliation unique. En effet, étant de piquet une fois par mois, il profite généralement de ses trois semaines libres pour aller voir des ami·e·s, aller en montagne ou se divertir, et il lui arrive ainsi de s'absenter du domicile. Il explique que son épouse a maintenant associé ses semaines de piquet à une situation où Ludovic reste au domicile et où iels partagent plus de temps ensemble s'il n'y a pas d'intervention : « Ma femme apprécie aussi [...]. Je sors pas faire la fête avec les potes, on doit être à 0.0 toute la semaine, donc elle est toute contente parce qu'elle sait que tous les soirs je suis à la maison ».

Ainsi, l'impératif de pouvoir concilier la vie privée confronte irrémédiablement l'avis des partenaires et l'acceptation de ces dernier·ère·s semble figurer comme une condition première à l'engagement. En effet aucun des participant·e·s n'a rapporté l'éventuel désaccord par rapport à l'engagement volontarial au sein du couple, ni évoqué la mauvaise acceptation du ou de la partenaire ou d'un·e membre du ménage. Cela fait écho aux travaux de Burakova et al. (2020) au sujet de la conciliation avec les sphères de vie par les pompier·èr·es volontaires, avec le constat que l'insatisfaction des conjoint·e·s vis-à-vis de l'équilibre avec les sphères de vie peut figurer comme un prédateur d'une intention de désengagement. Sans le démontrer strictement ici, les résultats qui émergent des entretiens vont tout de même dans le sens du rôle relativement central de l'avis et de l'acceptation du ou de la conjoint·e dans la conciliation volontariale avec la sphère de

vie privée. Aussi, le rôle prépondérant de la famille se distingue comme une caractéristique principale dans la possibilité de concilier son volontariat avec la vie de famille, notamment pour la garde d'enfants, souvent répercutée sur les conjoint-e-s ou les grands-parents. Ces constats résonnent avec la démonstration de Thompson (1997), selon laquelle l'engagement volontarial sollicite considérablement la patience et la tolérance des proches.

6.3.2. Les piquets : entre structure et contrainte familiale

Comme discuté précédemment dans le travail, la disponibilité des volontaires s'articule la plupart du temps autour d'un système de piquet (aussi nommés « garde », « service » ou « astreinte »). Dans mon échantillon, cela ne concerne pas tout le monde relativement au type de caserne dont le-a volontaire dépend. Ici, Robin, Baptiste, Antonio, Louise, Charles et Quentin sont de piquet une fois par mois, en semaine chaque jour de 18 heures à 6 heures et le week-end du vendredi 18 heures au lundi à 6 heures. Les volontaires témoignent chacun-e à leur façon du poids de ces astreintes sur l'organisation et la satisfaction au sein de la vie privée et familiale.

Une première idée qui est soulevée par plusieurs participant-e-s est que le service de piquet agit comme une réelle structure dans la gestion du quotidien au sein de la vie privée. Apparaît alors pour plusieurs pompier-ère-s l'établissement d'un périmètre d'intervention à ne pas quitter afin de rendre possible tout départ d'urgence en cas d'alarme. Cela s'accompagne parfois d'une forme de contrainte, que les volontaires semblent la plupart du temps tolérer. Pour Antonio, les piquets requièrent une organisation commune et familiale qui laisse la possibilité du départ en urgence :

La dernière fois que j'étais de piquet, il a fait beau [...] donc on s'est dit « Bon on va aller dans un endroit pour marcher mais pas trop loin ». Et puis j'ai dit à ma femme [...] on veut sortir mais sache que s'il y a une alarme je dois te laisser, donc je dois prendre le véhicule. Donc on essaie de faire [...] un périmètre mais pas trop loin, [comme ça] s'il pleut [elle] peut rentrer à pied.

Son récit démontre qu'il optimise la mobilisation de son temps libre et du temps en famille durant ses périodes de piquet, ici en se baladant à proximité de son domicile, ce qu'il ne peut envisager qu'à la condition de disposer librement du véhicule familial. Toutefois, son exemple donne une idée de l'empiètement des piquets sur l'organisation dans le cadre privé, notamment par l'attente passive d'une éventuelle intervention :

Quand tu sais que tu as ta semaine de piquet tu restes très attentif à l'alarme. Mais heureusement la sonnerie du téléphone elle te dit si c'est « alarme pompier », ça change de la sonnerie classique [...]. Donc dès que ça sonne ça, on sait très bien qu'il faut courir.

Durant les semaines de piquet, Antonio ne dispose que de peu de temps entre la fin de sa journée de travail et le début de son service de pompier, bien qu'il parvienne toutefois, selon ses dires, à se reposer et s'organiser :

La semaine de piquet [...], mon travail fait que je finis quand même pas trop tard, j'ai toujours une heure ou une heure et demie pour aller à maison, peut-être manger [avant les exercices]. Heureusement mon métier fait que je peux m'organiser, me reposer.

Comme il l'explique, ce laps de temps en fin de journée est une condition à la possibilité de concilier son engagement à sa vie privée. Bien qu'il affirme réussir à s'en sortir et malgré sa bonne

gestion du temps d'engagement, il nuance aussi et explique la difficulté que représente le maintien de cet équilibre avec sa vie familiale :

Pour être sincère, oui ça me va [comme équilibre]. Juste une légère pression, j'espère pas que ça peut me poser de problème dans ma vie privée, c'est simplement ça. Parce que voilà, ma vie privée j'ai des enfants et c'est ça qui [...] donne une charge en plus à ma compagne. Et je veux pas créer des problèmes tout simplement. J'ai été clair aussi à mon chef parce que [...] je sais que souvent [...] ils s'écrivent pour le samedi « On prend le croissant » etc. Et bien moi je peux pas, je peux pas dire à ma femme je reviens à midi, « Il y a pas d'alarme, tu vas où ? ». Donc il faut vraiment trouver le bon équilibre [...]. Mon type de vie que j'ai et mes responsabilités fait que je dois penser à tout ça.

Le témoignage du couple de pompier·ère·s fait émerger un autre aspect. En effet, leur récit démontre, avant l'arrivée de leur enfant, un système de piquet très intégré dans leur routine quotidienne et largement structurant dans leur organisation de couple. Exerçant dans la même section de volontaires au sein de leur caserne, iels avaient jusqu'alors la même semaine de piquet et une grande possibilité de concilier vie privée et volontariale, ce qui est confirmé par Louise : « Comme on est les deux pompiers si y'en a un des deux qui part ça m'est un peu égal [...]. Il a sa semaine de service, on sait que c'est une semaine comme ça, je l'ai vécu aussi, il est pas là, il est pas là quoi ». Charles complète et désigne au sein du couple une forme de normalisation des piquets : « Du lundi au lundi on vit un peu normalement tout en restant chez nous ou vraiment à proximité sur le secteur et voilà » ; alors que Louise conclut et montre le degré important d'adaptation de leur sphère de vie volontariale à leur sphère de vie familiale et privée :

Les semaines de pompier elles sont dédiées aux pompiers quoi. On fait nos activités en fonction, on fait souvent des trucs avec ceux des pompiers comme ça si ça sonne y'a tout le monde qui part et tu laisses pas des gens en plan. Enfin on adapte cette semaine-là je dirais.

Toutefois, l'arrivée récente de leur enfant est devenue une occasion forcée de procéder à un rééquilibrage. S'iels n'ont pas encore pu voir de quoi sera fait leur futur quotidien de parents et de pompier·ère·s (Louise étant en congé maternité au moment de l'entretien), chacun·e semble à sa manière prêt·e à revoir la place des activités de pompier·ère dans sa vie. De son côté, Louise a pris la décision de quitter sa section et d'intégrer un groupe de renfort moins sollicité, alors que Charles n'a pas encore concrètement diminué son temps d'engagement mais y songe. Louise s'est montrée encourageante dans ce sens : « Jusqu'à maintenant ça allait, mais maintenant qu'on a un bébé je pense qu'effectivement il faut que tu retrouves ton juste milieu pour ne pas passer ta vie dans ces pompiers ». Ainsi, le couple s'est d'abord satisfait des rythmes imposés par les services de piquet, mais ils constituent ici un nouveau défi pour ce qui les attend en tant que parents.

Au-delà de l'engouement pour leur activité volontariale, l'accumulation d'efforts de conciliation faits pendant des années peut constituer un poids dans l'expérience des pompier·ère·s. Dans son entretien, Baptiste a évoqué par-delà la passion, l'intensité que représente l'astreinte des piquets sur son quotidien et le rythme de ses journées qui sont déjà bien chargées, avec notamment l'impression que beaucoup de moments de loisirs dans la sphère privée ont été manqués :

Sur la vie privée c'est beaucoup d[effets] négatifs quand même. Parce que ça demande beaucoup. Beaucoup de choses que tu peux pas aller faire, à l'époque c'était « Tiens on va faire une noce à Bulle, à Neuch ? », « Non ». Ou « On fait une grillade à tel endroit, on fait une torée

? », « Non » [...]. Voilà même en étant chef d'intervention suivant quoi, [la réponse] c'est « Non ». Donc oui, ça amène pas mal de négatif. Après du positif oui quand même, tu connais les gestes de premiers secours ou comment réagir à certaines choses, mais au niveau personnel je pense qu'il y a plus de négatif que de positif.

Son témoignage soulève, dans son expérience de pompier, l'existence d'un rythme où la contrainte peut dominer la vie privée, comme l'a montré Thompson (1997).

Dans un autre registre, Quentin m'a donné deux raisons principales qui le font se sentir comme « un mauvais pompier », se montrant peu tolérant envers sa faible assiduité. La première est qu'étant engagé depuis ses études universitaires, il a laissé une place de second plan à son engagement comme pompier pour principalement s'investir dans sa formation. Il lui est ainsi arrivé de « skipper des alarmes » pour se concentrer sur ses examens ou ses cours. La seconde raison vient du fait qu'il travaille en dehors de la zone d'intervention de sa caserne, ce qui implique que ses moments de piquets interviennent entre 18h et 6h. Pour le volontaire, la possibilité d'intervenir de nuit constitue un obstacle au bon déroulement de sa journée de travail qui va suivre. Il explique avoir mis de côté son rôle de pompier en particulier pour les interventions nocturnes, bien qu'elles soient rares. Tout se passe comme si Quentin avait fait le choix d'une conciliation en demi-teinte, avec la recherche de limiter les interférences avec sa vie professionnelle et privée. Sacrifier des moments de vie privée ou de couple est aussi parfois une limite qu'il avoue ne pas vouloir franchir :

Sur mon temps libre j'essaie de vraiment souvent aller [en intervention] [...], mais peut-être que des fois quand ma copine est à la maison je suis peut-être plus réticent de partir en me disant « Bah je vais la laisser un moment comme ça seule... ». Mais en vrai même quelque fois j'ai dû partir alors qu'elle était là.

La franchise de Quentin est très instructive car elle renseigne sur la possibilité des pompier·ère·s volontaires de plus ou moins s'impliquer en fonction de leurs besoins personnels, par exemple en enjambant de temps à autre les règles informelles qui régissent sa disponibilité en période de piquet. Quentin sait que le fait de « trier les alarmes » n'est pas bien perçu des autres collègues pompier·ère·s, il s'est d'ailleurs dit honteux et ne pas l'aborder dans le milieu de la caserne :

J'ai pas vraiment beaucoup l'occasion d'en discuter [...] il y a pas mal de gens qui sont là depuis très longtemps et du coup il y a peu de jeunes avec qui je peux vraiment discuter de ça [...]. Je me vois mal en discuter parce que j'ai l'impression que je vais me faire juger [...], ils ont l'habitude de sortir en pleine nuit, j'ai l'impression que les gens sont peut-être pas très contents que je sorte pas souvent et ça me met un peu mal à l'aise [...]. Je le cache un peu plus avec les collègues de pompiers justement, mais sinon j'en parle assez facilement justement à des potes, mes parents ma copine, et chaque fois ils me voient en mode « Ah non j'aurais bien voulu finalement y aller », c'est juste cette petite hésitation [...]. Mais je me sens chaque fois mal si je refuse une intervention [...], ça arrive quand même assez régulièrement et j'en suis pas forcément fier.

Ce volontaire est un bon exemple de la mise en place de stratégies individuelles qui visent à mieux vivre son volontariat et à l'aménager, souvent sans autorisation de l'autorité de la caserne, afin de trouver une conciliation satisfaisante. Son cas fait aussi écho au travail de Thompson (1997), qui évoque l'impact particulier des alarmes de nuit, mais également en week-end ou en vacances, sur la sphère de vie familiale. Pour Quentin, l'impact des interventions de nuit se répercute surtout sur son travail et les alarmes durant ses journées de congé interfèrent avec sa vie privée.

Pour les trois volontaires restant·e·s, Thomas, Ludovic et Carole, l'appartenance à une caserne qui est aussi composée de pompier·ère·s professionnel·le·s impose un rythme moins conséquent : ils sont de garde tous les trois à cinq jours et joignables en cas de besoin de renforts. Le profil de Ludovic sort toutefois du lot du fait de sa double fonction de pompier volontaire et d'entreprise. Son cas permet de rendre compte des conséquences bien différentes des types d'astreintes sur la disponibilité et les possibilités de conciliation avec la sphère de vie privée. En effet, pour le volontaire, les piquets qu'il connaît en entreprise sont très structurants :

J'organise aussi mon temps en fonction des services de piquet. Alors pas pour [la caserne communale] parce qu'on a tellement peu d'interventions, avant je le faisais un peu [...], tandis que maintenant c'est déjà tellement difficile de savoir quand tu es de piquet, si c'est un jour sur trois ou sur cinq, alors là je fais pas du tout attention. Par contre, quand je suis de piquet pour les pompiers d'entreprise, là je vais pas organiser une fête avec les copains, je vais pas organiser un souper romantique avec ma femme. Alors on se balade, on fait des trucs mais elle sait que je peux partir à tout moment.

Alors que l'un des engagements, celui communal, permet une grande flexibilité et sollicite peu de stratégies de conciliation, l'autre, celui d'entreprise, façonne passablement les rythmes et ses activités privées durant les semaines d'astreinte.

Pour Carole, le rythme actuel de son activité de pompière et l'absence de piquet dans sa caserne fait qu'actuellement elle y trouve un équilibre satisfaisant et peu de contraintes actuelles avec sa vie de famille. Elle a toutefois évoqué ses craintes quant à la perspective que son engagement lui en demande plus.

Ainsi, indépendamment de leur situation d'engagement volontaire, la question de la possibilité de concilier les périodes de piquet avec la sphère de vie privée et familiale est une préoccupation pour les pompier·ère·s interrogé·e·s et elle résonne en partie avec les constats d'une complexité à concilier vus dans la littérature (Pudal, 2020 ; Reniaud, 2021) et de la possibilité que le volontariat prenne le dessus sur la vie de famille (Thompson, 1997). D'un côté, les pompier·ère·s « de piquet » admettent pour la plupart craindre le dépassement d'un équilibre satisfaisant et se décident parfois à mettre en place des stratégies qui visent à limiter leur implication dans la sphère volontaire, comme par exemple en n'honorant pas toutes les rencontres à la caserne ou en évitant des alarmes. Toutefois, toutes n'ont pas admis procéder à une forme de « sélectivité ». Relevé dans certains propos, les responsables de casernes sont parfois des acteur·rice·s centraux·ales pour suggérer à leurs effectifs de se ménager et d'exceptionnellement privilégier ses besoins personnels, comme mis en lumière par McNamee et Peterson (2014). Plus globalement, cela se passe comme si les volontaires étaient les seul·e·s à pouvoir contrôler cette bonne conciliation et à équilibrer les sphères de leur vie. D'un autre côté, les pompier·ère·s « sans piquets » sont dans ce contexte peu sollicité·e·s mais rapportent tout de même une forme d'inquiétude vis-à-vis de la possibilité que leur engagement ne leur prenne trop de temps sur leur vie privée. Ce n'est toutefois par le cas de toutes les pompier·ère·s. Une piste majeure qui apparaît est le positionnement tout à fait différent des volontaires en fonction de s'ils ont des enfants ou non. Dans la prochaine partie, je me concentre justement sur cet aspect vécu comme décisif par les volontaires parents.

6.3.3. Une parentalité déterminante

Au sein du groupe de pompier·ère·s, plusieurs volontaires sont parents d'enfants encore mineur·e·s, parfois même en bas âge. C'est notamment le cas de Carole, de Louise et Charles, d'Antonio et de Baptiste. Leurs témoignages font émerger la parentalité comme une responsabilité qui influence fortement sur l'engagement de pompier·ère ou sur la vision de leur activité. Pour plusieurs participant·e·s, la présence d'enfants est présentée comme l'arrivée d'une nouvelle priorité, qui jusqu'alors pouvait être prise par d'autres occupations. C'est notamment le cas de Carole, où la maternité vectrice d'une perspective nouvelle et d'un changement de priorités entre les différentes sphères de sa vie : « Depuis que je suis devenue maman j'ai une tout autre vision de la vie. J'arrive plus à être à 100% avec quelque chose, c'est peut-être avec le manque d'énergie, c'est peut-être parce que la famille que tu as fondée ça devient un [...] noyau de ta vie ». De son côté, Antonio explique que le fait d'être père le limite naturellement dans la participation à certaines activités au sein de sa caserne, comme par exemple lors de la rencontre traditionnelle de sa caserne du samedi matin, où les volontaires présent·e·s peuvent prendre un moment pour discuter et passer du temps ensemble. Ce dernier évoque quant à lui une « responsabilité de famille » qu'il a et pour laquelle il se doit d'être présent auprès de ses enfants et de sa compagne, à qui il ne souhaite pas transférer une charge parentale supplémentaire. Pour le couple de Louise et Charles, l'heure est à la mise en place d'un nouvel équilibre centré autour de la présence nouvelle d'une enfant. Louise a de son côté accepté de revoir son engagement à la baisse, ce qu'elle voit comme un choix correct à prendre en tant que mère et père :

Il est très investi et moi je dis toujours maintenant on a un bébé il faut trouver le juste milieu. Avant on était jeunes [et] sans enfant, du coup tu fais ta vie comme tu veux, maintenant on doit penser à elle et c'est vrai qu'on est dans une phase où on doit trouver un nouvel équilibre.

S'il a indiqué souhaiter trouver un nouvel équilibre, Charles n'a toutefois pas factuellement diminué ses responsabilités de volontaire. Par son récit, il apparaît que cette option est rendue possible par les renoncements de sa compagne :

On a dû réfléchir à tout ça [...]. On était dans le même groupe [...] on avait une semaine ensemble par mois. Sauf que maintenant avec la petite c'est clairement plus possible, parce qu'on peut partir à tout moment, parce qu'on a des exercices donc c'est pas planifiable, c'est plus possible [...]. De toute manière Louise [...] était prête à faire cette concession donc à arrêter ses semaines de garde pour s'occuper de la petite. Donc moi je continue mes semaines de garde [...] et Louise incorpore le groupe [...] où il y a un petit peu moins d'exercices [...] et des renforts en cas de gros sinistres.

La perspective de Louise donne des précisions face à son choix qu'elle associe en partie à une forme de deuil :

C'est vrai qu'on a toujours voulu des enfants et pour Charles [les pompier·ère·s] c'est vraiment une passion [...]. J'ai quand même dû faire mon deuil parce que j'aimais beaucoup le groupe dans lequel j'étais, mais c'est vrai que c'est pas conciliable [...], c'est juste ingérable après on n'a plus de vie privée. Alors je me suis rabattue sur le groupe [de renfort] [...]. Du coup moi j'ai un peu mis de côté [...], enfin j'ai décidé de rester dans [le groupe de renfort] pour rester quand même active dans la caserne. [...] Mais avoir une semaine entière c'est pas possible avec un enfant. Faut choisir [...] on a voulu un enfant maintenant faut que je lui consacre mon temps.

Tout se passe comme si la responsabilité de la garde de leur fille était très largement prise en charge par Louise en tant que mère. Dans leur cas, la continuation du père de l'activité dans la sphère volontariale et rendue possible par la décision de la mère de prendre en charge la conciliation avec leur sphère de vie familiale et parentale. Dans une perspective centrée sur les enjeux de genre, cette observation offre un exemple concret de l'expérience de la parentalité comme une étape où le couple (hétérosexuel) voit ses responsabilités se distinguer : pour l'une dans la sphère privée (ici parentale), pour l'autre dans la sphère publique (ici volontariale). Cela fait écho aux autrices et auteurs qui ont montré le poids des normes de genre comme vectrices de contrastes dans les engagements masculins et féminins (Koudri et al., 2012 ; Musick & Wilson, 2008).

Toutefois les dynamiques de genre peuvent également être différemment observées. Carole met directement le doigt sur une particularité propre à son couple : « [Mon conjoint] est très famille [...] il s'est pas mis de contraintes. Donc si lui il est là et que moi j'ai une alarme, c'est lui qui garderait le petit et moi je partirais. Ce serait l'inversion des rôles standards qu'on a dans la vision de notre société ». Cependant, dans leur cas, seule une membre du couple est engagée comme pompière et il est possible que des dynamiques de genre différentes caractériseraient une situation de bi-engagement.

Parfois, la garde parentale n'intervient pas comme une priorité. Baptiste a un enfant dans la préadolescence, dont il a la garde certains week-ends et les mercredis à l'exception des semaines où il est de piquet. Ce cas offre un autre exemple des possibilités d'aménagement de la garde en situation d'engagement volontarial et ici il repose sur l'implication d'une personne tierce – non mentionnée – dans la prise en charge de l'enfant.

Ce qui est perceptible est que l'absence d'enfant s'apparente à un allègement de la charge que représente la conciliation. En effet, l'engagement comprend alors un empiètement bien moindre sur la continuité de la vie familiale. C'est ce qui imprègne l'expérience de Robin, Quentin et Ludovic. Toutefois, la place du couple reste un espace important à satisfaire, ce qui est apparent dans les témoignages de Quentin et Ludovic.

Au final, chaque volontaire a montré l'adaptation de ses priorités à la parentalité, ce qui peut être vu comme des tentatives de limiter les « interférences » dont parlent Koudri et al. (2012) entre l'engagement volontarial et la vie de famille et comme une recherche de moyens pour « lever le pied » du volontariat, tel que proposé par Gass (2018). Pour Carole et Louise, la maternité a eu un effet direct sur leur engagement comme pompières : Louise a mis un terme à sa participation aux interventions courantes en quittant sa section et en permettant à son conjoint de poursuivre plus pleinement sa passion ; Carole a retardé le début de sa formation comme pompière avec l'arrivée de son enfant et n'a formalisé son engagement qu'à ses 2 ans. Toutes deux démontrent une préoccupation apparente à laisser une place principale à leur rôle de mère. Côté effectif masculin, Antonio et Charles étaient également pères d'enfants de moins de 2 ans. Si l'un comme l'autre indique porter de l'importance à l'équilibre familial et à leur rôle de père, aucune stratégie concrète

de diminution de l'implication n'a été explicitée, à l'exception d'Antonio qui indique n'avoir encore pas approché les activités à faire en famille accessibles dans sa caserne (mais il met cela en lien avec sa blessure et pas spécifiquement avec son rôle de père). Ces constats sur la parentalité se rapprochent à nouveau des recherches de Musick et Wilson (2008), qu'ils voient comme une transition de vie majeure (2008) et où ils ont observé que l'engagement bénévole des mères dans le milieu du volontariat diminuait en présence d'enfants entre 0 et 2 ans, alors que celui du père restait stable. Bien que cela ne concerne pas spécifiquement l'engagement des pompier·ère·s, cela met encore l'accent sur des effets différenciés de la parentalité sur les carrières bénévoles des mères et des pères : la maternité se présente comme un frein plus prégnant à l'engagement extra-familial. Toutefois, le manque de données spécifiques sur l'impact de la maternité sur l'engagement volontarial et en particulier chez les pompières encourage à approfondir les recherches à ce sujet.

6.3.4. Laisser la place à la vie privée individuelle

L'un des aspects intéressant dans la sphère de vie privée concerne les activités et loisirs faits individuellement et qui profitent aux participant·e·s elleux-mêmes. Antonio met très clairement le doigt sur cette dimension lorsqu'il évoque l'importance des différents espaces de sa vie : « [Avec ma conjointe] on a chacun[-e] une vie privée [...]. Il y a la vie privée seul et la vie privée de famille. C'est pas la même chose ». Il raconte la difficulté qu'il a à pratiquer sa passion, la moto, qui vient s'ajouter à ses autres occupations et notamment à son activité de pompier. Durant ses piquets, s'octroyer du temps à la fin de sa journée de travail est un défi. S'il essaie de mettre à profit au maximum l'heure dont il dispose entre son activité professionnelle et le début du piquet, ce n'est toutefois pas durant cette période – passée généralement en famille – qu'il aménage du temps pour sa passion. Antonio explique que celle-ci constitue une activité importante dans sa vie et semble dotée d'un sens plus fort que l'activité de pompier, qui n'est pas sa vraie passion : « Je dirais que 'passion' c'est un grand mot. Non, ma passion c'est la moto, ça c'est ma drogue ! Ça c'est une vraie passion, je suis mordu ». Si ses occupations actuelles font en partie obstacle à cette pratique, il évoque qu'étant plus jeune et lors de son précédent engagement comme pompier dans un autre canton, ces deux activités étaient comme reliées :

Dans le village où j'habitais là j'ai intégré les pompiers volontaires pendant deux ans [...]. J'avais le temps, j'aimais être pompier [...]. Et la plupart des pompiers étaient aussi des motards, il y avait un club de motard, et moi j'y [étais] aussi. Et entre « copinage » et je faisais aussi partie du club de moto ça faisait un plus pour faire partie du corps des pompiers.

Initialement donc, ses sphères de vie volontariale et privée individuelle étaient interdépendantes. Toutefois, la fondation d'une famille a rendu plus complexe la possibilité d'intégrer ce coût temporel dans sa vie : « Avec les années et la charge qu'on a dans la vie privée on essaie [...] d'avoir le temps pour faire partie du corps des pompiers [...]. Évidemment avant il y avait que moi, aujourd'hui je suis plus un individu [sous] mon toit, on est cinq ».

Pour Carole, diminuer la pratique du football est ce qui lui a permis de libérer du temps pour envisager de devenir pompière. Elle raconte être toujours en réflexion sur la manière d'équilibrer sa

passion, la football, et sa nouvelle activité de volontaire : « C'est pas ma passion [...], j'étais tellement passionnée de foot que j'y mettais beaucoup, mais je retrouve plus de passion pour quoi que ce soit que j'avais au foot avant. Maintenant j'ai d'autres priorités ». Au-delà du changement de priorités qu'elle évoque, tout se passe comme si l'investissement dans une des activités, les pompier·ère·s, signifiait automatiquement la diminution de la pratique de l'autre, ici le football.

Le besoin d'avoir du temps pour soi est aussi relevé par Louise, qui apprécie le passer avec les personnes qui comptent pour elle :

J'ai une vie privée assez active donc j'aime bien inviter du monde et voir beaucoup de monde [...]. Tu dois entretenir les relations avec ta famille avec tes ami·e·s [...] si à chaque fois qu'on te propose un truc tu dis que tu peux pas parce que t'es toujours aux pompiers, t'as plus trop le temps de voir ton entourage non plus. Et pour moi c'est hyper important, donc ça ça a une place pour moi au moins autant importante que les pompiers, moi j'ai besoin du juste milieu et de voir les gens que j'ai envie de voir [...]. J'ai besoin de faire des trucs à côté.

Cette mise en avant de l'entourage comme facteur d'épanouissement personnel n'est pas exprimée par Charles, pour qui le milieu de pompier·ère fait figure de hobby principal : « Pour moi c'est du plaisir ». Il a donc l'occasion à la fois d'y rencontrer un entourage proche, mais aussi de participer à la vie de la caserne. Son profil montre un lien très étroit entre loisir et engagement, où la frontière entre les deux est trouble.

L'importance de la place des loisirs est un besoin identifié chez Ludovic, qui indique profiter de ses semaines sans piquet pour rentabiliser son temps libre et s'adonner à toutes sortes d'activités : rencontrer des ami·e·s, organiser des moments conviviaux, pratiquer des activités sportives, etc. Pour lui, la participation en tant que pompier doit respecter cet équilibre personnel :

J'ai énormément de temps libre à côté pour m'investir dans plein de trucs et surtout pour profiter de la vie [...]. J'ai pas envie que ça [les pompier·ère·s] prenne le dessus sur le reste de ma vie [...], j'ai toujours refusé d'aller plus loin que ce que je suis maintenant, [...], j'ai pas envie de m'investir plus.

Il reconnaît aussi que sa participation en tant qu'auxiliaire dans le centre de formation cantonal s'apparente pour lui à une forme de loisir : « Le côté loisir est pas faux [...], c'est réellement un loisir parce qu'on est pas dans le mode stress de l'intervention ou d'un sauvetage où il y a des blessé·e·s [...]. Donc c'est quand même vraiment un loisir, un moment de plaisir ». Ici aussi, Ludovic montre que l'importance des loisirs se retrouve aussi dans la participation à des activités liées à son rôle de pompier, ce qui donne l'épanouissement personnel qu'il tire de son engagement.

L'expérience de Robin montre aussi le besoin de parfois s'extirper du monde des pompier·ère·s. Il a indiqué apprécier s'investir dans deux loisirs, l'un qui concerne un engagement dans une association, l'autre la pratique d'activités en montagne dont il parle comme étant une passion, telle que l'escalade ou l'alpinisme.

En définitive, les récits désignent l'importance à différents degrés, de la participation individuelle à des activités de loisirs, qui sont parfois difficilement dissociables de l'expérience de pompier·ère. En effet, le témoignage de certain·e·s participant·e·s et leur appétence ou passion pour le domaine des pompier·ère·s complique parfois l'identification de la frontière entre engagement, loisir et

passion. Cela était particulièrement le cas pour Baptiste, Thomas ou encore Charles, bien qu'ils aient peut-être simplement préféré ne pas entrer dans les détails de leurs loisirs. Concernant les loisirs extérieurs, les résultats se rapprochent des constats de Burakova et al. (2020) au sujet de la possibilité de l'engagement comme obstacle aux loisirs, Ils rappellent dans le même temps les développements de Kanzari (2008) qui voit la condition à la pratique des loisirs dans le fait de sacrifier d'autres sphères de vie, mais passant généralement après le temps familial. Enfin, il convient de préciser que le sujet des temps et des loisirs individuels n'avaient pas fait l'objet d'une question spécifique durant l'entretien, ce qui peut expliquer que certain·e·s n'aient rien mentionné de précis à ce sujet. Il serait toutefois pertinent d'investiguer cela plus en détail dans de prochains travaux.

6.3.5. Quand vie privée et de pompier-ère sont inextricables

À travers leur engagement en tant que pompier-ère volontaire, les participant-e-s ont pour certain-e-s lié de très forts liens entre les sphère privée et volontariale. Cet aspect est en particulier saillant pour le couple que forment Louise et Charles, qui ont d'ailleurs indiqué s'être rencontré-e-s puis rapproché-e-s dans le cadre de leur engagement commun à la caserne. Le milieu des pompier-ère-s a toujours pris une place importante dans leur vie et dans leur quotidien de couple, cela à plusieurs niveaux. Avant l'arrivée de leur enfant, le couple a toujours fait en sorte de prendre ses vacances en dehors de sa période de piquet, ce qui dénote une volonté de ne rien manquer de l'activité de leur groupe d'intervention au sein de la caserne. Charles insiste aussi sur leurs fréquentations, la participation à des activités avec le groupe de leur caserne : « On est un peu une famille [...], on a toujours plaisir à faire des grillades, à faire d'autres activités, du sport ensemble, d'aller à la plage [...]. On se retrouve pour se faire une petite bouffe, pour échanger ». L'une des preuves les plus marquantes de l'inextricabilité entre leur vie privée et volontariale et que lorsqu'ils ont déménagé, iels ont tout fait pour que leur habitat reste dans le secteur d'intervention, ce que Louise a tout de suite identifié comme une information importante à communiquer :

Faut dire que [...] nous on a quand même acheté une maison qui restait dans la zone ici pour continuer les pompiers ici. C'est quand même pour te dire à quel point les gens sont [...] attachés. Parce que nous tous ceux qui sont dans notre groupe, quand ils cherchent un appartement ou [ils] déménagent, ton périmètre il est petit [...]. La zone elle est minuscule mais on a quand même trouvé une maison dans la zone [...] ! On n'était pas forcément encore prêt à aller plus loin.

À d'autres égards, leur couple se présente comme une union fait « par et pour » la caserne : lorsqu'ils ont formalisé leur relation, cette dernière a été informellement soumise à l'approbation de la caserne. Dans le même temps, Louise évoque qu'à l'acceptation des couples (hétérosexuels) a précédé l'acceptation des femmes dans la caserne, ce qui a imprégné le début de son expérience de pompière :

Faire ta place en tant que femme c'était quand même pas facile. Il a quand même fallu prouver que je pouvais quand même aider et qu'on pouvait bien s'entendre [...]. Il y a six ans en arrière c'est vrai qu'il y en avait pas beaucoup et ils avaient pas du tout envie qu'il y en ait [...]. Ils étaient tous contre, personne n'en voulait dans le groupe. Donc quand tu arrives dans un groupe ou personne ne veut que tu viennes parce que t'es une fille, mais c'est le chef qui a choisi et qui l'a

un peu imposé, tu te dis ouais faut que je gagne ma place [...]. Ils t'acceptent quand même un peu moins bien je trouve [...] et quand t'es une fille on te vanne quand même un peu vite quand t'es qu'avec des hommes.

À partir du récit de ses débuts, Louise explique par quoi est passée la forme de validation de leur couple et précise sur quels a priori cela reposait :

[Ils disaient que] les filles ça fait que des histoires [...], y'en avait déjà eu dans la caserne et ça fait que des histoires dans les groupes, et au début ils voulaient pas de couples dans les groupes. Ils avaient déjà eu des antécédents avec des couples dans les groupes et ça avait mal fini, c'est pour ça qu'ils voulaient pas de femmes. [...] Mais [pour nous] ils l'ont accepté [...] mais on avait quand même demandé au groupe [...] parce qu'il y a des groupes qui veulent pas [...] c'est un principe [informel].

L'acceptation de leur relation semble indiquer que les tentatives de mêler vie de caserne et vie privée peuvent se heurter au jugement de ses membres. Leur couple est marqué par une forme d'interpénétration des sphères de vie privée et volontariale, ce qui a été soumis au regard des autres pompier·ère·s de la caserne.

Sur un autre modèle, l'expérience de Baptiste est aussi marquée par l'influence de sa vie de pompier sur ses choix personnels. Ce dernier raconte avoir également sélectionné son lieu d'habitation en suivant son envie de résider dans une nouvelle zone d'intervention et d'intégrer une autre caserne, puisque celle dont il dépendait jusqu'alors ne lui permettait pas suffisamment de s'épanouir comme pompier volontaire. Ainsi, l'environnement où s'exerce le volontariat apparaît comme déterminant dans l'accomplissement personnel et passe par l'adaptation du lieu de vie privée.

Pour les autres pompier·ère·s, les liens entre la vie privée et de caserne sont plus diffus. Robin rapporte qu'il passe parfois du temps en caserne avec ses camarades pompier·ère·s en dehors des moments formels ou d'interventions. C'est souvent l'occasion de discuter ou de partager des moments conviviaux : « On va régulièrement boire des verres ensemble, on est allé au marché de Noël ensemble, [des] barbecues et là tous les deux ou trois mois on a des soirées organisées [...], on va aller au bowling. Ça c'est vraiment bien, parce que sinon c'est des gens [...] tu les vois jamais ».

L'expérience des autres participant·e·s montre un lien plus faible avec leur vie de caserne. Ce qui ressort des profils chez lesquels l'on peut trouver cette caractéristique de sphères de vie indissociables est les nombreuses années d'expérience dans le milieu des pompier·ère·s, où les liens et les univers des volontaires se tissent, comme décrit par Pudal (2020) qui évoque l'esprit de famille. Le témoignage des pompier·ère·s qui rappelle un changement d'habitat afin d'assurer une continuité d'un engagement qui plaît ou de permettre d'accéder à une caserne qui correspond mieux aux attentes opérationnelles font écho aux recherches de Chevreuil (2010) et confirment son constat pertinent sur les choix de conciliation parfois très étroits. Toutefois, en tenant compte de l'expérience complète des pompier·ère·s interrogé·e·s, les affinités potentielles entre les sphères de vie des pompier·ère·s ne sont pas spécifiquement synonymes d'une conciliation simple, tout au plus d'une meilleure compréhension de l'importance de cette sphère dans leur vie.

6.3.6. La santé, au-delà de la conciliation des sphères

Parmi les répondant-e-s, le récit des expériences des volontaires semble contraster l'expérience du groupe sur deux pôles : d'un côté, la bonne santé et la forme physique qui ne participent pas à limiter l'engagement ; de l'autre, une santé plus fragile et une forme physique atténuée qui sont mentionnées comme des obstacles à l'implication dans l'engagement. Pour chaque volontaire, ces éléments participent à expliquer leur manière de pouvoir concilier l'engagement de pompier-ère.

Robin et Thomas (27 ans) n'ont pas signalé de limites en termes de santé, alors que Quentin (24 ans) spécifie tout de même l'obstacle de la fatigue. Charles (28 ans) reconnaît avoir le sentiment de parfois s'oublier, sans émettre un lien avec des difficultés physiques ou de santé :

Mine de rien, ça demande beaucoup. Faut pas se leurrer mais vingt-quatre exercices dans l'année, les interventions, les recrues [...], le cumul avec tous les à côtés c'est prenant, on veut bien faire, mais on en fait un peu trop et on s'oublie je pense.

Ses dix années d'expérience de pompier volontaire et l'importance de son implication viennent apporter du sens derrière ces affirmations.

Avec ses vingt ans passés dans l'univers des pompier-ère-s, Baptiste n'en est pas au même stade. Il évoque que l'âge et les années d'engagement ont fait émerger des limites nettes à son implication : « Ce qui me [freine] c'est le manque de sommeil, la fatigue, et on a beau le nier tous chez les pompiers, un petit peu de PTSD⁷⁹ quand même ». Ce qu'il nomme comme des effets négatifs le pousse désormais à fixer des limites :

Il y a trois semaines, dimanche soir, feu de bâtiment [...] à côté du centre ville [...], j'ai reçu l'alarme, j'étais déjà crevé j'avais mal dormi du week-end. [...] C'était 18 ou 19h, boum un gros truc [...], là dans ma tête je commence à réfléchir, je me dis « Demain matin, 3h50 le réveil sonne ». Feu confirmé, les flemmes sortent de la toiture [...]. J'avais envoyé un message à [ma compagne] en disant « Y'a un gros feu ! ». Et après j'ai dit « Non, non, je me lève à 3h50, faut que je dorme, j'ai six-cents kilomètres de route à faire » et j'ai priorisé ma vie privée, ma santé et ma vie professionnelle [...]. Mais y'a huit ou dix ans en arrière j'aurais couru pour y être. Mais [aujourd'hui] je n'ai plus la santé, le sommeil... et je suis plus le plus important sur un gros truc non plus [...]. Je suis pas le premier qui vais mettre un appareil [respiratoire] pour aller au feu.

D'une certaine manière, ces stratégies de sélectivité (Thompson, 1997) dont Baptiste fait preuve visent à concilier ces nouveaux obstacles avec la continuation de son engagement comme pompier.

Pour Antonio aussi, la fatigue et la douleur à sa jambe sont désignées comme des limites qui le poussent à diminuer son investissement :

Mon travail reste physique [...]. Des fois oui tu te dis « Non là je suis fatigué ». Et en tout cas moi je sais, ça je me connais, quand je suis fatigué je reste au calme, je fais pas plus de folie, ça sert à rien de toute manière.

De plus, il admet sentir que son corps n'a plus les mêmes capacités que lors de sa précédente expérience lorsqu'il avait une vingtaine d'années :

⁷⁹ L'abréviation « PTSD » pour « trouble du stress post-traumatique » (*Post-Traumatic Stress Disorder*), fait référence à un trouble anxieux vécu en réaction à une expérience traumatisante. Le milieu des pompier-ère-s est connu comme représentant une population à risque face à ces troubles (Frayssé et al., 2020) et la prise en charge de leur santé mentale est intervenue tardivement dans les casernes (Mauro, 2009).

Les années ont passé et on peut le sentir, je sens quand même que c'est pas la même chose qu'avant [...] en [termes de] résistance physique, ça demande quand même pas mal [...]. Entre les 20 ans et les 40 ans, c'est deux mondes différents !

Ludovic (46 ans) affirme se sentir encore suffisamment en forme pour concilier sa vie et son engagement comme pompier, mais évoque sans détour la possibilité d'y renoncer bientôt :

Je pense que j'ai plus l'âge [...], là vais peut-être encore être pompier pendant deux ou trois ans mais après je veux pas devenir un de ces dinosaures qui s'accroche à ses tuyaux. Non, tant que j'ai plaisir à le faire, mais quand ça devient une corvée et que tu as mal partout, non non. Et puis là je me rends bien compte, finalement il faut laisser la place aux jeunes, ils ont encore plein de motivations, ils ont des nouvelles technologies, des nouvelles techniques. Je pense d'ici deux ou trois ans je vais un peu lever le pied, mais pour le moment je me sens encore assez efficace.

Dans sa situation, Ludovic démontre une forme d'anticipation du relâchement qui pourrait intervenir dans les prochaines années en fonction de l'évolution de sa forme physique, contre laquelle il ne souhaite pas aller.

Au final, bien que chaque pompier·ère soit à même de fixer ses propres limites, l'avancement de leur parcours personnel, les difficultés posées par la diminution de la forme physique et la fatigue chronique apparaissent comme de potentiels freins à l'engagement. Ces développements rappellent certains constats, comme celui de Pudal (2010), selon qui l'activité de pompier·ère volontaire se pratique relativement jeune, alors que les pompier·ère-s plus âgé·e-s sont ceux qui insistent généralement davantage sur l'importance de temps de repos (Kanzari, 2008). Les résultats évoquent aussi la difficile définition de la fin du parcours des volontaires, alors que la retraite comme volontaire est plus une question de choix que celle d'une politique de départ (Thompson, 1997). Enfin, ces considérations apportent un angle supplémentaire à celui des enjeux de conciliation comme déterminant dans le parcours des volontaires. Il s'agit en effet ici de thématiser les conditions de l'individu, de sa santé et d'événements individuels au cours du parcours de vie de chacun·e. La mise en évidence de ces facteurs externes à la conciliation permet d'entrevoir la trajectoire des pompier·ère-s relative à de nombreux autres facteurs. La compréhension de l'engagement volontarial repose sur un enchevêtrement de situations de conciliation et en parallèle sur les conditions propres à chaque individu, à sa santé, son contexte et à ses aspirations personnelles.

7. DISCUSSION ET CONCLUSION

Cette recherche a permis de faire apparaître plusieurs idées et réflexions sociologiques, que cette ultime partie vise à mettre en lumière. À cet effet, trois points conclusifs sont proposés.

Le premier rappelle les éléments majeurs qu'a fait émerger ce travail, par l'intermédiaire d'une synthèse des principaux constats recueillis. Cette démarche doit permettre d'apporter une vue d'ensemble des résultats (7.1.). Le second présente les contributions de cette étude afin de valoriser leurs apports scientifiques et de les mettre en perspective des outils théoriques mobilisés. Ce point révèle également quelques limites de ma recherche (7.2.). Enfin, le troisième point évoque les principales pistes de réflexions et d'ouverture en lien avec la problématique étudiée (7.3.).

7.1. Synthèse des principaux résultats

L'objectif de ce travail était de proposer une lecture de l'engagement par le prisme des enjeux de conciliation rencontrés par les pompier·ère·s volontaires avec leurs sphères de vie professionnelle et privée. L'étude visait aussi à comprendre comment les pompier·ère·s restent engagé·e·s et de quelle manière est négociée la continuité de leurs engagements. L'analyse des résultats empiriques a permis de mieux comprendre sociologiquement leur parcours d'engagement, leurs diverses aspirations et le sens de leur participation, ainsi que la manière dont iels concilient cette triade de sphères de vie. La synthèse des constats obtenus dans ces quatre dimensions vise à les faire apparaître plus clairement.

Premièrement, les participant·e·s révèlent des parcours d'engagement fortement diversifiés à différents égards : durée d'engagement, expériences passées, responsabilités, compétences techniques, etc. Cette trajectoire individuelle vient se croiser avec les possibilités de développement et les conditions d'engagement de la caserne d'affectation. Ainsi, l'engagement de chaque pompier·ère prend une forme tout à fait unique à son contexte et à son profil personnel. Les pompier·ère·s des centres volontaires sont dans l'ensemble davantage sollicité·e·s et au profit d'une certaine expérience pratique, tandis que les pompier·ère·s de casernes professionnalisées se montrent en quête d'interventions et d'une formation ancrée sur le terrain. Cela se répercute également sur le temps investi dans cette activité : il varie du simple à l'octuple selon l'ampleur et la diversité des engagements des pompier·ère·s. En effet, le statut de pompier·ère donne accès à un panel d'autres engagements annexes, qui viennent se cumuler et enrichir leur expérience dans le domaine des secours et de l'urgence. Le volontariat des pompier·ère·s apparaît ainsi comme un engagement polymorphique qui diffère considérablement d'un environnement à l'autre.

Deuxièmement, l'étude du sens et des motivations des pompier·ère·s volontaires confirme la co-présence d'aspirations altruistes et individualistes auquel répond le cadre de l'engagement. Si une majorité d'arguments se portent sur l'accomplissement personnel et la réalisation de soi, ils sont toutefois articulés avec un sens profond d'aider l'autre, de secourir et d'être utile à la société. Ainsi,

l'engagement des pompier·ère·s volontaires semble s'exprimer par un dualisme sous la forme d'un continuum d'altruisme et d'individualisme, au sein duquel chacun·e donne sens individuellement à son activité. Une certaine variabilité de signification s'observe ainsi chez les volontaires selon plusieurs facteurs, qui s'inscrivent notamment dans leur passé, leur volonté présente d'investir un engagement vecteur d'un épanouissement personnel et d'une satisfaction. L'acquisition d'une ressource intégrative et relationnelle éclaire parfois le souhait d'entrer ou de rester dans son engagement. À noter que certain·e·s volontaires associent l'intensité et les caractéristiques de leur engagement à un travail, alors que d'autres le désignent comme une passion, une vocation, un loisir, ou un acte honorable. L'usage d'un terme unique ne suffit généralement pas à qualifier leur statut de pompier·ère, touchant une large amplitude de domaines et d'espaces sociaux.

Troisièmement, l'approfondissement des dynamiques et enjeux de conciliation du rôle des pompier·ère·s avec la sphère de vie professionnelle a fait émerger certains constats et tendances. D'abord, la flexibilité de l'entreprise intervient comme un critère déterminant dans la forme que peut prendre l'engagement des pompier·ère·s. D'un côté, la souplesse de l'employeur·se donne une plus grande liberté et largesse de l'engagement, laissant en particulier la place à des interventions durant le temps de travail ou à des formations suivies sur des temps conjointement aménagés. Même soumise à conditions, cette validation renforce la perception de leur engagement comme légitime et soutient grandement l'articulation des sphères de vie professionnelles et volontaires. De l'autre, l'absence de flexibilité des supérieur·e·s se présente comme une limite à l'intervention en journée et à l'approfondissement des compétences. Toutefois, cela n'empêche pas toutes les volontaires de s'investir de manière accrue dans d'autres tâches ou fonctions compatibles avec leurs limites professionnelles. L'impossibilité de venir en aide lors de situations d'urgence constitue tout de même une frustration, qui sonne comme la négation d'une partie de leurs compétences. Plus généralement, la conciliation des sphères professionnelles et volontaires peut se manifester de manières tout à fait diverses : par une très forte articulation (être secouriste au travail, pompier·ère d'entreprise, etc.) qui rend possible les transferts de compétences, par une discordance du cadre professionnel et de la caserne (profession en dehors de la zone d'intervention, forte disponibilité mais peu d'interventions, etc.), enfin, par une priorisation variable des sphères de vie. Concernant ce dernier point, le cadre professionnel apparaît comme majoritairement mis en priorité pour les raisons suivantes : l'exclusivité du salaire accessible par la profession, l'attrait pour un milieu professionnel inégalable ou encore l'attachement à diverses responsabilités.

Quatrièmement, les volontaires attestent de différentes modalités et réalités de conciliation entre leur engagement et leur vie privée et familiale. Le rôle des partenaires constitue une caractéristique importante dans le fait d'aménager l'activité de pompier·ère : leur validation quant aux divers impératifs de l'engagement résonne comme une garantie de sa continuité. En effet, les efforts de la plupart des conjoint·e·s sont apparus comme déterminant dans la facilitation de la conciliation, en particulier en présence d'enfants. La parentalité constitue d'ailleurs un statut sans équivalent qui participe à établir des limites et à imposer des renoncements à certain·e·s participant·e·s, avec

parfois des implications sensiblement différentes du rôle de pères et de mères (maternité, diminution de l'engagement, stratégies de garde, etc.). Aussi, la présence d'enfants en bas âge se manifeste comme un défi plus important à la conciliation, avec parfois l'opportunité de pouvoir reposer en partie la garde sur des proches (partenaire, grand-parent). En outre, les engagements qui comprennent un système de piquet requièrent une organisation nettement plus importante et agissent comme une structure au quotidien (anticipation des activités, renoncement à des événements, etc.). Bien qu'ils soient connus à l'avance, les piquets constituent une limite claire à la conciliation privée et familiale, qui explique aussi l'allègement des contraintes pour les pompier·ère·s qui n'y sont pas soumis·e·s. Deux autres aspects viennent compléter les aménagements entre ces sphères de vie. D'abord, la difficulté pour certain·e·s de s'investir en parallèle dans des loisirs personnels, qui passe parfois par l'obligation de faire des choix et qui soulève l'aspiration à garder du temps pour soi. Ensuite, l'articulation des mondes personnels et pompiers qui existe pour certain·e·s volontaires, avec des sphères parfois très imbriquées à travers le couple, l'entourage proche ou encore les choix personnels (déménager pour accéder à une caserne, construire sa maison dans une zone d'intervention, fréquenter le cercle de pompier·ère·s dans un cadre amical extérieur, etc.).

Finalement, l'exercice et les limites de l'engagement peuvent aussi se rapporter à des facteurs externes à la conciliation, comme par l'évolution des conditions de chaque individu, de sa santé ou son état émotionnel et physique par exemple.

7.2. Contributions et limites de la recherche

Le cadre de ce travail a permis de mettre à jour plusieurs apports scientifiques. Aussi, certains outils théoriques préexistants ont pu être mobilisés en lien avec ma problématique et adaptés au contexte de l'engagement et de la conciliation volontariale, leur conférant une signification renouvelée. Je propose ici de rappeler les principales contributions de la présente recherche.

Le principal apport concerne l'angle par lequel la problématique de l'engagement des pompier·ère·s volontaires a été abordé. En effet, j'ai souhaité étudier l'environnement des casernes et le volontariat dans une perspective différente de la majorité des recherches existantes. La plupart du temps, les observations se concentrent sur les enjeux institutionnels, sur les transformations en lien avec la professionnalisation ou encore sur la dévalorisation sociale de l'activité des volontaires. Si je me suis en effet appuyée sur l'existence de ce corpus scientifique, la perspective que j'ai choisie a permis de mettre à jour une lecture de l'engagement des pompier·ère·s volontaires par le prisme de la conciliation avec leurs autres sphères de vie. En outre, l'accent posé sur leur parcours de volontaire conjointement aux modalités de conciliation s'est joué à une échelle microsociologique, donnant de la force au témoignage et au vécu de chaque pompier·ère.

Aussi, l'originalité de ma perspective tient de la volonté d'étudier la conciliation dans un contexte d'engagement principalement masculin. Cette démarche visait à valoriser l'emploi d'une approche majoritairement appliquée aux femmes (Kouidri et al., 2012 ; Lapeyre & Le Feuvre, 2004) et aux

dynamiques de genre, afin d'approfondir la compréhension de l'engagement volontarial. Mon angle d'étude a notamment mis en lumière l'implication de chaque pompier·ère dans des dynamiques de conciliation avec les différents domaines de sa vie, tout comme l'existence d'enjeux et de difficultés qui n'épargnent aucun·e volontaire. De plus, cette lecture renouvelée de l'environnement des pompier·ère·s volontaires atteste du manque de regard diversifiés posés sur ce milieu social.

En ce qui concerne les différentes contributions sociologiques de ce travail, elles se rapportent à cinq apports principaux.

Par l'étude du milieu des pompier·ère·s volontaires, j'ai désigné cet espace d'engagement comme constitutif d'une sphère de vie, celle de la sphère de vie volontariale. En ce sens, elle se rapporte, au sens de Passy (2005), à un espace aux limites réelles et symboliques avec une logique et une dynamique propre. Cette zone autonome, qui s'articule autour d'un univers de sens et de frontières (Dumas & Ruiller, 2014), vient interférer avec les autres sphères de vie, constamment en interaction. Dans mon travail, j'ai montré que cet espace constitue une troisième sphère structurante de leur vie, articulée dans une diversité de responsabilités qui se rapproche d'un triple devoir une triple obligation (Yarnal & Dowler, 2002). La sphère de vie volontariale contribue à élargir la compréhension du volontariat dans le milieu des pompier·ère·s. C'est dans cette même dynamique que j'ai proposé l'usage du qualificatif « volontarial », qui ouvre la voie vers une lecture approfondie de l'engagement des volontaires.

Dans ce même exercice de redéfinition de l'engagement volontarial, j'ai proposé de le concevoir comme une forme de pratique de travail, faisant écho à la notion de Williams (2010) et à la considération pour un continuum d'activités aux degrés de marchandisation et de monétisation divers. En plus d'ancrer le volontariat dans la compréhension des pratiques de travail, cette vision offre un cadre conceptuel pertinent pour penser la multitude des formes que prend le volontariat et ses articulations avec d'éventuels engagements annexes à celui de pompier·ère.

À ce sujet, la coexistence entre engagement volontarial et engagements annexes – initialement proposés par Thompson (1997) – est une caractéristique majeure rapportée par les pompier·ère·s interrogé·e·s. Si ces activités voisines sont formellement non-constitutives de leur statut au sein de leur caserne, elles participent au développement du parcours des pompier·ère·s et à sa continuité. En effet, les répondant·e·s concerné·e·s ont spontanément évoqué ces autres fonctions : aide aux premiers secours, secouristes au travail, auxiliaires de formation, participation à des amicales, etc. Ces engagements annexes soulèvent aussi les nombreuses possibilités de s'investir et de se réaliser (Thompson & Bono, 1993) par l'intermédiaire du statut de pompier·ère volontaire. Alors que Thompson (1997) a relevé le caractère invisible d'une partie de ces engagements, ceux mis en avant par les participant·e·s ressemblent plutôt des moyens de développer leurs compétences.

L'une des contributions porte sur l'établissement de priorités par les pompier·ère·s volontaires. Désigné comme la sélectivité, pour reprendre une partie de l'idée de Thompson (1997), je mobilise cette notion dans mon travail pour désigner un processus de conciliation et de négociation. Elle met

en évidence l'existence de choix personnels faits dans le cadre de leur engagement, qui se montre parfois contraignant (piquet, interventions, formations, etc.). J'ai ainsi mis l'accent sur l'aspiration des pompier·ère·s à privilégier ce qui les épanouit, passant parfois par se désinvestir de certaines tâches de leur engagement, au profit de la stabilité ou du développement d'autres sphères de vie.

Le dernier apport de ce travail concerne la lecture de la conciliation comme représentant une charge pour les pompier·ère·s volontaires, empruntée à l'idée de charge mentale proposée par Haicault (1984). Pour les pompier·ère·s, l'existence d'une charge de conciliation désigne un investissement mental et personnel important pour assurer la continuité de leur engagement simultanément aux responsabilités de leurs autres sphères de vie. L'effort que représente la charge conciliationnelle invite à la concevoir comme une activité en tant que telle (Prévost & Messing, 2001). En outre, cela vise à reconnaître cette dimension comme partie intégrante de leur engagement et à tenir compte des conséquences de cet effort sur l'engagement volontarial de chacun·e.

Il convient finalement d'aborder les principales limites de mon travail. La première concerne la difficulté qu'a représenté le puisement d'outils conceptuels adaptés au cadre du volontariat. Cela a pu être comblé par un élargissement de la lecture du volontariat, avec parfois une certaine liberté théorique. Je pense avoir toutefois mobilisé un nombre important d'études sur le milieu des pompier·ère·s et avoir eu recours aux principales ressources existantes.

En termes méthodologiques, la possibilité d'interroger un·e expert·e du milieu du volontariat dans le contexte des casernes de pompier·ère·s aurait pu permettre de mieux comprendre les différents enjeux politiques et institutionnels auxquels fait actuellement face ce type d'engagement. Toutefois, l'absence d'une problématique axée sur des enjeux relatifs à la gestion et à l'institution n'a pas justifié la sollicitation d'une telle personne. Toujours au sujet des participant·e·s, l'intégration d'un plus grand nombre de pompières auraient rendu possible l'approfondissement des enjeux spécifiques qu'elles rencontrent dans un milieu à hégémonie masculine (Pfefferkorn, 2006).

Finalement, le cadre de ce travail n'a pas permis d'approfondir l'analyse des intentions de quitter l'engagement, qui a pourtant fait l'objet de discussions avec les participant·e·s. Le contenu aurait toutefois été trop conséquent et la pertinence de cette dimension aurait été limitée sans avoir interrogé des volontaires qui ont mis un terme à leur engagement. En outre, l'angle porté vers l'implication et sur les pratiques opérationnelles (interventions, missions, tâches, intensité de l'engagement) n'a pas pu faire l'objet de développements bien qu'il ait été traité dans les entretiens. Cela aurait été l'occasion de thématiser l'existence d'une triade de l'engagement, basée sur le sens de ce dernier, la conciliation possible avec les sphères de vie et les pratiques de l'engagement.

Malgré ces limites théoriques et méthodologiques, cette recherche comporte l'intérêt d'avoir articulé les dimensions de l'engagement volontarial, du sens de cette participation et de la conciliation des sphères de vie. Cette approche n'avait pas fait l'objet de précédentes études, ce qui présente ce travail comme une ressource utile pour appréhender ce sujet en sociologie.

7.3. Perspectives de recherche et ouverture

À l'issue de ce travail, plusieurs perspectives de recherche pourraient contribuer à étendre la compréhension de l'engagement des pompier·ère·s volontaires et des enjeux de conciliation.

D'abord, l'analyse approfondie des parcours et des caractéristiques de l'engagement des pompier·ère·s volontaires a permis de mettre à jour de nombreuses connaissances sur leurs trajectoires. Dans la continuité, il serait sociologiquement pertinent d'étudier l'engagement volontarial par le prisme de la notion de carrière, au sens de Becker (2008). Développer l'idée de carrière volontariale pourrait permettre d'observer de manière plus systématique leur engagement de l'entrée à la sortie de la sphère volontariale et ainsi mieux comprendre les raisons de devenir, d'être et, pour certain·e·s, de rester pompier·ère·s volontaires.

Aussi, une perspective actuellement inexistante porte sur l'expérience des proches de pompier·ère·s volontaires. En effet, les modalités et les enjeux de conciliation pourraient être grandement approfondis par l'étude de la perception de l'entourage des volontaires. Les résultats de ma recherche témoignent de leur implication parfois déterminante dans la possibilité des pompier·ère·s volontaires de se libérer ou d'octroyer du temps à leur engagement. En outre, les proches constituent un groupe sur lequel débordent la charge conciliationnelle de l'engagement des pompier·ère·s volontaires, sans toutefois qu'ils en profitent directement.

Figurant comme l'une des évolutions majeures de la composition des casernes, la lente mais progressive féminisation qui s'observe depuis quelques dizaines d'années invite à porter un regard analytique sur divers aspects. D'abord, celui des enjeux de leur intégration dans ce milieu fortement homogène. Ensuite, celui de la perception de la mixité dans les casernes et sur l'opportunité managériale que l'arrivée des pompières pourrait satisfaire (Pudal, 2020), alors la croissance de leur groupe contraste avec la diminution des effectifs généraux. Une autre perspective articulée avec ma problématique d'étude serait d'examiner les dynamiques de conciliation qui se jouent du point de vue du genre parmi les volontaires et ce qu'elles enseignent sur l'engagement volontarial.

Finalement, l'ensemble de ces perspectives permettrait d'accroître les connaissances sociologiques sur l'engagement dans le milieu des pompier·ère·s volontaires, notamment à travers l'élargissement de la lecture de la conciliation à l'ensemble des acteur·rice·s sociaux·ales concerné·e·s, ou au moyen d'un déplacement du regard sociologique sur les enjeux de genre.

Concernant les connaissances actuelles, ce travail aura permis d'apporter un nouveau regard sur l'étude des pompier·ère·s volontaires, en positionnant les enjeux de conciliation au cœur de leur participation. À travers ce mémoire de Master, j'espère avant tout avoir pu mettre à jour une compréhension renouvelée et contemporaine de l'engagement des pompier·ère·s volontaires.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- 118-info. (2023a). *Formation : Sapeurs-pompiers volontaires*. Consulté le 12.09.2023 sur <https://www.118-info.ch/propos/formation>.
- 118-info. (2023b). Obtenir le label « employeur partenaire ». Consulté le 15.03.2023 sur <https://www.118-info.ch/obtenir-le-label-employeur-partenaire>.
- AECA Association des établissements cantonaux d'assurance. (2022). *Coordination suisse des sapeurs-pompiers*. Consulté le 01.09.2022 sur <https://www.vkg.ch/fr/sapeurs-pompiers/coordination/>.
- Alis, D., & Dumas, M. (2010). L'articulation vie professionnelle et vie personnelle : du conflit à l'enrichissement. Dans J.-Y. Duyck & M.-A. Villette (Eds.), *Temps de travail et GRH* (pp. 77-91). Vuilbert.
- ALSP Académie Latine des Sapeurs-pompiers. (2020). *Buts de l'ALSP*. Consulté le 13.09.2022 sur <https://www.alsp.ch/index.php/le-metier>.
- Aregger, D. (2012). *Freiwillig Engagierte-Engagierte Freiwillige: Wer sind die Schweizer Freiwilligen und was leisten sie?: eine empirische Analyse der Determinanten der Freiwilligenarbeit in der Schweiz*. [Doctoral dissertation]. University of Zürich. Consulté le 10.08.2023 sur <https://www.zora.uzh.ch/id/eprint/164143/1/20121498.pdf>.
- Beaud, S., & Weber, F. (1997). *Guide de l'enquête de terrain : produire et analyser des données ethnographiques*. Éditions La Découverte.
- Becker, H. S. (2008). *Outsiders*. Simon and Schuster.
- Berger, P., & Luckmann, T. (2018). *La Construction sociale de la réalité*. Armand Colin.
- Bezes, P. (2005). Résumé, Le réformisme pervers. Le cas des sapeurs-pompiers, de Jean-Gustave Padioleau. *Revue Française de Sociologie*, 46(1), 206–211.
- Blanchet, A., & Gotman, A. (2007). *L'enquête et ses méthodes : L'entretien* (2e éd.). Armand Colin.
- Born, P. (2023a). *Formation initiale et processus de professionnalisation des sapeurs-pompiers volontaires*. [Thèse de doctorat]. Université de Bourgogne Franche-Comté. Consulté le 17.08.2023 sur https://u-bourgogne.hal.science/tel-04079909/preview/122870_BORN_2023_archivage.pdf.
- Born, P. (2023b, 20 avril). *Pompiers volontaires : Pourquoi de telles difficultés à recruter ? The Conversation*. Consulté le 01.09.2023 sur <http://theconversation.com/pompiers-volontaires-pourquoi-de-telles-difficultes-a-recruter-201689>.

- Boughaba, Y. (2016). Chapitre 5. La citoyenneté des classes modestes : culture politique et engagement de pompiers volontaires en Suisse. Dans F. Buton, P. Lehingue, N. Mariot, & S. Rozier (Eds.), *L'Ordinaire du Politique : Enquêtes sur les rapports profanes au politique* (pp. 117-138). Presses universitaires du Septentrion. <https://doi.org/10.4000/books.septentrion.28101>.
- Boullier, D., & Chevrier, S. (2000). *Les sapeurs-pompiers : des soldats du feu aux techniciens du risque*. Presses Universitaires de France.
- Bourdieu, P. (1980). *Le sens pratique*. Éditions de Minuit.
- Boyer, D., & Nicolas, M. (2009). La conciliation dans les entreprises : une mise en œuvre sexuée ?. Dans Ariane Pailhé (éd.), *Entre famille et travail : Des arrangements de couple aux pratiques des employeurs* (pp. 345-360). La Découverte. <https://doi.org/10.3917/dec.pailh.2009.01.0345>.
- Burakova, M., Ducourneau, J., Gana, K., & Dany, L. (2014). Pronostic de l'intention de départ chez les sapeurs-pompiers volontaires en France. *Psychologie française*, 59(4), 273-299. <https://doi.org/10.1016/j.psfr.2013.12.002>.
- Burakova, M., Duperthuy, A., & Martin, A. (2020). Rôle de la conciliation des sphères de vie dans la prédiction de l'intention de départ chez les sapeurs-pompiers volontaires français. *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, (22-1), 1-29. <https://doi.org/10.4000/pistes.6687>.
- Caillaud, S., & Flick, U. (2016). Triangulation méthodologique. Ou comment penser son plan de recherche. In G. Lo Monaco, S. Delouée, & P. Rateau. *Les représentations sociales. Théories, méthodes et applications* (pp. 227-240). Editions de Boeck.
- Carpenter, J., & Myers, C. K. (2010). Why volunteer? Evidence on the role of altruism, image, and incentives. *Journal of Public Economics*, 94(11), 911-920. <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2010.07.007>
- Chappert, F. (2009). Genre et conditions de travail. Mixité, organisation du travail, santé et gestion des âges. *Études et documents, ANACT*. Consulté le 07.08.2023 sur https://www.cdr-copdl.fr/doc_num.php?explnum_id=18966.
- Charmaz, K. (2014). *Constructing grounded theory* (2nd edition). Sage.
- Chetkovich, C. (1997). *Real heat: Gender and Race in the Urban Fire Service*. Rutgers University Press.
- Chevreuil, S. (2010). Manager l'implication du volontaire. *Revue internationale de psychosociologie*, 16(40), 119-141. <https://doi.org/10.3917/rips.040.0119>.

- Chevrier, S., & Dartiguenave, J.-Y. (2011). Autres figures et autres territoires : Les recompositions du volontariat chez les sapeurs-pompiers. *Espaces et sociétés*, 147(4), 155-172. <https://doi.org/10.3917/esp.147.0155>.
- Closon, C. (2007). L'adéquation travail-famille. Une question de conciliation ou d'interaction. *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail (REMEST)*, 3(1), 107.
- Couvreur, N., Bruyninckx, M., & Hennixdal, G. (2005). Les femmes et le métier de sapeur-pompier en Province de Hainaut. *Bulletin Sophia : Études Féminines, Actes 2005*, 40-50. <https://doi.org/20.500.12907/34686>.
- Cowlshaw, S., McLennan, J., & Evans, L. (2008). Volunteer Firefighting and Family Life: An Organisational Perspective on Conflict between Volunteer and Family Roles. *Australian Journal on Volunteering*, 13(2), 21–31. <https://search.informit.org/doi/10.3316/ielapa.580578472457285>.
- Crompton, R. (2001). Gender Restructuring, Employment, and Caring. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 8(3), 266-291. <https://doi.org/10.1093/sp/8.3.266>.
- CSSP Coordination Suisse des Sapeurs-Pompiers. (2012). *Statistique sapeurs-pompiers 2012 ; graphiques et tableaux*. Consulté le 07.09.2023 sur https://www.feukos.ch/wp-content/uploads/2022/04/Feuerwehrstatistik-2012-Grafiken_f.pdf.
- CSSP Coordination Suisse des Sapeurs-Pompiers. (2013). *Statistiques sapeurs-pompiers 2012 ; graphiques et tableaux. Engagements chiffrés des sapeurs-pompiers*. Consulté le 07.09.2022 sur https://www.feukos.ch/wp-content/uploads/2022/04/Feuerwehrstatistik-FKS-2013_Grafiken_f.pdf.
- CSSP Coordination Suisse des Sapeurs-Pompiers. (2018). *Rapport annuel 2017*. Consulté le 07.09.2022 sur https://www.feukos.ch/wp-content/uploads/2022/04/Gescha%CC%88ftsbericht-2017-definitiv_f.pdf.
- CSSP Coordination Suisse des Sapeurs-Pompiers. (2022a). Conception « Sapeurs-pompiers 2030 ». Consulté le 08.08.2023 sur <https://docs.feukos.ch/konzeption-2030/conception-sapeurs-pompiers-2030/>.
- CSSP Coordination Suisse des Sapeurs-Pompiers. (2022b). *Portrait. Mission*. Consulté le 01.09.2022 sur <https://www.feukos.ch/fr/la-cssp/vision-et-mission/>.
- CSSP Coordination Suisse des Sapeurs-Pompiers. (2022c). *Statistiques sapeurs-pompiers 2021*. Consulté le 07.09.2022 sur <http://www.feukos.ch/fr/documents/statistique-des-sapeurs-pompiers/>.

- CSSP Coordination Suisse des Sapeurs-Pompiers. (2023a). *Statistiques sapeurs-pompiers 2022*. Consulté le 21.04.2023 sur https://www.feukos.ch/wp-content/uploads/2023/03/2022_FW-Auswertung_f.pdf.
- CSSP Coordination Suisse des Sapeurs-Pompiers. (2023b). *Statistique des sapeurs-pompiers 2022. Les interventions de lutte contre le feu ont augmenté de 20 %*. Consulté le 16.08.2023 sur https://www.feukos.ch/wp-content/uploads/2023/03/2022_Feuerwehrstatistik_f.pdf.
- Cuevas, F., & Ballot, D. (2011). Le processus de professionnalisation des activités humaines. Dans AIS Institut International de l'Audit Social (Ed.), *Audit social, valeur(s) & meilleures pratiques RH. 13^{ème} Université de Printemps IAS Agadir* (pp. 163-178). Consulté le 20.10.2022 sur <https://www.researchgate.net/13eme-universite-de-printemps-ias-agadir>.
- Cuvi, J., Budon, C., & Suter, C. (2021). The New World of Work: Current Trends and Uncertain Prospects. In C. Suter, J. Cuvi, P. Balsiger, M. Nedelcu (Eds.), *The Future of Work* (7-26). Seismo Verlag.
- Denoréaz, A. (2020, janvier). Mobilisation des sapeurs-pompiers volontaires : Campagne romande de recrutement unifié. *118swissfire.ch. Journal des sapeurs-pompiers suisses*, (n.d.), 108-109.
- Desmond, M. (2006). Becoming a firefighter. *Ethnography*, 7(4), 387-421. <https://doi.org/10.1177/1466138106073142>.
- Douesnard, J., & Saint-Arnaud, L. (2011). Le travail des pompiers : un métier au service de l'autre. *Travailler*, 26(2), 35-53. <https://doi.org/10.3917/trav.026.0035>.
- Dubler, A.-M. (2021, 8 juin). Service du feu. *Dictionnaire Historique de la Suisse DHS*, 1-5. Consulté le 30.08.2022 sur <https://hls-dhs-dss.ch/fr/articles/007788/2021-06-08/>.
- Dumas, M., & Ruiller, C. (2014). Le télétravail : les risques d'un outil de gestion des frontières entre vie personnelle et vie professionnelle ?. *Management & Avenir*, 74(8), 71-95. <https://doi.org/10.3917/mav.074.0071>.
- ECAP Etablissement cantonal d'assurance et de prévention. (2006). Repenser nos pompiers ! Besoins humains et matériels de la défense incendie dans le canton de Neuchâtel : une analyse et des propositions choc. *Eau & Feu. Bulletin d'information de l'ECAP*, (13), 1-8. Consulté le 28.08.2023 sur https://www.ecap-ne.ch/wp-content/uploads/2021/09/242_Eau_et_feu_No_13.pdf.
- ECAP Etablissement cantonal d'assurance et de prévention. (2022). *Rapport d'activité annuelle 2021 des sapeurs-pompiers du canton de Neuchâtel et du secteur Intervention de l'ECAP*. Consulté le 24.02.2023 sur https://www.ecap-ne.ch/wp-content/uploads/2022/05/Rapport_2021_Secteur_intervention.pdf.

- ECAP Etablissement cantonal d'assurance et de prévention. (2023). Coordination et formation. [ecap-ne.ch](https://www.ecap-ne.ch). Consulté le 05.09.2023 sur <https://www.ecap-ne.ch/intervenir-2/coordination-et-formation/>.
- Eichenberger, R., Hosp, G., & Schelker, M. (2001). Die Freiwillige Miliz: Die ideale Armee fürs 21. Jahrhundert. *Allgemeine schweizerische Militärzeitschrift: ASMZ*, 167(12), 12-14. Consulté le 10.08.2023 sur <https://www.e-periodica.ch/digbib/view?pid=asm-004%3A2001%3A167%3A%3A786#799>.
- Elmiger, D. (2017). Binarité du genre grammatical – binarité des écritures ?. *Mots. Les langages du politique*, 113(1), 37-52. <https://doi.org/10.4000/mots.22624>.
- Faes, H. (2011). Le sens du travail. *Transversalités*, 120(4), 25-37. <https://doi.org/10.3917/trans.120.0025>.
- Fantoni-Quinton, S. (2019). Les sapeurs-pompiers volontaires, des travailleurs méconnus ? *Archives des Maladies Professionnelles et de l'Environnement*, 80(2), 125-131. <https://doi.org/10.1016/j.admp.2018.09.001>.
- Fenazzi, S., & Reusser, K. (2019, 30 août). Les pompiers volontaires, une institution qui cherche la relève. SWI swissinfo.ch. Consulté le 31.08.2023 sur <https://www.swissinfo.ch/fre/politique/travail-de-milice-les-pompiers-volontaires--une-institution-qui-cherche-la-rel%C3%A8ve/45195246>.
- Flick, U. (2009). *An introduction to qualitative research*. SAGE Publications.
- Frayse, C., Gignoux-Froment, F., Juzan, N., Cazes, N., Poinso, F., & Paul, F. (2020). Mesure de la prévalence du trouble de stress post-traumatique chez les marins-pompiers de Marseille. *Annales françaises de médecine d'urgence*, 10(2), 83-88. <https://doi.org/10.3166/afmu-2020-0218>.
- FSSP Fédération Suisse des Sapeurs-Pompiers. (2022). *La FSSP en tant qu'association. Statuts FSSP*. Consulté le 01.09.2022 sur <https://www.swissfire.ch/fr/fssp/>.
- Gardes, D. (2019). Le travail gratuit : quelle reconnaissance par le droit du travail ?. *Empan*, 115(3), 77-82. <https://doi.org/10.3917/empa.115.0077>.
- Gass, N. (2018). *Pompier, une vocation en voie d'extinction ? Une étude qualitative sur l'engagement des sapeurs-pompiers volontaires vaudois*. [Travail de Master]. Université de Lausanne. Consulté le 13.10.2022 sur https://serval.unil.ch/resource/serval:BIB_S_27808.P001/REF.pdf.
- Genard, J.-L., & Roca i Escoda, M. (2019). *Éthique de la recherche en sociologie*. De Boeck Supérieur.

- Glaser, B. G., & Strauss, A. L. (2010). *La découverte de la théorie ancrée : stratégies pour la recherche qualitative*. Armand Colin.
- Goffman, E. (1961). *Asiles. Études sur la condition sociale des malades mentaux et autres reclus*. Les Éditions de minuit.
- Goffman, E. (1973). *La mise en scène de la vie quotidienne*. Éditions de Minuit.
- Guilbert, L., & Lancry, A. (2009). La conciliation des sphères de vie des cadres. *Études de cas. Pratiques Psychologiques*, 15(2), 271-285. <https://doi.org/10.1016/j.prps.2008.09.008>.
- Haicault, M. (1984). La gestion ordinaire de la vie en deux. *Sociologie Du Travail*, 26(3), 268-277. <https://doi.org/10.3406/sotra.1984.2072>.
- Haicault, M. (2021, mai). *La charge mentale, son émergence et ses transformations, un cadre conceptuel d'analyse* [Communication par visioconférence]. Récits de la charge mentale des femmes, Paris. Consulté le 28.10.2022 sur <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-03270240/document>
- Haski-Leventhal, D., & McLeigh, J. D. (2009). Firefighters volunteering beyond their duty: an essential asset in rural communities. *Journal of Rural and Community Development*, 4(2), 80-92.
- Hély, M. (2009). *Les métamorphoses du monde associatif*. Presses Universitaires de France. <https://doi.org/10.3917/puf.hely.2009.01>.
- Hochschild, A., & Machung, A. (2012). *The Second Shift: Working Families and the Revolution at Home*. Penguin.
- Huppert-Laufer, J. (1982). *La féminité neutralisée ? : Les femmes cadres dans l'entreprise*. Flammarion.
- Huynh, J. Y., Xanthopoulou, D., & Winefield, A. H. (2013). Social support moderates the impact of demands on burnout and organizational connectedness: A two-wave study of volunteer firefighters. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(1), 9-15. <https://doi.org/10.1037/a0030804>.
- IFOP Institut Français d'Opinion Publique. (2017). *Les Français et leur service public de proximité*. Consulté le 23.09.2022 sur https://www.ifop.com/wp-content/uploads/2018/03/3692-1-study_file.pdf.
- Institut de psychologie et éducation UniNE. (2017). *Recueil de documents relatifs à la déontologie pour la recherche en psychologie et éducation*. Consulté le 30.08.2023 sur https://www.unine.ch/files/live/sites/psy/files/shared/Documents/Ethique_recherche_plagiat_APA/Guide_vert/Guide%20vert%202017.pdf.

- Joye, D., Lemel, Y., & Wolf, C. (2023). Le prestige des professions en Suisse. *Social Change in Switzerland*, 33. <https://doi.org/10.22019/SC-2023-00001>.
- Juillard, D. (2012). « La Suisse n'a pas d'armée, elle est une armée ! ». *Inflexions*, 20(2), 183-195. <https://doi.org/10.3917/infle.020.0183>.
- Kanzari, R. (2008). *Les sapeurs-pompiers, une identité temporelle de métier*. [Thèse de doctorat]. Université de Toulouse. Consulté le 27.09.2022 sur <https://tel.archives-ouvertes.fr/tel-00467980/document>.
- Kanzari, R. (2012). *Être pompier*. Editions Lieux Dits.
- Keller, T., Keller, M., Keller, D., & Candas, V. (2005). Astreinte physiologique des sapeurs pompiers lors de l'approche d'un feu. *Science & sports*, 20(5-6), 289-292.
- Kergoat, D. (1982). *Les ouvrières*. Sycomore.
- Kilic, S. (2014). Perception de l'équilibre travail – hors-travail et satisfaction au travail. *Management & Avenir*, 69(3), 89-105. <https://doi.org/10.3917/mav.069.0089>.
- Kouidri, M. H., Roland-Levy, C., & Berjot, S. (2012). Quand le genre s'en mêle : quelle conciliation entre vie professionnelle et vie privée ?. *Psychologie du Travail et des Organisations*, 18(2), 142-159. [https://doi.org/10.1016/S1420-2530\(16\)30090-5](https://doi.org/10.1016/S1420-2530(16)30090-5).
- Lamprecht, M., Stam, H., & Fischer, A. (2020). *Observatoire du bénévolat en Suisse 2020*. Seismo. <https://doi.org/10.33058/seismo.20727>.
- Lapeyre, N., & Le Feuvre, N. (2004). Concilier l'inconciliable ? Le rapport des femmes à la notion de « conciliation travail-famille » dans les professions libérales en France. *Nouvelles Questions Féministes*, 23(3), 42-58. <https://doi.org/10.3917/nqf.233.0042>.
- Legewie, H. (1994). Globalauswertung von Dokumenten. In A. Boehm, A. Mengel, & T. Muhr (Hrsg.), *Texte verstehen: Konzepte, Methoden, Werkzeuge* (pp. 177-182). UVK Univ.-Verl. Konstanz.
- Legon, T. (2011). La force des liens forts : culture et sociabilité en milieu lycéen. *Réseaux*, 165(1), 215-248. <https://doi.org/10.3917/res.165.0215>.
- Lemercier, L. (2004). Le volontariat. *Reflets et perspectives de la vie économique*, (3), 105-114. <https://doi.org/10.3917/rpve.433.0105>.
- Levy, R. (2018). Devenir parents ré-activer les inégalités de genre : une analyse des parcours de vie des hommes et des femmes en Suisse. *Social Change in Switzerland*, (14). <https://doi.org/10.22019/SC-2018-00003>.

- Levy, R., Gauthier, J.-A., & Widmer, E. (2006). Entre contraintes institutionnelle et domestique : Les parcours de vie masculins et féminins en Suisse. *The Canadian Journal of Sociology / Cahiers Canadiens de Sociologie*, 31(4), 461-489. <https://doi.org/10.2307/20058732>.
- Lhorme, X. (2022, septembre). Rapport d'activité annuelle du canton de Neuchâtel. *118swissfire.ch. Journal des sapeurs-pompiers suisses*, (n.d.), 72-73.
- Lizurey, R. (2020). L'engagement. *Revue Défense Nationale*, 829(4), 70-75. <https://doi.org/10.3917/rdna.829.0070>.
- LPDIENS *Loi sur la prévention et la défense contre les incendies et les éléments naturels, ainsi que les secours* ; RS 861.10-NE. Consulté le 28.08.2023 sur <https://rsn.ne.ch/DATA/program/books/rsne/htm/861.10.htm?myD=1693213935728>.
- Malinen, S., & Mankkinen, T. (2018). Finnish Firefighters' Barriers to Volunteering. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 47(3), 604-622. <https://doi.org/10.1177/0899764017749890>.
- Malochet, G. (2007). La féminisation des métiers et des professions. Quand la sociologie du travail croise le genre. *Sociologies pratiques*, 1(14), 91-99. <https://doi.org/10.3917/sopr.014.0091>.
- Marchand, M. (2015). Psychologue en caserne : Créer les conditions propices à la prise en charge psychologique des pompiers. *Perspectives Psy*, 54(2), 167-174. <https://doi.org/10.1051/ppsy/2015542167>.
- Marx, K. (1975). *Economic & Philosophic Manuscripts of 1844*. Progress Publisher.
- Mauro, C. (2009). Clinique d'un métier à risques, dans le quotidien d'un sapeur-pompier. *Études sur la mort*, 136(2), 131-136. <https://doi.org/10.3917/eslm.136.0131>.
- McLennan, J. (2004). *Recruitment and Retention of Volunteers: Rural Fire Services' Issues and Initiatives*. Bushfire CRC. Consulté le 06.09.2023 sur https://www.bushfirecrc.com/sites/default/files/managed/resource/jim_mcl-issues-initiatives-july_5.pdf.
- McLennan, J., Birch, A., Cowlshaw, S., & Hayes, P. (2020). Maintaining Volunteer Firefighter Numbers: Adding Value to the Retention Coin. *The Australian Journal of Emergency Management*, 24(2), 40-47. <https://doi.org/10.3316/informit.878631480237791>.
- McNamee, L. G., & Peterson, B. L. (2014). Reconciling "Third Space/Place": Toward a Complementary Dialectical Understanding of Volunteer Management. *Management Communication Quarterly*, 28(2), 214-243. <https://doi.org/10.1177/0893318914525472>.
- McQuerry, M., Kwon, C., & Johnson, H. (2019). A critical review of female firefighter protective clothing and equipment workplace challenges. *Research Journal of Textile and Apparel*, 23(2), 94-110. <https://doi.org/10.1108/RJTA-01-2019-0002>.
- Méda, D. (2010). *Le Travail. Une valeur en voie de disparition ?*. Flammarion.

- Méda, D. (2021). Sens et avenir du travail en Europe. In C. Suter, J. Cuvil, P. Balsiger, & M. Nedelcu (Eds.), *The Future of Work* (pp. 29-51). Seismo.
- Ministère de l'Intérieur et des Outre-mer. (2022). *Les Statistiques des Services d'Incendies et de Secours. Édition 2022*. Consulté le 16.08.2023 sur <https://mobile.interieur.gouv.fr/Publications/Statistiques/Securite-civile/2021>.
- Musick, M. A., & Wilson, J. (2008). *Volunteers: A social profile*. Indiana University Press.
- Nogues, S., & Tremblay, D.-G. (2018). La conciliation travail-famille-soins : analyse du soutien organisationnel. *Nouvelles pratiques sociales*, 30(1). <https://doi.org/10.7202/1051410ar>.
- OFAS Office fédéral des assurances sociales. (2023). *Congé paternité*. Consulté le 27.03.2023 sur <https://www.bsv.admin.ch/bsv/fr/home/assurances-sociales/eo-msv/grundlagen-und-gesetze/eo-vaterschaftsurlaub.html>.
- OFPP Office fédéral de la protection de la population. (2022a). *Tâches de l'OFPP*. Consulté le 30.08.2022 sur <https://www.babs.admin.ch/fr/ueberuns/aufgaben.html>.
- OFPP Office fédéral de la protection de la population. (2022b). *Système coordonné de protection de la population. Les sapeurs-pompiers dans la protection de la population*. Consulté le 30.08.2022 sur <https://www.babs.admin.ch/fr/verbund/feuerwehr.html>.
- OFS Office fédéral de la statistique. (2008). *Auf dem Weg zur Gleichstellung von Frau und Mann: Stand und Entwicklung*. Consulté le 10.08.2023 sur <https://edudoc.ch/record/34958?ln=fr>.
- OFS Office fédéral de la statistique. (2022). *Pendulaires pour des raisons de travail*. Consulté le 27.02.2023 sur <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/mobilite-transport/transport-personnes/pendularite.html>.
- Padioleau, J.-G. (2002). *Le réformisme pervers : le cas des sapeurs-pompiers*. Presses Universitaires de France.
- Paillé, P. (1994). L'analyse par théorisation ancrée. *Cahiers de recherche sociologique*, (23), 147-181. <https://doi.org/10.7202/1002253ar>.
- Passy, F. (2005). Interactions sociales et imbrications des sphères de vie : Une analyse phénoménologique des dynamiques du désengagement. Dans O. Fillieule (Éd.), *Le désengagement militant* (pp. 111-128). Belin.
- Passy, F., & Giugni, M. (1993). Etats et nouveaux sociaux, comparaison de deux cas contrastés : la France et la Suisse. *Revue suisse de sociologie*, 19, 545-570.
- Paul, C. (1998). *Fighting fire*. St. Martins Press.

- Pearce, J. L. (1993). *Volunteers: The organizational behavior of unpaid workers*. Routledge. Consulté le 13.08.2023 sur <https://escholarship.org/content/qt3wc412t4/qt3wc412t4.pdf?t=pwjqbz&v=lq>.
- Perkins, K. B. (1987). Volunteer Fire Departments: Community Integration, Autonomy and Survival. *Human Organization*, 46(4), 342-348. <http://www.istor.org/stable/44126514>.
- Perkins, K. B., & Metz, C. W. (1988). Note on Commitment and Community among Volunteer Firefighters. *Sociological Inquiry*, 58(1), 117-121. <https://doi.org/10.1111/j.1475-682X.1988.tb00258.x>.
- Pfefferkorn, R. (2006). Des femmes chez les sapeurs-pompiers. *Cahiers du genre*, 40(1), 203-230. <https://doi.org/10.3917/cdgc.040.0203>.
- Plaisance, G. (2017). *L'engagement ni militant, ni syndical, ni partisan : Les nouvelles formes de volontariat*. FYP Editions.
- Prévost, J., & Messing, K. (2001). Stratégies de conciliation d'un horaire de travail variable avec des responsabilités familiales. *Le travail humain*, 64(2), 119-143. <https://doi.org/10.3917/th.642.0119>.
- Pudal, R. (2010). Ni professionnel, ni bénévole : être pompier volontaire aujourd'hui. *Socio-logos*, (5), 1-17. <https://doi.org/10.4000/socio-logos.2465>.
- Pudal, R. (2011). Du « Pioupiou » au « Vieux Sarce » ou comment en être : ethnographie d'une socialisation chez les pompiers. *Politix*, 1(93), 167-194. <https://doi.org/10.3917/pox.093.0167>.
- Pudal, R. (2012). Travailleurs inachevés et syndicalisation paradoxale : ce que nous apprend le cas des pompiers volontaires. *Sociétés contemporaines*, 87(3), 75-97. <https://doi.org/10.3917/soco.087.0075>.
- Pudal, R. (2020). *Retour de flammes : Les pompiers, ces héros fatigués*. La Découverte.
- Quivy, R., & Van Campenhoudt, L. (2009). *Manuel de recherche en sciences sociales* (3e éd.). Dunod.
- RALPDIENS *Règlement d'application de la loi sur la prévention et la défense contre les incendies et les éléments naturels, ainsi que les secours* ; RS 861.100-NE. Consulté le 28.08.2023 sur <https://rsn.ne.ch/DATA/program/books/rsne/html/861.100.htm?myD=1693213935728>.
- Raynaud, D. (2021). Chapitre 1. Déterminisme méthodologique. Dans D. Raynaud (Ed.), *Sociologie fondamentale. Étude d'épistémologie* (pp. 255-290). Éditions Matériologiques.
- Reniaud, C. (2021). *Les sapeurs-pompiers un grand corps malade ? La fin des secours « gratuits » pour tous en 13 minutes : problématique et enjeux de l'engagement volontaire et de la coopération entre sapeurs-pompiers volontaires et sapeurs-pompiers salariés*. [Thèse de

- doctorat]. Université de Lyon. Consulté le 15.03.2023 sur <https://theses.hal.science/tel-03483132/>.
- Retière, J.-N. (1994). Être sapeur-pompier volontaire : du dévouement à la compétence. *Genèses*, (16), 94-113.
- Reyes Mury, S. (2018). *Choisir un métier à risque ? Le cas des pompiers genevois*. [Travail de Master]. Université de Genève. Consulté le 07.10.2022 sur <https://archive-ouverte.unige.ch/unige:116166>.
- Roques, M., & Passerault, J.-M. (2014). Conflit de rôles et engagement volontaire : le cas des sapeurs-pompiers. *Revue Gestion et Management Public*, 3(1), 3-16. <https://doi.org/10.3917/gmp.031.0003>.
- Rosell, E., Miller, K., & Barber, K. (1995). Firefighting women and sexual harassment. *Public Personnel Management*, 24(3), 339-350. <https://doi.org/10.1177/009102609502400306>.
- RTS Radio Télévision Suisse. (2022, 4 novembre). *En manque de volontaires, les pompiers romands innovent pour séduire les jeunes*. Consulté le 26 août 2023 sur <https://www.rts.ch/info/suisse/13520062-en-manque-de-volontaires-les-pompiers-romands-innovent-pour-seduire-les-jeunes.html>.
- Sapeurs-pompiers de France. (n.d.). *Devenir sapeurs-pompiers militaire*. Consulté le 20.02.2023 sur <https://www.pompiers.fr/grand-public/devenir-sapeur-pompier/devenir-sapeur-pompier-militaire>.
- Simms, M. (2019). *What Do We Know and What Should We Do About the Future of Work?*. SAGE.
- Simonet, M. (2010). *Le travail bénévole. Engagement citoyen ou travail gratuit ?* La Dispute.
- St-Denis, K. (2015). Le portrait sociologique de la profession des pompiers du Québec. Une démarche inductive et mixte inspirée de la MTE. *Approches inductives*, 2(1), 156-175. <https://doi.org/10.7202/1028104ar>.
- Stebbins, R. A. (1996). Volunteering: A Serious Leisure Perspective. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 25(2), 211-224. <https://doi.org/10.1177/0899764096252005>.
- Thompson, A. M., & Bono, B. A. (1993). Work without Wages: The Motivation for Volunteer Firefighters. *The American Journal of Economics and Sociology*, 52(3), 323-343. <https://doi.org/10.1111/j.1536-7150.1993.tb02553.x>.
- Thompson, M. C. (1997). *Volunteer firefighters: our silent heroes*. [Doctoral dissertation]. University of Calgary. Consulté le 11.08.2023 sur <https://prism.ucalgary.ca/items/bf93fa25-2035-4dcb-971a-e13486a174ce>.

- Trappe, H., Pollmann-Schult, M., & Schmitt, C. (2015). The Rise and Decline of the Male Breadwinner Model: Institutional Underpinnings and Future Expectations. *European Sociological Review*, 31(2), 230-242. <https://doi.org/10.1093/esr/jcv015>.
- Tremblay, D.-G. (2020). *Conciliation emploi-famille et temps sociaux* (4e édition). Presses de l'Université du Québec.
- Valéau, P. (1998). *La gestion des volontaires dans les Associations Humanitaires : Un Passage par les Contingences de l'Implication*. [Thèse de doctorat]. Université de Lille. Consulté le 28.10.2022 sur https://pepite-depot.univ-lille.fr/LIBRE/Th_Num/1998/50374-1998-229.pdf.
- Van Campenhoudt, L. & Marquis, N. (2020). Chapitre 9. Étudier les relations. Dans L. Van Campenhoudt, & N. Marquis (Dir), *Cours de sociologie* (pp. 281-317). Dunod.
- Venteicher, F., & Widmer, M. (2019). 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*, 8(34), 76-87. <https://doi.org/10.3917/rimhe.034.0076>.
- Verstaevel, N., Noguès, E., Schoenenberger, S., & Mecheri, H. (2020). « Conciliation vie privée vie professionnelle » : plusieurs termes pour une même réalité ? Proposition de modélisation à travers l'usage français. *Psychologie du Travail et des Organisations*, 26(4), 284-297. <https://doi.org/10.1016/j.pto.2020.09.001>.
- Vidal, C. (2009). *Développer les hommes par les compétences pour développer le volontariat, vers de nouvelles limites du volontariat. Évaluation, prospective et avenir du volontariat chez les sapeurs-pompiers*. [Thèse de doctorat]. Université de Toulouse. Consulté le 17.08.2023 sur <https://www.pompiers.fr/sites/default/files/text-reference/these - claudes vidal - 2009.pdf>.
- Werder, M. (2022, décembre). « Employeur partenaire », un label valorisant. *118swissfire.ch. Journal des sapeurs-pompiers suisses*, (n.d.), 124.
- Williams, C. C. (2010). Beyond the market/non-market divide: a total social organisation of labour perspective. *International Journal of Social Economics*, 37(6), 402-414. <https://doi.org/10.1108/03068291011042292>.
- Williams, J. (2001). *Unbending gender: Why family and work conflict and what to do about it*. Oxford University Press.
- Yarnal, C. M., & Dowler, L. (2002). Who is answering the call? Volunteer firefighting as serious leisure. *Leisure/Loisir*, 27(3-4), 161-189. <https://doi.org/10.1080/14927713.2002.9651302>.

ANNEXES

Annexe 1 : Charte des engagements entre les employeur·se et les pompier·ère·s volontaires

CHARTRE EMPLOYEUR

relative à l'activité de sapeur-pompier volontaire employé par l'entreprise



PRÉAMBULE

Souhaitant

- assumer sa responsabilité sociale et environnementale (RSE), en particulier dans le cadre de l'Objectif de Développement Durable ODD n° 11 (« Faire en sorte que les villes et les établissements humains soient ouverts à tous, sûrs, résilients et durables »);
- participer à la vie locale et favoriser l'esprit de milice;
- contribuer à la qualité et à la proximité des secours;
- favoriser le bien-être de ses collaborateurs·rices, notamment en leur permettant d'exercer des activités bénévoles;
- tirer parti des avantages de la présence d'un sapeur-pompier volontaire en entreprise en termes de prévention, de sécurité, de leadership et de cohésion interne.

ENGAGEMENTS DE L'EMPLOYEUR

L'employeur prend les engagements suivants :

Interventions

Il autorise le sapeur-pompier volontaire à partir en intervention durant son temps de travail en cas d'alarme pour effectuer des missions d'urgence, selon les modalités de l'entreprise.

Formation

Il encourage ses collaborateurs·rices à suivre les formations et perfectionnements organisés par les instances en matière de défense contre l'incendie et de secours, selon les modalités de l'entreprise.

Information

Il informe les futurs et nouveaux collaborateurs·rices des possibilités d'engagement en tant que sapeur-pompier volontaire lors des entretiens d'embauche et/ou des journées d'information.

Dialogue

Il discute en toute transparence des difficultés qui pourraient apparaître en lien avec l'activité de sapeur-pompier volontaire. Au besoin, il fait appel aux ressources humaines et/ou à un service de médiation.

ENGAGEMENTS DU SAPEUR-POMPIER VOLONTAIRE

Le sapeur-pompier volontaire employé dans l'entreprise prend les engagements suivants :

Information

Il informe l'employeur de sa fonction de sapeur-pompier volontaire au moment de l'embauche ou avant le début de la formation.

Respect

Il respecte les modalités d'intervention selon les principes de l'entreprise.

Adaptation

Il adapte ses disponibilités pour l'intervention en fonction de ses obligations professionnelles.

Dialogue

Il recherche le dialogue avec l'employeur en cas de difficulté liée à son activité de sapeur-pompier volontaire.

SIGNATURES, RÉVISION ET LABELLISATION

La présente charte est signée par l'employeur et l'employé·e et fera office de document interne. Le certificat est le document officiel délivré par l'instance de votre canton, dès le processus de validation effectué.

La labellisation est révisée au minimum une fois tous les deux ans et adaptée au contexte économique de l'entreprise, le cas échéant.

La charte signée est remise en copie au collaborateur·rice.

La signature et l'application de la présente charte ainsi que du certificat donnent droit à l'employeur d'obtenir le label « Employeur partenaire ».

Employeur :

Employé·e :

Lieu / Date : _____

Entreprise : _____

Nom / Prénom : _____

Nom / Prénom : _____

Signature : _____

Signature : _____

Une copie est envoyée à l'instance pour contrôle de l'incorporation du sapeur-pompier volontaire dans le canton. Le certificat est ensuite délivré par l'instance.

www.118-info.ch

Source : 118-info (2023b)

Annexe 2 : Grille d'entretien avec thèmes, sous-thèmes et approfondissements

	THÈMES ET SOUS-THÈMES	QUESTIONS D'ENTRETIEN
Présentation	Description participant·e : ➤ Profil ➤ Origine sociale ➤ Situation familiale actuelle ➤ Situation professionnelle ➤ Catégorie socio-professionnelle/ ➤ Responsabilités	<ul style="list-style-type: none"> • ⚠ Faire signer accord de participation ⚠ • Pourrais-tu te présenter brièvement (qq minutes) ? • <i>Âge • Nationalité(s) • Né·e en CH • Loisirs • Formations • Enfant(s)/âge • Couple • Lieu de vie</i> • Quelle est ta situation professionnelle actuelle ? • <i>Métier • Taux • Responsabilités • Lieu • Télétravail</i> • As-tu des enfants ? Comment s'organise la prise en charge de tes enfants ? • <i>Soi-même • Conjoint·e • Proche • Intervenant·e extérieur·e</i> • T'occupes-tu régulièrement d'une autre personne dans ton entourage ? • <i>Parents • Ami·e·s • Proches • Maladie/Handicap/care/etc.</i>
Introduction : parcours volontarial	Parcours volontarial : début du parcours de volontaire : ➤ Devenir et être volontaire ➤ Motivation ➤ Quelles occupations ➤ Avantages ➤ Inconvénients ➤ Démotivation	<ul style="list-style-type: none"> • Peux-tu me raconter comment tu es devenu·e pompier·ère ? • <i>Recrutement • Modèles SPV • Quand • Nbre d'années • Parcours • Raisons</i> • Pourquoi as-tu voulu devenir pompier·ère ? • <i>Raisons initiales • Motivations au début • Motivations ont-elles évoluées ?</i> • En moyenne, combien de temps donnes-tu à ton activité de pompier·ère ? • <i>Par semaine • Variable • Prévisibilité • Adaptabilité • Piquet</i> • Quelles sont tes activités/responsabilités en tant que pompier·ère ? • <i>Exercices + fréquence • Interventions + fréquence • Attente • Formations + fréquence • Entretien + fréquence • Autres</i> • Qu'est-ce qui te plaît dans l'activité de pompier·ère ? • <i>Dépassement • Liens • Compétences • Entraide • Engagement • Sauvetage • Adrénaline • Reconnaissance • Concret • Formations • Indemnisation • Hiérarchie • Autorité • Uniforme • Interventions • Reconnaissance</i> • Qu'est-ce qui ne te plaît pas dans l'activité de pompier·ère ? • <i>Organisation • Types d'interventions • Horaires • Flexibilité • Hiérarchie • Autorité • Stress • Indemnisation</i>
Sphères volontariale et professionnelle	Conciliation sphère de vie professionnelle	<ul style="list-style-type: none"> • Raconte-moi comment s'est passé la dernière fois que tu as été appelé·e au travail pour une intervention d'urgence ? • En cas d'appel sur ton lieu de travail, comment t'organises-tu concrètement ? • <i>Interventions • Matériel SPV • Tâche de travail • Télétravail ? • Distance • Précipitation • Stress • Anticipation • Efficacité • Conséquences</i> • Quelle est ta réaction quand tu reçois un appel pour les pompier·ère·s au travail ? • <i>Contrainte • Stress • Habitude • Enthousiasme • Peur • Curiosité • Priorité</i> • Sous quelles conditions quittes-tu ton lieu de travail en cas d'intervention ? • <i>Fin tâche • Prévenir • Urgence • Accord supérieur·e • Autres critères • Horaires</i> • Comment réagit/ssent ton employeur·se / collègues en cas de départ précipité ? • <i>Encouragements • Compréhension • Remplacement • Exaspération • Moqueries • Curiosité • Jalousie • Admiration • Aide</i> • Que pense/ent ton employeur·se / collègues de ton activité de pompier·ère ? • <i>Moqueries • Compréhension • Indifférence • Exaspération • Encouragements • Curiosité/questions • Jalousie • Admiration</i> • As-tu déjà été indisponible pour une intervention en étant au travail, raconte-moi une situation et ses conséquences ? • <i>Indisponibilité • Intervention impossible • Stress • Distance • Peur • Employeur·se désaccord • Plus urgent</i> • Quels effets positifs et négatifs a l'activité de pompier·ère sur ton travail ? • <i>Stress • Difficultés • Fatigue • Santé • Inconnu • Découverte • Changement</i>

<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Sphères volontariale et privée/familiale</p>	<p>Conciliation sphère de vie privée et familiale</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Raconte-moi comment s'est passée la dernière fois que tu as été appelé·e sur ton temps libre / temps familial pour une intervention d'urgence ? • En cas d'intervention sur ton temps libre / quand tu es en famille, comment t'organises-tu concrètement ? • <i>Matériel</i> • <i>Habitudes</i> • <i>Tâches familiales</i> • <i>Distance</i> • <i>Anticipation</i> • <i>Stratégies mises en place</i> • <i>Efficacité</i> • Quelle est ta réaction quand tu reçois un appel durant ton temps libre / en famille ? • <i>Contrainte</i> • <i>Stress</i> • <i>Enthousiasme</i> • <i>Peur</i> • <i>Curiosité</i> • <i>Priorité</i> • Sous quelles conditions quittes-tu ton domicile / activité privée en cas d'intervention ? • <i>Temps</i> • <i>Prévenir</i> • <i>Urgence</i> • <i>Accord famille / conjoint·e</i> • <i>Enfants</i> • <i>Autres critères</i> • Comment réagissent tes proches / connaissances en cas de départ précipité ? • <i>Aide</i> • <i>Lassitude</i> • <i>Compréhension</i> • <i>Jugement</i> • <i>Encouragements</i> • <i>Curiosité</i> • <i>Admiration</i> • <i>Déception</i> • Que pense ta famille / tes proches de ton activité de pompier·ère ? • <i>Lassitude</i> • <i>Aide</i> • <i>Compréhension</i> • <i>Jugement</i> • <i>Encouragements</i> • <i>Curiosité</i> • <i>Admiration</i> • <i>Déception</i> • As-tu déjà été indisponible pour une intervention sur ton temps libre / en famille, raconte-moi une situation ? • <i>Autre impératif</i> • <i>Garde enfant</i> • <i>Stress/Peur</i> • <i>Repos</i> • <i>Distance</i> • <i>Famille en désaccord</i> • <i>Plus urgent</i> • Quels effets positifs et négatifs a l'activité de pompier·ère sur ta vie privée / de famille ? • <i>Stress</i> • <i>Difficultés</i> • <i>Fatigue</i> • <i>Santé</i> • <i>Inconnu</i> • <i>Découverte</i> • <i>Changement</i>
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Sphère de vie volontariale</p>	<p>Conciliation autres sphères de vie</p>	<ul style="list-style-type: none"> • En dehors des interventions, y-a-t-il d'autres situations en tant que pompier·ère qui te demandent d'organiser ton temps et lesquelles concrètement ? • <i>Formations</i> • <i>Exercices</i> • <i>Séances</i> • <i>Entretiens matériels</i> • <i>Entraînements</i> • Comment t'organises-tu concrètement pour pouvoir participer aux exercices et aux formations en tant que pompier·ère ? • En général, comment fixes-tu les priorités lors d'une activité en tant que pompier·ère ? • <i>Type d'intervention</i> • <i>Gravité</i> • <i>Temps d'intervention prévu</i> • Raconte-moi concrètement comment tu t'organises lorsque tu es d'astreinte/de piquet ? • <i>Reste disponible</i> • <i>En caserne ou domicile ?</i> • <i>Stress</i> • <i>Adaptation</i> • De manière générale, es-tu satisfait·e de l'équilibre entre ton rôle de pompier·ère et les autres domaines de ta vie et pourquoi ? • <i>Dés-équilibre</i> • <i>Satisfaction</i> • <i>Empiètement</i> • Si tu pouvais changer quelque chose qui t'aiderait à mieux gérer ton activité de pompier·ère volontaire, que proposerais-tu ? • <i>Plus de temps</i> • <i>Valorisation</i> • <i>Meilleure d'indemnisation</i> • <i>Meilleur équipement</i> • Que mets-tu en place pour favoriser le partage des différentes activités de ta vie ? • <i>Anticipation</i> • <i>Déséquilibre</i> • <i>Satisfaction</i> • <i>Empiètement</i> • As-tu déjà pensé à arrêter ton engagement en tant que pompier·ère ? Pourquoi ? • <i>Santé</i> • <i>Raisons</i> • <i>Surengagement</i> • <i>Désenchantement</i> • <i>Changement des priorités</i> • <i>Pressions</i>
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Sens du volontariat</p>	<p>Sens et réalisation de soi, statut du volontariat, espace de contrainte et liberté</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Qu'est-ce qui est important pour toi dans ton rôle de pompier·ère ? • Qu'est-ce que ton rôle de pompier·ère t'apporte ? • <i>Valeurs</i> • <i>Aider</i> • <i>Appartenir</i> • <i>Au service société</i> • <i>Donner son temps</i> • <i>Appartenance</i> • <i>Loisir</i> • Pourquoi avoir choisi de t'engager comme pompier·ère plutôt que dans un autre engagement / organisation ? • <i>Associatif</i> • <i>Famille</i> • <i>Travail</i> • <i>Loisirs</i> • Par rapport aux autres domaines de ta vie, comment qualifierais-tu ton activité de pompier·ère ? • <i>Espace de contraintes</i> • <i>Espace de libertés</i> • <i>Activité</i> • <i>Loisirs</i> • <i>Travail</i> • La plupart du temps, ton rôle de pompier·ère représente-t-il plutôt une activité de contraintes ou de libertés ? • Y-a-t-il qqch d'unique dans ton rôle de pompier·ère, que tu ne trouves pas ailleurs ? • <i>Passion</i> • <i>Réalisation de soi</i> • <i>Valeurs</i> • <i>Engagement</i> • <i>Choix</i> • Quelle importance ont tes relations avec les autres pompier·ère-s volontaires ? • <i>Collègues</i> • <i>Connaissances</i> • <i>Équipe</i> • <i>Amitié</i> • <i>Frères/sœurs</i>

Implication volontariale	Implication dans le volontariat, intensité de l'engagement, dévouement	<ul style="list-style-type: none"> • De manière générale, estimes-tu investir beaucoup de temps et d'énergie dans ton activité de pompier·ère ? Pourquoi ? • Dans quelle situation concrète as-tu donné beaucoup d'énergie et de temps pour ton rôle de pompier·ère ? Pourquoi ? • Dans quelle situation concrète as-tu donné moins d'énergie et de temps pour ton rôle de pompier·ère ? Pourquoi ? • Selon ton expérience, qu'est-ce qui te motive beaucoup à donner ton énergie et ton temps pour les pompier·ère·s ? • En tant que pompier·ère, y-a-t'il des activités ou des tâches dans lesquelles tu apprécies plus te donner ? Pourquoi ? • Généralement, qu'est-ce qui t'empêche t'investir plus d'énergie/de temps dans ton rôle de pompier·ère ? • À l'inverse, qu'est-ce qui pourrait faire augmenter l'énergie/le temps que tu investis comme pompier·ère ? • La plupart du temps, que ressens-tu quand tu donnes beaucoup de ton énergie et de ton temps pour les pompier·ère ? • Comment définirais-tu ta relation avec l'organisation des sapeur·se-pompier·ère·s ?
Clôture	Discussion libre, remerciements	<ul style="list-style-type: none"> • Souhaites-tu ajouter des éléments ou compléter certains points discutés ? • Remerciements • Connais-tu d'autres pompier·ère·s volontaires qui pourrait être intéressé·e·s à participer à un entretien ?
FIN DE L'ENTRETIEN		

Annexe 3 : Évolution de l'effectif des pompier·ère·s neuchâtelois·e·s sur neuf ans

Évolution de l'effectif sur 10 ans (sans les pompiers d'entreprise)



Source : ECAP Etablissement cantonal d'assurance et de prévention (2022)

Annexe 4 : Modèle de formulaire de participation utilisé pour les entretiens

Accord de participation à une recherche

La personne soussignée, qui donne son accord, le fait dans le cadre du projet de recherche pour lequel sa participation a été sollicitée.

Le projet de recherche porte sur

et est mené par

sous la direction de

La personne qui donne son accord consent à être interrogée, interviewée ou observée, en lien avec ledit projet.

La personne qui accepte de participer à la recherche a été informée et a pris connaissance de ce qu'elle a le droit à tout moment d'interrompre sa participation. Ce droit court durant l'entretien ou l'observation. A son issue, les données sont transcrites sous une forme anonyme et deviennent de ce fait des données scientifiques.

De leur côté, les auteur.e.s de la recherche s'engagent à respecter la confidentialité de l'entretien, qui sera partagé seulement avec des membres de l'Institut.

Toute information écrite ou orale liée au cas de la personne concernée respectent l'anonymat, c'est-à-dire que son nom et toutes les informations permettant de la reconnaître seront rendues anonymes. Ils/elles s'engagent en outre à n'utiliser lesdites informations qu'à des fins de recherche liées à la recherche pour laquelle ces informations auront été recueillies et à respecter la protection des données.

Accord de participation

Par la présente, le/la soussigné-e autorise les chercheur.e.s susmentionné.e.s :

- à effectuer avec elle un entretien enregistré.
- à effectuer une observation filmée.
- à utiliser ces données pour les besoins de leur recherche. Ces données seront traitées de manière anonyme et confidentielle, et conforme à la protection des données.
- à présenter les données ainsi recueillies et anonymisées à des étudiants (lors d'un cours ou d'un séminaire), ou à d'autres chercheurs de la discipline (durant un exposé à un congrès ou une conférence).

Nom, prénom :

Lieu, date :

Signature :

Signature du / de la chercheur.e :

Source : Institut de psychologie et éducation UniNE (2017)

Participant-e B (âge)

Apprentissage
Trumpst
enfant → 1w/2. Meo. TT
SPV: service signat 15/4 on se faire romber 10 5% avec HS. Jaque servante
10-12 an à un feu et 5 respir. aléatoire. Bep d'incomm
père mal le paragon puis étranger
ami à sa mère, puis des 18 ans s'est
c'est l'époque poste volontaire.
caserne pro; mais + d'implication
voulent + de pro ont "grossi de terrain"
progressivement de 0 en 5 d'implication (6 ans)
→ Déménagement dû au caserne, voulait autre chose
Grosse charge au réapprentissage de SP → lui a plu
x Mativ? Saucer / Aider / "Faire pipon" / Conduire Camo.
x T: - 1s/4 mit weekend
→ en fait bjp @ qu'avant. A été (premier conflit admin)
- A été jusqu'à 30h
→ a vécu beaucoup de changement, de (de con-
science pour les responsables) ajuste.
- A mfn une place @ se a dans MTN
x Post: Aider / Saucer / Pas saucer, inconnu / Adrenaline
Plato: "so démotivés, on nous entends de @ en @
de classe, de."
= progression, pas
TRAVAIL x Conciliation car sur la route
Priorité: travail car performances la nuit 10 au LV
Avant autre job pour avoir @ saucer 31 et 32
x Critère? avait bien voulu mais c'est comme ça
x Indigo: avant prestre, après 20 ans service la retraite
→ MTN il prend @ 5m de soi, attention au rythme (lever @
) il a pris sa ma vie pro, avo sommes, ma santé
"je suis plus le @ important sur une inter" 35
"fait mfn de le gérer son inter."
x Ch@ au conant... ok fait que ça gêne pas au boulot
collègue → mise du pompier aléatoire, beaucoup com-
prend pas son boulot du temps etc. + admirat@
x Effets @: gros apports des infos cadre, réflexi @, déballe
trouver des solutions
@: Manque de sommeil, fatigue et P75 @ 38
VIE PRIVÉE x Habitude de l'échec tout. Mfn il a le temps, un délai car il est bjp
d'intervenir. Avant ça se soue tu s'entend dans la voiture, laisse
plus de marge, peut aller @ bon.
x Centre m: ça te fait et se veut après: ça vient, ça s'arrête
x Réaction: dépend l'intensité (s. souvent au vant)

x Conditions? Non car c'est bloqué dans mon agenda... ment
et pas le contraire. P. quel c'est. go direct
x Probas? Beaucoup d'incompréhension et am. e. s. et l'habitude en
x Effets @ Gérer de 1^{er} secours comment régler à ces cours classes...
Beaucoup de négatif, demande bjp, lep de doses qu'on peut pas
faire (- sasafine) même pas mal de négatif 50
↳ + de négatif. Pour lui-m + positif mais il a appris à
prendre + de posit.
x formation: il en fait - il a fait et refait les formations de
base et formation techniques + 2 semaines / année
Mais des freins car coûte. cher et peu de pla u
x exercices en itinéraire on pignot 1h30 + 3h
matériel à contrôler + rétablissement.
et relayage
↳ après le travail "c'est tendu", a toujours réussi mais tendu 54
c'est arrivé qu'il pose ses limites. Après 2-3 ans permis a
santé 55
x équilibre: Actuellement compliqué car bureau, boulot, fatigue
Espère changer de boulot, mais bleuda p. 2
arrêter SPV bientôt
↳ récemment il a fait le choix de dire "non, j'y vas pas"
x change? Boulot avec horaires mixtes et fixe car compliqué
l'organisation (mais autre SPV sont au courant)
x arrêter? Pleins de fois "sur la fatigue et le manque de reconnaissance
SPV, avec de @ en @ de tâches transférées aux pro.
x Télétr: Oui, c'était un but mais pas possible de faire
l'école... Mais son but était "il a réussi, depuis..."
"so fait plus"
SENS x important? Pas forcément de valeur. Groupe compte par bjp, l'important
est de venir en aide,
x auto-évaluation? Oui mais aller au feu, apprendre, système, maintien du feu l'indigo
x qualif? @ passer son astreinte 15/mois. Pardon oui mais @ bouir.
"un: tu loupes l'intervent@ H en entendant parler pendant 6 mois
et ça coûte cher car tu passes le 1^{er} année 1,04
x Conscience? Chacun son. Mais on l'aime cette contrainte. Conscience
pardon.
x Vign@? "Faire pipon" car j'adore le boulot / "Champi" tellement grand que
l'apprends toujours, sentils incroyables, formation extraordi-
naires 1,06

x Relation → très important car au feu: se connaître, avoir confiance,
connaître les réactions.
"compliqué de faire avec tout ça parfois car "bac à
sable" ou "ego" ou "au travail" → avoir à qui demander
gras.
IMPLICATION: x Bop? Mfn beaucoup (avant son) → M'au cette chance
↳ engagé parmi les @
x (+): 3 jours par semaine, beaucoup de monde, se remplace
feu approuvent, de technique. Un voyage, s'est fait saffle par
la finit@ beaucoup de matériel, de techniques plein
tenir sur la ligne. A été dernier mois recommencé
insulte. 3 jours comme ça du VE au Di soir.
x (-) un peu plus par année grand y'a pas d'inter. au selon
les. Actuellement une peu lassé mais
dis qu'allerme; toujours prêt.
x Tâches aime sa place actuelle, mais dis que petit
feu lui plaît... mais plus...
x Ressent: Satisfaction / fierté / étoiles dans les yeux
x Hiérarchie: Oui mais pas trop et a changé, un peu @
hiérarchisé... Mfn on perd + de temps car + d'intensité
diar@. Moins d'intervention et @ de forme e. s.
"fait + les prendre par la main" car
aj d'formation @ bouir 1,22
x Il a vu l'enthousiasme baisser.

Note : Certaines données ont été effacées dans un objectif de confidentialité

Annexe 7 : Phrase descriptive du profil de chaque pompier-ère interrogé-e

"Un volontaire guidé par l'aide de la société et d'autres par ces connaissances, vu comme une richesse et limité par son âge, son travail et sa vie privée

"Un ^{volontaire expérimenté} engagement de passion et de contrainte, marqué par l'expérience de ^{années de bénévolat} la pose de veuil et le constat de la professionnalisation

"Une volontaire qui s'est lancée pour donner @ de sens et d'utilité à sa vie, dont le travail était trop plat et toxique, forte possibilité de concilier, mais plus appelée à l'attention à ne pas oublier sa vie de famille"

"Un couple de volontaire très impliqués, lui par passion, elle comme acte honorable, dont la conciliation doit être renforcée

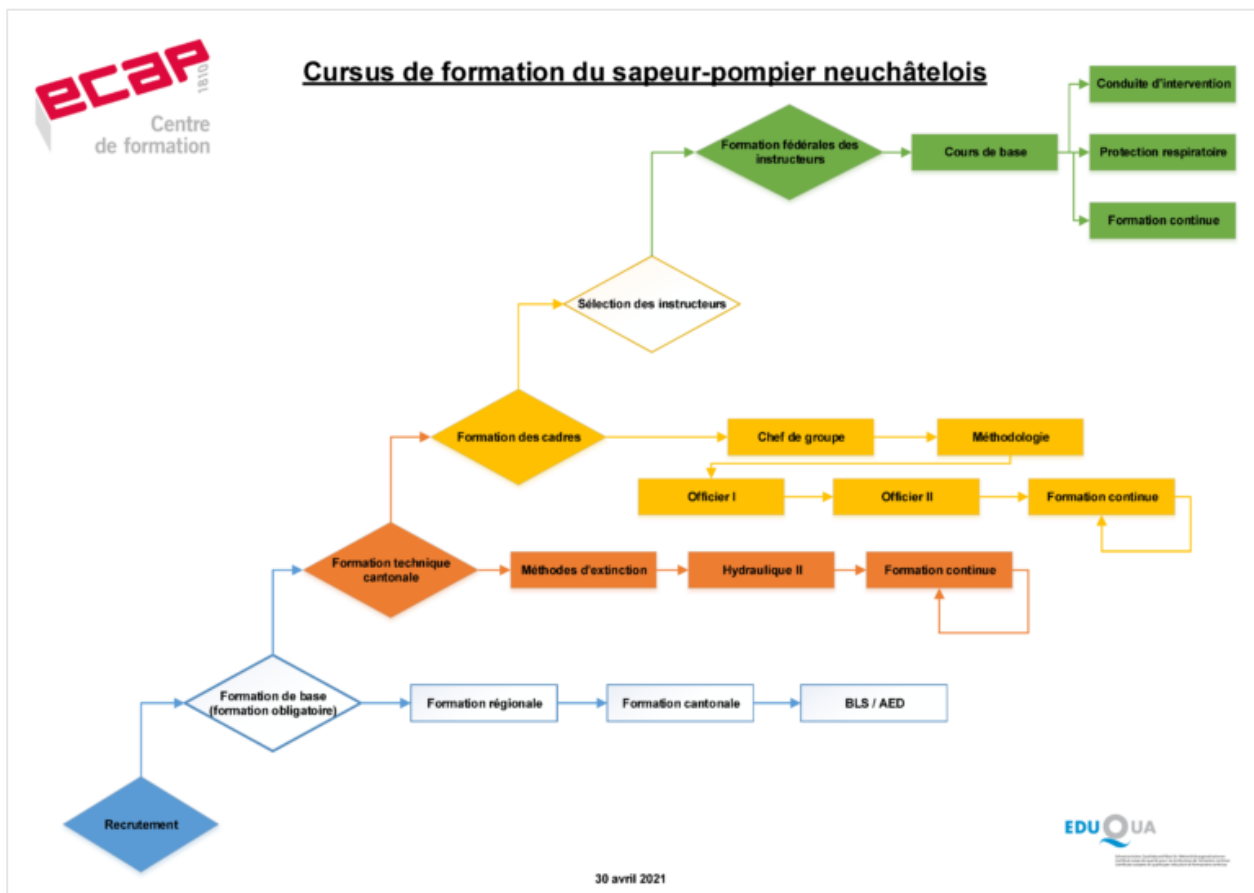
"Un cas négatif aux engagements multiples qui ouvre les yeux sur la compréhension de son terrain" ^{avec 5 c p le fle}

"Un volontaire engagé pour aider et se changer du quotidien des écrans, qui a mis ses études en priorité, manque de confiance et aimerait intensifier sa participation dans les interventions

"Un volontaire par passion, toujours là pour aider les gens dans toutes circonstances et avec l'aspiration d'en faire son métier"

"Un volontaire initié par son travail, qui apprécie son engagement en tant que loisir et pour le sortir de ses zones de confort sociale et physiquement, tant que ce n'est pas trop"

Annexe 8 : Schéma du cursus de formation des pompier·ère·s volontaires neuchâtelois·e·s



Source : ECAP Etablissement cantonal d'assurance et de prévention (2023)