

Être sapeur-pompier volontaire : du dévouement à la compétence

In: Genèses, 16, 1994. Territoires urbains contestés. pp. 94-113.

Citer ce document / Cite this document :

Retière Jean-Noël. Être sapeur-pompier volontaire : du dévouement à la compétence. In: Genèses, 16, 1994. Territoires urbains contestés. pp. 94-113.

doi : 10.3406/genes.1994.1249

http://www.persee.fr/web/revues/home/prescript/article/genes_1155-3219_1994_num_16_1_1249

ÊTRE

SAPEUR-POMPIER

VOLONTAIRE

DU DÉVOUEMENT

À LA COMPÉTENCE

Jean-Noël Retière

*«Heureusement, tout n'est pas encore classé
exclusivement en termes d'achat et de vente»*

M. Mauss

Jouissant d'une large et indéfectible popularité, les soldats du feu, réputés «dévoués et courageux», ont connu, au cours des dernières années, des changements importants de leurs conditions de «service» (modes d'intervention, de gestion des secours, formation, critères d'aptitude, sociabilité de corps, etc.). Ces changements, auxquels les manifestations de rue de décembre 1990 donnèrent quelque résonance, se sont opérés en même temps que des mutations plus profondes relatives d'une part au recrutement social, de moins en moins homogène, des corps de sapeurs-pompiers volontaires et d'autre part à la manière ou plutôt aux manières dont se vivent et se conçoivent aujourd'hui l'engagement et le service. Un service que les pompiers non-professionnels (il y a, en France, 220 000 volontaires et 25 000 professionnels), préfèrent qualifier de «volontaire» plutôt que de «bénévole», en dépit du manque à gagner indéniable que représentent, à cause de la faiblesse des taux d'indemnisation, les interventions qu'ils assurent pendant leur temps de travail. Comment, dans ces conditions, ne pas apparenter le statut de pompier volontaire à ce que l'on nomme communément l'«action bénévole» ?

Les interprétations savantes du bénévolat, forme particulière de don puisqu'il s'agit d'un don de temps et de compétences, ne manquent pas¹. Certains auteurs soupçonnent, au-delà des déclarations altruistes des personnes concernées, des attitudes objectivement intéressées à l'accumulation de profits symboliques et quelquefois méconnues comme telles ; d'autres, plus ou moins prisonniers d'une conception évolutionniste, voient dans les conduites oblatives une spécificité de l'interaction sociale dans les sociétés

1. Voir un article récent d'A. Petitat, «Les Circuits du don : Kula, charité et assurances», *Cahiers internationaux de Sociologie*, Vol. XC, 1991 et également J. Godbout en collaboration avec A. Caillé, *L'Esprit du don*, La Découverte, Paris, 1992.

non marchandes², d'autres encore y discernent une manifestation transhistorique de *l'agapè*³... Ces analyses contiennent toutes une part de vérité mais à la condition, nous semble-t-il, que chacune abandonne sa prétention à l'univocité. En raison de la pluralité des profils de pompiers rencontrés, la sociologie du volontariat ne peut s'accommoder, *a priori*, de considérations subsumant la diversité des cas d'investissement «désintéressé» sous une même réalité⁴. De fait, 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. Comment croire, par exemple, en la concordance des mobiles d'un médecin et de ceux d'un ouvrier boulanger, tous deux engagés dans leur corps communal ? Le juriste du travail qui s'assure exclusivement de la gratuité et du «libre exercice» d'une activité pour la qualifier bénévole⁵ peut logiquement amalgamer tous les cas de figure dans une même espèce, et l'économiste faire de même ; le sociologue, quant à lui, ne saurait épuisier sa curiosité en se contentant de réfléchir à partir de ces deux critères.

Si nous prenons ces précautions liminaires, c'est pour mieux justifier l'intérêt de notre parti pris méthodologique qui aura consisté en un travail de terrain mené auprès de sapeurs-pompiers volontaires, essentiellement des départements de Loire Atlantique et de Vendée. L'approche aura combiné des observations menées à l'intérieur des casernes, des entretiens individuels et collectifs réalisés auprès de pompiers et de membres de leur famille et une enquête par questionnaire (347 individus). Quelles sont les trajectoires individuelles (sociales, professionnelles, géographiques...) de ces volontaires ? Quels furent les ressorts de leur engagement ? Quels bouleversements introduisirent les changements récents des modes d'intervention et aussi de recrutement ? Telles sont brièvement résumées les questions auxquelles il nous apparaît nécessaire de répondre pour comprendre ce que recouvre l'action bénévole et, corollairement, à quoi se rapporte l'ainsi nommée crise dans laquelle se débattent les sapeurs-pompiers volontaires.

Très vite, s'est imposé à nous le refus des commentaires sentencieux qui, dénonçant la crise du volontariat, se complaisent à déplorer l'avancée triomphante des valeurs individualistes. L'attention portée à l'histoire des corps empêche effectivement de prendre cette explication pour argent comptant. En 1923, le lieutenant Boucher, comman-

2. K. Polanyi, *La Grande Transformation*, Gallimard, Paris, 1983.

3. L. Boltanski, *L'Amour et la Justice comme compétence*, Paris, A.-M. Métailié, 1990.

4. Voir s'agissant d'un constat similaire, G. Loirand, *Le Bénévolat sportif ouvrier*, Communication au colloque du LERSCO, Crises et métamorphoses ouvrières, Nantes, octobre 1992.

5. Seul l'article L 329-9 du Code du travail fait allusion au bénévolat et ce, rappelons-le, dans le but de soustraire ce dernier aux sanctions qui frappent le travail au noir.

dant le corps du Pellerin (Loire Inférieure) n'attribuait-il pas déjà «la pénurie d'hommes désintéressés» (*sic*) à l'érosion de l'altruisme quand il écrivait : «la bonne volonté, le dévouement et l'abnégation, vertus pourtant bien françaises, ne sont-elles pas devenues maintenant l'apanage de quelques bons vieux, l'égoïsme n'aurait-il pas pris la place des bonnes dispositions si communes naguère?»⁶. Aujourd'hui que les raisons imputées aux difficultés de recrutement ou à l'usure des vertus missionnaires ne s'écartent guère de cette thématique, on reste quelquefois frappé par l'étroite similitude de ces discours et de ceux concernant, par exemple, la crise du militantisme syndical⁷ : des propos invoquant «l'évolution des mentalités», «l'individualisme triomphant» en guise d'explication et qui, loin de se fonder sur l'approche concrète des pratiques, font l'économie de l'analyse dans la durée et dans les espaces sociaux, des modes de constitution et de manifestation des *habitus* militants.

Or, en réfléchissant aux conséquences sur les formes d'engagement des évolutions conjointes, des conditions du travail volontaire – types d'interventions, compétences requises – d'une part, des configurations socio-locales, au sens de N. Elias⁸, d'autre part, on s'aperçoit vite que l'imputation de «la crise du recrutement» à l'érosion des valeurs de civisme et de solidarité voile plus le phénomène qu'elle ne l'élucide. Ainsi, la comparaison des manières d'être pompier, entre celle d'un jeune et celle d'un «ancien», d'un rural et d'un péri-urbain, d'un ouvrier à statut et d'un ouvrier du secteur privé, d'un salarié d'exécution et d'un cadre, éclaire cette crise du volontariat, non plus comme une simple crise de recrutement, mais comme une véritable crise d'identité à laquelle les pompiers les moins qualifiés des classes populaires, confrontés à la redéfinition de la fonction, se trouvent les plus exposés.

Les âges de l'enrôlement : pompiers d'hier, pompiers d'aujourd'hui...

«...En thèse générale, on rencontrera partout les plus dévoués parmi les plus infimes» écrivait, en 1885, un officier de compagnie, après avoir remarqué l'éclatante sur représentation des prolétaires (manouvriers, journaliers, ouvriers de manufactures mêlés) et des cultivateurs parmi les volontaires de l'époque⁹. Un siècle plus tard, le constat d'absence des classes les plus aisées garde toute sa perti-

6. *Bulletin de l'Union départementale des sapeurs-pompiers de Loire Inférieure*. Archives départementales de Loire Atlantique, Périodique cote 135.

7. Pour cet aspect-là précisément, on se reportera à la communication de S. Beaud et M. Pialoux à la journée d'étude de la Société d'Ethnologie française du 22 mars 1991 consacrée aux cultures ouvrières : «Une anthropologie du passé ou de l'avenir ?» ; voir également les contributions de ces deux chercheurs dans P. Bourdieu, *La Misère du monde*, Seuil, Paris, 1993, pp. 317-365.

8. N. Elias, *Qu'est-ce que la sociologie?* Pandora/Des sociétés, 1981, pp. 154-161.

9. Cité par H. Lussier, *Les Sapeurs-pompiers au XIX^e siècle*, A.R.F. Éditions L'Harmattan, Paris, 1987, p. 70.

nence en dépit de transformations sensibles ayant eu lieu au cours des deux dernières décennies. Nos sociographies de corps nous renseignent sur les changements récents : malgré des infléchissements selon le type de commune, les agriculteurs, les ouvriers du bâtiment et les artisans, surtout les «habitues de l'échelle» (charpentier, couvreur...), ou de la réparation du matériel (forgeron et mécanicien) qui formaient le gros des troupes s'effacent progressivement... Le temps est dépassé où, comme au Croisic jusqu'en 1980, 95% des pompiers se déclaraient artisans et ouvriers du bâtiment ! En outre, deux évolutions connexes transparaisent : l'apparition, il y a peu, de scolaires et de représentants des petites classes moyennes ainsi que le retrait tendanciel des catégories socialement fragilisées (petits indépendants, notamment) au profit d'autres à l'emploi mieux garanti (salariés à statut public). Sur 347 pompiers volontaires aujourd'hui on compte 12% de scolaires, 3,5% de agriculteurs, 24% d'ouvriers du privé (équité-répartis entre ceux de type artisanal et ceux de type industriel), 4% d'ouvriers du privé (type magasiniers, chauffeurs, livreurs), 4% de contremaîtres du privé, 22% d'ouvriers, employés, agents de collectivité locale (14%) ou d'État (8%), 3% d'employés du privé (administration d'entreprise ou commerce), 7% d'artisans, 1% de commerçants, 8% d'agents de surveillance ou de sécurité (pompiers d'entreprise, ambulanciers...), 5% de cadres, professions intermédiaires ou libérales (dont plus de la moitié sous statut d'État), 1% de stagiaires divers, (6% de non réponses).

Mais pour mieux saisir les positions socio-professionnelles des pompiers, trois moments (la sortie de l'école, l'époque de l'engagement, le moment de l'enquête) ont été, à l'échelle biographique, retenus ; ces trois étapes permettent de reconstituer des trajectoires et, le cas échéant, de mettre à jour des profils, en termes de mobilité sociale. Si certaines catégories se remarquent par leur stabilisation précoce – les professions libérales représentées par les seuls médecins, certaines professions intermédiaires du public titulaires de diplômes professionnels acquis après le baccalauréat (infirmiers...), les employés du privé, administratifs ou non – d'autres, en revanche, découvrent des itinéraires plus tourmentés. Dès leur sortie de l'école, 9% de nos enquêtés furent agriculteurs, 59% entamèrent leur vie active comme ouvrier dont plus de la moitié (34%) dans les métiers du bâtiment ou de bouche (cuisinier, charcutier, boulanger...), 6 % seulement entrèrent au service

de l'État ou d'une mairie et 2% seulement furent recrutés en tant qu'agent de sécurité, pompier en entreprise ou encore ambulancier.

Ces trajectoires professionnelles se solderont souvent par une amélioration de la condition sociale, ce que traduit l'accès à des emplois à statut protégé et mieux rémunérés. Alors qu'un ouvrier de type artisanal sur trois conserve son activité, presque un sur trois se retrouve ouvrier-employé municipal ou d'État tandis que les autres s'établissent artisans, deviennent agents de maîtrise ou de surveillance dans le privé ou encore abandonnent leur ancien métier pour occuper des postes d'ouvriers de type industriel. La moitié de ceux qui étaient ouvriers de l'industrie, à la sortie de l'école, n'auront pas changé de situation tandis qu'un sur cinq se sera destiné à un emploi public, comme ouvrier mais aussi cadre intermédiaire, les autres ayant accédé à la maîtrise ou à un emploi d'ambulancier ou de pompier dans le privé.

Une mobilité sociale ascendante existe donc, qui s'accomplit à l'intérieur d'un champ de destins qui ne dépasse guère l'horizon du monde populaire. Mais rien ne serait plus trompeur que de la sous-estimer, tant la précarité et la pénibilité du travail caractérisent les métiers du bâtiment et de bouche et tant, aujourd'hui, la saisie de toute opportunité «d'entrer à la Ville», d'être «pris à l'hôpital» ou «... à l'EDF» laisse rarement indécis ces salariés-là.

L'appartenance au corps de pompiers aura, sans nul doute, contribué à ouvrir des portes. A partir de maints itinéraires, certaines «ressources de mobilité» sont aisément soupçonnables. La compétence certifiée en secourisme d'abord, qui permet de prétendre à un emploi d'ambulancier, de pompier ou d'agent de sécurité dans une entreprise privée. Mais il y a aussi le fait d'être volontaire qui, en soi, fournit une attestation de civisme et, incontestablement, favorise l'embauche par les édiles municipaux : la moitié des pompiers actuellement ouvriers-employés de mairie ne l'étaient pas à l'heure de leur engagement. Enfin, existent tous ces volontaires qui verront les portes de la caserne s'ouvrir en même temps que celles de l'atelier municipal ; ne les négligeons pas, ils correspondent aux cas où le recrutement par la municipalité se subordonnait officieusement à l'entrée de l'intéressé dans les pompiers volontaires ! La crise du recrutement aidant, ces derniers profils semblent s'être multipliés au cours des dernières années, certaines

municipalités n'ayant eu d'autre recours pour pallier le manque d'effectifs qu'à «marchander» l'embauche contre une promesse d'enrôlement. Quoiqu'il en soit, ces itinéraires personnels semblent confirmer un fait déjà établi par l'évolution sociale du recrutement à savoir qu'aujourd'hui, mieux vaut, si l'on est ouvrier désireux d'«entrer chez les pompiers», être (devenir) agent municipal que (rester) maçon ou cuisinier... ouvrier de type industriel qu'ouvrier du bâtiment, appartenir au secteur «public» qu'au secteur «privé», être salarié qu'artisan ou encore commerçant... N'était l'amélioration de la situation professionnelle dont elles témoignent souvent, ces trajectoires nous amènent à considérer la plus ou moins grande disponibilité pour les interventions (et même la formation) qu'offre chaque type d'emploi. La comparaison de ces derniers selon qu'ils permettent, entravent voire empêchent l'activité de pompier favorise l'explicitation de l'engagement, non plus seulement en termes d'éthique mais, plus globalement, à partir des prédispositions socio-professionnelles irréductibles aux seules valeurs (altruisme, sens du devoir, etc.) censées dicter la conduite des individus concernés.

Alors qu'hier, l'engagement chez les pompiers avait lieu le plus souvent après le service militaire et rarement avant 25 ans, celui-ci semble de plus en plus précoce et attire, on l'a vu, des lycéens et des étudiants ; la création récente des «écoles de cadets» où sont accueillis pour une formation de secourisme et de sauvetage des jeunes âgés de dix ans à dix-huit ans aura largement contribué à la production de cette classe d'âge particulière, de surcroît inactive. Ces écoles, dont trois ou quatre corps importants par département se trouvent dotés, bénéficient d'une attention plus que bienveillante de la part de la Fédération. L'apparition de ces profils naguère inconnus de jeunes scolarisés (notamment des lycéens qui, à des fins de professionnalisation, «passent» par les pompiers-volontaires avant d'envisager l'acquisition d'un DIUT «hygiène et sécurité») traduit les mutations profondes subies par les corps en même temps qu'elle suscite, entre jeunes et anciens, des tensions qu'il serait naïf, comme nous le verrons, de penser sur le seul registre du conflit des générations. Mais là encore, on ne saurait négliger les effets proprement socio-localistes qui voient, entre autres, les corps les plus petits – situés dans des communes rurales démographiquement stabilisées voire en déclin, marquées par un développement restreint des services et par l'intégra-

tion d'élites faiblement différenciées – résister relativement à cette évolution au prix du vieillissement problématique de leurs effectifs.

Globalement, si 37% des volontaires composant notre échantillon ont quitté l'école avant seize ans (dont 19% avant quatorze ans), 34% entre dix-sept ans et dix-huit ans, 13% après dix-huit ans, on note que 55% des pompiers qui affichent plus de dix ans d'ancienneté de service ont abandonné l'institution scolaire avant seize ans (38% à quatorze ans)... contre 13% de ceux engagés depuis moins de trois ans, 30% de ces derniers étant encore scolarisés. Bien que moins significatif que l'âge de fin d'étude (12% des jeunes sont encore scolarisés en première ou terminale), la possession, ou non, de diplôme ne laisse pas également de distinguer les générations. Si sur l'ensemble, on compte 38% de titulaires de CAP, 20% de BEP, 13% du CEP, 5% du BEPC, 5% du Bac et 3% d'un diplôme supérieur (doctorat en médecine, diplôme d'infirmier...), 30% dont l'ancienneté de service excède quinze années ne possèdent que le seul CEP.

Disparités de parcours scolaires, de destins professionnels..., mais également de milieu social, autant de disparités qui apparaissent toutes ramassées et concentrées dans la seule différence de génération, conférant à cette dernière d'ailleurs une éclatante (et éblouissante !) visibilité...

Chez les plus de quarante ans, dont l'engagement date d'au moins quinze ans, on rencontre plus de quatre fois sur dix un fils d'agriculteur et plus de deux fois sur dix un fils d'artisan... En revanche, chez les jeunes pompiers, engagés depuis moins de quatre ans, on ne compte qu'un fils d'agriculteurs sur vingt et surtout, fait notable, près de deux fils de cadre ou de profession intermédiaire sur dix ainsi que cinq fils d'ouvriers sur dix dont la moitié du secteur public. Entre ces deux extrêmes, les profils soulignent les changements à l'œuvre, c'est-à-dire l'érosion de l'héritage agricole, l'effacement de l'artisanat au profit d'une présence de plus en plus affirmée des ascendances ouvrières (à statut de fonctionnaire et assimilé) et de classes moyennes, ces dernières hier encore complètement absentes. Ces mutations quant au milieu social d'origine, objectivables par la saisie de la profession des pères ne le sont pas moins au regard de l'activité maternelle. Alors que plus de quatre mères sur dix, chez les pompiers plus âgés, soit ne travaillaient pas, soit étaient agricultrices, aucune ne travaillait à l'usine, à l'hôpi-

tal ou à la cantine scolaire... Chez les plus jeunes, près de quatre sur dix sont ouvrières ou employées dont la plupart salariées de l'État ou de collectivités locales. De nouveau, le service public !

Alors que la plupart des actifs proviennent des classes populaires, le plus souvent agricoles et ouvrières, et ne sont issus qu'exceptionnellement des classes moyennes, un bon quart des jeunes encore scolarisés appartiennent à des familles de cadres et de professions intermédiaires.

L'enracinement : la clé de la caserne

Plus d'un pompier sur deux est natif de la commune dont dépend le corps (22%) ou d'une commune limitrophe (31%) ; 23% seulement sont des allogènes extra-départementaux. Mais l'enracinement individuel ne présente sociologiquement qu'une des facettes du localisme accentué du pompier. Pour 57% d'entre eux, leurs parents résident sur la commune ; concernant les seuls jeunes volontaires, engagés depuis moins de trois ans, huit sur dix se trouvent dans cette situation. A la localisation proprement dite s'ajoute une autre caractéristique propre à spécifier l'enracinement local des parents de pompiers : leur ancienneté résidentielle. Là où ils résident, sur la commune, sur une commune limitrophe ou ailleurs, leur stabilité géographique est fortement accusée : 33% habitent depuis toujours, 31% depuis plus de seize ans... 4% seulement depuis moins de sept ans . (Cette question entraînera beaucoup de non-réponses (24%) surtout chez les plus vieux dont l'autochtonie familiale est cependant la plus prononcée ; aussi, quand on considère les seuls réponses, 85% déclarent que leurs parents habitent là où ils résident, depuis plus de seize ans dont 43% depuis toujours). On a affaire donc à des classes populaires établies¹⁰ localement et susceptibles, par conséquent, d'avoir accumulé un capital d'autochtonie élevé.

Les plus enracinés (natifs de la commune ou d'une commune limitrophe avec des parents et des beaux-parents indigènes) sont les artisans et les ouvriers, à l'exception des agents de l'État, les moins enracinés sont les cadres, les professions libérales et intermédiaires. Condition nécessaire à l'engagement des premiers, l'enracinement ne serait plus qu'une qualité superfétatoire à l'engagement des seconds. Ceux qui ont les profils socio-professionnels des catégories naguère majoritaires dans les casernes et à qui le capital

10. Au sens que N. Elias et R. Hoggart leur confèrent quand ils qualifient certaines fractions des classes populaires anglaises urbaines. Voir N. Elias, Remarques sur le commérage, *ARSS* n° 60, 1985 ; R. Hoggart, *33 Newport street*, Gallimard/Le Seuil/Hautes Études, 1991.

d'autochtonie ferait défaut n'ont aucune chance d'endosser l'uniforme de pompier : une forte ancienneté familiale sur le territoire communal, dans les cas de l'artisan et de l'ouvrier du bâtiment par exemple, reste leur plus sûr moyen de contourner les obstacles à leur entrée dans le corps, à tout le moins à leur maintien. On notera, à l'inverse, qu'une telle ancienneté, réduite voire inexistante, ne sera nullement rédhibitoire pour l'engagement d'un agent de l'État, d'un cadre et d'une partie des scolaires. Mais en constatant cette impossibilité de croiser dans une caserne de pompiers un artisan ou un ouvrier du bâtiment dépourvu de titres d'enracinement communal, ne serait-on pas en train de vérifier une nouvelle fois le clivage, particulièrement sensible chez les gens des classes populaires, entre gens d'ici et allogènes sur le terrain de la sociabilité en général¹¹?

La décision : de l'intégration communautaire au «choix» rationnel

La décision d'être pompier procéda d'un «choix (déclaré) strictement personnel» pour la plupart des médecins, des cadres et professions intermédiaires ainsi que des employés ; tous dénieront dans leur très grande majorité l'influence d'un tiers. A l'inverse, les agriculteurs et les artisans seront les plus nombreux à reconnaître avoir été sollicités par un parent, un voisin voire un ami... Si chacune de ces deux attitudes, que l'on peut considérer comme idéaltypiques, trahit une conception de l'engagement, chacune d'elles renvoie aussi à un processus singulier d'inculcation de la vocation de pompier, laissant place bien sûr, au-delà des profils qu'elles illustrent à des formes syncrétiques.

L'univers des pompiers n'est, en général, guère étranger à celui qui, avant même d'y entrer, fait ce choix : un enquêté sur six seulement n'y connaissait personne. Cette interconnaissance antérieure à l'engagement, en tant qu'elle fournit un indice de l'intrication des réseaux personnels avec le corps de sapeurs local, révèle indirectement les ressorts objectifs de la décision. Les médiations familiales auxquelles n'échappent pas quatre volontaires sur dix existent le plus fréquemment chez les ouvriers industriels et artisanaux ainsi que chez les artisans tandis que les ouvriers de la fonction publique, les médecins et les cadres se déclarent les moins nombreux à en faire état. Si les médiations de voisinage n'appellent pas de commentaires particuliers au sens où elles obéissent aux mêmes distributions que les précé-

11. Concernant cette question, on se permet de renvoyer à J.-N. Retière, *Socio-histoire d'un fief ou rier en Bretagne*, L'Harmattan, Paris, 1993.

dentes, les médiations amicales méritent, quant à elles, une attention particulière : sans s'avérer, en effet, beaucoup plus probables chez les scolaires, et les cadres, elles se révèlent toutefois, dans leur cas, nettement plus souvent exclusives d'autres types de liens. Ce constat significatif trahit le degré d'enchevêtrement des diverses médiations pré-citées et la plus ou moins grande connexion des multiples sphères de sociabilité entre elles et avec la micro-société formée par les pompiers. A un modèle en «feuilleté» qui désigne l'agencement intriqué des liens familiaux, amicaux et de voisinage s'attachent plus particulièrement les volontaires les plus riches en parents pompiers, soient les artisans et les ouvriers (à l'exception de ceux de l'État) dont respectivement 33% et 29% déclarent cotôyer ou avoir eu plusieurs membres de leur famille, au sein même des corps, contre seulement 15% pour l'ensemble de notre population.

Solidarités vécues depuis l'enfance, leurs liens de parenté et de voisinage, connectés avec la communauté des hommes du feu, suscitèrent alors «naturellement» l'envie d'entrer dans le corps. «J'étais pompier dans le ventre de ma mère» nous dira un artisan charpentier, fils et petit-fils de volontaire. Ou encore : «Chez nous, on est pompier de père en fils, tout le monde nous connaît ici, les Mariot, le grand père était déjà pompier !» (ouvrier menuisier). La fierté éprouvée par le volontaire qui décline les états de service de ses proches parents coexiste souvent avec le sentiment d'être dépositaire de la renommée familiale. Si nous éludions ces «douces» contraintes qui obligent à assumer une réputation en reprenant le flambeau, on ne comprendrait pas tout à fait la fabrication de la vocation des anciens qui, plus que les jeunes, héritent de l'uniforme comme, disait Marx, on héritait naguère de la terre en se faisant posséder par elle ; tel cet adjudant volontaire d'une petite commune : «J'ai fait mon apprentissage de mécanicien dans un garage. Le patron était pompier bénévole. Par la suite, j'ai épousé sa fille. Puis, mon beau-père a eu des ennuis de santé, il a dû abandonner le corps de pompiers. Alors, il me demanda si je voulais me porter candidat et le remplacer, j'ai accepté. Ce n'était pas une vocation car je ne voulais pas quitter mon métier et en faire ma profession. Mais je m'y suis fait, ça m'a plu. Et puis, après, pour accéder au grade d'adjudant, j'ai dû passer des concours...»

Si l'existence de pompiers dans sa propre famille, on le voit, est une condition plus que favorable à l'épanouissement de la vocation, elle n'est pas la seule ; les liens tissés

dans l'entreprise, dans les réseaux de sociabilité communale (sports, ...) par l'individu lui-même forment également de puissants leviers à l'engagement. De plus en plus, ce dont témoignent notamment de très nombreux jeunes, c'est, non plus le père ou l'oncle, mais le copain de sport, le collègue de travail qui entraîne à la caserne... Pour y satisfaire son goût pour l'activité physique, s'initier au métier en attendant l'IUT «hygiène et sécurité», acquérir des savoirs éventuellement rentables sur le marché du travail.

La disponibilité en question...

Un volontaire est contraint de suivre, la première année, une formation durant deux cents heures à répartir pendant les temps de congés ; sinon, les astreintes consistent en manœuvres obligatoires de trois à quatre heures par mois auxquelles s'ajoutent une cinquantaine d'heures annuelles consacrées au recyclage. On comprend, dans ces conditions, que la disponibilité des salariés ait pu devenir l'enjeu essentiel des revendications posées par la Fédération nationale des sapeurs-pompiers ; parmi ces revendications, non encore satisfaites, figurent, entre autres, des mesures compensatrices (exonération de charges sociales par exemple) afin d'amener les employeurs, sans dommages pour l'entreprise, à se montrer plus tolérants, envers leur(s) salarié(s) pompier, en l'(les) autorisant notamment à abandonner son (leur) poste de travail pour répondre à l'appel d'urgence ou bien assurer sa (leur) formation. En interrogeant les pompiers indépendants et donc susceptibles d'être employeurs, nous avons pu apprécier la force des réticences à l'engagement de salariés : pas un seul médecin ne l'accepterait, la moitié des artisans y rechigneraient... D'une manière générale, ce n'est pas de gaîté de cœur qu'un patron admet l'appartenance d'un de ses ouvriers à un corps de sapeurs volontaires.

Si l'on en juge par les décisions des juridictions du travail¹², au cours des dernières années, on conviendra facilement du bien-fondé des conseils donnés par le colonel Tillaut, en mai 1992, aux volontaires de Loire-Atlantique : «le gros problème, c'est celui de la disponibilité par rapport à l'emploi...il y a sans doute des aménagements à faire....Ne partez pas en intervention si votre patron vous l'interdit. Pensez d'abord à votre gagne-pain : l'autorité de votre chef de corps ne passe pas au-dessus de celle de votre employeur». Comment, dans ces conditions, ne pas voir

12. Voir notamment la décision de la Chambre sociale de la Cour de cassation en date du 27 juin 1991.

dans l'inégale propension des employeurs à autoriser (ou non) l'intervention le facteur le plus sûr de l'évolution sociale du recrutement ? En estimant clairement son privilège en tant que salarié de l'État, n'est-ce pas ce dont témoigne un agent de service dans un lycée de la Basse Loire : «Moi, j'ai pas de problèmes d'horaires, ils sont bien plus souples que pour plein d'autres volontaires qui travaillent chez un patron, dans le privé, c'est pas comparable...» (ancien menuisier, 38 ans).

Plusieurs facteurs déterminent l'attitude d'un employeur. C'est ainsi qu'en fonction de leur degré d'enracinement et d'intégration aux «affaires (communales) publiques», ils semblent concéder une plus ou moins grande légitimité au statut de volontaire d'un de leurs salariés.

Dans une petite commune où les sphères de décision et de représentation politique, les réseaux de sociabilité collective et professionnels sont fortement imbriqués, la marge de manœuvre d'un employeur peut s'en trouver réduite ; tel artisan, conseiller municipal, éventuellement dirigeant du club de football aura, nous l'avons constaté, quelque scrupule à manifester sa réprobation, de crainte de s'exposer à des allusions sur son peu de considération pour le bien public. Mais la rationalité économique, de plus en plus érigée en principe exclusif de la gestion et de la raison de l'entreprise aurait plutôt tendance à jouer contre le consentement de l'employeur. Étranger aux réseaux locaux de sociabilité (sports, politique, chasse), un dirigeant d'établissement industriel s'évertuera, selon de fortes probabilités, à dissuader ses salariés de s'engager...

« De l'extinction des feux à la protection des populations »

La protection et la sécurité civiles débordent maintenant le cadre étiqué de la commune (les nuages toxiques, les pollutions de rivière se moquent des frontières...) et requièrent des interventions centralisées et spécialisées ; la sensibilisation croissante aux risques de pollution et plus largement de catastrophe et d'accident de toute nature n'aura pas peu contribué à précipiter la modernisation de l'institution et à justifier, entre autres, la création, en chaque département, d'un CODIS – centre opérationnel d'incendie et de secours – chargé de recevoir tous les appels d'urgence, d'évaluer, en une première approximation, les besoins en

hommes et en matériel et de prévenir le centre de secours le plus proche du sinistre. Nous négligerons ici tout ce qui touche au double processus de rationalisation et de bureaucratisation de l'institution (concentration du pouvoir de décision, perte d'autorité des maires au profit des conseils généraux, etc.) pour nous en tenir aux effets induits par l'augmentation vertigineuse du nombre d'interventions alliée à la diversification de leurs motifs. Tandis que l'essentiel des sorties d'un corps de secours rural concernaient encore des extinctions d'incendie dans les années soixante, ces dernières ne représentent plus aujourd'hui qu'un quart des motifs d'appel d'urgence, soit moins que les accidents de la circulation routière. Si de nouveaux savoir-faire sont déployés et exigés, s'ensuit également un nouveau rapport aux victimes... Entre l'occupant de la maison ou de la grange qui s'est embrasée et la personne qu'il faut «désincarcérer» (terme technique voulant dire extraire d'un véhicule accidenté) pour la transporter à l'hôpital, c'est non seulement le geste à accomplir et l'émotion à contrôler qui changent de nature mais c'est aussi la relation empreinte ou non de familiarité avec la victime qui se transforme : concrètement, les pompiers sont amenés de plus en plus à secourir des gens qu'ils ne connaissent pas.

Combien de bourgs ruraux qui s'autosuffisaient en matière de prévention et de secours, seront ainsi devenus des «non-lieux», au sens de M. Augé¹³, autrement dit de simples lieux de passage et de circulation pour beaucoup de victimes virtuelles tributaires de la (bonne) volonté locale? N'assiste-t-on pas là à l'émergence et au développement d'un échange inégal analogue à celui existant entre le sauveur en mer indigène, pêcheur ou ouvrier de criée qui, de plus en plus, est amené à risquer sa vie non plus pour un «pays» mais pour récupérer un véliplanchiste ou un plaisancier étranger à son monde? Le sentiment de remplir sa mission, l'impression de justifier l'estime quand l'intervention se déroulait à l'intérieur du marché fermé de l'entraide et du dévouement locaux n'est-elle pas menacée par cette mutation? Sachant que pour souhaiter rendre service à la communauté, il faut faire ou avoir fait l'expérience heureuse de cette communauté, de ses solidarités¹⁴, ne doit-on pas craindre, face aux menaces qui pèsent de plus en plus sur l'autarcie sociable, de voir le dévouement personnalisé se fondre dans un bénévolat institutionnalisé et anonyme? Dans ces conditions, le prestige lié hier au «don communautaire», soit à l'appartenance au corps communal, n'est-il pas

13. M. Augé, *Non-lieux, introduction à une anthropologie de la surmodernité*, Paris, Seuil, 1992.

14. N'est-ce pas ce que nous enseigne aujourd'hui, la «crise» des militantismes ouvriers, autant syndical que politique, en butte aux divers processus de décollectivisation?

condamné à ne plus procéder que de l'exercice de la compétence reconnue à tout agent de l'institution de la sécurité civile ? Assisterait-on pour cette raison au retrait progressif de tous ces pompiers qui trouvaient précisément dans leur enracinement socio-local le ressort de leur engagement ?

A cette dépersonnalisation du rapport sauveteur-secouru, s'ajoute un autre phénomène fréquemment dénoncé par les artisans sensibles au fait que leur engagement constitue, sinon un handicap insurmontable, une gêne de plus en plus ressentie comme telle par leurs clients : « Il y a vingt ans, les gens, bon, ils étaient du coin, on les connaissait, ils comprenaient qu'on les laisse choir quand la sirène sonnait, aujourd'hui, ils admettent de moins en moins qu'on les abandonne ou qu'on les fasse patienter », regrettera un mécanicien. C'est effectivement toute une économie locale fondée sur le don et sur la légitimité de l'indisponibilité qui est malmenée.

L'économie du don se joue aujourd'hui sur un double espace-temps : l'un marqué par l'interconnaissance locale et la réciprocité des échanges qui prend la forme, en contrepartie de l'action volontaire, de la renommée individuelle et familiale, sur l'espace communal, du pompier¹⁵. L'autre espace-temps est caractérisé par l'anonymat mutuel des sapeurs et de la population. Dans les communes de grande importance, situées dans des agglomérations ou soumises à la rurbanisation rapide, c'est l'institution elle-même qui s'attire l'éventuelle reconnaissance des gens de moins en moins capables d'identifier qui se cache sous l'uniforme ; dans ce type de configuration, il n'y a plus guère que l'indigène, le résidant intégré dans les lieux de sociabilité locale, qui puisse manifester aux pompiers l'estime à laquelle ils ont droit, dès lors qu'une majorité sans cesse croissante de personnes les ignorent et surtout n'apprécient que confusément le prix de leur action. Dans la bouche d'anciens confrontés à cette situation inédite, nous entendrons souvent « on ne fait pas cela pour attendre de la reconnaissance des gens ! » comme s'il leur fallait conjurer une amertume mal dissimulée. Pour les plus jeunes en revanche, et *a fortiori* pour les plus brevetés, c'est l'appartenance à l'institution qui, leur procurant la chance de s'investir dans une activité riche d'expériences hautement appréciées (risque, force, courage, connaissance), présente en soi une valeur rétributive. Ne pas apercevoir que les discours relatifs à l'ingratitude des gens, à l'anonymat des victimes, concernent essentiellement les hommes plus âgés qui, par ailleurs, s'intéressent modéré-

15. Ce modèle renvoie à l'une des deux attitudes existantes vis-à-vis du gain et définie par Weber sous la forme de « la morale intérieure ». Voir *Histoire économique*, Gallimard, 1991, p. 373.

ment aux innovations techniques, endurent les séances d'entraînement, se contentent du BNS (brevet national de secourisme) et se retirent de la course au grade, reviendrait à ne pas comprendre que les transformations du service n'affectent pas tous les pompiers de la même façon.

«Il ne faut pas se faire d'illusions sur la mentalité des gens, on sert le plus souvent à réparer leurs bêtises et pourtant, ils voient pas le dévouement. Pour les gens, l'action des pompiers relève du service public et en tant que tel, est un dû. On fait appel, aujourd'hui, de façon désinvolte». La multiplication de ces recours aux pompiers pour des brouilles semble concerner essentiellement des personnes mal habiles de leurs mains (ou hésitants à s'en servir), inaptes à maîtriser un incident domestique (endommagement de robinetterie par exemple) ou à accomplir des gestes jugés périlleux (monter à une échelle...). La part croissante de ces interventions donne l'occasion de dénoncer le glissement qui, subrepticement, s'opère dans l'esprit des gens : de volontaires, spécialistes du secours et de l'intervention d'urgence, beaucoup de pompiers, les plus anciens surtout, plus en mesure d'apprécier l'évolution, ont le sentiment d'être perçus de plus en plus comme des «fonctionnaires du secours», alors que les plus jeunes et les plus scolairement titrés auraient tendance à nettement moins s'offusquer de cette attitude désinvolte des gens à leur égard ; plus disposées à supporter les incapables, maladroits et autres importuns, manifesteraient-ils par là-même leur adaptation au métier?

Se former pour être performant...

En 1985, le nombre de pages consacrées aux articles et études techniques parus dans le journal *Le Sapeur-pompier*, organe de la fédération, ne dépassait pas dix, il en était de même, bon an mal an, antérieurement. En 1986, l'influence grandissante des membres de la commission technique, au sein de la fédération, est telle qu'ils signent la moitié des articles techniques représentant à eux seuls 54 pages (sur 540). De 1987 à 1990 compris, sur 2 200 pages, 355 seront consacrées à des articles techniques et scientifiques signés par des gradés, ingénieurs CNAM souvent, et des volontaires, stagiaires d'IUT hygiène et sécurité, infirmiers(es) etc. Mais la place nouvelle accordée dans le mensuel aux informations scientifiques n'est pas le seul indice de l'importance conférée à la théorie et plus largement à la formation. Cette dernière est devenue le *leitmotiv* de toute

déclaration publique, médiatisée, émanant de responsables, institutionnels ou politiques. Confinant aujourd'hui à l'obsession, la place accordée à la formation nécessaire ne peut que concourir implicitement à l'invalidation des anciens savoir-protéger et savoir-sauver des volontaires et, par dérives successives, au soupçon d'incurie. «Sans volontaires de qualité, il n'y a pas de secours possible» lancera, lors d'un congrès départemental en 1985, le colonel Lamande, directeur départemental des services de lutte contre l'incendie. Ce à quoi le capitaine Lucas, chef d'un corps de volontaires d'une commune de la périphérie nantaise rétorquera : «sans les sapeurs-pompiers volontaires, il n'y a pas de secours !»¹⁶. Ce dialogue résume assez bien le conflit de logiques opposant les professionnels et les volontaires. Si la sentence du premier traduit, à l'intention plus ou moins voilée des volontaires, l'insistance d'une autorité soucieuse des efforts à accomplir, la réponse du second trahit, quant à elle, la susceptibilité de ces volontaires, prompts à relever le déni de leur dévouement et à réclamer une plus juste reconnaissance de leur mission.

Il n'est plus actuellement un seul discours prospectif qui n'entérine l'idée d'une excellence à conquérir et ne décline le but à atteindre : une division socio-technique du travail de secours et de prévention. S'adressant aux SP de France lors de sa prise de fonction (juin 1989), Hubert Fournier, directeur de la sécurité civile, devait déclarer, après avoir rituellement loué le courage et le dévouement des hommes :

«L'évolution de notre civilisation industrielle requiert une formation permanente et de plus en plus pointue qu'il nous faut développer. Tous ceux qui participent à l'organisation des secours tendent à devenir des ingénieurs et des techniciens du risque. Répondre de manière toujours plus efficace à des situations de plus en plus diversifiées, à toute heure et en tout lieu, tel est l'enjeu des années qui viennent.»

Loin d'infirmier ce discours, le commandant Tillaut, président de l'union départementale de Loire-atlantique, reprendra, au congrès de Derval en mai 1992, cette antienne du secours de qualité, avant de livrer sa propre conception des sapeurs-pompiers (SP) de demain :

«Ils seront de trois ordres, d'une part des ingénieurs de haut niveau dont le rôle répondra à trois maître-mots : prévision, prévention, intervention. D'autre part, des techniciens du secours, généralistes et spécialistes : les sapeurs pompiers professionnels. Enfin, les sapeurs-pompiers

16. *Presse-Océan*, 7 avril 1985.

volontaires, maillage indispensable du territoire avec une formation générale et spécifique.»

Si l'inquiétude éprouvée par certaines catégories de pompiers volontaires éclaire, même indirectement, la crise du recrutement, c'est dans la mesure où elle nomme leurs hantises de ces exigences nouvelles en matière de formation et leur amertume de voir s'effacer certains usages (populaires) de la sociabilité de corps. Alors que les discours institutionnels d'hier valorisaient le dévouement laissant accroire, sur le mode de l'évidence, qu'il suffisait d'être de bonne volonté (et d'avoir du bon matériel !) pour faire un bon pompier, ceux d'aujourd'hui insistent surtout sur les nécessités de la performance technique, savoir-faire gestuel dont le degré d'induction théorique ne cesse de croître. 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. On peut se demander, d'ailleurs, si l'insistance de la fédération et de l'intersyndicale à réclamer les mesures appropriées (exonérations de charges pour les employeurs de pompiers volontaires...) à la réglementation d'une disponibilité pour la formation, ne contribue pas à stigmatiser plus encore les volontaires comme, selon le mot d'un professionnel, responsable CGT des pompiers à Nantes, des «panse-bobos». En bref, s'il fallait parler d'une crise du volontariat, ne serait-ce pas plutôt sous la forme d'une crise des valeurs provoquée par la redéfinition concrète de la fonction de pompier ? Comment expliquerait-on, sinon, que les moins disposés professionnellement et culturellement à satisfaire les exigences inhérentes à la formation (apprentissage théorique, soumission aux règles d'évaluation, remise à niveau et donc remise en cause des habitudes et des savoir-faire acquis, bref remise en cause de soi) sont aussi les premières victimes d'une évolution qui les condamne soit à s'auto-exclure du volontariat soit à devenir des manœuvres du secourisme, avec les effets symboliques et pratiques liés à toute division du travail entre compétents et non qualifiés ?

Les disparités actuelles face à l'accès à la certification (brevets de sauvetage spécialisé) ne sont-elles pas à interpréter comme les prémisses d'un processus de marginalisation qui ne saurait aller en s'atténuant ? Ne possèdent au plus qu'un brevet : 25% des enquêtés, 2 brevets : 21%, 3 brevets : 27%, 4 brevets et plus : 17%. Mais le port de l'uniforme n'affranchit pas des logiques sociales car, loin de prémunir

contre le jeu de l'inégale répartition des ressources culturelles, et notamment scolaires, liées aux positions occupées dans l'espace social, le statut de pompier renvoie à une diversité de comportements à l'égard de la formation, de la spécialisation et, en définitive, de la vision de l'engagement. Commentant le peu d'engouement des anciens, non ou peu gradés, durant les séances d'entraînement, un jeune sapeur soulignera, en peu de mots, les heurts d'*habitus* au sein des casernes : «il y a une différence entre les jeunes et les vieux. Nous, on sort à peine de l'école à 20 ans, on peut même y être encore et eux, à 14 ans, ils bossaient déjà, alors on est des bons à rien pour eux, "ils se foutent tout le temps de ta gueule"; en intervention, c'est toujours eux les plus forts, alors qu'en fait, on est nettement aussi bons qu'eux, seulement, eux, ils ont l'ancienneté..., ils en jouent, ils se défendent comme ça, faut comprendre... Moi, je vois, on est obligé d'exploiter ses connaissances discrètement, en dehors d'eux pour ne pas les froisser» (19 ans, un an d'ancienneté, Bac D).

Artisans et agriculteurs sont, de loin, les moins dotés en brevets ; ils se contentent souvent du seul BNS (brevet national de secourisme), le passeport obligé à la fonction, aucun d'entre eux n'étant d'ailleurs titulaire d'au moins trois brevets... En revanche, les plus enclins à accumuler des brevets sont les cadres et professions intermédiaires dont 3/4 se retrouvent en possession d'au moins 3 brevets de spécialité. Ainsi, la propension à ne pas s'accommoder d'une certification minimum s'étage-t-elle, du plus vers le moins, comme suit : les cadres et les professions intermédiaires, les ouvriers d'État, les personnels de protection et de sécurité (ambulanciers, pompiers du privé, agents de surveillance), les ouvriers d'industrie et les contremaîtres, les ouvriers municipaux et, en dernier lieu, les ouvriers de type artisanal. Comme pour le grade, dont les chances d'accès s'échelonnent socialement selon un ordre identique, ce sont essentiellement les aptitudes acquises à l'école qui déterminent aujourd'hui le rapport à la formation et plus largement au savoir-savoir : «Pour le passage de grade, dans le temps, cela se faisait par ancienneté. Maintenant, cela se passe par examen, on fait de la pédagogie. Alors là, l'instruction générale revient un peu car, au tableau, ce n'est pas facile, il faut faire un effort de français. Et puis les gens passent s'il y a de la place car dans un corps de SP comme chez nous de 26, 27 bonshommes, il y a 1 officier qui commande, derrière il y a 5 sous-officiers, on n'a pas le droit d'avoir plus de 5 sous-officiers, les caporaux, on peut en avoir autant que l'on veut,

après les gradés de première classe élus par distinction puis les simples sapeurs. Tout ce qui est galon actuellement c'est par examen. C'est pour cela qu'on trouve bizarre qu'untel ou untel n'a pas de galon, c'est uniquement parce qu'il n'a pas passé l'examen; il est aussi valable qu'un autre pour les interventions mais pour commander, s'il n'a pas d'examen, il peut pas» (sapeur, 26 ans, technicien dans la métallurgie).

Autant que la possession ou non de plusieurs brevets, leur mode d'acquisition trahit la diversité des postures à l'égard de la formation. Au profil de jeunes scolarisés ou dotés de diplômes, «bêtes à brevets» comme il existe des «bêtes à concours», qui engrangent les certificats les uns après les autres en se jouant des obstacles s'oppose celui d'anciens, pompiers depuis 15 ans-20 ans et simplement titulaire du sésame que représente le BNS. L'existence dans les corps les plus importants de ces écoles de cadets dans lesquelles les jeunes pompiers sont initiés aux gestes du «métier» mais également incités à valoriser l'apprentissage par tout un dispositif de mise en compétition (challenges sportifs), de ritualisation de l'esprit de corps et de l'excellence (délivrance du GES – gestes élémentaires de survie –, BNC – brevet national de cadet) ne peut bien évidemment que précipiter cette tendance à la survalorisation des compétences théoriques voire théorico-pratiques.

En bref, on pourrait résumer la crise du recrutement par le défaut d'ajustement entre le poste tel qu'on le définit aujourd'hui et les catégories sociales qui longtemps y auront prétendu. Le rêve d'un chef de corps de la périphérie nantaise, lui-même cadre supérieur, nous apparaît symptomatique de cette crise : «Il faudrait plus de professions libérales et de cadres en raison de leur disponibilité et de leur niveau d'étude !» Piégés par leur sens du devoir et le sentiment diffus d'invalidation de leur compétence, comment s'étonner que beaucoup d'anciens se sentent gagnés par une forte impression d'indignité : «Ce serait maintenant, je ne serais pas pompier, je ne pense pas, il faut connaître beaucoup trop de choses, je vais finir mon temps tranquillement» (artisan menuisier, caporal-chef, 49 ans, 23 ans de service).

En guise de conclusion...

Sur le territoire communal, la présence des pompiers ne se manifeste plus aussi franchement que naguère. Les investissements récents ont presque partout condamné

l'ancienne caserne du bourg au profit d'une construction installée à l'entrée de la commune. L'appel est devenu sélectif : en dotant de BIP individuel les sapeurs de service, on a fait taire la sirène qui retentissait aux oreilles de tous¹⁷. La désuétude de certaines formes rituelles au cours desquelles le corps, au grand complet, faisait la démonstration de sa présence et de son intégration à l'espace public a, dans certaines communes, contribué au repli définitif des pompiers dans leur caserne. Le bal annuel, la fête de la Sainte Barbe avec la messe et le traditionnel défilé dans les rues connaissent, quelquefois, un essoufflement se soldant même, dans certaines communes, par leur suppression pure et simple. Les changements subis par la sociabilité de corps, et donc par le mode d'inscription dans l'espace communal sont, si l'on s'intéresse à la manière dont se vit l'engagement aujourd'hui, indissociables des transformations de l'institution elle-même, du processus de rationalisation technique et sociale, du rapport des forces qui, respectivement, l'impulsent, l'accompagnent, y résistent.

Les conseils que donnera à un jeune, en notre présence, un volontaire (pompier depuis douze ans, caporal chef, employé municipal, fils d'agriculteur, menuisier de formation, marié à une auxiliaire puéricultrice dans un CHU) illustrent son appréhension stratégique des changements récents et, eu égard à son itinéraire de méritant, son pragmatisme :

1. finir ses études
2. commencer sa vie professionnelle avant son engagement
3. suivre les cours et entraînements de cadets pendant ses années d'étude
4. demander à faire son service national dans les sapeurs pompiers de Paris ou d'ailleurs.

La hiérarchie de ces recommandations ne restitue, en définitive, rien d'autre qu'un parcours «rationnel» pour le volontaire de demain... Être motivé, dévoué et courageux, ne pas craindre de donner du temps pour les autres, voilà les conseils qu'auront plutôt tendance à donner les anciens n'ayant pas encore intériorisé les règles du métier qui de plus en plus s'imposent.

17. Concernant «la sirène des pompiers», son rôle dans la production d'un sentiment d'appartenance communale et pour l'affirmation sonore de la présence du Corps, on pourrait recourir avec profit, analogiquement, aux analyses développées par A. Corbin dans *Les cloches de la terre, paysage sonore et culture sensible dans les campagnes au XIX^e siècle*, Albin Michel, 1994.