

UNIVERSITÉ DE LAUSANNE
FACULTÉ DES SCIENCES SOCIALES ET POLITIQUES
INSTITUT DE PSYCHOLOGIE

SESSION D'ÉTÉ 2018

Pompier, une vocation en voie d'extinction ?

Une étude qualitative sur l'engagement des sapeurs-pompiers volontaires vaudois

Mémoire de Maîtrise universitaire ès Sciences en psychologie
Psychologie du conseil et de l'orientation

Présenté par Noémie GASS

Sous la direction de : Dr Koorosh MASSOUDI NARAGHI

Expert : Major Eric STAUFFER

Remerciements

À Koorosh Massoudi, pour son soutien et l'encadrement hors pair dont j'ai pu profiter pour ce travail. Ses apports théoriques et pratiques et ses commentaires m'ont été d'une grande aide.

À Eloise Banet, pour sa participation à l'étude et le partage de son expérience dans la recherche qualitative. J'ai beaucoup apprécié nos partages et ses commentaires pertinents m'ont aidé à effectuer mes premières expériences dans ce domaine.

À la FVSP, qui a mandaté et soutenu cette étude à travers MM. Stauffer et Fagherazzi, me donnant la possibilité d'étudier la thématique de l'engagement volontaire. Je remercie également M. Eric Stauffer d'avoir accepté le rôle d'expert pour ce travail.

Aux participants, pour leur contribution précieuse. J'apprécie le temps mis à disposition pour parler des pompiers et leur partage d'avis et d'expériences lors des *focus groups*.

À mes proches, pour leur aide pour leur soutien tout au long de ce projet. Merci de croire en moi ! Merci tout particulièrement à Danny, Esther et Monique pour les relectures.

Résumé

L'activité de sapeur-pompier volontaire (SPV) s'inscrit dans les activités non-professionnelles de type *serious leisure* (Stebbins, 2001). Constatant que moins de personnes rejoignent leur institution et que la durée d'engagement est plus courte, la Fédération Vaudoise des Sapeurs-Pompiers (FVSP) a mandaté la présente étude. Cette dernière cherche à identifier les freins et les ressources à un tel engagement, se référant notamment au *Job Demand-Ressources model* de Bakker et Demerouti (2007 ; 2008). Des *focus groups* qualitatifs ont été effectués avec 1) des SPV engagés, 2) des anciens SPV, 3) des jeunes sans implication présente ou passée avec la FVSP. Diverses ressources et exigences ont été identifiées et des correspondances établies au niveau de la perception des valeurs motivant l'activité. Les représentations des tâches et des caractéristiques des SPV, ainsi que du besoin de recrutement divergent cependant grandement entre les jeunes personnes et les participants anciennement ou actuellement impliqués dans l'organisation. Nous relevons notamment l'importance de réduire cet écart et suggérons des pistes concrètes pour augmenter le taux de rétention des SPV et communiquer à l'attention des potentielles recrues afin d'empêcher une future pénurie de SPV. Des suggestions pour élargir la présente recherche sont également proposées.

Table des matières

1. INTRODUCTION	1
1.1. QUESTIONS DE RECHERCHE	4
2. ELEMENTS THEORIQUES	5
2.1. ENGAGEMENT ORGANISATIONNEL.....	6
2.2. LE TRAVAIL DE SAPEUR-POMPIER.....	12
2.3. L'ACTIVITE DE SPV : UN « LOISIR SERIEUX »	13
2.4. QUI SONT LES SAPEURS-POMPIERS VOLONTAIRES ?.....	15
2.5. CATEGORISATION SOCIALE.....	18
2.6. UNE ACTIVITE ET UN CONTEXTE EN MUTATION	19
2.7. RESSOURCES POUR LES SPV	21
2.8. MOTIVATIONS A S'ENGAGER	22
2.9. COMMUNICATION.....	23
3. METHODE	25
3.1. ENTRETIENS.....	25
3.2. HYPOTHESES.....	26
3.3. PARTICIPANTS	27
4. ANALYSES	29
4.1. SPV ACTIFS ET ANCIENS SPV	29
4.1.1. RESSOURCES	29
4.1.2. EXIGENCES ET CONTRAINTES.....	32
4.1.3. REPRESENTATIONS.....	37
4.1.4. MOTIVATION.....	40
4.1.5. EVOLUTION DE LA SOCIETE ET DE L'ACTIVITE	42
4.1.6. CESSATION DE L'ACTIVITE.....	44
4.2. JEUNES NON-ENGAGES	46
4.2.1. REPRESENTATIONS DU SPV.....	46
4.2.2. CONTRAINTES ET FREINS.....	49
4.2.3. MOTIVATION.....	52
4.3. STRATEGIES DE COMMUNICATION	54
4.3.1. COMMUNICATION ACTUELLE	54
4.3.2. ELEMENTS A METTRE EN AVANT.....	55
4.3.3. MANIERES DE COMMUNIQUER.....	56

5. SYNTHÈSE ET DISCUSSION	57
5.1. EXIGENCES ET RESSOURCES	57
5.2. REPRESENTATIONS.....	62
5.3. MOTIVATION.....	66
5.4. COMMUNICATION.....	69
6. CONCLUSION	70
6.1. PISTES ET PERSPECTIVES.....	70
6.2. LIMITES.....	74
6.3. APPORTS.....	75
BIBLIOGRAPHIE	77
ANNEXES	83

1. Introduction

En Suisse, quatre personnes sur dix sont engagées dans une activité volontaire. L'implication de ces individus est fondamentale pour la société à différents niveaux. Par exemple, alors que les assurances offrent un certain soutien pour des personnes atteintes dans leur santé, elles ne permettent pas de répondre à tous les besoins de celles-ci. En effet, nombreux¹ sont ceux qui nécessitent l'aide de leur entourage. L'association de proches aidants estime que chaque jour dans le canton de Vaud, 80'000 personnes proposent un soutien, une présence ou des soins à un proche². Se rendant disponible pour les personnes ayant besoin d'écoute, la main tendue est un autre exemple d'association qui œuvre grâce à la participation de volontaires³. Les domaines d'intervention des associations sont très larges et portent également sur la protection de la nature (p.ex. Pro Natura), le soutien à l'intégration sociale (p.ex. Caritas) ou le volontariat des retraités (p.ex. InnovAge). Enfin, bien que le « parlement de milice » soit parfois contesté en Suisse (Deuleury, 2013), le système politique dépend de l'engagement non-professionnel de personnes investissant du temps dans la réflexion et la recherche de solutions au niveau fédéral, cantonal et communal⁴.

A l'occasion de la journée mondiale du bénévolat, le 5 décembre 2017, Mme Doris Leuthard, alors présidente de la Confédération, décrit l'importance de ces activités non-rémunérées en Suisse en ces termes :

¹ Pour des raisons de lisibilité, la forme masculine sera utilisée, elle désigne cependant les femmes et les hommes de manière égale.

² <http://proches-aidants.ch>

³ <https://lausanne.143.ch>

⁴ <https://www.parlament.ch/fr/über-das-parlament/parlamentswörterbuch/parlamentswörterbuch-detail?WordId=141>

« L'État ne peut se passer [des] personnes qui s'engagent bénévolement pour la société. Il peut certes organiser et fixer des règles. Mais il ne peut pas imposer la cohésion, le « ciment social ». » (Leuthard, 2017)

Il est donc incontestable que l'engagement volontaire est important et même nécessaire au bon fonctionnement de la société, créant un sentiment d'unité et de solidarité au sein de celle-ci.

Le rôle de sapeur-pompier est une autre forme d'engagement volontaire. En Suisse le corps des sapeurs-pompiers est en effet principalement constitué de miliciens et ne compte qu'un nombre restreint de professionnels (environ 2% selon la Coordination suisse des sapeurs-pompiers, CSSP⁵). L'engagement des sapeurs-pompiers volontaires (ci-après « SPV ») représente donc une ressource fondamentale dans ce domaine. La Fédération Vaudoise des Sapeurs-Pompiers (FVSP) constate cependant deux phénomènes inquiétants au sein de son institution ; premièrement, une diminution du nombre de personnes engagées et, deuxièmement, un raccourcissement de la durée d'engagement. Par conséquent, cela engendre plusieurs difficultés, notamment une réduction de l'effectif des SPV prêts à intervenir et à assurer la sécurité de la population, ainsi qu'une absence de rentabilisation des coûts de formation due aux départs anticipés des SPV.

Une légère baisse du nombre de volontaires dans le domaine du service public a été constatée en Suisse entre 2009 et 2013 (SSUP, 2016), alors que la notion de « crise du volontariat » émerge souvent dans la littérature (p.ex. Pfefferkorn, 2006 ; Pudal, 2010 ; Retière, 1994). Dès lors, l'évolution vers une société de plus en plus individualiste est souvent nommée (cf. à ce propos : Chevrier et Dartiguenave, 2011). Retière (1994) évoque également la difficulté à concilier l'activité volontaire avec le travail ou la vie de famille. Stebbins (2001) identifie plus de trois cents offres d'activités non-professionnelles existantes. Le choix pour une activité restreint forcément

⁵ Statistique sapeurs-pompiers 2017 : <http://www.feukos.ch/de/downloads/>

les possibilités d'en effectuer d'autres, le temps à disposition étant limité. Ainsi, les individus sont confrontés à de nouveaux obstacles rendant un engagement volontaire difficile. Bien qu'il lui soit difficile de démontrer de manière probante une pénurie de volontaires, Jim McLennan (2004) considère que certains changements menacent potentiellement le volontariat au sein des pompiers. A des changements d'ordre démographique (vieillesse de la population), économique (instabilité et insécurité face au monde du travail changeant) et individuel (objectifs poursuivis par l'activité) s'ajoutent des modifications organisationnelles qui requièrent une nouvelle réflexion au sujet d'une valorisation adéquate des individus engagés.

Il est donc important de comprendre les raisons qui contribuent à cette baisse de l'engagement volontaire. C'est dans cette optique que la FVSP, par l'intermédiaire du Major Eric Stauffer, a contacté l'Institut de Psychologie de l'Université de Lausanne afin de développer les réflexions autour de l'engagement des SPV. Un groupe de recherche fut mis en place, dans le but d'étudier le sujet. La présente étude rejoint également la suggestion de McLennan (2004), visant à mobiliser des équipes de recherche travaillant de pair avec les institutions afin d'identifier ce qui peut être mis en œuvre pour éviter une pénurie de SPV. Ayant récemment développé une nouvelle stratégie de communication, la FVSP souhaite recueillir des informations complémentaires relatives aux moyens à déployer pour le recrutement de jeunes personnes aptes à rejoindre l'institution. C'est ainsi qu'à vu le jour la présente étude visant, d'une part à explorer les motivations et les freins à l'engagement dans l'activité de SPV dans le canton de Vaud. Et visant, d'autre part, à identifier des pistes concrètes pour faire face à aux difficultés de recrutement.

A cet effet, trois types de participants ont été invités à prendre part à des groupes focalisés (*focus groups*) :

1) Des SPV actifs, représentant les personnes engagées dans la FVSP. Ces individus nous permettront d'investiguer les éléments qui peuvent pousser

quelqu'un à s'engager et qui contribuent à son maintien dans le corps des SPV, ceci malgré les difficultés rencontrées.

2) Des anciens SPV, incarnant les personnes qui étaient engagées pendant un laps de temps plus ou moins court. Ils pourront rendre compte des raisons de leur engagement premier, ainsi que des éléments ayant contribué à l'arrêt de celui-ci.

3) Des jeunes en âge de s'engager mais non-impliqués au sein de la FVSP. Leur perspective est fondamentale car elle va permettre d'explorer les éléments empêchant l'engagement de personnes aptes à devenir SPV.

1.1. Questions de recherche

A partir de la demande adressée par la FVSP ainsi que des réflexions engendrées concernant la présumée « crise du volontariat », quatre questions globales ont été élaborées. Celles-ci serviront de fil conducteur pour l'étude :

➤ **Quelles sont les contraintes et les ressources de l'engagement en tant que SPV ?**

L'engagement de SPV s'effectue dans un contexte précis, dont nous souhaitons connaître les conditions, c'est-à-dire, les ressources qui sont à disposition des personnes engagées, ainsi que les obstacles qu'elles rencontrent. Quelle interaction opère entre les ressources et les contraintes ?

➤ **Quelles sont les représentations du rôle et du statut de SPV ?**

Les représentations des individus sont centrales lorsqu'il s'agit de comprendre leur rapport au rôle, au statut et à l'identité de SPV. Nous nous intéressons également aux différences entre les représentations des différents groupes de participants.

➤ **Quelles sont les motivations pour adopter le rôle de SPV ?**

Il s'agira ici de recenser les raisons qui ont incité les SPV (actifs et les anciens actifs) à s'engager et qui permettent aux premiers de rester

impliqués. Les jeunes seront interrogés sur leur motivation ainsi que sur les éléments qu'ils imaginent attirants pour un futur SPV avant qu'il ne s'engage.

- **Quels contenus la FVSP devrait-elle mettre en avant afin d'optimiser l'attrait de l'engagement de SPV auprès des jeunes adultes et par quels moyens devrait-elle le faire ?**

L'avis des participants permettra d'amener une nouvelle lumière sur les questionnements de la FVSP concernant l'efficacité de sa communication à l'encontre des jeunes, aptes au service. Les attentes et les besoins des individus pourront également être investigués par ce questionnaire.

Afin de répondre à ces interrogations, il s'agit, dans un premier temps, de considérer la littérature scientifique et d'examiner les aspects théoriques relatifs à l'engagement, puis ceux se référant plus spécifiquement à l'activité de SPV. Dans un deuxième temps, les points-clés de l'étude et sa méthodologie seront exposés. Ensuite les résultats des *focus groups* seront présentés, puis articulés selon la littérature préexistante, suivis d'une réflexion autour des éléments à mettre en place en faveur de l'engagement en tant que SPV. Pour conclure, les limites et les apports de la présente étude seront mis en évidence.

Concernant la demande de la FVSP, ce travail vise à donner des premières informations à l'institution au sujet de la baisse du taux et de la durée d'engagement observée. Cette étude a également pour but de donner une ouverture sur une recherche plus large, par le biais de questionnaires, adressés aux jeunes vaudois, aptes à s'engager. Ainsi, diverses propositions seront émises en ce sens (cf. 6.1 « Pistes et perspectives »).

2. Éléments théoriques

Les aspects théoriques présentés ci-dessous se structurent selon deux axes. Des métathéories sur l'engagement organisationnel permettent d'appréhender la question des ressources, des contraintes et de la

motivation d'un point de vue général. Le contexte spécifique de l'activité de SPV sera ensuite considéré pour ces mêmes éléments.

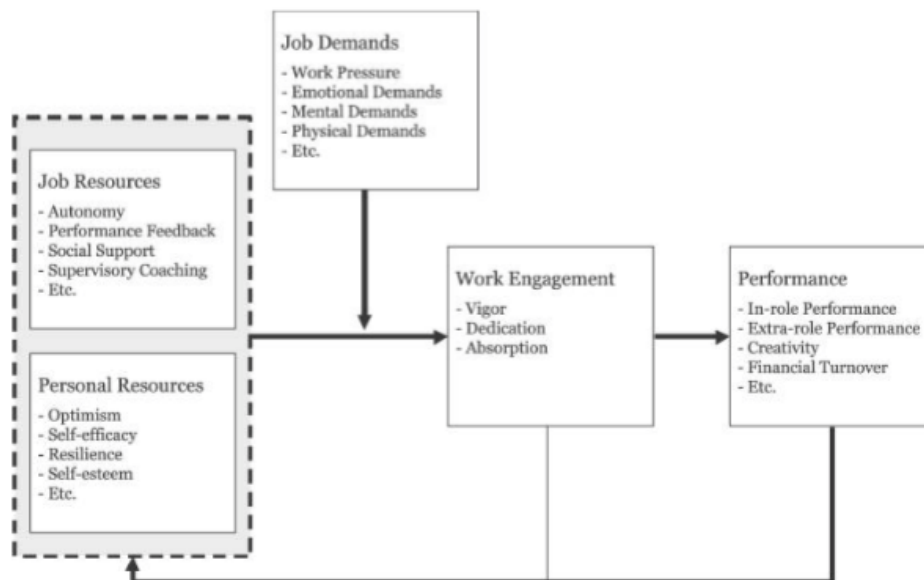
2.1. Engagement organisationnel

La notion générale d'engagement provient de la psychologie positive (cf. Seligman et Csikszentmihalyi, 2000). Cette notion est considérée comme versant positif ou contrepartie du *burnout* (ou « épuisement émotionnel ») qui a vastement été étudié par le passé (Schaufeli, Salanova, González-Romá, & Bakker, 2002). Le bien-être au travail et le *burnout* se définissent en fonction des deux mêmes axes à deux pôles : l'activation (épuisement vs. vigueur) et l'identification (cynisme vs. dévouement). En ce sens, l'engagement est un « état d'esprit positif et satisfaisant concernant le travail, caractérisé par de la vigueur, du dévouement et de la fascination » (Schaufeli et al., 2002, p. 74, *traduction personnelle*⁶). Les auteurs précisent que l'engagement comprend une énergie mentale élevée et une forte résilience (vigueur), ainsi que la présence de sens dans l'activité, d'une certaine fierté liée à celle-ci (dévouement) et d'identification. De plus, l'engagement englobe un état d'engouement qui rend difficile de se détacher du travail (fascination).

Le *Job Demands-Resources model* (ou JD-R model) de Bakker et Demerouti (2007 ; 2008) propose une compréhension de l'engagement de travail à la lumière de deux éléments : les exigences de l'emploi (*job demands*) et les ressources (personnelles et institutionnelles à la disposition d'un individu (*personal resources ; job resources*). Principalement utilisé dans l'évaluation du bien-être et de ses antécédents par le biais de l'engagement au travail (la motivation) et le *burnout* (Airila, 2015), ce modèle a été vérifié par un grand nombre d'études (Bakker & Demerouti, 2007 ; Huynh, Xanthopoulou & Winefield, 2013). Les auteurs revendiquent la nature générale de leur modèle, permettant son application à des contextes professionnels variés

⁶ « Hence, engagement is defined as a positive, fulfilling, work-related state of mind that is characterized by vigor, dedication, and absorption. »

(Bakker & Demerouti, 2007). Nous allons, à présent, considérer plus précisément les éléments du modèle JD-R (Figure 1), ainsi qu'ils sont présentés par Bakker et Demerouti (2007 ; 2008).



Source: Based on Bakker & Demerouti (2007)

Figure 1 : Modèle "Demandes et Ressources", extrait de Bakker et Demerouti (2008, p. 218)

Exigences de travail (*job demands*)

Les exigences sont les aspects du travail qui présentent un coût pour les employés. En effet, les éléments tels que la pression au travail, les activités physiques poussées ou l'exercice de la fonction dans un cadre socialement difficile, requièrent la mise en œuvre de compétences ou d'efforts physiques et/ou psychiques considérables. Si les exigences mentales, émotionnelles ou physiques présentent une charge trop élevée pour une personne, celle-ci court le risque de voir sa santé se détériorer.

Ressources

Un mouvement contraire, non de détérioration de la santé mais de motivation, émane des ressources institutionnelles. Ces ressources sont des aspects organisationnels, physiques ou sociaux qui sont nécessaires pour atteindre les objectifs inhérents au travail, qui réduisent les coûts physiques et psychiques émanant des exigences du métier, ou qui permettent le développement personnel des individus. Les auteurs insistent sur

l'importance de ces ressources en elles-mêmes et également par leur rôle facilitant la maîtrise des exigences de travail. Elles se situent à divers niveaux, à savoir les tâches (p.ex. l'autonomie ou les feedbacks), l'organisation du travail (p.ex. la clarté du rôle), les relations interpersonnelles et sociales (p.ex. l'ambiance d'équipe ou le soutien perçu), ainsi que l'organisation au sens large (p.ex. le salaire ou la sécurité de l'emploi). Les ressources institutionnelles déclenchent un processus de motivation menant à un engagement plus élevé et, finalement, à de meilleures performances. Les exigences et les ressources institutionnelles varient en fonction du contexte spécifique de travail, mais elles sont inhérentes à toute occupation.

Nous pouvons compléter cette description par les aspects positifs du *serious leisure* (cf. 2.3) que relève Stebbins (2001) en ce qu'ils correspondent à la définition des ressources de Bakker et Demerouti (2007) évoquée ci-dessus. Au niveau personnel, cette activité demande la mise en œuvre de compétences, tout en permettant aux individus de développer celles-ci. Ainsi, le potentiel individuel est non seulement découvert, mais également utilisé et développé lors de la mobilisation des compétences et connaissances. Au niveau social, Stebbins (2001) décrit les apports de nouvelles rencontres effectuées grâce à une activité de *serious leisure*. Celles-ci permettent de tisser des liens d'amitié avec d'autres personnes et de ressentir son appartenance à un groupe ou même à un univers social. Grâce aux accomplissements communs, un sentiment d'utilité, d'aide et d'apport à la collectivité peut être retiré de l'engagement volontaire (Stebbins, 2001).

Bakker et Demerouti (2008) ont ajouté les ressources individuelles (*personal resources*) à la version du JD-R model présentée en 2007. Elles sont définies comme des autoévaluations positives du sentiment de contrôle et d'action efficace sur l'environnement (Hobfoll et al., 2003 cités par Bakker & Demerouti, 2008). Ces ressources ont un effet positif sur l'engagement au travail. Les quatre dimensions du capital psychologique (PsyCap), développées par Luthans, Avolio, Avey et Norman (2007), c'est-à-

dire le sentiment d'efficacité, l'espoir, l'optimisme et la résilience, sont un exemple de ressources individuelles. Une étude de Haleem, Masood, Aziz et Jami (2017) sur les travailleurs des métiers de l'urgence a confirmé un lien prédictif du PsyCap sur le bien-être des professionnels. Les ressources institutionnelles et individuelles sont liées (les ressources individuelles permettent de mieux mobiliser les ressources institutionnelles), mais, comme évoqué ci-dessus, les ressources individuelles prédisent également seules l'engagement au travail (Bakker & Demerouti, 2008).

Interactions entre ressources et exigences de travail

Il y a donc deux effets directs : 1) de solides ressources motivent la personne et contribuent à son engagement au travail ainsi qu'à de fortes performances de sa part ; 2) des exigences trop élevées fatiguent les individus et détériorent leur santé physique et mentale. Bakker et Demerouti (2007) expliquent qu'il existe également un effet d'interaction entre les exigences du travail et les ressources institutionnelles et personnelles. Alors que des exigences trop élevées augmentent le risque de *burnout*, il existe des ressources et des attributs spécifiques au contexte professionnel qui permettent au contraire, d'atténuer ce risque (Kahn & Boyosserie, 1992 cités par Bakker et Demerouti, 2007). Le modèle JD-R suggère que les ressources exercent leur potentiel de motivation quand les exigences du travail sont élevées (Bakker & Demerouti, 2007). Ce potentiel est visible par son influence positive sur l'engagement au travail, qui, quant à lui, a un effet bénéfique sur la performance.

Engagement et motivation

Bakker et Demerouti (2008) font appel à diverses études pour expliquer le lien positif entre engagement et performance au travail. En effet, les personnes engagées ressentent souvent des émotions positives (telles que la joie ou l'enthousiasme), elles présentent une meilleure santé, sont capables de mobiliser des ressources et leur engagement se reporte sur leurs collègues, ce qui augmente la qualité du travail d'équipe.

Plus généralement, la motivation (à l'action) peut être abordée depuis plusieurs points de vue. Ainsi, van Knippenberg (2000) met l'accent sur l'importance de l'identification comme motivation poussant à s'engager pour les intérêts du groupe, avec, pour effet, une meilleure performance. L'identification fait référence à un sentiment d'unité avec le sujet de l'identification, menant les personnes à adopter la perspective du groupe et donc, à s'engager pour les buts et intérêts de celui-ci.

La *self-determination theory* (SDT) s'intéresse également à la notion de motivation, combinant des méthodes empiriques avec une métathéorie centrée sur les ressources internes et le développement personnel (Ryan, Kuhl & Deci, 1997, cités par Ryan & Deci, 2000). Opposant la conception dichotomique de la motivation (motivation extrinsèque vs. intrinsèque), Marylène Gagné et Edward Deci (2005) expliquent, dans la SDT, la distinction entre motivation autonome et motivation contrôlée ; l'accent étant mis sur l'expérience de choix et le sentiment de volition (autonomie). Ryan et Deci (2000) décrivent l'intérêt porté à une activité et la curiosité naturelle, inhérents à la motivation la plus autonome (i.e. intrinsèque). La SDT propose un continuum d'auto-détermination (*self-determination*) entre motivation contrôlée et autonome (en particulier pour la motivation extrinsèque). Il se définit selon le degré d'internalisation de valeurs, de comportements ou de buts externes (Gagné & Deci, 2005). Ainsi, la motivation peut être extrinsèque et autonome lorsque l'internalisation est la plus complète. Dans ce cas de figure, les valeurs et comportements sont identifiés comme faisant partie intégrante de la personne. La SDT prédit que des conditions favorables pour la motivation autonome sont présentes lorsque celles-ci soutiennent les individus dans leur autonomie, leur sentiment de compétence et d'appartenance (Ryan & Deci, 2000). Ces trois éléments (autonomie, compétence, appartenance) sont considérés comme besoins fondamentaux. Si ces besoins sont assouvis, un développement positif de la motivation, ainsi que du bien-être des personnes est visible. Ceci est important, car la motivation autonome est plus puissante pour

motiver l'action et la maintenir que des types de motivation plus « contrôlés » (Burakova et al., 2014 ; Gagné & Deci, 2005).

Intention de départ

Un manque d'engagement au travail peut avoir pour conséquence un départ anticipé. Burakova, Ducourneau, Gana, et Dany (2014) se sont intéressés à l'intention de départ, comme étape précédant un désengagement total (c'est-à-dire un départ réel). Etudiant cette intention de départ auprès de SPV français, ils ont fait appel à plusieurs modèles et études (non-spécifiques aux sapeurs-pompiers) qu'ils ont confrontés empiriquement à leur contexte de recherche. Ils ont ainsi pu établir un lien entre l'engagement au travail et l'intention de départ. Burakova et al. (2014) postulent que l'engagement d'une personne dans l'organisation (c.-à-d. sa relation affective et psychologique à celle-ci), ainsi que sa satisfaction au travail (découlant de ce que qu'elle recherche dans son travail et ce qu'elle y trouve réellement ; Ripon, 1987, cité par Burakova et al., 2014) sont des antécédents importants pour son intention de départ. Leur revue de littérature sur un grand nombre d'études a permis d'identifier quatre antécédents de l'engagement et de la satisfaction au travail, ayant un effet indirect sur l'intention de départ des individus : l'implication au travail (ou identification au rôle de travailleur), la motivation (ou les aspirations) agissant comme frein ou moteur dans le choix d'activités, le soutien organisationnel perçu et des variables sociodémographiques (âge, sexe, situation familiale, statut organisationnel, etc.). Le modèle empirique (final) des auteurs présente quelques différences par rapport aux modèles étudiés, par exemple avec des variables divisées en plusieurs sous-catégories plus précises et des liens de causalité plus précis entre les variables⁷. Ce modèle est trop détaillé pour la présente étude qui suit une approche exploratoire.

⁷ Pour une représentation plus précise du modèle empirique : cf. Burakova et al. (2014, p. 292).

Nous avons brièvement abordé l'intention de départ des SPV. Prenons à présent un peu de recul et considérons le travail des sapeurs-pompiers de manière générale, avant de porter notre attention sur les spécificités de l'engagement volontaire.

2.2. Le travail de sapeur-pompier

Le travail de sapeur-pompier est principalement étudié à la lumière des contraintes physiques et des répercussions de celles-ci sur le corps humain (Massoudi, 2009). En effet, il est incontestable que l'activité soumet les sapeurs-pompiers à un contexte dangereux et à l'exposition à de grands risques physiques (Burakova et al., 2014). A titre d'exemple, René Rossi (2003) s'est penché sur l'effet des températures élevées sur le corps des sapeurs-pompiers lors des exercices ou des interventions. Quant à Douesnard et Saint-Arnaud (2011) elles ont étudié la manière dont les sapeurs-pompiers gèrent le contexte dangereux dans lequel ils opèrent. Le stress psychologique auquel ils sont soumis a également été étudié par divers auteurs (p.ex. Huynh, 2013 ; Massoudi, 2009 ; Marien, 2012). Sipos et Kittel (2008) reportent les effets du stress sur la santé des intervenants, visibles par exemple dans la qualité du sommeil, par la présence de cervicalgies (douleurs à la nuque) ou de symptômes dépressifs. Massoudi (2009), rend compte des contraintes du métier de sapeur-pompier recensées par Ponnelle et Vaxevanoglou (1997).

Ces contraintes sont séparées en stressseurs situationnels, ainsi qu'en contraintes organisationnelles. Les premières comprennent des contraintes : 1) cognitives, liées à l'incertitude des situations rencontrées et la prise de décision nécessaire ; 2) physiques, par l'environnement bruyant, chaud et les charges ou le matériel à porter ; 3) émotionnelles, émergeant de la confrontation à la souffrance et la détresse des victimes rencontrées. Quant aux contraintes organisationnelles, elles sont d'ordre : 1) professionnel, liées à la responsabilité que portent les personnes, leur rythme de vie et la grande disponibilité dont elles font preuve; 2) logistique,

lorsque le matériel ou la formation sont insuffisants ; 3) interpersonnel, en lien avec le travail d'équipe ou le respect de la hiérarchie par exemple.

2.3. L'activité de SPV : un « loisir sérieux »

L'activité de SPV occupe un statut particulier en ce qu'elle n'est ni professionnelle, ni un simple passe-temps. La notion de *serious leisure*, développée par Robert A. Stebbins en 1982, permet de mieux la cerner. Cette notion a été proposée afin de distinguer l'occupation des loisirs récréatifs que l'auteur nomme *casual leisure*, c'est-à-dire des activités demandant peu ou pas de formation spécifique et procurant un plaisir à relativement court-terme ainsi qu'une motivation intrinsèque (Stebbins, 2001). En contraste, le loisir sérieux est défini comme « poursuite d'une activité d'amateur, d'hobbyiste ou de volontaire, captivant son participant par sa complexité et ses multiples défis » (Stebbins, 2001, p.54, *traduction personnelle*⁸). Dans cet extrait, l'auteur distingue trois types de personnes engagées dans un *serious leisure*. Les amateurs, premièrement, sont des personnes exerçant une activité dont il existe un versant professionnel. Ils se différencient de la deuxième catégorie, les hobbyistes, qui s'adonnent à une activité qui n'a pas d'équivalent dans le monde professionnel. Enfin, les « volontaires sérieux » se caractérisent par leur volonté marquée d'aider autrui pour des raisons personnelles et altruistes. Les trois types de personnes se développent par l'expérience et la mise en œuvre de leurs compétences et connaissances.

Yarnal et Dowler (2002), se basant sur la définition de Stebbins, postulent que l'occupation de SPV se distingue principalement des autres loisirs sérieux par deux aspects. D'abord, les individus sont engagés pour la communauté, dans un rôle qui les expose à des situations dangereuses et chargées émotionnellement, alors qu'ils exercent un autre métier à plein

⁸ « "Serious leisure" (I also coined this term in 1982) is the steady pursuit of an amateur, hobbyist, or career volunteer activity that captivates its participants with its complexity and many challenges. »

temps. Ensuite, ils se retrouvent dans plusieurs catégories de personnes engagées dans le *serious leisure*, nommée ci-dessus (Stebbins, 2001) : ils sont à la fois amateurs (car il existe un versant professionnel à leur activité) et volontaires (car ils ne reçoivent pas de salaire à proprement parler), mais également professionnels (car leur « travail » ne se distingue guère de celui des professionnels). Romain Pudal (2010) considère également que les SPV font un travail de professionnels, même s'ils n'ont pas officiellement ce statut. Il décrit l'importance de l'investissement des personnes en termes d'heures dédiées à leur rôle de SPV (cf. aussi Chevrier & Dartiguenave, 2008 ; 2011 ; Kanzari, 2008 Retière, 1994).

Ryad Kanzari (2008), rend compte de l'implication de l'importante disponibilité sur la vie privée des individus. En ce sens, plusieurs auteurs mentionnent des tensions émanant de la conciliation des différentes sphères de vie⁹ des individus engagés en tant que SPV (Huynh et al., 2013 ; Pudal, 2010 ; Stebbins, 2001 ; Yarnal & Dowler, 2002). L'imbrication des activités peut influencer leurs choix professionnels, par exemple en optant pour un métier qui permette d'exercer le rôle de SPV (Yarnal & Dowler, 2002).

Une autre tension pour les SPV réside dans ce que Yarnal et Dowler (2002) nomment l'ambiguïté et l'obligation émanant de l'activité. L'ambiguïté rend compte de la différence entre l'importance fondamentale de l'engagement des volontaires pour la société et le manque de reconnaissance sociale de ce rôle. Peu valorisés socialement en temps normal, un renversement de la perception du rôle des SPV a cependant lieu en cas de catastrophe, lorsque leur aide devient nécessaire ; dès lors, ils sont confrontés à des attentes élevées pour faire face au danger. L'obligation évoquée par les auteurs provient de la nécessité de l'engagement des personnes pour garantir le fonctionnement des casernes et la sécurité de la communauté. Le service et

⁹ Pour aller plus loin concernant la conciliation des sphères de vie, je conseille la lecture de Bollmann et Clot (soumis).

l'aide à la population étant un aspect central de l'activité des SPV, l'obligation peut prendre une grande importance pour les individus et même devenir un fardeau pour eux.

L'activité de SPV présentant à la fois des caractéristiques du loisir récréatif et de l'activité professionnelle et se situe donc entre les deux. En ce sens, les SPV effectuent le même travail, ou du moins un travail très proche de celui des sapeurs-pompiers professionnels. Leur statut de volontaires les confronte cependant à des difficultés supplémentaires en ce qui concerne la conciliation de l'activité avec les autres sphères de vie.

2.4. Qui sont les sapeurs-pompiers volontaires ?

Lorsque nous nous intéressons à la question du volontariat dans le contexte des sapeurs-pompiers, il est intéressant de considérer la manière utilisée pour décrire les individus s'engageant en tant que SPV. En effet, divers travaux ont été réalisés à ce sujet. Matthew Desmond (2006), par exemple, a effectué une étude participative au sein d'une caserne de pompiers saisonniers (professionnels) aux Etats-Unis, dans laquelle il s'est engagé pour la lutte contre les feux de forêt. Lors de sa recherche, il a observé une prédisposition à devenir sapeur-pompier chez les « country boys ». En effet, ces personnes ont grandi dans un contexte qui les a préparées en quelques sortes à leur futur engagement de sapeur-pompier. Ces jeunes hommes sont souvent issus de familles de pompiers saisonniers, ils connaissent le monde des soldats du feu ainsi que la région dans laquelle ils s'engagent ; pour eux, rejoindre les pompiers semble être un « réflexe naturel » (Desmond, 2006, p.392, *traduction personnelle*¹⁰).

Quant aux jeunes qui ne sont pas issus de telles familles, ils ont, pour la plupart, une connexion avec la forêt et des liens sociaux avec des membres de la communauté des pompiers. Les individus que Desmond a interrogés durant son étude (et son service) provenaient tous d'un milieu rural. Ils se

¹⁰ « [...] these 'Forest Service brats' all joined wildland firefighting crews through a virtually natural reflex. »

connaissaient, la majorité, depuis l'enfance et avaient vécu plusieurs étapes de vie ensemble (p.ex. le jardin d'enfant, club de football, etc.). Cette proximité sociale et géographique facilite l'identification au rôle de sapeur-pompier. Le contexte rural ainsi que les activités communes préalables permettent aux jeunes d'acquérir des compétences qui forment une base solide pour le travail de sapeur-pompier. Ainsi, Desmond met en évidence que les participants « « connaissent » le monde de la lutte contre le feu avant de le rejoindre » (2006, p. 413, *traduction personnelle*¹¹).

Chevrier et Dartiguenave (2011), quant à eux, offrent une typologie des SPV: 1) « le villageois », qui représente l'archétype du pompier défendant son territoire communal auquel il est fortement attaché. Il est souvent nostalgique du passé et critique face à la formation qu'il considère excessive. Le volontariat est central dans sa vie. La reconnaissance et la valorisation de son engagement sont importantes à ses yeux, 2) « le militaire », qui se reconnaît dans le rôle de « soldat du feu », cherche à rétablir l'ordre des choses. Ces personnes sont en général favorables à ce que la lutte contre les incendies soit dissociée du secours des victimes, afin de renforcer l'institution et la professionnalisation du rôle de pompier. Leur lieu de référence est la caserne (et non la commune, comme pour le villageois), marquant leur appartenance à l'institution, 3) « le héros », qui est souvent jeune, est fasciné par l'aspect stimulant de l'activité et des interventions qui se démarquent fortement de son quotidien. Pour lui, le volontariat est un premier pas vers la professionnalisation. Les auteurs décrivent ce type d'individu comme relativement instable et ayant de ce fait, besoin de s'ancrer davantage dans la communauté pour rester engagé, 4) « le secouriste », qui a pour objectif principal de venir en aide aux autres par son activité, est motivé par un souci du bien-être d'autrui. Ce SPV a tendance à être proche des personnes rencontrées en intervention, tout en

¹¹ « [...] I have endeavored to demonstrate that crewmembers in a sense 'know' the world of firefighting before they join it. »

prenant de la distance face aux situations difficiles vécues. Il est, de plus, souvent actif dans un métier du domaine santé-social.

Thurnell-Read et Parker (2008), qui se sont intéressés à des sapeurs-pompiers professionnels en Angleterre, leur décrivent une forte identité genrée. Ainsi, les individus étudiés portent beaucoup d'importance à la compétence (technique, émotionnelle et physique) qui fait office de signe de prouesse masculine et de valeur personnelle. L'utilisation de l'humour au quotidien permet aux individus de tester la résistance de leurs collègues, ainsi que de fortifier les valeurs et normes masculines des sapeurs-pompiers. Les participants font également preuve d'un fort sentiment de responsabilité (malgré les grands risques encourus) et de solidarité au sein du groupe. Roland Pfefferkorn (2006) décrit également l'univers masculin des sapeurs-pompiers, alors qu'il s'interroge sur la place des femmes dans ce contexte. Il y distingue les « héritières », ayant grandi avec un ou plusieurs membres de leur famille engagés comme pompiers, et les « converties », ayant rejoint le corps des sapeurs-pompiers sans suivre une lignée familiale. La majorité des femmes incorporées est issue de la catégorie des « héritières », leur accès à la profession étant facilité par rapport à celui des « converties ». Malgré une certaine ouverture à l'entrée des femmes à un niveau institutionnel, Pfefferkorn décrit un monde masculin souvent réticent et parfois même opposé à l'intégration des femmes dans celui-ci, car elles mettent potentiellement en danger les valeurs masculines qui y sont vécues et valorisées.

Yarnal et Dowler (2002) ont observé que pour leurs participants, « être pompier volontaire » s'articule selon deux axes. Le premier aspect porte sur la perception que les individus ont d'eux-mêmes et leur manière d'interagir avec leur environnement. Cela comprend non seulement des amitiés fortes (qui ont p.ex. amené les jeunes à s'engager), la confiance, l'appartenance à un groupe, un sentiment d'utilité, mais encore le rapprochement ou la mise à distance entre cet aspect de leur vie et la sphère familiale. La notion de développement de carrière est également mentionnée par les participants, décrivant leur incorporation comme début d'une « carrière de volontaire »,

qui devient partie intégrante de leur vie. Le second aspect, que les auteurs nomment « fonctionnel », réfère aux éléments nécessaires à la survie de la caserne. Y sont inclus les événements de collecte de fonds, indispensables à la survie des petites casernes en zone rurale. La formation, élément central pour une intervention adéquate dans une grande variété de situations, entre également dans cette catégorie « fonctionnelle ». Elle donne accès à un certain statut au sein de l'organisation.

Nous concevons donc, à partir des études présentées, l'image d'un pompier masculin (pour la plupart), dans un contexte géographique qu'il connaît ou dans lequel il a grandi et qui s'engage dans un contexte social important (camaraderie, « héritage pompier »). Des nuances sont apportées avec les quatre types de volontaires présentés par Chevrier et Dartiguenave (2011).

2.5. Catégorisation sociale

Lorsque nous nous intéressons aux représentations que les personnes se font des SPV, il est pertinent de considérer la notion de « catégorisation sociale », intégrée à la théorie de l'identité sociale (*identity theory* ; Tajfel & Turner, 1979). Ad van Knippenberg et Ap Dijksterhuis (2000) décrivent les concepts de « catégorisation sociale » et de « stéréotype » issus de cette théorie. La catégorisation se fait de manière quasiment automatique et permet d'appréhender des situations sociales de manière simplifiée, plutôt que de devoir évaluer de manière détaillée chaque élément (cf. Macrea, Milne & Bodenhausen, 1994). Les stéréotypes, sont des représentations mentales de groupes sociaux, concernant des caractéristiques, des attitudes, mais également des comportements d'un groupe ou de ses membres (Mackie, Hamilton, Susskind & Rosselli, 1996, cités par van Knippenberg & Dijksterhuis, 2000). Ces catégories permettent de distinguer différents groupes (Hogg & Reid, 2006). En soi les stéréotypes ne sont pas problématiques, mais ils peuvent le devenir en particulier lorsqu'il existe de grandes différences de perception entre groupes (van Knippenberg & Dijksterhuis, 2000).

La représentation héroïque des sapeurs-pompiers est une de ces catégorisations, mentionnée par plusieurs auteurs, notamment Kanzari (2008), qui explique que cette image est ancrée, non seulement dans l'identité des SPV, mais également dans l'esprit collectif. Elle rejoint la description du « héros » de Chevrier et Dartiguenave (2011). Lee et Olshfski (2002) se réfèrent à la théorie de l'identité pour expliquer que l'occupation, l'identité, le rôle et le comportement sont fortement liés. Ainsi, dans le cas des sapeurs-pompiers, un comportement héroïque serait une confirmation sociale de cette identité par sa congruence (entre comportement et attentes envers celui-ci). La représentation du super-héros est cependant ébranlée par les changements organisationnels présentés ci-dessus. Ainsi, bien que l'engagement dans des activités plus diversifiées que la lutte contre le feu uniquement est certainement utile pour la communauté, elle affaiblit cependant l'image ancrée du sauveteur héroïque (Kanzari, 2008). L'ambiguïté face au statut des SPV, évoquée précédemment (Yarnal & Dowler, 2002), montre cependant que ces personnes ne sont pas toujours considérées comme des héros. Le manque de reconnaissance sociale parfois perçu par les sapeurs-pompiers, les confronte à la place qu'ils occupent réellement dans la société.

2.6. Une activité et un contexte en mutation

Le contexte de l'activité (volontaire ou non) des pompiers est marqué par des changements, certains plus fondamentaux que d'autres. Thurnell-Read et Parker (2008) ont effectué une étude qualitative à un moment où de grandes réformes venaient perturber le fonctionnement des pompiers en Angleterre. Ils constatent des tensions entre les individus engagés sur le terrain d'une part, et l'institution prenant des décisions administratives considérées comme éloignées de la réalité des sapeurs-pompiers d'autre part. Ces changements requièrent une attention plus marquée en ce qui concerne la prévention et la gestion des risques d'incendies (vs. l'intervention d'urgence), ainsi qu'un engagement communautaire, à l'écoute des besoins de la population (cf. également Retière, 1994). Le

travail axé sur la communauté peut créer un conflit pour les hommes dont l'identité de sapeur-pompier est très masculine. Certains sapeurs-pompiers décrivent la reconnaissance et le respect générés par ces activités et apportés par la communauté comme contribuant à une bonne estime de soi. Ces individus considèrent donc les activités communautaires de manière positive, bien qu'elles ne correspondent que peu à l'identité de rôle fortement masculine qu'ils se sont forgée. Le contact avec la population permet aux sapeurs-pompiers de renforcer leur rôle protecteur, ce qui a un effet positif sur leur sentiment de valeur personnelle et collective. Retière (1994) propose, au lieu du terme « crise du volontariat » (p.95), qu'il s'agit d'une crise d'identité ou crise des valeurs des sapeurs-pompiers. Emanant des changements organisationnels présentés ci-dessus, l'auteur appuie la différence entre les sapeurs-pompiers « d'avant », peu qualifiés mais dévoués, et les pompiers d'aujourd'hui, pour qui l'accent est mis sur leurs compétences techniques et leur savoir-faire. Dans ce cadre, le dévouement devient une valeur ajoutée.

Retière (1994) constate également des changements à d'autres niveaux. La sirène n'étant plus utilisée, l'activité des SPV se trouve bien moins visible et centrale dans la vie de village. Ce sentiment est renforcé par l'augmentation géographique du secteur d'intervention. Les personnes ne s'investissent dès lors plus uniquement pour les membres de la communauté à laquelle elles appartiennent, mais interviennent également pour des inconnus, parfois peu reconnaissants pour le travail fourni.

Chevrier et Dartiguenave (2011) ne se contentent pas de l'« individualisme » comme raison expliquant une baisse du taux d'engagement des SPV. Ainsi, ils effectuent une lecture plus précise en s'interrogeant sur les reconfigurations au sein de l'organisation des pompiers en France. Leur compréhension de la situation les amène à décrire les changements pour les individus selon deux axes : « sirène – bip » et « bénévolat – salariat ». L'évolution de la sirène en bipeur comme outil d'alerte pour faire appel aux SPV, définit le rapport de ceux-ci à l'intervention. Dans un cas, l'interpellation est forte et audible pour tous les

membres de la communauté, amenant une interruption (sirène) et dans l'autre, l'alerte est bien plus discrète et accessible individuellement à distance (bip). Ce changement implique un nouveau rapport au temps, amenant des moments de disponibilité intense, mais également la possibilité de se distancer émotionnellement en éteignant le bipeur. Le rapport à l'espace est également altéré. En effet l'appartenance à un territoire communal à défendre est remplacée par des interventions dans des départements entiers. Des relations moins proches entre eux ainsi qu'entre SPV et l'extérieur, dû au travail en réseau amène en outre un changement du rapport au milieu. Quant au glissement du volontariat au salariat, il concerne davantage la manière de vivre l'engagement. Les exigences et le nombre des formations augmentent, certes, mais une amélioration des conditions de travail des SPV est également constatée, grâce à l'augmentation des normes de sécurité ou la rétribution par des vacances entre autres. C'est ainsi que l'engagement des SPV ressemble de plus en plus à un emploi rémunéré (cf. 2.3).

2.7. Ressources pour les SPV

L'activité de SPV comprend certaines ressources à la disposition des individus engagés. Nous venons d'évoquer la sécurité et la rémunération contribuant à l'évolution positive des ressources à la disposition des SPV (Chevrier & Dartiguenave, 2011). Similairement, Pudal (2010) rend compte de la volonté, en France, de mettre en place une réforme afin d'offrir un complément de retraite aux volontaires ayant servi en tant que pompiers. Depuis 2002, toujours en France, la validation des acquis de l'expérience a également été mise en place afin de reconnaître davantage la compétence des SPV. Contribuant à la valorisation de leur engagement, les ressources permettent également aux personnes de faire face aux exigences émanant de leur activité. Nous identifions deux types de reconnaissances présentes dans ces ressources : la rétribution financière est une reconnaissance matérielle et tangible ; la validation des compétences, ainsi que

l'engagement pour la sécurité représentent, en revanche, une forme de reconnaissance symbolique.

2.8. Motivations à s'engager

Lee et Olshfski (2002) expliquent que le dévouement (*commitment*) à une identité, c'est-à-dire au travail et au rôle qu'il comprend, prédit la performance au travail. Daan van Knippenberg (2000) observe un effet similaire et établit un lien positif entre l'identification et la motivation de travail et la performance, dans les cas où l'identité sociale est saillante et une performance élevée est dans l'intérêt du groupe ou de l'organisation d'appartenance. Lee et Ofshfski (2002) qualifient le dévouement (van Knippenberg parle plutôt d'appartenance) de multidimensionnel, en ce qu'il lie les individus à l'organisation, la hiérarchie, un groupe de travail, une communauté etc. Le dévouement peut être généré intérieurement, par exemple par la croyance que le rôle individuel joué dans la société est important pour le bien-être de celle-ci ou, extérieurement, par la reconnaissance d'autrui de l'importance du rôle de la personne.

Spécifique au contexte des SPV, Yarnal et Dowler (2002) ont investigué les raisons qui poussent des personnes à s'engager dans l'activité. Les auteurs mettent en évidence deux catégories de réponses données par leurs participants. L'obligation sociale, premièrement, comprend un sentiment de responsabilité que ressentent les SPV face à la communauté dont ils sont membres. Souvent confrontées à des situations dangereuses, même de vie ou de mort, ces personnes connaissent l'enjeu de leur investissement. L'obligation dite psychologique, deuxième catégorie observée, renvoie davantage au plaisir et à l'adrénaline que ressentent les individus alors qu'ils sont confrontés au feu, par exemple lors d'incendies de bâtiments. Cette notion de plaisir est également décrite par Stebbins (2001) de manière plus générale concernant le *serious leisure*. En effet, ces activités peuvent s'avérer procurer davantage de plaisir que le travail, puisque qu'elles génèrent plus d'émotions positives que d'obligations. La SDT met l'accent sur l'importance qu'une activité ou organisation réponde aux

besoins d'autonomie, de compétence et d'appartenance des personnes, afin de permettre une motivation autodéterminée (Ryan & Deci, 2000).

Concernant la rétention des volontaires, qui implique le maintien d'une certaine motivation, McLennan (2004) suggère de valoriser les individus par une écoute de leurs points de vue et suggestions, mais également par la reconnaissance publique pour la contribution qu'ils apportent à la communauté. Afin d'agir sur l'intention de départ, Burakova et al. (2014) suggèrent également une valorisation plus grande de l'engagement volontaire par des feedbacks sur le travail effectué et l'importance de celui-ci pour l'organisation et la communauté (augmentant la motivation extrinsèque par le soutien organisationnel et les ressources perçues). Ils postulent également l'importance de répondre au besoin d'autonomie des sujets. Finalement, la mise en place d'entretiens de départ permettrait de mieux comprendre quels sont les moments critiques pour l'intention de quitter l'organisation et ce qui peut être mis en place afin d'éviter cela.

2.9. Communication

Deux aspects nous intéressent en lien avec la communication d'une organisation (dans le cas présent la FVSP) lors du recrutement de nouveaux membres : les contenus à mettre en avant et la manière de les transmettre.

Suivant les problèmes identifiés par Yarnal et Dowler (2002) concernant le recrutement, liés au contexte masculin et fermé des pompiers, une plus grande ouverture vers la population et une volonté d'augmenter la conscience de l'importance du rôle de pompier pour la population pourrait être un point de départ pour une campagne de communication. Laima (2015) mentionne l'importance de viser une correspondance entre ce qui est attendu pour un poste et les caractéristiques d'une personne (p.ex. sa personnalité, ses ressources et ses valeurs), lors du recrutement (et pour diminuer le risque de *burnout*).

Ryan, Kriska et Horvath (2005) suggèrent que de bonnes sources d'information (p.ex. de personnes internes à l'organisation) permettent de mieux cerner l'activité et le « fit » potentiel entre celle-ci et une personne. Ils

suggèrent donc de valoriser ces sources en apportant une attention particulière lors de la communication d'informations à des groupes minoritaires. McLennan (2004) suggère que les institutions mettent en avant les bénéfices que des individus peuvent retirer de l'activité de SPV (p.ex. pour l'avancement de leur carrière professionnelle), afin de stimuler la motivation de ceux-ci.

Les éléments théoriques ci-dessus nous permettent de mieux cerner les questions de recherche qui guident la présente étude. Les aspects que nous souhaitons explorer sont présentés dans le schéma ci-dessous (Figure 2), inspiré du modèle présenté par Bakker et Demerouti (2008). Notre modèle ne cherche pas à établir des liens de causalité, mais à explorer le phénomène de l'engagement des SPV. Il se présente, de ce fait, sous une forme simplifiée.

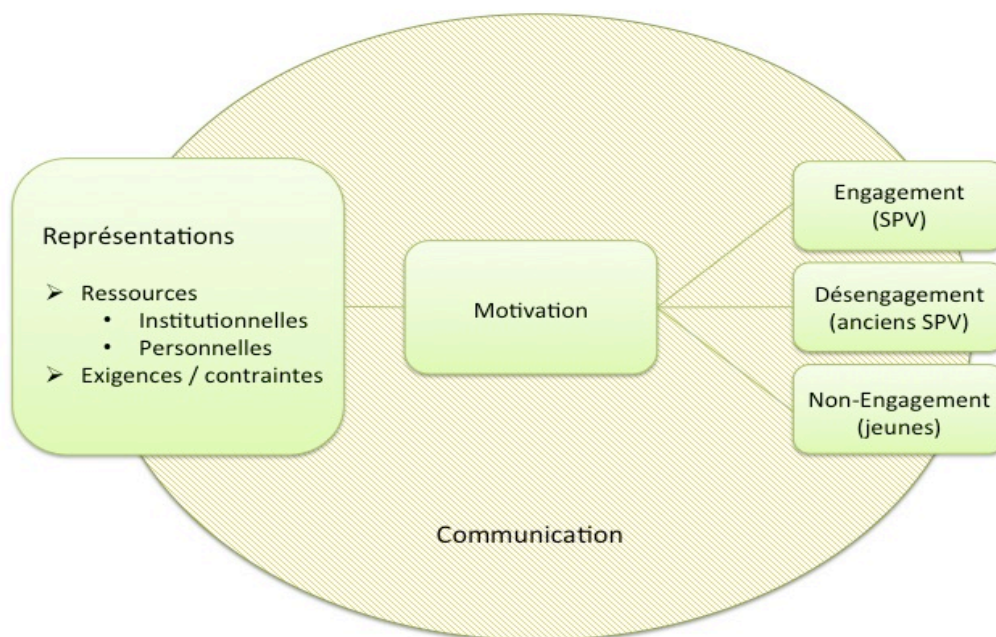


Figure 2: Schéma récapitulatif

Les niveaux d'engagement (à droite) sont donnés par les trois groupes de participants. Les ressources et les exigences portent sur l'activité de SPV et les qualités qui sont attribuées à ces derniers. Ces aspects émanent des représentations et des expériences des participants. Etant liée à l'engagement et aux représentations (en particulier des ressources), la

motivation est située entre ces deux éléments. La communication, finalement, relève d'un autre domaine, mais portera probablement sur plusieurs de ces aspects, c'est pourquoi elle est représentée par un cercle englobant les autres variables.

3. Méthode

3.1. Entretiens

Afin de mener à bien la présente recherche, des groupes focalisés, dits *focus groups*, ont été menés, car cette méthode est « particulièrement utile pour l'exploration des connaissances et des expériences de personnes » (Kitzinger, 1995, p.299, *traduction personnelle*¹²). L'auteure explique que cette méthode peut être utilisée pour examiner non seulement ce que les personnes interviewées pensent, mais également pourquoi et comment elles résonnent face à un sujet donné. Les *focus groups* sont, en outre, une méthode pertinente lorsqu'il s'agit d'accéder aux représentations sociales d'individus (Kitzinger, Markova & Kalampalikis, 2004). En général, les *focus groups* rassemblent des personnes qui se connaissent déjà ou qui partagent un vécu ou des connaissances relatives au sujet d'intérêt. La taille de groupe préconisée par Kitzinger et al. (2004) comprend quatre à huit participants : une certaine dynamique de groupe propice aux échanges est ainsi favorisée et la vue d'ensemble sur celle-ci préservée, permettant encore de suivre lesdits échanges.

Les *focus groups* ont été menés par deux chercheuses, l'une endossant le rôle de modératrice des interactions et l'autre dans une posture de soutien, davantage concentrée sur la prise de note et l'observation de la dynamique de groupe. Les questions principales ont été travaillées dans un canevas et

¹² « The method is particularly useful for exploring people's knowledge and experiences and can be used to examine not only what people think but how they think and why they think that way. »

selon les thèmes élaborés par les questions de recherche. Les questions ont été adaptées selon le groupe de participants (cf. annexes).

3.2. Hypothèses

Au vu des éléments théoriques présentés dans la section précédente et du contexte particulier des SPV vaudois, nous tentons, ci-dessous, de rendre compte de résultats possibles pour chaque question de recherche évoquée précédemment.

➤ **Quelles sont les contraintes et les ressources de l'engagement en tant que SPV ?**

La charge temporelle jouant un rôle non négligeable dans l'activité de pompier, nous pouvons nous attendre à retrouver cet élément dans le discours de nos participants. La nature de l'engagement dans un *serious leisure* (non-professionnel) génère des contraintes de l'ordre de la conciliation des différentes sphères de vie, en particulier avec le travail que nous nous attendons à trouver. De plus, certaines contraintes découlant des changements organisationnels pourront également émerger du discours des personnes.

Le développement de compétences et l'appartenance de groupe seront probablement mis en avant comme ressources émanant de l'activité volontaire. Il sera également intéressant de considérer les ressources organisationnelles que les participants identifient.

Au vu des différences d'implication des groupes de participants dans la FVSP, nous anticipons le fait que le poids attribué aux contraintes et aux ressources divergent pour ceux-ci. Pour les SPV actifs, les ressources devraient être plus importantes que les contraintes, alors que pour les anciens SPV et les jeunes, elles s'opposent à un engagement.

➤ **Quelles sont les représentations du rôle et du statut de SPV ?**

Dans le canton de Vaud, le corps des sapeurs-pompiers est majoritairement composé d'hommes (92% ; ECA, 2006). Des représentations masculines pourraient donc être mises en avant par les participants impliqués

activement. Dans la description des SPV, nous nous attendons à retrouver l'image du héros, en particulier par les jeunes participants. La présence ou non de reconnaissance et valorisation de l'activité des SPV par la population pourrait également jouer un rôle essentiel pour les participants, au vu de la place que cette notion trouve dans la littérature existante.

➤ **Quelles sont les motivations pour adopter le rôle de SPV ?**

La SDT suggère que nous retrouvions les notions d'autonomie, de compétence et d'appartenance comme besoins importants pour les individus. En revanche, l'autonomie n'est pas une qualité attribuée habituellement au contexte des pompiers ; il sera donc intéressant de voir de quelle manière les participants s'y réfèrent. Par rapport au contexte d'activité similaire, nous nous attendons à retrouver dans le discours des personnes interviewées la responsabilité et le plaisir, éléments identifiés par Yarnal et Dowler (2002).

➤ **Quels contenus la FVSP devrait-elle mettre en avant afin d'optimiser l'attrait de l'engagement de SPV auprès des jeunes adultes et par quels moyens devrait-elle le faire ?**

Cette question de recherche laisse le plus d'ouverture possible. Ainsi, nous ne savons pas quels éléments seront apportés par les participants. Au vu de la nouvelle trame de communication de la FVSP (p.ex. affiches et visuels), nous nous attendons à ce que les personnes y fassent référence et expriment leur avis à ce sujet. Cette question permettra peut-être d'identifier des attentes, des besoins ou des buts auxquels aspirent les personnes et qui, de ce fait, les inciteraient à rejoindre la FVSP.

3.3. Participants

Des participants de chaque niveau d'engagement (engagement, désengagement, réticence à s'engager) ont été recrutés afin de prendre part à des *focus groups*. La proposition d'étude prévoyait deux groupes pour chacune des trois catégories de participants.

SPV actifs. La FVSP a libéré une plage horaire lors d'une journée de formation, afin que certains pompiers puissent assister à un *focus group*. Ainsi, 2 groupes avec, un total de 16 participants entre 26 et 60 ans ont été rencontrés en octobre 2017. A quelques exceptions près, les sapeurs-pompiers étaient tous engagés en tant que volontaires. Les *focus groups* ont eu lieu au centre de formation et de prévention des incendies de l'ECA, à Lausanne.

Anciens SPV. Le recrutement de ces participants s'est fait par le biais de la FVSP. Ainsi, les commandants de chaque caserne du canton ont été sollicités afin qu'ils contactent les personnes de moins de 30 ans ayant quitté l'institution de leur propre gré, moins de 2 ans avant l'étude. Malheureusement, peu de personnes ont répondu à la demande de participation et plusieurs personnes se sont désistées. Ainsi, ainsi un seul *focus group* a été effectué avec trois personnes (âge : 23-35 ans). Un des participants arrivait au terme de son engagement peu après la date de rencontre. Le *focus group* a eu lieu en novembre 2017, au centre de consultations de l'UNIL à Lausanne.

Jeunes non-engagés. Divers canaux ont été mobilisés afin de recruter les participants de ce groupe : affiches dans les écoles professionnelles de Lausanne et Yverdon, publications Facebook et courriels à des étudiants de psychologie. Rencontrant un taux de réponses extrêmement bas, c'est finalement par le biais du réseau personnel de l'équipe de recherche qu'un groupe de participants a pu être sollicité. Le *focus group* a eu lieu en mars 2018, avec cinq personnes (2 femmes ; 3 hommes), âgées de 19 à 22 ans. Une participante a mis son appartement à disposition pour la rencontre, permettant que celle-ci s'effectue dans un cadre calme, ainsi que facilement atteignable pour les participants.

Les anciens SPV et les jeunes adultes ont été défrayés au moyen d'un bon iTunes et d'un forfait pour les frais de déplacement, financés par la FVSP. Pour les SPV actifs, l'étude s'inscrivait dans le cadre leur journée de formation pour laquelle un défraiement était déjà prévu.

4. Analyses

Une fois informés du cadre et du but de la recherche (cf. Fiche d'information en annexe), les participants ont donné leur accord écrit pour la participation au *focus group*, ainsi que pour l'enregistrement de celui-ci (cf. Formulaire de consentement en annexe). Suite à plusieurs lectures des retranscriptions, une première appréhension des données a été faite. Ensuite, les données ont été découpées en unités de sens, c'est-à-dire en énoncés contenant une (seule) idée ou un thème. Listées sous forme de tableaux, les unités de sens ont été regroupées en catégories selon leur contexte. Les catégories ont été créées selon un modèle dit « mixte » (L'Ecuyer, 1990). Ce qui veut dire qu'elles font référence aux questions de recherche (préexistantes), tout en laissant également émerger de nouvelles catégories (induites). Deux rencontres avec l'équipe de recherche, ainsi que trois entretiens avec le directeur de mémoire ont permis des échanges et un regard pluriel sur les catégories définies. Pour les trois premières questions de recherche, les analyses ont été effectuées par groupe de participants. Ensuite, les données des actuels et anciens SPV ont été regroupées pour les contraintes, les ressources, les représentations et les motivations. En effet, il semble judicieux de rassembler ces participants qui relatent tous leurs expériences vécues, alors que les jeunes font davantage appel à leurs représentations. Concernant la communication (dernière question de recherche), les réponses de tous les participants ont été considérées conjointement, sans toutefois négliger les nuances apportées par les groupes. Finalement, l'interprétation des résultats s'est faite à la lumière des éléments théoriques présentés ci-dessus et en considérant le contexte particulier des SPV (cf. « Synthèse et discussion »).

4.1. SPV actifs et anciens SPV

4.1.1. Ressources

Lorsque l'on s'intéresse à l'activité de SPV, on constate que certains éléments, notamment les ressources (définies ci-dessus), permettent aux

individus d'effectuer leur « travail » de manière compétente, mais également de se développer et/ou de surpasser les exigences et contraintes de l'activité.

Ressources techniques. Les participants actifs au sein de la FVSP mettent en avant le fait que les moyens techniques déployés pour lutter contre les incendies ainsi que ceux pour venir en aide à la population, ont grandement évolués au fil des années. Bien que cet aspect n'ait pas souvent été nommé durant les *focus groups*, les participants évoquent néanmoins la facilitation que ces moyens (p.ex. la caméra thermique) apportent lors des interventions. Dans le même sens, les SPV expliquent qu'une partie du développement des moyens techniques a augmenté leur sécurité. Ainsi, bien que la prise de risques fasse partie de leur activité, lors de situations critiques, la sécurité des intervenants est plus importante que le fait de sauver à tout prix. Une personne interrogée a verbalisé ce principe de la manière suivante : « [...] quand on a un sapeur-pompier qui est à terre, qui a un accident, ben toutes les missions peuvent évoluer pour le sortir » (P1105, Lignes 195-196). Les anciens et actuels SPV opposent cette manière de fonctionner à la devise française « sauver ou périr », qui leur semble dépassée, trop dangereuse et ne correspondant pas au contexte suisse.

Développement des compétences. Au fil de leur carrière, les SPV suivent un grand nombre de formations, ils participent régulièrement à des exercices et développent ainsi un grand nombre de compétences techniques ou interpersonnelles. Les participants apprécient et valorisent cet aspect de l'activité de SPV. Une personne l'a exprimé de la manière suivante :

« On vit des expériences qu'on pourrait pas vivre – en dehors des pompiers ouais y'a pas mal de choses que j'ai pu faire [...] qui m'ont permis d'apprendre et cetera qui sont géniales » (P2101, Lignes 974-978).

Les anciens SPV décrivent particulièrement leur sentiment d'efficacité lié aux interventions lorsqu'ils expliquent avoir été formés pour ces tâches. Parce qu'ils valorisent leurs compétences, les SPV actifs accordent une

grande importance à la transmission de « l'expérience [qu'ils ont] réussi à acquérir pendant toutes ces années » (P 1105, Lignes 111-112) à la génération suivante.

Défraiement. La solde que reçoivent les SPV ne suffit pas à « remplir le frigo » (p.ex. P1206, Ligne 265). Néanmoins, cette rétribution est non négligeable, en particulier pour les étudiants. Bien que la compensation ne soit que très faible comparée au nombre d'heures qu'ils passent à la caserne, en intervention ou en permanences, les SPV évoquent une certaine joie et satisfaction au moment de recevoir la solde : « c'est vrai qu'financièrement c'est pas inintéressant non plus » (P 1105, Lignes 602). Dans ce sens, les indemnités qu'ils reçoivent ont deux fonctions : la première étant le moyen financier à disposition des personnes et la deuxième faisant office de reconnaissance de leur utilité sociale.

Encadrement. Un thème évoqué par les anciens SPV concerne l'encadrement des jeunes recrues et des SPV de manière plus générale. Ces participants estiment avoir été soutenus par certains encadrants, qui se montraient compréhensifs des difficultés rencontrées pendant la formation de base. Cependant, deux participants décrivent également des situations dans lesquelles ils se sont sentis peu soutenus, en particulier lorsqu'il s'agissait de combler des lacunes dans le domaine technique (cf. 4.1.3 « Capacités manuelles et techniques »). Bien qu'il comprenait le fonctionnement, qui ne permet pas de s'attarder longuement sur les personnes en difficultés, un participant décrit avoir eu « l'impression d'être livré à [lui-même] » (P2103, Lignes 362-363). Lorsqu'ils songeaient à quitter l'organisation, les individus redoutaient la réaction de leurs supérieurs, or ils ont été agréablement surpris par la compréhension portée à leur égard.

Planification et organisation. Les participants anciennement engagés insistent sur le travail d'organisation fourni par la FVSP afin d'assurer le bon fonctionnement de cette dernière. Ils admirent notamment les efforts mis en œuvre pour la planification des permanences et des gardes, mais

également pour les formations. Ils constatent que la FVSP reste en mouvement et amène des changements au sein de son organisation. Dans ce cadre, la prise en compte de l'avis des SPV est aussi un point positif qui est mis en avant.

Les ressources identifiées par les participants émanent de la FVSP. Les moyens mis à disposition, la solde, ainsi que la planification permettant d'être efficace sur le terrain et de développer des compétences techniques poussées, sont particulièrement appréciés. De plus, ces ressources signalent aux SPV que leur engagement est valorisé. L'encadrement est également une source de soutien appréciée, mais celui-ci atteint ses limites dans l'exemple des difficultés techniques abordées ci-dessus.

4.1.2. Exigences et contraintes

Par sa ressemblance au travail de pompier (Chevrier & Dartiguenave, 2011), l'activité de SPV comprend des exigences (*job demands*; Bakker & Demerouti, 2007). Celles-ci peuvent devenir des contraintes pour les individus exerçant l'activité volontaire.

Investissement temporel. Le temps que demande l'activité de SPV est non négligeable, particulièrement au vu du statut volontaire de cette activité. Les SPV actifs et anciennement investis décrivent la nécessité de toujours se former davantage et de constamment se perfectionner dans les spécialisations acquises. Certains participants précisent que cette exigence a augmenté au fil du temps, alors qu'à « l'époque où on disait- on s'voyait quatre samedis après-midis et pis on démarrait une fois la [...] tonne-pompe pis ça s'passait bien» (P1203, Lignes 150-151). Le nombre de formations a augmenté suite à des changements organisationnels (p.ex. la diminution du nombre de SPV), mais il reflète aussi l'apprentissage permanent (*life-long learning*), notion de plus en plus centrale dans la société actuelle. Les SPV actifs évoquent également un lien entre l'évolution des moyens techniques et la nécessité de formations complémentaires, afin de savoir comment se servir de ces nouveaux moyens.

L'important investissement temporel peut causer des difficultés dans l'organisation personnelle, par exemple lorsqu'il s'agit d'assurer un remplaçant aux spécialisations similaires ou de gérer différents engagements au sein de l'institution (p.ex. service de piquet et formation). Cet investissement temporel semble non-négociable pour les anciens SPV qui l'opposent à l'adhésion à d'autres associations (p.ex. sportives), où il est facile de s'engager et de se retirer ou même de manquer un rendez-vous. Il a été considérable face à la décision de quitter ou non le corps des SPV. Deux personnes racontent ne pas avoir voulu ou pu réduire l'activité, les amenant plutôt à interrompre complètement leur engagement : « C'est vrai qu'on s'sent [...] un peu obligé de soit tout arrêter [...] soit de continuer » (P2101, Lignes 855-856).

Ainsi, bien qu'ils apprécient l'activité, les participants reconnaissent son aspect chronophage, en particulier pour une personne évoluant depuis un certain temps en tant que SPV.

Contrainte géographique. Au temps de disponibilité s'ajoute une contrainte géographique lors des permanences. En effet, comme les SPV doivent être à même de rejoindre la caserne en huit minutes dès la sonnerie de l'alarme, cela restreint fortement les déplacements qu'ils peuvent faire en dehors de leur commune de résidence. Alors que les changements sociétaux font que la commune n'est souvent plus le lieu unique où sont accomplis les actes de vie (travail, loisirs, vie sociale, famille), cette restriction géographique peut représenter une réelle contrainte pour les SPV. Les participants anciennement engagés mentionnent une difficulté supplémentaire pour les personnes ne possédant pas de voiture.

Charge émotionnelle. Un participant évoque une « lourdeur » (P1204, Ligne 522) liée au fait de ne pas avoir le droit à l'erreur dans l'activité de SPV. De longues interventions influencent également le bien-être physique¹³ et

¹³ Une certaine charge physique est contenue dans la « lourdeur » mentionnée ci-dessus. La notion n'a cependant pas été explicitée.

psychique des individus, qui évoquent des expériences dans lesquelles ils se sont vus confrontés à leurs propres limites. Un autre aspect de la charge émotionnelle, que relate un ancien SPV, émane des périodes de permanence. Le participant décrit la tension ressentie avant chaque alarme. Cette vigilance, nécessaire pour intervenir rapidement, est devenue source de fatigue et même un fardeau pour cette personne. Elle décrit la vigilance constante à laquelle elle était soumise, alors que peu d'interventions avaient lieu : « au bout d'un moment ben la pression elle reste un peu tout l'temps en haut en fait » (P2102, Lignes 643-644). Pour un autre ancien SPV, l'état de tension pesant lié à la vigilance et ressenti lors des premières gardes s'est estompé au fil du temps.

Conciliation avec la vie privée. Les participants s'expriment sur le fait que les contraintes qu'ils rencontrent ne s'appliquent pas uniquement à eux, mais concernent également d'autres sphères de vie. Pendant les heures de permanence les SPV ne peuvent par exemple pas assurer seuls la garde de leurs enfants, car en cas d'alarme, ils doivent quitter leur domicile rapidement. De plus, il peut y avoir un certain débordement dans la sphère familiale, lié par exemple à la charge émotionnelle et physique de l'activité des SPV. Les participants anciennement engagés décrivent la difficulté à être disponible pour leurs amis et leur famille. C'est pourquoi, ils conçoivent difficilement un tel engagement avec le fait d'avoir leur propre famille. Ils s'interrogent, non sans une certaine admiration, sur la capacité des SPV ayant des enfants, à concilier la vie de famille avec le rôle de SPV. Ils relatent une incompréhension de leurs amis face à l'engagement qu'ils effectuaient et l'indisponibilité qui en découlait. Un participant explique : « quand on cause avec des amis [...] qui sont pas du tout là-dedans [...] des fois ils sont là « mais avec tes pompiers tu nous embêtes » » (P2102, Lignes 1085-1087). Par leur engagement volontaire important, les participants se trouvaient donc pris entre la responsabilité liée à leur activité et l'attente de disponibilité de la part de l'entourage.

Conciliation avec le travail. Du fait que l'activité de SPV n'est, par définition, pas l'activité principale des individus, celle-ci s'ajoute à leur engagement

professionnel. Ainsi, les SPV actifs décrivent par exemple avoir lutté contre une inondation pendant une nuit entière, puis avoir dû retourner au travail le lendemain. Certains SPV se mettent également à disposition pour les permanences de jour, ce qui signifie qu'ils peuvent être alarmés et appelés à quitter leur travail d'une minute à l'autre. Cette activité dépend fortement du type de métier exercé, car chaque poste ne permet pas des interruptions autant drastiques. L'attitude des employeurs est déterminante, particulièrement pour ce type de permanences, car les employeurs peuvent permettre ou non cette forme d'engagement, mais également faciliter ou rendre plus difficile le départ du SPV. Un participant illustre ce phénomène de la manière suivante :

« j'ai connu une époque ou euh j'avais un chef qui était lui-même pompier donc quand j'partais c'était plutôt – « tac » (met les deux pouces en l'air devant lui) après j'ai eu un chef quand j'partais- genre plus pour un truc [de] désincarcération ou quelque chose où tu pars déjà un peu stressé – et pis le chef nous regarde d'un air – vraiment limite méchant [...] j'ai toujours mis [...] le boulot avant les pompiers [...] mon boulot n'a jamais été péjoré par l'activité de pompier » (P1201, Lignes 243-255, *simplifié*).

Ce participant exprime une certaine frustration liée à l'attitude de son employeur, du fait que, bien qu'il priorise son activité professionnelle, son employeur le charge davantage plutôt que de le libérer pour les interventions. A ce stade, il est intéressant de noter que les participants ont également conscience des contraintes que les permanences de jour constituent pour un employeur. En effet, ce dernier doit renoncer à une personne pour une durée indéterminée sans que cela ne soit planifiable.

L'attitude de l'employeur et la politique de l'entreprise jouent également un rôle dans les congés accordés pour des formations au sein de la FVSP. Les participants expliquent que de nombreux collègues SPV doivent prendre des jours de vacances pour participer à ces formations. Les personnes ayant

une activité indépendante sont plus à même de pouvoir gérer leur horaire à leur guise et donc de partir pour des interventions de jour. Or, cela entraîne une perte de revenu pour elles.

Lorsque nous considérons la conciliation entre les sphères de vie, il est intéressant de remarquer que l'importance que prend l'engagement volontaire comparé aux autres sphères de vie (sa centralité) varie selon les personnes. Certains SPV mettent des limites à leur activité de volontaire. Ainsi, malgré leur grande implication, ils précisent qu'ils ne souhaitent pas abandonner leur emploi pour s'engager davantage. Pour d'autres, l'activité de SPV prime sur le travail et la possibilité de continuer l'engagement est une condition non-négociable lors de la recherche d'un emploi.

Reconnaissance. Certains participants actifs évoquent des situations dans lesquelles ils sont confrontés à la représentation que les gens se font de leur activité. Une personne mentionne des contacts positifs la plupart du temps et un ancien SPV évoque l'admiration qui lui était portée pour son engagement. Cependant, plusieurs situations critiques sont rapportées durant les *focus groups*. Ainsi, le rapport à l'uniforme aurait changé. Parfois, le manque de respect ou l'incompréhension face à une situation difficile peut amener des personnes à se montrer désagréables ou agressives envers les SPV. Un participant explique qu'une expérience, durant laquelle il a été insulté, a déclenché une remise en question chez lui : « [...] qu'est-ce qu'on a fait pour générer ça [...] des fois faut arriver à prendre le recul pour s'dire ben on a rien fait du tout – on existe juste » (P1105, Lignes 387-389). Dans ce cas précis, la représentation de la population quant au rôle du SPV s'est ajoutée à la charge émotionnelle déjà présente. Être au service de la communauté est important pour les SPV, un manque de reconnaissance pour leur engagement peut donc s'avérer particulièrement difficile à digérer.

Certaines contraintes émanent du caractère volontaire de l'activité (conciliation de l'activité avec le travail ou la famille), alors que d'autres aspects sont spécifiques à l'occupation de sapeur-pompier (charge

émotionnelle, permanences). Les participants considèrent les contraintes davantage comme exigences de l'activité, alors qu'ils pourraient les percevoir comme manque de soutien organisationnel. Un SPV dit « on le savait » (P 1207, Ligne 299), expliquant que ces éléments ne leur étaient pas cachés lorsqu'ils cherchaient à rejoindre l'institution.

4.1.3. Représentations

Représentation du pompier « type ». Pour nos participants, le SPV « type » est passionné, proche de l'environnement des pompiers depuis le jeune âge, disponible, ouvert aux autres (rencontrés au sein de la FVSP ou en dehors) et prêt à faire des sacrifices pour son engagement. Il investit du temps pour la communauté et s'intègre dans un groupe soudé, dans lequel les membres se font mutuellement confiance et ont la mission commune de venir en aide à autrui. Ils partagent un sentiment de responsabilité envers les personnes qui nécessitent leur aide, mais également à l'égard du groupe, duquel émerge un fort sentiment d'appartenance (cf. « Esprit d'équipe », ci-dessous). Les participants décrivent un pompier « type » fortement impliqué et identifié au groupe, mais qui garde sa personnalité distincte et son bon sens, afin d'assurer la sécurité de chacun, par exemple lors d'interventions délicates ou dangereuses. Les anciens SPV insistent sur le fait que les pompiers « types » proviennent de métiers manuels (mécanique, agriculture, bâtiment). Ils précisent l'importance de certaines qualités particulièrement évoquées, c'est-à-dire la disponibilité, la volonté de venir en aide à autrui et de servir la population, ainsi que la résistance au stress.

Un ancien SPV décrit également la masculinité de l'environnement et sa surprise d'y trouver encore moins de femmes qu'il ne l'imaginait.

Représentations de la population : le héros. Les anciens SPV évoquent l'image des « pompiers musclors [...] qui descendent [...] leur barre pour aller enfiler vite leurs habits » (P2103, Lignes 73-75), présente dans l'esprit collectif. Véhiculée par les médias populaires, cette image ne correspond guère à la réalité du terrain qu'ils connaissent. Ils opposent cette représentation à l'importance portée à la sécurité des intervenants (cf. «

Ressources techniques », ci-dessus). De plus, les interventions pour lesquelles ils ont été mobilisés sont bien moins spectaculaires que celles que l'on peut voir dans les films américains. Les désincarcérations sont, selon un participant, les interventions qui correspondent le plus à cette image populaire.

Capacités manuelles et techniques. Faisant partie du tableau général du pompier « type », l'habileté manuelle est un aspect sur lequel les anciens SPV mettent un accent particulier. Ces derniers déclarent que les personnes exerçant une profession qui comprend de la mécanique ou tout au moins la manipulation d'objets, présentent une facilité lors de la formation de base : « si t'as une idée de comment ça fonctionne en gros ben les machines et la mécanique ben ça va quand-même beaucoup t'aider – un peu pour tout » (P2103, Lignes 282-284). Les participants anciennement engagés racontent certains épisodes les confrontant à leur difficulté d'appréhender l'aspect technique de leur fonction, par exemple lors de l'apprentissage du fonctionnement des machines ou de la conduite de poids-lourds. Ce défi était d'autant plus grand quand ils se comparaient à ceux qui avaient de la facilité. Ce décalage a été une remise en question pour deux participants quant à leur place au sein de la FVSP. Des échanges avec des SPV chevronnés ont particulièrement aidé un participant à surmonter ces difficultés initiales et lui ont permis de relativiser ses propres obstacles.

Aptitudes physiques. Les anciens SPV décrivent la nécessité d'être en bonne santé, cependant les attentes en matière d'aptitudes ne correspondraient pas à ce que l'on pourrait imaginer. Ainsi, tous les membres engagés ne seraient pas « des gros sportifs » (P2101, Ligne 76-77). Des différences existent selon les formations et spécialisations que les personnes souhaitent effectuer. Alors que le recrutement était « assez light » (P2102, ligne 398) au moment où la plupart des participants ont intégré la FVSP (évaluation des aptitudes peu poussée), les anciens SPV considèrent qu'à présent, les candidats rencontrent des exigences physiques plus élevées, ainsi qu'un entretien individuel. Selon ces participants, les SPV potentiels peuvent comprendre s'ils ont les capacités nécessaires ou non en cours de

formation. De plus, l'équipe permet, selon eux, d'absorber des personnes qui présentent une forme physique moins élevée que d'autres.

Esprit d'équipe. Les expériences vécues lors des interventions contribuent à forger un sentiment d'unité entre les SPV, qui sont prêts à confier leur vie à leurs collègues. Une bonne entente est primordiale pour le fonctionnement des équipes d'intervention ; les personnes solitaires ne trouvent que difficilement leur place dans ce contexte. Il n'est pas rare que les SPV restent après des exercices pour un moment convivial, parfois accompagné d'une boisson fraîche. Un ancien SPV mentionne l'habitude de son groupe d'intervention d'organiser un souper en commun pendant la semaine de permanence, renforçant ainsi les liens entre les individus. L'esprit d'entraide est saillant lorsqu'il s'agit de se faire remplacer. En effet, sachant qu'ils rencontrent tous des situations similaires, les SPV acceptent volontiers de dépanner un camarade. Malgré des liens solides entre les personnes activement impliquées, ces relations ne perdurent pas pour tous les participants anciennement engagés. La distance géographique est la raison évoquée par une personne.

Evolution de l'implication. Le rôle de SPV est fortement ancré chez les participants. Les anciens SPV décrivent la place conséquente que l'identité de SPV prenait dans leur quotidien. En évoquant les permanences, un participant décrit cette imbrication : « on est littéralement chez nous dans notre vie normale mais on est pompier » (P2103, Lignes 995-996). L'utilisation du bipeur (ou *pager*), parfois porté vingt-quatre heures sur vingt-quatre, renforce en outre cette ampleur du rôle de pompier sur le quotidien et sur l'identité des individus. Les changements induits par des événements de vie (p.ex. la parentalité) peuvent influencer la place que prend l'activité dans la vie des personnes, bien que l'identité de SPV ne semble pas être atteinte par ce changement. En faisant référence à la prise de risque, un participant décrit cela de la manière suivante : « quand t'es marié- avec des gamins- tu prends d'l'âge- tu lèves un peu le pied » (P1104, Ligne 164). L'implication dans l'activité de SPV peut donc varier selon son imbrication et ses interactions avec les autres sphères de vie.

4.1.4. Motivation

Stimulation et passion. Les participants évoquent à plusieurs reprises l'effet stimulant que l'activité de SPV a pour eux. Ils ressentent de l'adrénaline et du plaisir, ils sont passionnés, et mentionnent même l'aspect « addictif » de l'activité (P1203, Ligne 442). Plusieurs participants évoquent « prendre plaisir » (P1105, Ligne 18) dans leur engagement qui leur « apporte quelque chose » (P1108, Ligne 24) en retour de ce qu'ils y investissent. La notion de « passion » est également mentionnée à plusieurs reprises, rendant compte de l'importance de ce mélange de dévouement et de plaisir pour les individus. Le plaisir réside dans des interventions intéressantes, mais également dans les apprentissages que les participants en retirent. De nombreux participants ont été attirés par la stimulation que peut procurer l'activité de SPV, que ce soit pour s'occuper en dehors des heures de travail ou pour se lancer un défi physique et se « mesurer [...] aux éléments naturels » (P2102, Ligne 509). Certains participants suggèrent toutefois que cet aspect stimulant et plaisant de l'activité serait davantage important pour les jeunes que pour les SPV plus chevronnés. Pour ces derniers, la notion de sécurité (physique) vient contrebalancer la recherche de stimulation qui ne se fait donc pas à tout prix. Cette recherche de sensation est accomplie à la fois dans un cadre sécuritaire (car des moyens sont mis en œuvre afin d'assurer la sécurité des intervenants), et de manière socialement valorisée (par l'inscription dans l'institution et dans le but de venir en aide à autrui).

Curiosité et intérêt. Les anciens SPV ne saisissaient pas tout ce qu'implique le fait d'être pompier avant d'intégrer la FVSP. Ils en savaient cependant suffisamment pour être intrigués par ce rôle et décider de tenter l'expérience. Un participant précise qu'il a toujours été intéressé et même passionné par les pompiers, sans toutefois penser à s'engager. C'est lorsqu'il a reçu une lettre l'invitant au recrutement qu'il s'est finalement lancé. Un deuxième participant, mentionnant moins d'intérêt pour ce qui a trait aux sapeurs-pompiers, a également été interpellé par le courrier de recrutement. Seul le troisième participant explique qu'il n'avait pas d'intérêt

pour ce domaine avant de se rendre à la séance d'information. La curiosité l'a gardé dans l'institution durant un certain temps.

Sentiment de compétence. Les SPV trouvent leur motivation dans la ressource du développement des compétences. Les interventions représentent une occasion de démontrer les compétences qu'ils acquièrent et développent constamment : « c'est peut-être aussi ce qui me plaît on sait qu'on est – formés pour intervenir » (P1108, Ligne 246). La mise en œuvre des compétences, développées pour des interventions, est source de l'adrénaline mentionnée ci-dessus. De plus, les compétences acquises ne sont pas uniquement destinées à être utiles à la personne qui les développe. En effet, la transmission de celles-ci à la génération suivante (mentionnée ci-dessus) est un aspect important dans ce domaine.

Appartenance. Un aspect souvent évoqué et central pour les participants réside dans la notion d'appartenance à un groupe. Ce sentiment d'appartenance, fondamental pour l'identité des SPV, se profile à plusieurs niveaux qui sont imbriqués et en interaction complexe. Les raisons d'engagement évoquées comprennent souvent les liens sociaux comme moteur. Pour certains, devenir SPV s'inscrivait dans la continuité des rencontres de « l'équipe de copains » (P1207, Ligne 459) du village. Au-delà de la première impulsion à rejoindre la FVSP, ce sentiment d'appartenance reste important pour les participants. Comme mentionné précédemment, les SPV forment un groupe soudé, au sein duquel les individus apprécient de passer du temps ensemble. L'appartenance à la commune est un autre aspect important qui est retenu. L'activité a permis à certains de s'intégrer dans un nouvel endroit et de faire de nouvelles connaissances. Pour d'autres, cela solidifie l'implication qu'ils ont au sein de leur commune de résidence. Pour quelques participants, le sentiment d'appartenance est également ancré dans le fait de perpétuer la tradition familiale. Dans leur cas, l'engagement en tant que SPV dure déjà depuis plusieurs générations.

Service à la population. L'engagement au sein de la FVSP permet aux sujets de venir en aide aux membres de leur communauté et à autrui (au-delà de la

communauté d'appartenance) ; cela est essentiel pour eux. Dans le cas des anciens SPV, cette notion semble même centrale à leur activité. Un participant explique : « faire ce métier pour certains, de volontaires pour nous – c'est qu'on est prêts à aider les gens » (P1202, Lignes 363-364). Ainsi l'intégration à la FVSP permet aux participants de répondre à son besoin de préserver le bien-être des autres et de se rendre utile pour la société. Un participant explique le sens qu'il a trouvé dans l'activité de pompier, à savoir « cette idée [...] d'aider la population de manière un peu plus concrète » (P2103, Lignes 159-160).

Obligation et rétribution. Il est intéressant de remarquer que la plupart des raisons évoquées au sujet de l'engagement sont des motivations intrinsèques. Malgré cela, quelques motivations extrinsèques sont nommées. Plusieurs SPV décrivent leur première impulsion à s'engager auprès de la FVSP comme émergeante de l'obligation à servir ou à payer une taxe. Bien que cette motivation les ait poussés à faire un premier pas au sein de l'organisation, ils précisent que ce sont d'autres raisons, mentionnées ci-dessus, qui font qu'ils y sont encore aujourd'hui, car ils auraient eu « le choix d'arrêter » entretemps (P 1203, Ligne 450). Les anciens SPV mentionnent d'ailleurs ne pas avoir été au courant de la rémunération de l'activité. Seul un participant (ancien SPV) affirme que cet élément l'a encouragé à prolonger son activité pendant un certain temps.

4.1.5. Evolution de la société et de l'activité

Une nouvelle catégorie de thèmes émerge des *focus groups* avec les SPV actifs. En effet, ces derniers évoquent des changements dans la société affectant l'activité et l'organisation des personnes engagées.

Responsabilité. Au sein de leurs casernes, les participants constatent une baisse du sentiment de responsabilité. Selon eux, certains SPV choisissent les alarmes « à la carte » (P1105, Ligne 274), se déplaçant pour les plus passionnantes (p.ex. les incendies), mais pas lorsqu'il s'agit d'une intervention moins spectaculaire (p.ex. une inondation). C'est avec une certaine incompréhension que les participants constatent ce

désinvestissement, alors que chaque intervention signifie une demande d'aide à laquelle ils estiment devoir répondre.

Limite du volontariat. A plusieurs reprises, des participants décrivent les limites que le volontariat atteint selon eux. Les contraintes liées à l'activité sont considérables, alors qu'un investissement de plus en plus conséquent est requis, par exemple pour maintenir les compétences techniques et d'intervention. Une personne mentionne d'ailleurs que cette raison l'a poussée à passer de sapeur-pompier volontaire à professionnel (de ce fait, elle a pu réduire certaines contraintes rencontrées). De plus, les difficultés de recrutement représentent un argument supplémentaire que les SPV actifs mettent en avant pour expliquer le fait que le volontariat ne pourra, selon eux, pas survivre à long terme. Ce constat déclenche un questionnement quant à la suite de l'organisation, car les personnes sont claires : remplacer les SPV par des professionnels n'est pas une solution financièrement réaliste et pratiquement réalisable.

Implication. Les participants identifient également un changement de société qui implique que davantage de personnes n'ont plus pour lieu de vie uniquement leur village. Pour certains, la localité de résidence est devenue une « cité dortoir » (P1106, Ligne 752), accueillant des personnes, dont les activités professionnelles et les loisirs se trouvent en dehors de la commune. Selon les participants, ces personnes ne s'impliquent que peu dans la vie locale. En ce sens, ils décrivent aussi qu'elles ne s'établissent plus à un endroit, mais déménagent plus souvent sans s'investir de manière durable dans une activité. Cette société « éphémère » (P1204, Ligne 524) propose un grand nombre de possibilités, afin d'occuper le temps des personnes. C'est avec une pointe de fatalisme et de résignation qu'un participant déclare « les gens [n']ont plus envie de s'impliquer, de donner du temps » (P1204, Lignes 523-524). Par conséquent, ces changements posent la question de l'avenir de l'engagement volontaire.

4.1.6. Cessation de l'activité

Lors du *focus group* avec les anciens SPV, nous souhaitions également comprendre les raisons qui les ont amenés à mettre un terme à leur engagement. Ces éléments sont particulièrement intéressants lorsqu'il s'agit de réfléchir aux facteurs pouvant empêcher des SPV de quitter la FVSP.

Temps. Tous les participants évoquent l'aspect chronophage de l'activité comme une raison de départ. Les soirées bloquées et l'accumulation des exercices sont des éléments qui ont fait pencher la balance pour ces anciens SPV. L'un d'eux a par ailleurs exprimé sa crainte d'être à nouveau surchargé s'il se réengageait. La décision de quitter la FVSP représente un moyen d'éviter un « point de saturation et [...] de craquer » (P2101, Ligne 597).

Charge émotionnelle. Un participant considère comme une des raisons principales de son départ le stress qu'il ressentait face à son activité de SPV. La vigilance décrite ci-dessus (cf. « Charge émotionnelle ») a pris une importance telle, qu'il ne pouvait plus l'ignorer au risque de « s'user » davantage (P2102, Ligne 835).

Déménagement. Le changement de lieu de résidence a offert l'occasion à un participant d'arrêter son engagement. Demeurant au même endroit, il n'aurait, selon lui, pas su comment s'y prendre et peut-être pas non plus cherché à quitter le corps des SPV.

Ambiance. Pour une personne, l'environnement masculin, qu'elle qualifie de « très macho, très sexiste [et] passablement raciste » (P22103, Ligne 804) ne lui convenait pas. A tel point qu'elle se sentait « vraiment mal à l'aise » (805) et a fini par interrompre l'activité. Ce participant explique ne pas s'être senti intégré. Alors que les relations entre camarades sont importantes pour les SPV, ce dernier n'y a pas trouvé son compte et s'est donc retiré de ce milieu.

Problèmes de santé. Des difficultés physiques peuvent être une raison de départ pour les SPV. Ayant rencontré des problèmes de santé après avoir

arrêté son engagement, un participant considère que ces difficultés l'auraient forcé, tôt ou tard, à renoncer au rôle de SPV.

Remise en question. S'ajoutant aux difficultés liées à l'ambiance dans la caserne, le participant touché par cette problématique se questionnait sur sa place dans l'organisation et ses motivations à rester engagé. N'ayant en outre pas réussi à surmonter les difficultés techniques du début, il a conclu que sa place n'était probablement pas au sein des pompiers.

Il n'est guère surprenant que les raisons de l'arrêt de l'engagement de SPV se recourent en partie avec les contraintes identifiées par les participants. Le facteur « temps » a été mentionné comme important par tous les anciens SPV, alors que les autres raisons varient fortement en fonction des personnes.

Désengagement. Les participants ont témoigné d'un désengagement suite aux réflexions en cours et à la décision de quitter la FVSP. Celui-ci se décrit par exemple par une baisse de la passion, une crainte de devoir se forcer pour répondre aux engagements pris, ou un soulagement de ne « pas avoir été dérangé la nuit » (P2102, Ligne 899), ou encore par l'absence d'importance portée à l'activité. Le constat d'un décalage entre ces attitudes et ce qu'ils considéraient être approprié pour un SPV, a amené les participants à reconsidérer leur engagement et, finalement à quitter l'organisation.

Craintes et regrets. La décision de quitter la FVSP n'était pas facile pour certains : la crainte de remettre en cause leur choix ou de le regretter par la suite était sous-jacente. Il est d'ailleurs intéressant de constater que ces mêmes participants avaient de la peine à annoncer leur départ à leurs camarades, par crainte de leur réaction. Le fort sentiment d'appartenance au groupe de SPV et la proximité envers leurs collègues les amènent à avoir « l'impression de les lâcher » (P2101, Ligne 1240). Deux participants, ayant quitté leur engagement à contrecœur, n'ont pas fermé la porte à la possibilité d'une réintégration future.

Changements potentiels. Lorsque nous avons interrogé les anciens SPV sur les éléments qui auraient pu empêcher leur départ, un participant évoque des liens sociaux suffisamment forts pour le motiver à s'engager à nouveau. Un autre participant mentionne une réforme dans le fonctionnement de l'institution. Une plus grande flexibilité, moyennant la prise en compte des disponibilités des SPV ou par la possibilité de s'engager moins intensivement par moments aurait pu permettre à cette personne de rester impliquée en tant que SPV. Deux participants affirment qu'il serait dans l'intérêt de la FVSP de mener des entretiens individuels avec ses SPV. En effet, les participants auraient apprécié pouvoir aborder leurs questionnements et leurs appréhensions ou simplement discuter de leur situation et de leurs points faibles avec leurs supérieurs. Bien que les responsables soient disponibles, les anciens SPV avaient beaucoup de peine à exprimer leurs doutes et leur décision de partir à leur commandant, repoussant le moment tant que possible. Une personne explique :

« je sais qu'on peut le faire mais je sais que j'aurais pu demander- aller discuter euh – en fait j'ai un p'tit peu attendu le dernier moment pour [...] tout d'un coup dire [...] au commandant » (P2101, Lignes 1209-1211).

La distance aux supérieurs semble avoir freiné les SPV à se confier à ceux-ci. Les participants voient cependant la possibilité de remettre en cause la décision de départ d'une personne, dans un cadre de confiance et d'échange.

4.2. Jeunes non-engagés

Contrairement aux anciens SPV et aux SPV actifs, les éléments apportés par les représentations des jeunes n'émanent pas de leur expérience à l'intérieur de la FVSP, mais de leur représentation de celle-ci.

4.2.1. Représentations du SPV

Les jeunes personnes rencontrées ont mené des réflexions sur plusieurs plans liés au rôle de SPV, mais également à son statut.

Visibilité. A plusieurs reprises, les participants relatent ne presque jamais voir de SPV. Conscients que c'est un bon signe que de ne pas être confronté à des situations demandant l'intervention de sapeurs-pompiers, les jeunes trouvent cependant que ces derniers ne sont pas assez visibles pour la population. De ce fait, ils ont de la difficulté à savoir en quoi consistent le travail et le rôle des SPV. Une personne dit : « On [ne] les voit pas vraiment en action » (P3103, Ligne 441). Une exception constitue la fête nationale, événement lors duquel les SPV assurent la sécurité du grand feu érigé dans la commune et l'extinction de celui-ci après les festivités. Les participants constatent que les SPV sont tranquillement assis à une table, à « faire l'apéro » (P3101, Ligne 93), intervenant uniquement en fin de soirée. Ils sont conscients que le contexte rural, dans lequel ils habitent, contribue à ce phénomène (cf. « Pompiers de village », ci-dessous).

Distance. Les participants expliquent la rareté de leurs rencontres avec les SPV résultant en partie de la distance prise lorsqu'une intervention a lieu. « On n'ose pas s'approcher », témoigne une personne (P3104, Lignes 229-230). Ils ne s'approchent pas, car la présence des SPV est synonyme de danger pour eux. Une personne qui a peur du feu décrit ne pas avoir envie de s'attarder à proximité d'un incendie. Deux participants insistent sur le fait qu'il ne faut pas déranger les SPV pendant leur engagement : « c'est [...] une logique je dirais : faut pas les déranger pendant leur service – (marmonne) on a tous un boulot » (P3102, Lignes 264-266). Il s'agit donc d'une forme de respect envers les SPV et leur occupation. Cette notion va de pair avec l'autorité de ces derniers, évoquée par plusieurs participants comme étant similaire à celle de gendarmes ou de policiers. Quand ceux-ci demandent qu'une distance de sécurité soit gardée lors des feux du premier août, les jeunes s'y tiennent et reproduisent ce comportement dans d'autres situations. Ils mentionnent cependant qu'il serait intéressant de rencontrer les SPV dans un contexte hors intervention, ce qui permettrait de réduire cette distance perçue.

Formation. Tandis qu'une personne exprime son ignorance quant à la manière dont des jeunes SPV sont préparés à intervenir dans des situations

de danger réel (hors exercices), les autres sont d'avis que la formation donnée est suffisante. En effet, ils imaginent que des notions théoriques sont transmises, ainsi que des simulations proches de la réalité, permettant aux recrues de savoir comment réagir en intervention. Un participant compare cette formation à l'apprentissage de la conduite :

« [...] rien que de conduire une simple voiture quand tu le fais avec un prof ben ça va et pis quand tu dois te lancer toute seule au début tu te dis « mais comment je vais y arriver » pis après tu y arrives [...] les mêmes situations au travail pour tout on est comme ça – pis on y arrive » (P3101, Lignes 625-629).

Les participants évaluent la formation des SPV de manière positive, préparant à la réalité du terrain. Ils sont également d'avis que les personnes développent leur sentiment d'efficacité en voyant qu'elles arrivent à maîtriser les situations auxquelles elles sont confrontées.

Héros. Bien qu'ils disent ne pas souvent rencontrer des SPV, les jeunes gens surmontent leurs difficultés initiales à décrire un pompier « type » pour présenter deux échantillons de personnes. La première réponse donnée est celle de l'homme héroïque et musclé qui décore les calendriers des pompiers. Les jeunes évoquent un sauveteur qui intervient en cas d'incendie. Conscients que les SPV ne se réduisent pas à cette image, ils évoquent, non sans humour, la nécessité de penser « plus loin que juste les flammes » (P3104, Ligne 64) ou les « chats sur les arbres » (P3105, Ligne 20).

Pompiers de village. Détonnant face à ce « mythe » du héros, l'image des « pompiers de campagne » (P3102, Ligne 360) est bien moins glorieuse. Les participants décrivent des hommes de l'âge de leurs parents, buvant passablement d'alcool et ayant de la peine à se remettre d'une éventuelle intervention.

Caractéristiques des SPV. Au-delà de ces deux représentations opposées, les participants attribuent différents traits aux SPV, évoqués de manière

générale à divers moments du *focus group*. Ainsi, ils déclarent qu'il n'y a quasiment pas de femmes dans le corps des pompiers. Selon eux, « la pompière » existe, mais l'image de l'homme pompier l'emporte largement en ce qu'elle est « plus qu'un mythe » (P3102, Lignes 76-79). Cependant, une personne fréquentant des SPV dans le cadre de son activité professionnelle se dit surprise du nombre de jeunes et de femmes qu'elle rencontre. Dans son cas, la réalité s'oppose à la représentation qu'elle avait du corps des SPV.

Les jeunes présentent également l'image d'une personne sérieuse, mature et dévouée, prête à donner du temps pour son activité. Evoquant une passion nécessaire à l'exercice de la fonction, ils considèrent qu'une personne qui s'engage « juste [...] parce qu'ils ont besoin de monde » (P3104, Lignes 673-674) ne retirera pas autant de l'expérience qu'une personne qui s'engage de tout cœur. En outre, les SPV sont des personnes courageuses et investies pour le bien d'autrui, allant jusqu'à mettre leur vie en danger pour les sauver. Afin d'y parvenir, un participant déclare qu'ils « mettent [leur] cerveau sur off et pis ils y vont » (P3102, Lignes 608-609). Pareillement aux soldats ou aux policiers, les SPV devraient donc se lancer, sans s'attarder sur des réflexions au sujet de la nature dangereuse de la situation devant eux. La camaraderie présente également un aspect considérable pour les participants. Ils décrivent l'importance de la confiance, de la complicité et du travail d'équipe pour que les SPV puissent mener à bien les missions qui leur sont confiées tout en assurant leur propre sécurité.

Les participants expriment leur admiration face à des jeunes qui s'engagent en tant que SPV, mais également pour la disponibilité et le sacrifice dont font preuve tous les sapeurs-pompiers.

4.2.2. Contraintes et freins

Durant le *focus group*, les jeunes ont relevés divers aspects plutôt négatifs liés à l'activité de SPV. Certaines de ces contraintes représentent des freins à

l'engagement des participants, qui relatent également d'autres aspects les empêchant de considérer rejoindre la FVSP.

Temps requis et disponibilité. Le grand investissement temporel que demande l'engagement de SPV présente un obstacle considérable pour les jeunes. Ils savent que l'activité demande une présence à de nombreuses occasions et, de ce fait, une disponibilité non négligeable. Les participants, engagés dans la jeunesse de leur région, sont également pris par leur formation ou leur travail. Par conséquent, ils n'imaginent pas intégrer le corps des SPV et ajouter une activité très prenante à leur emploi du temps déjà chargé.

Sacrifices. L'engagement en tant que SPV ne demande pas uniquement du temps, mais également d'autres sacrifices. Un participant ne souhaite pas renoncer à un sommeil sans interruption. Un autre, relève l'importance des fêtes et de la possibilité de boire librement à ces occasions. Les participants expliquent qu'il faut considérer cet aspect comme frein potentiel :

« [...] j pense y'a surement aussi une réticence à ce niveau-là en se disant « ben si tu commences les pompiers ben ça veut dire que tu peux plus boire » j pense tu peux plus boire tu peux plus faire la fête »
(P3103, Lignes 467-469) .

Le contexte de la jeunesse donne la possibilité à ses membres d'assister à de nombreux bals et autres événements récréatifs qu'il semble difficilement imaginable de mettre de côté pour les participants.

Exigences physiques. Les jeunes participants considèrent l'aspect physique de l'activité de SPV comme conséquent : « [...] le physique [...] j'trouve [...] ils sont quand-même exigeants et pis- ce qui est normal hein » (P3102, Lignes 493-494). Approuvant qu'un certain niveau d'aptitudes physiques soit nécessaire, les participants constatent que tout le monde ne peut pas l'atteindre. Souffrant d'asthme, une personne considère cette condition comme obstacle à un engagement potentiel. Ayant entendu que les épreuves physiques sont « beaucoup plus difficiles pour devenir pompier que pour

devenir policier » (P3101, Lignes 525-526), un participant explique que cela peut décourager des individus intéressés, alors même que cette représentation ne correspond, selon lui, peut-être pas à la réalité.

Charge émotionnelle. Les jeunes évoquent l'importance pour les SPV d'être capables de gérer des situations stressantes, par exemple lorsqu'il s'agit d'entrer dans un bâtiment en flammes. De plus, certains participants ne pensent pas pouvoir affronter le feu, supporter la vue du sang ou faire face à des victimes d'accident lors de désincarcérations. « Il faut en avoir » (P3103, Ligne 503) disent-ils, considérant les situations auxquelles les SPV sont confrontés et qu'ils jugent comme frein potentiel à l'engagement de jeunes personnes.

Aspect social. Identifiés comme ayant un grand potentiel motivationnel, les relations sociales et « l'effet de groupe » (P3102, Ligne 488) peuvent également présenter une entrave à l'engagement. Comme évoqué précédemment, les participants perçoivent une grande distance entre les SPV et eux-mêmes, ne serait-ce que par la différence d'âge. Par ailleurs, ils n'imaginent pas rejoindre un groupe de personnes avec lesquelles ils considèrent n'avoir aucun point commun. Les jeunes se questionnent également sur leur place dans un tel groupe, craignant ne pas être intégrés ou reconnus. Rejoindre un groupe d'amis leur semblerait bien plus facile et attrayant. Opposant le contexte des SPV et celui des jeunes, une personne explique :

« dans l'optique dans un village j'ai seize ans j'ai l'choix entre un truc de jeunesse et de pompiers ben – j'vais choisir les- la jeunesse (rit) parce que j'ai des jeunes [...] des copains de toujours et des trucs comme ça tandis que les pompiers ben » (P3102, Lignes 483-486).

Cet extrait rend également compte du manque d'identification des jeunes au monde des SPV, qui leur semble distant et étranger. Ceci rend difficilement imaginable l'intégration dans celui-ci. C'est d'ailleurs peut-être pour cette

raison que la plupart des participants ne se sont jamais vraiment posé la question d'un engagement potentiel au sein de la FVSP.

Absence de besoin. Spécifiquement dans le contexte villageois, les participants estiment qu'il n'y a pas de nécessité à ce qu'ils s'engagent, mais surtout que leur aide n'est pas souhaitée :

« [...] voilà ils cherchent pas du coup nous on s'intéresse pas [...] après si [...] ils diraient (*sic*) qu'ils ont besoin de monde qu'ils ont besoin de jeunes [...] on se poserait pt-être plus la question » (P3104, Lignes 366-368).

Les jeunes évoquent en outre, ne jamais avoir été approchés pour rejoindre les SPV, contrairement à toutes les (autres) associations de leur commune. C'est avec un certain regret qu'ils considèrent que la FVSP manque l'occasion d'interpeller les jeunes.

4.2.3. Motivation

Les jeunes participants ne se projettent pas dans le rôle de SPV et n'évoquent qu'indirectement des motivations pour un engagement dans ce sens. Les éléments qui les attirent doivent cependant être pris en compte de part leur grand potentiel de motivation.

Fascination. La plupart des jeunes rencontrés expriment une certaine fascination pour le danger et les incendies, qu'ils trouvent impressionnants. Attirés par ce genre d'événements, ils admettent s'arrêter lorsqu'ils en aperçoivent un incendie ou un accident. Dans ces situations, ils tiennent à respecter les intervenants dans leur travail et leur rôle de garants de la sécurité (cf. « distance » ci-dessus). Un participant évoque, en outre, une attirance pour les interventions des SPV, faisant référence à une série télévisée américaine :

« [...] c'est un peu idéaliste mais j'sais pas quand tu les vois – c'est stylé les types ils arrivent en camion [...] tu prends la lance [...] t'éteins ton feu, c'est stylé- en plus

y'a tout le monde qui te regarde pis t'as un costume »
(P3102, Lignes 320-326).

On retrouve, dans cette description, l'image du pompier « héros » qui intervient avec force et courage. De plus, la personne met en avant l'exercice des compétences dont font preuve les SPV. Au final, la reconnaissance par la société est également source de fascination et d'intérêt pour cet individu.

Valorisation. L'activité de SPV peut être sujette à une certaine fascination, mais également à de l'admiration et de la reconnaissance sociale, comme dans l'exemple ci-dessus. Les jeunes réfléchissent à l'impact de la reconnaissance du travail effectué par les personnes secourues, comme source de valorisation, mais également pour les SPV eux-mêmes. Ainsi ils imaginent les SPV valorisés par la mise à disposition de leurs capacités, mais également retirant une satisfaction du fait d'avoir « pu être là au bon moment » (P3101, Lignes 584-585) et d'avoir « fait quelque chose de bien » (P3104, Ligne 588), d'être utile pour la société. Les participants jugent cet aspect comme motivation importante dans l'activité de SPV.

Situation de vie. Plusieurs fois, au cours du *focus group*, les jeunes adultes évoquent la possibilité de rejoindre le corps des SPV ultérieurement. Faisant références aux sacrifices ainsi qu'à leur indisponibilité, les jeunes imaginent, que les changements liés à l'âge et une certaine stabilité professionnelle et financière offriront une situation plus propice à rejoindre la FVSP :

« j'pense aussi qu'à vingt-cinq ans dans la tête tu t'poses beaucoup d'autres questions 'fin moi j'pense qu'à vingt-cinq ans si j'suis encore dans les jeunesses ben ouais c'est rigolo de sortir et pis de boire de temps en temps des verres [...] j'veux pas rester jusqu'à trente-cinq ans dans la jeunesse (rit) » (P3102, Lignes 562-567)

Les jeunes ne se considèrent pas comme (encore) assez matures et leur style de vie ne leur semble pas compatible avec l'activité de SPV. Il a été

surprenant de constater que les participants estiment qu'il sera plus simple de s'engager une fois qu'ils auront un emploi stable et une famille.

4.3. Stratégies de communication

4.3.1. Communication actuelle

La FVSP applique diverses stratégies afin d'interpeller particulièrement les jeunes à s'intéresser et à rejoindre ses rangs. Les participants se sont exprimés à ce sujet en évoquant plusieurs aspects.

Points positifs. Les anciens SPV et les SPV actifs relèvent des aspects positifs de la stratégie de communication de la FVSP. Ainsi, plusieurs personnes apprécient les efforts mis en œuvre afin de rendre le recrutement visible, par exemple par les affiches exposées « partout » (P1106, Ligne 788) ou les lettres envoyées à domicile. Une jeune personne remarque également l'investissement de la FVSP dans sa communication. Plusieurs individus, s'étant engagés dans le corps suite à un courrier ou un flyer, constatent que cette stratégie fait preuve d'une certaine efficacité, du moins dans leur cas.

Nouvelles technologies. Les SPV actifs se questionnent néanmoins sur la portée des courriers envoyés. Alors qu'« à l'époque » (P1104, Ligne 715) cette méthode fonctionnait bien pour mobiliser les personnes, aujourd'hui « c'est difficile » (Ligne 713), car, selon eux, peu d'individus se rendent à la caserne suite à ce procédé. Les jeunes constatent en outre que leur génération ne regarde par forcément les flyers reçus, suggérant qu'ils ne constituent donc pas le meilleur moyen d'accéder à ce public. Plusieurs SPV pointent vers l'importance des réseaux sociaux et de contenus vidéos afin d'attirer l'attention des jeunes. Ceux-ci demandent à ce qu'on leur fasse envie, évoquant pour cela la série américaine « Chicago Fire ».

Représentations. Les anciens SPV mettent le doigt sur le fait que de nombreuses personnes pensent savoir ce que les SPV font, mais que leur représentation gagnerait à être affinée et élargie au-delà de la lutte contre le feu par exemple. Les jeunes renforcent ce constat lorsqu'ils expliquent ne pas bien connaître les tâches et rôles des SPV, ce qu'ils expliquent par le

manque de visibilité et de transparence qu'ils perçoivent. Cette conception suggère qu'un regard à l'intérieur de la caserne serait bénéfique à une représentation plus précise et intéressante pour les jeunes.

4.3.2. Éléments à mettre en avant

Nos participants ont évoqué divers contenus qu'ils jugent importants d'accentuer lors du recrutement de nouveaux SPV.

Camaraderie. Tous groupes confondus, la camaraderie, la solidarité et l'esprit d'équipe ont été mentionnés à plusieurs reprises. Les participants trouvent important que ces éléments soient davantage mis en avant, car ils occupent une place prépondérante dans la vie des SPV. Une jeune personne explique : « [...] la solidarité [...] les liens qui se créent ça on sait pas c'qui s'passe entre- entre eux [...] j'pense que ça ce s'rait aussi intéressant à découvrir » (P3104, Lignes 224-226). Du côté des anciens SPV, la suggestion consiste à mettre davantage l'accent sur la camaraderie que sur les flammes et l'héroïsme des SPV. Certains participants activement engagés relèvent que cet aspect humain de l'activité de SPV a également une portée et une utilité pour le quotidien des personnes.

Valeurs. Un SPV insiste sur l'importance des « bonnes valeurs » (P1201, Ligne 583), qui vont plus loin que des aspects qu'ils jugent superficiels. Ainsi, il préconise que les personnes qui intègrent et restent impliquées dans la FVSP adhèrent à ces mêmes valeurs. Suite à ces propos, on pourrait imaginer que mettre en avant les valeurs de la FVSP augmenterait d'une part la probabilité de toucher des personnes se reconnaissant dans celles-ci et d'autre part l'engagement de manière durable au sein de l'organisation. Toutefois, un autre SPV suggère, dans une vision plus tranchée, que les personnes motivées trouveront leur chemin jusqu'à la caserne et que la FVSP ne peut pas faire grand-chose en plus que ce qu'elle met actuellement en œuvre.

4.3.3. Manières de communiquer

Quant aux moyens par lesquels la FVSP peut atteindre les jeunes, trois éléments principaux ont été suggérés par les participants.

Journées. Les anciens SPV et les jeunes participants se rejoignent lorsqu'ils soulignent l'importance que pourraient prendre des journées d'essai ou de démonstration des activités de SPV pour le processus de recrutement. Encourager les gens à être actifs et les laisser s'essayer dans le rôle de SPV permettrait non-seulement de rendre les SPV et leurs activités plus visibles, mais également de susciter l'intérêt des plus ou moins jeunes qui se souviendront de telles expériences. Un ancien SPV rend compte du succès de telles journées organisées par la caserne dans laquelle il était engagé, ainsi que le potentiel de celles-ci en tant que « déclencheur [...] de vocation » (P2101, Ligne 1211).

Lieux. Selon un ancien SPV, les événements autour du recrutement semblent particulièrement propices lorsqu'ils sont effectués dans un lieu public, attirant des passants qui ne se seraient pas déplacés à la caserne pour une journée portes ouvertes. Les jeunes participants ainsi que les anciens SPV suggèrent de choisir le lieu de communication en fonction du public ciblé. Ainsi, ils évoquent la possibilité de viser des jeunes dans leur contexte de manière plus personnelle que s'ils voyaient « juste [...] ça dans les transports publics ou dans la rue » (P2103, Lignes 1169-1170). Les lieux évoqués sont par exemple : les écoles professionnelles, les entreprises ou encore les Hautes Ecoles.

Collaborations. Considérant qu'une collaboration entre la FVSP et la Fédération Vaudoise des Jeunesses Campagnardes (FVJC) serait bénéfique pour les deux partis, les jeunes participants en vantent les atouts. Cette collaboration spécifique pourrait permettre à la FVSP de rejoindre un grand nombre de potentielles recrues. Les jeunes imaginent par exemple la présence de SPV lors d'événements de la FVJC, ce qui leur permettrait de présenter ce qu'ils font, mais également de faire participer les jeunes et peut-être même susciter un intérêt plus soutenu chez ces derniers. Les

jeunes se demandent pourquoi ce canal n'a pas été sollicité jusque-là et en déduisent que la FVSP ne cible peut-être pas les personnes de leur âge. En outre de la collaboration avec les jeunes, ces mêmes participants évoquent également la possibilité pour les SPV de se rendre visibles lors d'événements permettant aux sociétés locales de se présenter. Cette proposition suggère non seulement une meilleure visibilité des SPV, mais également la possibilité de resserrer les liens entre ceux-ci et les membres de la communauté.

5. Synthèse et discussion

Afin de comprendre les éléments menant à une baisse de l'engagement volontaire, ainsi que les moyens pouvant être déployés pour y remédier, quatre questions de recherche avaient été avancées. En reprenant ces questions directrices, les résultats seront synthétisés et discutés à la lumière de la littérature préexistante.

5.1. Exigences et ressources

- **Quelles sont les contraintes et les ressources de l'engagement en tant que SPV ?**

Ressources

Le développement de compétences techniques et d'intervention est mis en avant par tous les groupes de participants. En effet, les formations et exercices constituent une source importante pour équiper les SPV à l'exercice de leur fonction. Les compétences acquises sont également considérées comme atout pour le monde professionnel. Les SPV actifs et les anciens SPV évoquent des ressources matérielles (moyens techniques déployés, défraiement, etc.), mais également immatérielles (préoccupation pour la sécurité, encadrement des recrues, organisation et planification).

L'accent mis sur les compétences rejoint la description de Stebbins (2001) quant aux apports du *serious leisure* comme source de développement personnel. De plus, le transfert de compétences (dans les autres sphères de

vie), suggéré par les participants, montre que les formations et la mise en action des compétences contribuent à renforcer le sentiment d'efficacité personnel des individus au sens de Bandura (1986). En effet, la réussite d'interventions par la mise en pratique efficace des compétences contribue à ce sentiment, car selon Bandura (1986), les expériences de réussite constituent une des (quatre) sources du sentiment d'efficacité. En outre, le sentiment d'efficacité des SPV contribue à leur capital psychologique, ainsi qu'il est décrit par Luthans et al. (2007). Il peut également être considéré comme ressource individuelle qui, selon le modèle JD-R de Bakker et Demerouti (2008), permet de faire face aux exigences de l'activité. L'encadrement, les moyens techniques et les normes de sécurité au travail (Chevrier & Dartiguenave, 2011), renvoient davantage aux ressources organisationnelles, alimentant également la résilience des personnes face aux contraintes du « métier » (Bakker et Demerouti, 2008).

L'expérience et la proximité à la FVSP des anciens ou actuels SPV leur permettent d'évoquer ces éléments concrets. En contraste, les jeunes, qui revendiquent leur manque de connaissance du fonctionnement et de l'environnement des SPV, n'identifient que difficilement des ressources organisationnelles pour l'activité. Ils mentionnent cependant la formation et l'esprit d'équipe qu'ils jugent importants.

Exigences et contraintes

L'élément négatif, mentionné le plus fréquemment par les participants réside dans l'investissement temporel. Les permanences, exercices et formations requièrent une disponibilité élevée de la part des SPV. Tous groupes confondus, les individus interrogés évoquent souvent cet aspect, ainsi que la nécessité de concilier l'activité avec les autres sphères de vies, telles que le travail et la famille. Les anciens SPV expliquent qu'ils n'imaginent pas un engagement partiel dans la FVSP, ce qui rend compte de l'importance que cette activité a pour eux. Ces contraintes temporelles rejoignent ce que de nombreux auteurs ont constatés (Pudal, 2010 ; Chevrier & Dartiguenave, 2008 ; Retière, 1994). L'importance de cet aspect

se transcrit dans l'identité des sapeurs-pompiers que Kanzari (2008) qualifie de « temporelle ». L'investissement important nécessite la capacité de concilier cette activité avec les autres sphères de vie. Les SPV actifs accentuent le besoin, pour que l'investissement soit possible, du soutien du conjoint, alors que les anciens SPV se demandent comment certaines personnes arrivent à allier l'engagement de SPV avec le fait d'avoir des enfants. Les jeunes perçoivent davantage une concurrence entre les pompiers et leur activité associative ou la formation professionnelle qu'ils suivent.

Bien que les participants activement engagés mentionnent l'importance de réussir à jongler entre leurs différentes activités et leurs contextes de vie, ils ne font référence à aucun conflit familial en lien avec leur activité volontaire et ne soulignent que peu de tensions dans la sphère professionnelle. Cela pourrait surprendre, au vu de l'importance de leur engagement. Il se peut que cette absence de conflits reflète l'articulation réussie entre les engagements divers des SPV, ainsi que le soutien qu'ils rencontrent dans leur entourage. Il est possible de se demander si les personnes rencontrant de grandes difficultés dans cette conciliation ne restent finalement pas engagées. Parmi nos participants anciennement impliqués, cet aspect n'a cependant pas été mentionné dans les raisons décisives qui les ont menées à arrêter l'activité. Le modèle JD-R (Bakker & Demerouti, 2008) suggère que l'effet négatif des exigences (ici la conciliation) sur la qualité de vie serait modéré par des ressources individuelles et/ou institutionnelles. Nous constatons cet effet auprès des SPV et des anciens SPV. Pour les jeunes, un potentiel engagement n'a pas de place dans leur emploi du temps actuel, ils n'excluent cependant pas la possibilité de rallier le rôle de pompier à leur vie de famille future.

L'employeur joue un rôle notable dans le lien entre un individu et son engagement volontaire en ce qu'il peut libérer ou non l'employé pour des interventions. De plus, son attitude peut soutenir le SPV ou, au contraire, ajouter une pression supplémentaire à celle déjà ressentie face à l'intervention à venir. McLennan (2004) considère cet aspect comme une

des menaces du volontariat. Ainsi, un investissement dans la relation entre la FVSP et les entreprises pourrait avoir un effet favorable sur la relation entre les SPV et leurs employeurs et ainsi diminuer la menace potentielle. Ce serait, en effet, une manière d'impliquer les employeurs dans les affaires des pompiers, cela les rendrait plus enclins à laisser partir leurs employés.

Les charges émotionnelle et physique ressortent également des *focus groups*. Il n'est pas surprenant que les participants parlent de ces éléments, puisqu'ils sont inhérents au « travail » de sapeur-pompier. La charge émotionnelle dans les métiers de l'urgence est d'ailleurs souvent étudiée, témoignant du souci pour le bien-être psychologique des personnes engagées (concernant les pompiers, p.ex. Baladier & Favre, 2002 ; Bordron, Massoubre, Lang, Grosselin & Billard, 2013 ; Sipos & Kittel, 2008). L'aspect physique est mentionné par les SPV actifs (en termes de fatigue et de risques) et par les jeunes (se référant davantage aux exigences de recrutement). Il est intéressant de noter que les anciens SPV défendent un avis quelque peu différent des autres participants, affirmant que les exigences effectives de l'activité ne sont pas aussi élevées que ce qu'ils imaginaient et que ce qui serait attendu par la population générale. La charge émotionnelle prend des significations différentes en fonction des participants : alors que les jeunes lient cet aspect à la représentation héroïque du sapeur-pompier qui se lance dans les flammes, les SPV actifs font référence aux situations difficiles rencontrées et les anciens SPV à l'état de vigilance requis pendant les permanences. Il est intéressant de noter que Kanzari (2008) parle de cette vigilance, la qualifiant d'état dans lequel « le pompier est toujours en action » même s'il « n'agit pas en permanence » (p.139). Découlant de la disponibilité à intervenir et de l'attente d'un événement demandant leur engagement complet, il est évident que cette vigilance puisse peser sur le bien-être mental des individus.

Les jeunes rendent compte d'un frein qui semble particulièrement pertinent à relever. Ne percevant pas d'efforts de la part de l'organisation ou des SPV pour faire appel à eux, ils considèrent que leur participation n'est pas recherchée. Cet aspect est en fort contraste avec la volonté de la FVSP

d'attirer de nouvelles recrues et de rendre l'activité attrayante pour les jeunes, qui constituent en outre leur public cible. Ce contraste rend compte de la différence importante entre la représentation des jeunes et la situation réelle des SPV. Cet écart gagnerait à être réduit.

Les ressources, mais surtout les freins identifiés par les participants, correspondent à ce qui était attendu suite aux études investiguées. L'hypothèse concernant le poids attribué aux contraintes et aux ressources est difficilement évaluable. Cependant, alors que les SPV actifs décrivent des contraintes inhérentes à l'activité, les anciens SPV précisent l'effet négatif des exigences, les amenant à quitter la FVSP. Les jeunes, quant à eux, décrivent principalement des obstacles à leur engagement. Ce sont les anciens SPV qui amènent le plus grand nombre de nouveaux éléments organisationnels, tels que leur perception de l'encadrement ou de la planification de l'activité.

Les anciens SPV, tout comme les SPV actifs, entretiennent un lien positif à la FVSP, la considérant comme donnant des ressources et non comme génératrice de contraintes. Ainsi, il semble que, pour les participants, les exigences émaneraient de la nature du « travail » de SPV et de l'environnement et non de l'institution elle-même. Cependant, puisque ces exigences ne peuvent pas être supprimées, la facilitation de la conciliation entre les sphères de vie représente un point essentiel pour la rétention des personnes engagées. Cela consisterait en la fortification des ressources des personnes (vs. diminuer les exigences). Si les exigences liées à la fonction de SPV sont élevées, cela ne veut pas dire qu'elles sont négatives. En effet, l'activation des ressources (et de la motivation) suite à des exigences élevées (Bakker & Demerouti, 2007) est visible chez les SPV actifs.

Il faut cependant différencier les charges ou exigences effectivement positives pour les individus de celles qui sont potentiellement néfastes. Les participants apprécient par exemple les formations et la mise en œuvre de leurs compétences, ainsi que d'être confrontés à des situations stimulantes. Ils ont cependant plus de peine avec la conciliation entre les sphères de vie

et la charge émotionnelle (qui est accentuée par un manque de reconnaissance sociale). Là où il est possible d'agir sur des exigences, la liberté d'action des individus entre en jeu, car ils peuvent agir sur l'activité et son contexte. Une personne peut, par ce que Wrzesniewski et Dutton (2001) nomment le *job crafting*, réaménager les tâches ou les limites de son « travail » par des changements physiques ou cognitifs (c.-à-d. par sa manière de percevoir son travail). Les auteures démontrent que le *job crafting* affecte positivement le sens du travail et l'identité de travail d'une personne. Tims, Bakker, Derks et van Rhenen (2013) mettent en évidence l'influence positive du *job crafting* sur l'engagement et la performance au travail.

5.2. Représentations

➤ Quelles sont les représentations du rôle et du statut de SPV ?

Les images du pompier « type », avancées par les participants, se ressemblent dans les caractéristiques mises en avant (passion, dévouement, ouverture, disponibilité, esprit d'équipe, responsabilité etc.). La grande proportion d'hommes impliqués a été mentionnée par les jeunes et par les participants anciennement engagés. La proximité à l'environnement de pompier et le lien de certains SPV à des métiers manuels, sont mentionnés par les anciens SPV uniquement. Les avis divergent entre les participants engagés et les jeunes, lorsqu'il s'agit de l'autonomie de pensée des SPV. En effet, une jeune personne suggère qu'un individu, afin de se lancer dans les flammes, doit « éteindre son cerveau », alors qu'un SPV insiste sur l'importance de la sécurité et de la mesure (rationnelle) du risque. Tous les participants ont parlé de l'importance du rôle et de l'identité de SPV dans la vie des individus. En effet, cette activité s'immisce dans la vie des personnes, prenant une place importante dans leur quotidien.

Une particularité des représentations des jeunes participants réside dans l'opposition entre l'idéalisation du « héros » contrastée par l'image du SPV « campagnard », dont la représentation porte une connotation négative. Les anciens SPV font référence au héros que perçoivent les personnes

extérieures à la FVSP, alors que les SPV actifs évoquent un manque de reconnaissance sociale face à l'engagement. La position des jeunes rejoint les éléments relevés dans le discours des deux autres groupes de participants. En effet, les jeunes sont favorables aux SPV qu'ils admirent et qualifient de « héros » (correspondant à ce que disent les anciens SPV), ils relatent cependant également d'un manque de connaissances et de reconnaissance du rôle et de l'activité (allant de pair avec les constats des SPV actifs).

Alors que les SPV actifs ne se reconnaissant pas dans le « militaire » (Chevrier & Dartiguenave, 2011) qui correspond à la devise française, ils semblent se retrouver dans le « villageois » qui est attaché à son territoire communal et pour qui l'engagement volontaire est central. Les jeunes, quant à eux, opposent le « villageois » au « héros » (Chevrier & Dartiguenave, 2011) et il n'est parfois pas clair (alors qu'ils décrivent les caractéristiques du SPV) s'il se réfèrent à l'un, à l'autre ou si une troisième représentation regroupant les deux entre en jeu. Cette ambivalence des jeunes personnes fait penser à l'effet observé par Kanzari (2008), rendant compte du coup endossé par l'image du héros suite à la diversification des tâches effectuées. Ainsi, les jeunes présenteraient une image plus négative du SPV, car, en ne le voyant pas intervenir dans les flammes, leur référentiel du héros n'est pas retrouvé. Toutefois il est important de souligner que la représentation des jeunes n'est pas entièrement négative. Ils suggèrent par exemple que la situation n'est pas la même dans les villages que dans les villes. Les aspects qu'ils admirent chez les SPV (p.ex. le dévouement et la disponibilité) sont des caractéristiques propres à la plupart des SPV indépendamment de leur affiliation régionale.

Si les jeunes oscillent entre la représentation du « héros » et celle du « père de famille », c'est également que le stéréotype du sapeur-pompier héroïque est ancré chez eux. Un participant, côtoyant des SPV dans le cadre de sa profession, rend compte du décalage entre sa représentation et la réalité (quant aux nombres de femmes et de jeunes personnes engagées). Les jeunes tentent d'éviter les biais par l'intellectualisation (lorsqu'ils évoquent

la nécessité de considérer d'autres aspects). Cependant, cette stratégie ne suffit pas à « effacer » le stéréotype, car en contraste à celui-ci, les SPV qu'ils aperçoivent quelques fois par année représentent une certaine déception. En effet, l'image romantisée de l'homme qui se lance dans les flammes pour sauver des vies est fascinante et attirante pour les jeunes. Il n'est toutefois pas surprenant que cette image semble peu intéressante lorsque la réalité y est confrontée. Par ailleurs, il est nécessaire que cet écart entre la représentation stéréotypée et la réalité soit amoindri par la transmission d'une image de SPV correspondant à cette réalité. Les propositions des participants concernant la communication vont d'ailleurs dans ce sens, ce qui montre qu'ils sont au moins partiellement conscients de cette nécessité.

La reconnaissance sociale rencontrée par les SPV n'est pas toujours à la hauteur de leur engagement et des efforts qu'ils investissent dans leur activité, rejoignant les observations de Yarnal & Dowler (2002). Le grand dévouement et surtout l'identification des individus au rôle de SPV, même au-delà de leur engagement actif (anciens SPV) semble principalement généré intérieurement au sens de van Knippenberg (2000). C'est-à-dire que cette identification repose principalement sur la croyance personnelle (et donc interne) que le rôle pris est important pour la société et dans une moindre mesure externe, puisque la reconnaissance (externe) n'est pas « stable ».

L'engagement (*vs. burnout*) au travail permet de considérer les participants selon les deux axes (activation et identification) présentées par Schaufeli et al. (2002). Les SPV actifs font preuve d'une forte identification (dévouement), retirant de la fierté et du sens de leur engagement. Ils ont une grande énergie mentale et une résilience, par exemple lorsqu'il s'agit d'effectuer des formations ou de faire face à des situations les remettant en question. Les anciens SPV, dont on pourrait attendre qu'ils se rapprochent davantage du cynisme (dim. identification) et de l'épuisement (dim. activation), surprennent par leur forte identification (pour la plupart) au rôle de SPV et par l'absence de cynisme. La dimension de l'activation témoigne davantage des difficultés menant à un arrêt de l'implication.

Il est important de relever que les anciens SPV relatent d'un désengagement émotionnel précédant leur décision de quitter la FVSP. Le choix d'arrêter leur rôle de pompier ne s'est donc pas effectué précipitamment. Le processus peut être expliqué en s'appuyant sur les travaux de Denave (2015) et Négroni (2007) au sujet de la réorientation professionnelle. Le désengagement engendre une transition et finalement un nouvel engagement, suite à une période de latence. C'est entre le désengagement et la phase de latence que les anciens SPV imaginent qu'ils auraient peut-être changé d'avis. L'importance de la camaraderie et du sentiment d'appartenance a cependant rendu difficile pour eux d'aborder leurs réflexions avec leurs collègues ou supérieurs, car ils craignaient leurs réactions.

Concernant les hypothèses émises au sujet des représentations, nous retrouvons effectivement les caractéristiques dites « masculines » ; elles n'émanent cependant pas d'un seul type de participants. Ceci rend compte de la force de la représentation collective, puisqu'elle est partagée. L'image stéréotypée du héros est effectivement la plus présente chez les jeunes, malgré des efforts pour regarder au-delà de celle-ci et de considérer d'autres aspects. Toutefois, un ancien SPV sort du lot, car il ne s'identifie que très peu aux caractéristiques dites « masculines » du rôle (compétences, force physique et capacités manuelles ; Pfefferkorn 2006, Thurnell-Read & Parker, 2008). De ce fait, il s'est souvent interrogé sur sa place dans l'institution, pour finalement conclure qu'elle ne s'y trouvait pas. Sa motivation principale qui est l'aide à la population suggère qu'il se retrouverait davantage dans la typologie du « secouriste » (Chevrier & Dartiguenave, 2011), ce qui pourrait expliquer le décalage ressenti.

Quant à la reconnaissance sociale, celle-ci semble effectivement jouer un rôle important pour les SPV, son absence étant identifiée comme frein potentiel. Mais, les SPV semblent fonder leur appartenance et leur identification davantage sur des aspects internes, mentionnée ci-dessus. Cet aspect est une ressource, car il permet aux individus de surmonter les exigences de l'activité. Un nouvel élément, émergeant des *focus groups*, doit

également être considéré concernant la problématique de la présente étude. L'évolution de la société et de l'activité des pompiers représente un frein important aux yeux des SPV actifs qui considèrent, non sans un certain dépit, que le volontariat atteint ses limites. Ces réflexions pointent sur les facteurs de risques d'un désengagement qu'identifient les SPV.

5.3. Motivation

➤ Quelles sont les motivations pour adopter le rôle de SPV ?

Les participants identifient divers éléments qui les attirent ou qui pourraient être attrayants pour d'autres dans l'activité de SPV. Ils évoquent tous l'importance de servir la population ou de venir en aide à autrui. La motivation centrée sur autrui est tellement forte et ancrée, qu'elle relève à notre avis d'une valeur. C'est-à-dire qu'elle est issue d'une croyance quant à ce qu'une personne considère important et central dans sa vie qui, de ce fait, détermine ce qu'elle cherche à réaliser et atteindre afin de pouvoir satisfaire ses principaux besoins (Pope, Flores & Rottinghaus, 2014). Selon la typologie des valeurs personnelles de Shalom H. Schwartz (1992), ce désir d'aider les personnes et l'investissement pour leur bien-être relève de l'universalisme.

Les participants mentionnent également tous le plaisir et l'adrénaline émanant de l'activité de SPV, ainsi que la passion liée à celle-ci. Cela correspond à la description du *serious leisure* de Stebbins (2001). Il est intéressant de noter que les SPV actifs évoquent davantage un fort intérêt et une passion pour le monde des pompiers (avant leur engagement) que les anciens SPV qui relatent d'un intérêt plus modeste, mais d'une curiosité à découvrir ce monde et de voir s'ils y trouveront leur bonheur. L'universalisme et le plaisir de l'activité rendent compte de la double finalité motivationnelle présentée par Yarnal et Dowler (2002) lorsqu'ils parlent d'obligation sociale et psychologique. Les SPV et les anciens SPV évoquent la rétribution ou l'obligation, comme autres éléments leur ayant donné une impulsion en direction de la FVSP, mais tous mentionnent l'aspect éphémère de cette motivation.

Le sentiment d'appartenance qui découle de l'engagement est le troisième aspect central des motivations. Les trois groupes de participants ont relevé l'importance de l'aspect social comme incitation à s'engager, mais également comme raison de rester impliqué et comme ressource pour les personnes engagées. Dans le cas des jeunes personnes rencontrées, l'importance de l'appartenance s'est manifestée par la négative. En effet, le manque de proximité à la FVSP et ses membres, ainsi que l'absence d'identification à l'image du SPV ne permettent pas le développement d'un sentiment d'appartenance. Par conséquent, les jeunes considèrent cet aspect relationnel comme obstacle à un engagement potentiel. L'appartenance correspond à un des besoins fondamentaux présentés dans la SDT (Ryan & Deci, 2000). Les jeunes mettent l'accent sur ce besoin, alors que les SPV valorisent également l'exercice de leurs compétences, qui représente un deuxième besoin dans la SDT.

Un autre point à souligner est le besoin d'autonomie (troisième besoin fondamental ; Ryan & Deci, 2000) dans l'activité de SPV. Celui-ci est difficile à cerner, car l'activité de SPV est marquée par un fonctionnement organisationnel hiérarchisé et structuré de manière claire. Cependant, les SPV actifs expriment une certaine autonomie par trois biais. Premièrement, ils décrivent le fait de ne pas être des « soldats » qui ne réfléchissent pas aux risques qu'ils rencontrent et qui mettraient leur vie en jeu de manière imprudente (contrairement à la perception d'un jeune participant). Ce refus de l'image du « militaire », qui fait certainement preuve de moins de latitude décisionnelle, est une forme d'autonomie à notre avis. Deuxièmement, les SPV décident la place qu'ils donnent à l'activité volontaire dans leur vie. Certains choisissent d'y accorder une importance majeure en déterminant leur lieu de résidence ou leur entreprise en fonction de celle-ci, alors que d'autres priorisent la famille ou le travail et aménagent leur engagement de SPV en fonction de cela. La troisième manière, dont les SPV peuvent exprimer de l'autonomie, est par le *job crafting*, déjà mentionné et défini ci-dessus.

Les différences entre anciens SPV et SPV actifs dans la manière de rejoindre la FVSP pourraient se rapporter à la force de leur identification au rôle de SPV (cf. ci-dessus), en ce qu'elle contribue à la motivation à s'engager (van Knippenberg, 2000). La passion est un élément qui a potentiellement contribué à un pas plus affirmé de la part des SPV lors de leur incorporation. La correspondance perçue entre les caractéristiques des SPV et les qualités propres aux participants activement engagés présentent un deuxième aspect à cela (cf. Laima, 2015), alors que la ressemblance moins prononcée des anciens SPV aux caractéristiques peut les avoir rendu plus prudents lorsqu'ils ont rejoint la fédération. L'intérêt plus modéré préconise également que la motivation aurait eu une composante extrinsèque plus grande pour les anciens SPV que pour les SPV actifs (l'intérêt et le plaisir étant phares de la motivation intrinsèque ; Ryan & Deci, 2000). Néanmoins, l'intérêt pour les pompiers étant présent ainsi que la grande identification aux valeurs de du rôle de SPV, il est possible de suggérer une motivation relativement autonome des individus (Gagné & Deci, 2005).

Concernant les hypothèses émises, la responsabilité sociale et le plaisir relatés par Yarnal et Dowler (2002) ont effectivement pu être identifiés, ainsi que la motivation émanant du besoin de compétence et surtout d'appartenance. La place de l'autonomie, discutée ci-dessus, évoque que la SDT n'est pas applicable telle quelle au contexte des SPV, mais qu'elle nécessite une certaine adaptation, moyennant la pondération des besoins ou peut-être la considération d'un effet de compensation entre les trois besoins. La flexibilité des plannings, citée comme raison qui aurait éventuellement permis aux pompiers de rester impliqués, peut également être mise en lien avec le besoin d'autonomie évoqué. De plus, cette flexibilité faciliterait l'organisation personnelle des SPV et aurait donc un effet positif sur la conciliation des sphères de vie.

Nous tenons à souligner que la similitude entre les éléments mis en avant par les participants (esprit d'équipe, fascination, volonté de venir en aide à autrui) pourrait laisser imaginer une bonne communication de la part de la FVSP concernant les valeurs des SPV. Alternativement, il se peut que ces

éléments soient saillants dans le rôle de SPV. Dans ce cas, il est intéressant de s'interroger sur les raisons pour lesquelles ces valeurs seraient bien saisies par la population ou ce qui les rendraient tant visibles. Comprendre cela permettrait d'appliquer des principes similaires aux domaines qui sont davantage flous ou mal compris. Nous constatons, en outre, que ces valeurs sont essentielles à l'activité de SPV et à l'identité de rôle des personnes engagées. En ce sens, il est très important de les cultiver et de les préserver.

5.4. Communication

- **Quels contenus la FVSP devrait-elle mettre en avant afin d'optimiser l'attrait de l'engagement de SPV auprès des jeunes adultes et par quels moyens devrait-elle le faire ?**

Les participants accordent une grande importance à la camaraderie, la solidarité et aux relations entre les SPV. Ainsi, ils suggèrent que cet aspect soit mieux valorisé dans la communication de la FVSP. Les anciens SPV et les jeunes participants soulignent également la nécessité de transmettre une représentation « juste » des SPV à la population. De ce fait, ils préconisent de donner accès au « monde interne » des personnes engagées. Des moyens de communication et des collaborations ciblés sont également jugés pertinents afin de rejoindre les jeunes et de solliciter leur intérêt pour l'activité de SPV. Cette vision s'oppose à celle des SPV actifs, qui considèrent que les personnes motivées « trouveront bien leur chemin » jusqu'à la caserne. Cette perspective rejoint davantage la notion de correspondance entre caractéristiques personnelles et de l'environnement de travail, émergeant avec Parsons (1990) et l'importance que porte Laima (2015) à une telle correspondance dans le contexte du recrutement de nouveaux SPV.

L'importance de mettre en avant la camaraderie n'est, à notre connaissance, pas mentionné par d'autres auteurs, mais elle peut s'inscrire dans les bénéfices personnels que McLennan propose d'accentuer. La transmission d'une représentation correspondant à la réalité peut être mise en lien avec la pertinence de bonnes sources d'information lors du recrutement (Ryan,

Kriska, & Horvath, 2005). Au-delà de la transmission d'une image réaliste du rôle et des tâches des SPV, il s'agit également de valoriser le travail et l'engagement des SPV. Pour cela, la FVSP pourrait par exemple mettre en avant la maîtrise d'événements que les participants jugent moins passionnants, tels que la lutte contre les inondations ou la prévention d'incidents. Le risque que nous voyons, si le stéréotype du héros est cultivé dans la communication de recrutement, réside dans la confrontation potentiellement décevante de celui-ci à la réalité. Cela pourrait engendrer que les personnes quittent la FVSP après quelques temps, alors que des solutions à moyen-long terme doivent être trouvées pour éviter une réelle pénurie de SPV. La question est donc de savoir comment garder une part de la fascination et de l'aspect spectaculaire du « héros », tout en cultivant l'image positive et valorisée qui est la proximité à la population et l'engagement pour la collectivité. En effet, les personnes engagées volontairement sont précieuses, et même nécessaires pour le bon fonctionnement de la société.

6. Conclusion

6.1. Pistes et perspectives

L'ensemble des éléments proposés ci-dessous est issu des observations de l'étude menée dans le cadre de ce mémoire et de la littérature préexistante. Ces pistes devront cependant être mises à l'épreuve. Les éléments concernant la communication devraient être pris en compte par les institutions concernées par une pénurie de volontaires ou voulant (telle que la FVSP) en prévenir une. Les messages à transmettre et la manière de le faire devront également être examinés par des spécialistes de la communication. Les chercheurs souhaitant approfondir cette thématique pourront réévaluer et préciser les éléments proposés dans les perspectives pour des études ultérieures.

Organisation et communication (FVSP)

Afin d'augmenter le taux de rétention des volontaires et de les soutenir dans leur engagement conséquent, nous suggérons qu'un accent particulier soit mis sur deux aspects : une solidification des ressources des SPV et la mise en place d'entretiens de départ systématiques.

Ressources. Au vu de l'importance du rôle de SPV pour les individus et des implications de celui-ci sur leurs autres sphères de vie, il est intéressant de considérer la manière dont la FVSP peut faire appel aux autres acteurs impliqués. Par conséquent, elle pourrait augmenter le soutien des SPV en développant leurs ressources individuelles. De cette manière, l'effet des exigences sur l'engagement et le bien-être des personnes pourraient être atténué, particulièrement en ce qui concerne la conciliation des sphères de vie. Un investissement auprès des employeurs représente, selon nous une manière d'agir dans ce domaine. En effet dans cette étude, l'importance de leur rôle sur la disponibilité et sur le bien-être psychologique des SPV a été constatée. A notre connaissance, la FVSP est déjà consciente de ce défi et cherche à y remédier. Un deuxième terrain d'action réside dans la famille. En effet, le conjoint joue un rôle fondamental lorsqu'il s'agit pour une personne de s'engager. Valoriser ces personnes et reconnaître le soutien qu'elles représentent pour les SPV permettrait de renforcer cette ressource déjà existante.

Entretiens de départ. Mettre en place des entretiens systématiques avec les SPV quittant la FVSP serait pertinent, afin de mieux comprendre les raisons qui poussent certains à mettre un terme à leur engagement et de pouvoir identifier les possibilités d'agir sur celles-ci. Cette proposition a été proposée par les participants, mais elle émane également de la littérature (cf. Burkaova et al., 2014). Les anciens SPV suggèrent aussi que des entretiens systématiques généraux pourraient augmenter le taux de rétention, car ils permettraient aux individus d'exprimer leurs doutes quant à leur engagement ou les difficultés qu'ils y rencontrent. A l'aide d'entretiens réguliers (p.ex. une fois par année), des solutions pour certaines contraintes peuvent être trouvées et les personnes envisageant un

départ identifiées. Cette dernière proposition permet d'agir sur la situation avant qu'une personne ne décide de quitter l'institution.

En termes de communication, nous souhaitons souligner deux aspects émanant du discours des participants : une augmentation de la proximité et de la visibilité des SPV, ainsi que des collaborations ciblées pour interpeller des jeunes personnes.

Proximité. Au vu de la force du stéréotype du héros et du manque de connaissance que rapportent les jeunes participants, nous préconisons la mise en avant des aspects inhérents à l'activité (autres que la lutte contre le feu). Ainsi, les valeurs de camaraderie ou de service à la population, centrales à l'activité de SPV, pourraient à notre avis davantage être accentuées. Evoquer et valoriser les interventions telles que les incendies présente une autre piste qui viserait à transmettre une image plus proche de la réalité. Cette image plus « réelle » peut également être atteinte par une ouverture envers la population. L'esprit de corps étant très fort, il est nécessaire de l'assoupir quelque peu, afin de donner la possibilité aux jeunes personnes de tisser des liens avec des SPV et de voir en quoi consiste leur activité. Par ce biais, une plus grande transparence peut être atteinte et un réel intérêt pour le rôle peut être suscité. Tisser des liens entre les SPV et la population est d'autant plus important que cet aspect est considéré comme levier puissant à l'engagement de nouvelles personnes (Retière, 1994).

Collaborations. La proposition de certains participants de communiquer de manière ciblée dans les endroits où se trouvent les jeunes semble particulièrement propice pour que les personnes se sentent davantage concernées. Nous souhaitons également mettre en avant la piste des jeunes participants, proposant des collaborations avec d'autres sociétés villageoises ou communales. En effet, cela donne accès à un réseau de personnes-cibles d'une part, et permettrait également de concevoir de nouvelles manières de communiquer avec les jeunes. Rejoignant le point

précédent, une telle collaboration augmenterait la proximité entre les SPV et les jeunes personnes (ou la population générale, de ce fait).

Perspectives de recherche

Dans le but d'élargir la présente recherche ou de confirmer ce qui a été exploré par une méthodologie qualitative, une étude quantitative pourrait être effectuée sur l'ensemble des SPV vaudois. En ce sens, on pourrait chercher à confirmer les ressources et exigences reportées par les personnes engagées. L'évaluation de l'engagement en tant que variable indépendante permettrait de mettre en évidence les attributs des personnes fortement engagées et de maximiser leurs ressources. Bakker, Albrecht et Leiter (2011) préconisent l'utilisation de la Utrecht Work Engagement Scale (UWES ; Schaufeli & Bakker, 2004) à cet effet, alors que Burakova et al. (2014) ont utilisé l'échelle de Meyer et al. (1993), abordant l'engagement sous trois angles (affectif, calculé, moral).

Cette même étude ou une autre recherche portée sur un grand nombre d'anciens SPV viserait à identifier les difficultés ou obstacles qui font office de « précurseurs » pour le départ. De tels facteurs seraient intéressants car ils serviraient à identifier les personnes sur le point de quitter la FVSP toutefois avant qu'elles aient agi dans ce sens. Il serait ainsi possible de vérifier si les effets observés dans la présente recherche (tel que le désengagement émotionnel) sont également saillants à plus grande échelle. L'étude de Burakova et al. (2014) présente un bon point de départ pour cette étude, au vu de la proximité de sa thématique avec la présente.

L'intérêt premier de la FVSP porte cependant sur les jeunes personnes aptes à s'engager. En ce sens nous proposons une étude quantitative comprenant les éléments ci-après. En termes de variable indépendante, l'intérêt à s'engager en tant que SPV serait le critère qui permettrait de créer deux sous-populations (potentiellement intéressées et non-intéressées). Les réponses des deux groupes de personnes en ce qui concerne les représentations, les motivations et les freins pourraient être comparées. Egalement selon des variables sociodémographiques, telles que le genre, le

lieu de vie (rural vs. citadin), le domaine de formation, le type d'emploi (taux d'engagement et modalité d'emploi, c.-à-d. employé vs indépendant). Cela permettrait en effet de mieux cibler les caractéristiques d'une population prête à s'engager, ainsi que celles des personnes qui ne le souhaitent pas. Ces dernières permettraient d'identifier les obstacles sur lesquels il serait possible d'intervenir.

Au-delà du contexte des SPV vaudois, les résultats d'une telle étude sont également pertinents pour la politique. Nous avons en effet déjà présenté l'importance de l'engagement volontaire pour la société suisse, c'est pourquoi des actions pour soutenir le maintien des volontaires dans celui-ci sont donc non-seulement bénéfiques, mais également nécessaires au bon fonctionnement de la société suisse.

6.2. Limites

Nous constatons premièrement, que le nombre de participants du groupe « anciens SPV » (c.-à-d. trois) n'est pas suffisant selon les exigences méthodologiques du *focus group* (préconisant quatre à huit participants ; Kitzinger et al., 2004). Le *focus group* a toutefois été effectué malgré tout, car il était difficile de mobiliser un nombre suffisant de personnes. Bien que les participants se soient montrés très engagés et motivés, nous ne pouvons exclure une influence de la taille du groupe sur la dynamique de celui-ci. Le contexte des deux *focus groups* avec les SPV actifs était donné par la FVSP qui nous a permis d'inscrire les rencontres dans le cadre d'une journée de formation. La participation était encouragée par les responsables des individus, il se peut donc que certains ne se soient pas sentis complètement libres d'accepter ou de refuser celle-ci. De plus, les locaux de ces entretiens n'étaient probablement pas la meilleure solution, en ce qu'ils appartiennent à l'ECA et ne sont de ce fait pas « neutres ». Un *focus group* a également vécu la brève visite d'une personne inconnue. Bien que cela ne remette pas en question la totalité de l'étude, ces conditions n'étaient pas les meilleures et pourraient avoir inhibé quelque peu les participants dans leurs réponses.

Enfin, concernant l'analyse des données et plus particulièrement la classification de celles-ci, la fiabilité aurait pu être augmentée par le travail de plusieurs « codeurs », permettant d'atteindre une validité inter-juges plus précise et d'affiner les catégories par la même occasion.

6.3. Apports

Cette étude visait à analyser les freins et les motivations à s'engager en tant que SPV, d'une part, et à explorer des stratégies pouvant remédier aux difficultés à recruter de nouvelles personnes et à les maintenir dans l'organisation, d'autre part. C'est ainsi que le contexte spécifique des SPV vaudois a été étudié. Cette première exploration a permis de prendre en compte la problématique de l'engagement sous trois angles différents en s'intéressant à trois populations : les personnes impliquées, celles qui se sont retirées et les personnes ne souhaitant pas s'engager. Ces perspectives multiples nous ont permis d'obtenir un aperçu riche des représentations liées à l'activité de SPV, ainsi que des influences sur l'engagement (p.ex. la motivation). Nous avons particulièrement pu mettre en évidence le décalage entre les représentations (stéréotypées) des jeunes participants et celles des personnes (actuellement ou anciennement) engagées. Cette étude propose également des premières pistes et des idées concrètes pour continuer à étudier la question de l'engagement volontaire et d'agir en faveur de celui-ci.

Au travers de son déroulement, nous avons pu constater que de nombreuses ressources (techniques, matérielles, et organisationnelles) sont à la disposition des SPV pour faire face aux exigences (temporelles, géographiques, et mentales) de l'activité. Une forte correspondance a pu être constatée en termes de valeurs et de motivations mises en avant par les participants. Un grand décalage se situe dans les représentations « naïves » des jeunes, en comparaison à celles qui reposent sur des expériences vécues par des SPV et des anciens SPV. Nous avons constaté la nécessité d'œuvrer auprès de la population pour une meilleure connaissance de cette activité. De plus, différentes pistes d'évolution et de changement ont pu être

identifiées. Celles-ci seront transmises à la FVSP par le biais d'un rapport, reprenant les résultats centraux de l'étude menée.

En guise de conclusion, nous souhaitons exprimer notre admiration pour les SPV qui donnent sans compter pour leur communauté et bien au-delà. Les participants nous ont touché par la passion et l'engagement dont ils font preuve, notamment car ils doivent faire face à divers défis, tels que la conciliation de cette activité exigeante avec leurs autres rôles. Ils ne « font » pas simplement une activité, ils sont pompiers, ancrant les valeurs de leur rôle dans leur identité. Un tel engagement est inspirant et mérite d'être encouragé et préservé.

Bibliographie

- Bakker, A. B., Albrecht, S. L., Leiter, M. P. (2011) Key questions regarding work engagement. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 4–28. doi:10.1080/1359432X.2010.485352
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. doi:10.1108/02683940710733115
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209–223. doi:10.1108/13620430810870476
- Baladier, D., Favre, A. (2002). Aide aux personnes ayant vécu un traumatisme : Le debriefing psychologique. *Krankenpflege/ Soins infirmiers*, 12, 62–64.
- Bernard, M., Zimmermann, G., & Favez, N. (2011). Quelle place pour la psychologie positive dans le champ de la psychothérapie? Perspectives théoriques et empiriques. *Pratiques Psychologiques*, 17, 301–313. doi:10.1016/j.prps.2009.07.002
- Bollmann, G., & Clot-Siegrist, E. (soumis). La conciliation des sphères de vie. In J. Masdonati, K. Massoudi & J. Rossier (Eds.), *Repères pour l'orientation*. Lausanne: Antipodes.
- Bordron, A., Massoubre, C., Lang, F., Grosselin, A., Billard, S. (2013). Evaluation de la santé psychique d'un échantillon de pompiers ligériens : étude transversale descriptive. *Archives des Maladies Professionnelles et de l'Environnement*, 74(3), 289–293. doi:10.1016/j.admp.2013.02.001
- 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. doi:10.1016/j.psfr.2013.12.002

- Chevrier, S., Dartiguenave, J.-Y. (2011). Autres figures et autres territoires : les recompositions du volontariat chez les sapeurs-pompiers, *Espaces et sociétés*, 4 (147), 155–172. doi:10.3917/esp.147.0155
- Denave, S. (2015). *Reconstruire sa vie professionnelle. Sociologie des bifurcations biographiques*. Paris: PUF.
- Douesnard, J., & Saint-Arnaud, L. (2011). Le travail des pompiers: un métier au service de l'autre. *Travailler*, (2), 35-53.
- Gagné, M., Deci, E. L. (2005). Self-Determination Theory and Work Motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331–362. doi:10.1002/job.32
- Haleem, M., Masood, S., Aziz, M., & Jami, H. (2017). Psychological Capital and Mental Health of Rescue Workers. *Pakistan Journal of Psychological Research*, 32(2), 429–447.
- Hartung, P. J. (2006). Values. In J. Greenhaus & G. Callanan (Eds.), *Encyclopedia of career development* (pp. 844–848). Thousand Oaks, CA: Sage. doi:10.4135/9781412952675.n291.
- Hogg, M. A., & Reid, S. A. (2006). Social Identity, Self-Categorization, and the Communication of Group Norms. *Communication Theory*, 16, 7–30. doi: 10.1111/j.1468-2885.2006.00003.x
- Huynh, J. Y., Xanthopoulou, A. H., Winefield, D. (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. doi:10.1037/a0030804
- Kanzari, R. (2010). *Les Sapeurs-pompiers, une identité temporelle de métier* (Thèse de doctorat). Université de Toulouse.
- L'Écuyer, R. (1990). *Méthodologie de l'analyse développementale de contenu : Méthode GPS et concept de soi*. Québec, QC, CAN: Les Presses de l'Université du Québec.

- Laima, M. (2015). The Relation Between Personal Traits, Organisational Commitment and Burnout at Work. *Signum Temporis* 7(1), 44–49. doi:10.1515/sigtem-2016-0006
- Lee, S.-H., Olshfski, D. (2002). Employee Commitment and Firefighters: It's My Job. *Public Administration Review*, 62 (Special Issue), 108–114.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., Norman, S. M. (2007). Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction" (2007). *Personnel Psychology*, 60, 541–572.
- Macrae, C.N, Milne, A.B., Bodenhausen, G. V. (1994). Stereotypes as Energy-Saving Devices: A Peek Inside the Cognitive Toolbox. *Journal of Personality and Social Psychology* 66(1), 37–47. doi:10.1037/0022-3514.66.1.37
- Marien, P. (2012). Analyse psychopathologique et interactionniste du stress professionnel chronique dans les métiers de l'urgence : étude des facteurs de risque et mise en place d'un programme de prévention (Thèse de doctorat). Université Bordeaux Segalen.
- Massoudi, K. (2009). *Le stress professionnel: Une analyse des vulnérabilités individuelles et des facteurs de risque environnementaux*. Peter Lang.
- McLennan, J. (2004). *Recruitment and Retention of Volunteers : Rural Fire Services' Issues and Initiatives* (Rapport n° 1 :2004). National Bushfire CRC. Bundoora (AUS) : School of Psychological Science, La Trobe University.
- Négroni, C. (2007). *Reconversion professionnelle volontaire. Changer d'emploi, changer de vie: un regard sociologique sur les bifurcations*. Paris: Armand Colin.
- Parsons, F. (1909). *Choosing a vocation*. Boston: Houghton Mifflin.
- Pfefferkorn, R. (2006). Des femmes chez les sapeurs-pompiers. *Cahiers du Genre*, 40, 203–230. doi:10.3917/cdge.040.0203
- Pope, M., Flores, L. Y., & Rottinghaus, P. J. (Eds.) (2014). *The role of values in*

- careers*. Charlotte, NC: Information Age Publishing.
- Pudal, R. (2010). Ni professionnel, ni bénévole : être pompier volontaire aujourd'hui. *Socio-logos* [en ligne], 5, 1-17. Repéré à <http://socio-logos.revues.org/2465>
- Retière, J.-N. (1994). Être sapeur-pompier volontaire : du dévouement à la compétence. *Genèses*, 16. Territoires urbains contestés, 94-113. doi:10.3406/genes.1994.1249
- Rossi, R. (2003). Fire fighting and its influence on the body. *Ergonomics*, 46(10), 1017-1033. doi:10.1080/0014013031000121968
- Ryan, A. M., Kriska, S. D., Horvath, M. (2005). The Role of Recruiting Source Informativeness and Organizational Perceptions in Decisions to Apply. *International journal of selection and assessment* 14(4), 235-249. doi:10.1111/j.1468-2389.2005.00321.x
- Ryan, R. M., Deci, E. L. (2000). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *American Psychologist* 55(1), 68-78. doi:10.1037/110003-066X.55.1.68
- Schaufeli, W. and Bakker, A. (2004) UWES Utrecht Work Engagement Scale Preliminary Manual. Occupational Health Psychology Unit Utrecht University, Utrecht.
- Schaufeli, W., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92. doi:10.1023/A:1015630930326
- Schwartz, S. H. (1992). Universals in the Content and Structure of Values : Theoretical Advances and Empirical Tests in 20 Countries. *Advances in Experimental Social Psychology*, 25, 1-65. doi:10.1016/S0065-2601(08)60281-6
- Sipos, S., Kittel, F. (2008). Quantification du stress d'une population de sapeurs-pompiers. *Archives des Maladies Professionnelles et de*

l'Environnement, 69, 31–38. doi:10.1016/j.admp.2008.02.010

Stebbins, R. A. (2001). Serious leisure. *Society*, 38(4), 53–57. doi:10.1007/s12115-001-1023-8

Stebbins, R.A. (2015). *Serious Leisure : A Perspective for Our Time*. New Brunswick, New Jersey : Transaction Publishers.

Tims, M., Bakker, A.B., Derks, D., van Rhenen, W. (2013). Job Crafting at the Team and Individual Level: Implications for Work Engagement and Performance. *Group & Organization Management* 38(4), 427–454. doi:10.1177/1059601113492421

Turner, J. C., Brown, R. J., & Tajfel, H. (1979). Social comparison and group interest in ingroup favouritism. *European journal of social psychology*, 9(2), 187-204.

Van Knippenberg, A, Dijksterhuis, A. (2000). Social Categorization and Stereotyping: A Functional Perspective. *European Review of Social Psychology*, 11(1), 105–144. doi:10.1080/14792772043000013

Van Knippenberg, D. (2000). Work Motivation and Performance: A Social Identity Perspective. *Applied Psychology : An international Review* 49 (3), 357–371. doi:10.1111/1464-0597.00020

Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management.the Academy of Management Review*, 26(2), 179-201.

Repéré à

<https://search.proquest.com/docview/210967626?accountid=1200>

6

Yarnal, C. M. & Dowler, L. (2002). Who is answering the call? Volunteer firefighting as serious leisure, *Leisure/Loisir*, 27(3-4), 161-189. doi:10.1080/14927713.2002.9651302

Autres références :

Chevrier, S., Dartiguenave, J.-Y. (2009). Etude sur l'avenir du dispositif de

volontariat chez les sapeurs-pompiers [Présentation]. Université de Rennes 2.

Deleury, S. (2013). Le parlement de milice n'est bientôt plus qu'un mythe, selon une étude. Repéré à

<https://www.rts.ch/info/suisse/5479457-le-parlement-de-milice-n-est-bientot-plus-qu-un-mythe-selon-une-etude.html>

Leuthard, D. (2017). *Journée mondiale du bénévolat*. [Discours], Berne.

Parlement de milice. (s.d.). Dans *Lexique du Parlement*. Repéré à

<https://www.parlament.ch/fr/über-das-parlament/parlamentswörterbuch/parlamentswörterbuch-detail?WordId=141>

Société suisse d'utilité publique (2016). Freiwilliges Engagement im öffentlichen Dienst [Factsheet]. Repéré à <http://www.sgg-ssup.ch/fr/freiwilligenmonitor-fr.html>

Annexes

Annexe 1 : Canevas d'entretiens

Annexe 2 : Fiches d'information, de consentement et de dédommagement

Annexe 3 : Retranscriptions des *focus groups*

Focus Groups – Projet pompiers

Thématique [temps estimé]	Type de question	Objectifs visés
Représentations [14 min]	<ul style="list-style-type: none"> • Comment décririez-vous un pompier type ? (aspects positifs et négatifs) • Quelles sont pour vous les valeurs-clés (fondamentales) du travail de pompier ? 	Comprendre l'image du SPV que connaissent et véhiculent les participants. Explorer l'identification des participants au statut et rôle de pompier.
Motivations [14 min]	<ul style="list-style-type: none"> • P + AP : Quelles sont les raisons qui vous ont poussées à vous engager (P et AP) ? <ul style="list-style-type: none"> ➢ P : Quels sont les éléments qui, actuellement, vous poussent à rester pompier ? (bénéfices) • C: Avez-vous déjà hésité à vous engager en tant que Pompier ? Pour quelles raisons ? <ul style="list-style-type: none"> ➢ Quels sont les éléments qui vous motiveraient à rejoindre les Pompiers en tant que bénévole ? 	Comprendre ce qui pousse les personnes à s'engager et ce qui les encourage à rester SPV.
Freins [14 min]	<ul style="list-style-type: none"> • Selon vous, quelles sont les contraintes auxquelles sont soumis les pompiers volontaires ? <ul style="list-style-type: none"> ➢ P : Parmi ces contraintes, lesquelles vous feraient arrêter votre engagement aujourd'hui ? ➢ AP : Qu'est-ce qui vous a poussé à arrêter votre engagement ? <ul style="list-style-type: none"> ○ Quels sont les éléments qui vous encourageraient à réintégrer les Sapeurs Pompiers ? ➢ C : Si on devait faire une balance entre les motivations évoquées précédemment et ces contraintes, quelle serait votre conclusion ? <ul style="list-style-type: none"> ○ Quels sont les freins et barrières qui ont empêché votre engagement jusqu'à présent ? 	Explorer les contraintes actuelles (P) et anticipées (C) ainsi que les raisons de départ (AP) influençant négativement l'engagement.
Médias [7 min]	<ul style="list-style-type: none"> • A votre avis, comment la FVSP devrait-elle diffuser ses offres de recrutement et quels éléments devrait-elle mettre en avant ? 	Identifier les médias et contenus qui ont un impact sur la décision d'engagement.

Légende : P = Pompiers actifs ; AP = Anciens Pompiers ; C = Public cible (jeunes de 18-30 ans)

Participation à un Entretien de Groupe

Date et heure : 25 octobre 2017, 10h/ 11h

Adresse : Centre de Formation ECA

Etude sur les motivations et freins à devenir et rester Sapeur-Pompier

La Fédération Vaudoise des Sapeurs-Pompiers (FVSP) a mandaté l'Université de Lausanne (Unil) afin d'identifier les raisons qui incitent ou font obstacle à l'engagement volontaire en tant que Sapeur-Pompier. Les données seront traitées de manière anonyme et indépendante de la FVSP par l'équipe de recherche de l'Unil et permettront à la FVSP de mieux cerner les attentes et les réserves des volontaires.

But de l'étude: identifier les représentations au sujet des Pompiers, ainsi que les motivations et réticences à s'engager.

Nature de la participation: Nous vous proposons de participer à un entretien de groupe filmé (l'enregistrement vidéo vise à mieux mettre en évidence les interactions entre participants du groupe, ce qui transparaîtrait moins à travers un enregistrement audio), d'une durée d'environ 1h. La participation est libre et volontaire.

Confidentialité et utilisation des résultats: Les renseignements donnés seront traités de manière strictement confidentielle par l'équipe de recherche de l'Unil. Après transcription, l'enregistrement sera détruit et les données concernant votre identité seront codées de manière à garantir l'anonymat dans le rapport qui sera remis à la FVSP. Les résultats permettront aux responsables de la FVSP et aux chercheurs de mieux comprendre la position des volontaires.

Droit du participant: Vous pouvez à tout moment suspendre votre participation, sans fournir de justification.

Pour cette étude, nous recherchons des Sapeurs-Pompiers actifs prêts à participer à un entretien de groupe.

Participation à un Entretien de Groupe

Date et heure : Jeudi 16 novembre, 18h

Lieu : Service de Consultations de l'Université de Lausanne
Avenue de la Gare 1, 1003 Lausanne

Etude rémunérée sur les motivations et freins à devenir et rester Sapeur- Pompier

La Fédération Vaudoise des Sapeurs-Pompiers (FVSP) a mandaté l'Université de Lausanne (Unil) afin d'identifier les raisons qui incitent ou font obstacle à l'engagement volontaire en tant que Sapeur-Pompier. Les données seront traitées de manière anonyme et indépendante de la FVSP par l'équipe de recherche de l'Unil et permettront à la FVSP de mieux cerner les attentes et les réserves des volontaires.

But de l'étude : identifier les représentations au sujet des Pompiers, ainsi que les motivations et réticences à s'engager.

Nature de la participation : Nous vous proposons de participer à un entretien de groupe filmé (l'enregistrement vidéo vise à mieux mettre en évidence les interactions entre participants du groupe, ce qui transparaîtrait moins à travers un enregistrement audio), d'une durée d'environ 1h. La participation est libre et volontaire.

Rémunération : Bon iTunes d'une valeur de CHF 30.- + 10.- pour frais de déplacement

Confidentialité et utilisation des résultats : Les renseignements donnés seront traités de manière strictement confidentielle par l'équipe de recherche de l'Unil. Après transcription, l'enregistrement sera détruit et les données concernant votre identité seront codées de manière à garantir l'anonymat dans le rapport qui sera remis à la FVSP. Les résultats permettront aux responsables de la FVSP et aux chercheurs de mieux comprendre la position des volontaires.

Droit du participant : Vous pouvez à tout moment suspendre votre participation, sans fournir de justification.

Pour cette étude, nous recherchons des anciens Sapeurs-Pompiers prêts à participer à un entretien de groupe.

Participation à un Entretien de Groupe

Date et heure : 1^{er} mars 2018, 18h

Etude rémunérée sur les motivations et freins à devenir et rester Sapeur- Pompier

La Fédération Vaudoise des Sapeurs-Pompiers (FVSP) a mandaté l'Université de Lausanne (Unil) afin d'identifier les raisons qui incitent ou font obstacle à l'engagement volontaire en tant que Sapeur-Pompier. Les données seront traitées de manière anonyme et indépendante de la FVSP par l'équipe de recherche de l'Unil et permettront à la FVSP de mieux cerner les attentes et les réserves des volontaires potentiels.

But de l'étude: identifier les représentations au sujet des Pompiers, ainsi que les motivations et réticences à s'engager.

Nature de la participation: entretien de groupe filmé (l'enregistrement vidéo vise à mieux mettre en évidence les interactions entre participants du groupe, ce qui transparaîtrait moins à travers un enregistrement audio), d'une durée d'**environ 1h**. La participation est libre et volontaire.

Rémunération: bon iTunes de CHF 30.- + 10.- en espèces pour frais de déplacement

Confidentialité et utilisation des résultats: Les renseignements donnés seront traités de manière strictement confidentielle par l'équipe de recherche de l'Unil. Après transcription, l'enregistrement sera détruit et les données concernant votre identité seront codées de manière à garantir l'anonymat dans le rapport qui sera remis à la FVSP. Les résultats permettront aux responsables de la FVSP et aux chercheurs de mieux comprendre la position des volontaires.

Droit du participant: Vous pouvez à tout moment suspendre votre participation, sans fournir de justification.

Etude sur les motivations et freins à devenir et rester Sapeur-Pompier

Formulaire de consentement pour les participant·e·s

1. On m'a informé·e de la nature et des buts de ce projet de recherche, ainsi que de son déroulement.
2. Ma participation à cette étude est volontaire et je peux me retirer en tout temps.
3. On m'a informé·e que cet entretien sera filmé en vidéo et enregistré en audio, dans l'unique but de sa retranscription écrite. Les enregistrements seront détruits après avoir été retranscrits.
4. Les données de cette étude seront traitées en toute confidentialité ; elles seront utilisées aux fins avancées (mandat de la FVSP) et pourront être utilisées à d'autres fins scientifiques.
5. J'ai pu poser toutes les questions voulues concernant ce projet et j'ai obtenu des réponses satisfaisantes.
6. J'ai lu le présent formulaire et je consens volontairement à participer à cette étude.

Nom, prénom du/de la participant·e

Age

Sexe

Date

Signature

Etude sur les motivations et freins à devenir et rester Sapeur-Pompier

Attestation de dédommagement

Par ma signature, j'atteste avoir reçu

- un bon iTunes d'une valeur de CHF 30.-, ainsi que
- CHF 10.- en espèces

pour avoir participé à un entretien de groupe concernant la motivation et les freins à s'engager et à rester pompier volontaire.

Nom, prénom du/de la participant·e

Date

Signature

Focus group SVP (1) : 25 octobre 2017, 10h

Commentaires : L'entretien a eu lieu au centre de formation de l'ECA à Lausanne. Les SPV suivaient une formation de plusieurs jours et du temps a été libéré afin qu'ils puissent participer au focus group. Le groupe était peu dynamique et ne semblait que peu impliqué (bien que les personnes aient été informées que leur participation est volontaire).

N'ont pas été filmés ou retranscrits : rappel du but de l'étude, signature des formulaires de consentement, consignes et tour de présentations.

Début entretien en tant que tel à 05:20

- 1 **EB J'aurais déjà une première question alors pour vous, qui est : Comment**
2 **décriez-vous un pompier type ?**
3 [Silence]
4 P4 xx (inaudible) la passion, l'adrénaline
5 **EB La passion, l'adrénaline - ça parle à tout le monde ?** (acquiescements et
6 hochement de la tête de la part des participants)
7 P4 Je sais pas
8 [Rires]
9 P5 Y'a- Y'a l'aspect service aussi. C'est des gens en général qui x (inaudible car P4
10 tousse) à rendre service. Y'a un aspect sauver, voilà un aspect humain. Intéressé
11 quand-même par l'humain. Y'a un aspect euh- un peu égoïste aussi, parce qu'on
12 peut faire un peu notre = x (=P2 tousse) - une passion, enfin moi c'est - xxx la
13 question déjà - je- je suis entre guillemets une passion euh qui fait du plaisir, qui
14 fait du bien, tout en offrant un service à la population, aspect service à la
15 population super important- euh (secoue la tête)
16 **EB Donc à la fois cet aspect utilité [P5 : voilà] pour les autres mais aussi pour**
17 **vous**
18 P5 Voilà, prise de plaisir tout en étant utile
19 **EB Mh ouais - Est-ce que vous avez tous cet, ce double sentiment d'être à la fois**
20 **utiles et que ça vous- ça vous apporte aussi quelque chose à vous ?**
21 (P7 hoche la tête)
22 P8 Je dirais que oui, sinon je le ferais pas si euh - si je tirais rien personnellement, je
23 ferais rien du tout. Faut que- quand-même par plaisir - comme tu l'as dit, j'ai du
24 plaisir à aider à - et oui de l'autre côté ça m'apporte aussi ouais [met ses mains
25 dans ses poches, silence] en tout cas ça me parle [rises]
26 P4 On est là pour quelque chose quoi [P8 : ouais] xxx (inaudible) on est utiles
27 **EB Mh - sentiment d'utilité qui est important - ouais - est-ce qu'il y a d'autres**
28 **avis ?**
29 [Silence]
30 P4 Ça a pas l'air
31 [Rires]
32 **EB Donc un peu cette passion, cette utilité le fait de retirer quelque chose pour**
33 **soi - (se tournant ver NG) est-ce que j'oublie quelque chose ? (se tournant**
34 **vers les participants) est-ce qu'='**
35 P5 =si on continue au delà de la question, j'ai aussi moi qui ai donc justement
36 déménagé, pour moi c'était aussi un moyen d'intégration dans la commune dans

FOCUS GROUP 1.1

- 37 laquelle j'ai débarqué [EB : mh] de justement faire des connaissances, tisser des
38 liens [EB : d'accord] c'est - beaucoup plus facile parce que du coup on est tous de
39 la même (regarde les autres participants) couleur (pointe sur son uniforme) y'a
40 plus de - (expire) normalement y'a plus de provenance, de couleur, de (EB
41 toussé) niveaux sociaux [EB : mh] ehm ouais, pour moi ça m'a permis justement
42 de - beaucoup plus rapidement que si je restais chez moi de- de tisser des
43 relations quoi
- 44 **EB Mh (P5 hoche de la tête) [Qu'on appelle] le fait d'appartenir à un groupe**
45 **(geste de la main englobant tous les participants) qui est plus important**
46 **que tous les autres groupes auxquels on appartient**
- 47 P5 Ouais- en fait y'a le fait d'appartenir à un groupe mais même au delà de ça c'est
48 vraiment pour l'implication communale quelque part. Connaître des gens quand
49 on débarque quelque part c'est pas forcément facile de prendre contact [EB : mh].
50 J'suis pas forcément quelqu'un qui prend facilement contact si j'ai pas une - petite
51 obligation faut toujours une petite- que je sois un petit peu poussé. C'est un
52 moyen de me faire un peu violence xx (incompréhensible) me faire un peu
53 violence pour aller à la rencontre des autres aussi
- 54 **EB Mh. Est-ce que vous avez aussi vécu ça, les autres? (regarde les**
55 **participants)**
- 56 P5 xx [Je suis bizarre] (?) (regarde la feuille qui est devant lui)
- 57 P6 Non, on va dire non. J'suis né, ça fait 26 ans que j'suis x, c'est pas les pompiers qui
58 m'ont fait x- oui, bien sûr j'ai fait des connaissances, mais disons que la [région]
59 était connue pour moi avant d'intégrer xx (incompréhensible) aux pompiers.
- 60 **EB Donc en fait y'a pas eu de déménagement si je comprends bien (certains**
61 **secouent la tête) [P6 : non] de la part des autres =xx**
- 62 P1 = pour certains peut-être, mais pas- ouais [EB : mh] ceux qui sont restés sur place,
63 et ben [ils s'connaissent](= P2 se racle la gorge) depuis l'école que ben voilà [= Px
64 ouais] mais=
- 65 **EB = Vous (geste englobant tous) vous vous connaissez depuis l'école ?**
- 66 P4 Non
- 67 P5 xx tous des voies différentes en fait
- 68 P2 Pas du tout
- 69 [Rires]
- 70 P4 On s'connaît pas personnellement. On s'connaît [parce qu'il y a] le cours, mais
71 sinon- = on s'est jamais vus
- 72 P2 = On se connaît depuis ce matin en fait
73 (les participants acquiescent et parlent en même temps)
- 74 [Rires]
- 75 P5 On s'est déjà eu croisés pour certains en fonction des cours en fait
- 76 P4 Voilà [pas] en intervention- peut-être avec (montre son voisin) - Monsieur- je
77 sais pas- vu qu'il est de Lausanne [P3 : Sûrement] x Prilly, Renens - sûrement
- 78 **EB Ok. (A NG) Est-ce que tu aurais quelque chose à ajouter pour là ? (NG secoue**
79 **la tête). Alors j'aimerais savoir quelles sont pour vous les valeurs clés qui**
80 **sont au cœur du travail de pompier.**
- 81 [Silence, quelques soupirs]
- 82 P4 C'est à dire ?
- 83 **EB Qu'est-ce qui serait vraiment le cœur du travail de pompier pour vous,**
84 **qu'est-ce que vous mettez derrière ce travail [silence]. Vous avez déjà parlé**
85 **un peu d'utilité [P4 : oui] xx=**

FOCUS GROUP 1.1

- 86 P6 =[c'est] l'aide à la population (se met en arrière sur sa chaise, croise les bras)
87 **EB Mh** (P6 hausse les épaules)
88 P4 [Être] apprécié par les gens
89 **EB Mh. [Besoin ?] de reconnaissance aussi de la part des autres**
90 P4 C'est la x
91 **EB (tousse) Vous êtes ici en formation** (P acquiescent par hochement de tête) [P4 :
92 oui] **Qu'est-ce que vous apprenez ?**
93 P4 xx
94 [Rires]
95 **EB [Rire] mais quoi ?**
96 P4 x perfectionner, dans la prise de décisions quoi [EB : mh]
97 P5 Ben c'est un peu une évolution naturelle, on va un peu passer par tous les postes
98 (fait signe de différents échelons avec sa main) et pis, j'pense qu'on x=
99 P4 = sur l'échelle (fait même signe que P5 avant) des x=
100 P5 = on a des jeunes (regarde son voisin de gauche) et des très jeunes mais pour
101 certains on est plutôt sur la – pas fin de la carrière, mais on arrive en tout cas sur
102 l'autre moitié et pis ben c'est faire- je sais pas comment dire – c'est utiliser
103 l'expérience qu'on a acquise – euh pour voilà retransmettre et avoir une utilité
104 différente et que ce xx (P4 toussé) xx, typiquement je suis encore porteur
105 d'appareil respiratoire- 'fin j'ai encore toutes les fonctions euh – qu'on peut avoir
106 malgré mon âge qui commence à avancer, je commence à voir c'est plus comme
107 quand j'avais vingt ans au niveau physique xx quand on entre dans un appart',
108 alors oui c'est jouissif, mais physiquement ça commence à (fait signe de porter un
109 poids avec ses mains) (un pompier commente de manière non-compréhensive)
110 ça commence à devenir difficile, voilà on va dire ça comme ça, pis voilà. Donc c'est
111 aussi apporter- 'fin autre chose et apporter l'expérience qu'on a réussi à acquérir
112 pendant toutes ces années euh- par la gestion d'interventions euh – voilà quoi
113 P4 C'est aussi transmettre nos – connaissances (fait signe de continuation avec la
114 main) aux – futurs pompiers – [EB : mh] aussi – x
115 **EB mh**
116 P5 Je sais pas si certains d'entre nous font de la formation aussi au sein de leur SDIS
117 [certains hochent de la tête] – moi j'en fais un p'tit peu. Ça aussi c'est intéressant
118 j'trouve, former des jeunes
119 P4 GSP ?
120 P5 Non, moi j'ai jamais fait GSP, mais j'ai [fait l'école] de formation au DAP au SDIS.
121 J'trouvais ça intéressant – [silence général, puis petit rire]
122 **EB Je sais qu'il y a une- une devise, je crois, du SDIS camaraderie, service à la**
123 **population, passion du métier. Ça vous dis quelque chose ?** (certains
124 réagissent)
125 P5 Pas à moi
126 **EB Ça dépend si on est=**
127 P5 =des régions
128 **EB - des régions**
129 **NG C'est le Nord Vaudois je crois**
130 **EB C'était le Nord Vaudois** [P5 : ouais] – **Est-ce que vous vous auriez comme ça**
131 **un peu une devise par rapport à- votre travail ? Si vous deviez résumer ça**
132 **en une = [devise ?]**
133 P5 = c'est une mission permanente- 'fin c'est la devise-
134 P4 Sauver ou périr

FOCUS GROUP 1.1

- 135 P5 Alors ça c'est = français [= rire général, P parlent en même temps] alors ça c'est
136 français et c'est plutôt-
- 137 P4 Je suis français donc euh
- 138 P5 Je trouve ça assez je trouve ça beaucoup trop fort en fait, ça fait presque peur ça
139 sauver ou périr
- 140 P4 On prend beaucoup de risques parfois
- 141 [Silence]
- 142 **EB Qu'est-ce qui vous ferait peur dans cette devise ?**
- 143 P5 Ben, pff comment dire. Elle est euhm dans le cœur du métier c'est- c'est une
144 question qu'on doit- qu'on est en quelques sortes obligés de se poser quand on
145 est exposés – mais on se la pose rapidement. Y'a tout un aspect aussi dans notre
146 système de fonctionnement où quand on a un sapeur-pompier qui est à terre, qui
147 a un accident, ben toutes les missions peuvent évoluer pour le sortir.
148 Normalement les forces d'intervention deviennent prioritaires s- en cas de-
149 comment dire- si elles ont un problème. Donc du coup ça fout par terre tous les
150 dispositifs quelque part aussi, mais euh on veut quand-même sauver les gens
151 donc c- c- c'est des fois un peu antagoniste entre notre propre sécurité, les
152 risques qu'on va prendre pour essayer de sauver quelqu'un – euh s- moi j'trouve
153 j'trouve violent qu'ça soit verbalisé en fait. Moi c'est- c'est x (P4 tousse) mais c'est
154 euhm – pour moi c'est un peu trop violent quoi. Alors quand on a pas d'enfants,
155 quand on est pas marié pis surtout qu'on a pas d'enfants – c'est une devise qui
156 m'allait très bien, c'est vrai qu'depuis que j'ai des enfants (fait signe de balance
157 avec ses mains) j'la relativise quand-même pas mal- parc'qu' pour moi c'est pas =
158 sauver c'est pas [= P4 incompréhensible] non plus à n'importe quel prix quoi
- 159 P6 Mais t'façon chez nous c'est pas comme ça, c'est la sécurité xx [d'intervention ?]
160 c'est d'abord la sécurité ensuite [P5 : ouais ouais]
- 161 P4 Ouais. Mais vu avec l'âge on fonce moins, quand on est jeune on fonce [imite jeune
162 qui fonce] « ouais » tac tac tac =
- 163 P6 = non j'suis d'accord xx
- 164 P4 quand t'es marié avec des gamins, tu prends d'l'âge, tu lèves un peu le pied (P6
165 hoche de la tête, P8 rigole doucement) c'est vrai (pointe vers P8)
- 166 P8 [doucement] c'est juste
- 167 P5 Y'a toujours des risques (P6 lève un sourcil et penche la tête sur le côté)
- 168 **EB (à P8) J'entends que ça vous fait rire, qu'est-ce qui vous = fait**
- 169 P8 = mais c'est exactement ça parc'qu'on l'voit j'veux dire tous c'est un peu comme ça
170 quand on commence on est- on a envie de bouffer quoi on est – [rire] on a envie
171 d'éteindre et pis on – ouais j'dirais presque tête baissée et pis après qu'ce soit sur
172 l'lieu d'intervention qu'ce soit sur l'déplacement aussi hein sur l'déplacement
173 aussi pis euh ça on voit beaucoup au niveau du déplacement hein – euh
174 l'intervention d'urgence et pis après ben c'est vrai que on- on mesure un p'tit peu
175 plus avec les années on s'dit « t t t t » dans l'sens c'qui compte c'est vraiment
176 d'arriver, alors qu'les jeunes y [vont/voient ?] un p'tit peu moins lui c'qui veut
177 c'est arriver pis intervenir tout de suite. C'est un peu normal. Pis c'est là où,
178 effectivement je pense ceux qui ont déjà quelques années ben ils ont un rôle à
179 jouer aussi en l'disant en calmant le jeu et pis eh- comme d'ailleurs on nous disait
180 « tranquille, t'as le temps, lève le pied » pis mais non, c'est normal ouais
- 181 P4 (à P5) c'est vrai
- 182 **EB Donc y'a cette valeur vraiment de d'adrénaline aussi hein dont vous parlez**
183 **au début [P acquiescent] et pis de vouloir sauver pis en même temps quand-**

FOCUS GROUP 1.1

- 184 **même aussi une volonté de prendre du recul et d'être en sécurité soi-même**
185 **(P4-6 hochent la tête)**
- 186 P4 Mh c'est la priorité
- 187 **EB la priorité mh. Est-ce que vous partagez un peu tous ehm cette idée ?** (P7
188 hoche la tête et semble vouloir dire quelque chose) **du travail – Ceux qu'ont**
189 **encore rien dit ? J'sais pas, est-ce que vous avez – quelque chose à [hausse**
190 **les épaules]=**
- 191 P4 = (se tournant vers P5, très peu audible) [on a les deux parlé (?)] (les deux
192 échantent un rire)
- 193 (Les participants se regardent pendant le silence)
- 194 P3 Oui oui, c'est juste si on est dans sauver ou périr c'est – ceux qui croient ça c'est –
195 qu'y ont rien compris encore. C'est pas du tout eh c'est un peu un [proverbe]
196 français – aa- mais cc- c'est absolument pas ça donc eh le but c'est vraiment de –
197 d'arriver au bout de notre mission pis de s- qu'on soit en sécurité et pis eh-
198 et après les autres. Mais eh – nous on a =
- 199 P4 = notre sécurité à nous d'abord
- 200 P3 on a plein de techniques et de moyens, de matériel eh – pour pas arriver dans ce –
201 si on est là c'est qu'on était beaucoup trop loin pis [rire] qu'on a fait des erreurs
202 avant [EB : mh] donc eh. Ouais moi j'suis pas du tout pour ça [petit silence]
- 203 P5 C'est vrai qu'elle a peut-être perdu du sens cette devise elle est très an- j'sais pas
204 de quand elle date mais elle est très ancienne en France – (EB tousse) j'ai
205 commencé y'a une vingtaine d'années j'avais des vestes [panse- ?] et des
206 pantalons en laine et pis euh voilà y'a quand-même des x- voilà y'avait des x
207 c'était- on les mettait vraiment qu'au dernier moment 'fin y'a une évolution des-
208 justement ehm santé-sécurité au travail aussi y'a plein de pays qu'ont fait plein
209 d'études dans tous les sens pis maintenant tous les pays regardent les uns sur les
210 autres c'qui ont fait. Y'a j'sais pas, y'a dix ans on arrivait on parlait pas du tout des
211 suies par exemple – aujourd'hui maintenant ça devient on s'rend compte que
212 c'est terriblement toxique et même trois jours après l'incendie y'a encore des
213 substances toxiques qui peuvent être – euh absorbées par le corps devenir
214 dangereuses et euhm – et voilà donc y'a toujours une (fait signe avec les main)
215 euh augmentation effectivement des moyens [qu'on a en tant que]
- 216 P6 xx [extrême] =
- 217 P5 = c'est vrai ouais (P6 fait signe de renversement: au bout d'un moment) quand les
218 moyens deviennent des – des contraintes et nous empêchent de travailler
219 efficacement- (fait signe avec ses mains) xx (P4 tousse) mais c'est vrai qu'y a
220 évolution justement des mentalités de protéger le sapeur-pompier. C'est vrai qu'à
221 l'époque – ils avaient tous des barbes qu'ils trempaient dans de l'eau pis y's la
222 mettaient dans les dents pour pouvoir respirer la fumée – on est plus du tout
223 dans ce- euhm dans cet état d'esprit-là
- 224 **EB Je vois que personne n'a la barbe effectivement**
- 225 [Rires]
- 226 P5 Donc ouais c'est – j'pense c'est [ascension] mais ça reste (hausse les épaules)
- 227 **EB [Hoche la tête] mh. Et pis si – ehm si j'allais encore un peu plus loin – en**
228 **vous demandant finalement quel est le sens de venir quand on vous- quand**
229 **euh on vous appelle et qu'y'a un feu qui brûle ou qu'y a autre chose qu'un**
230 **feu parce que je sais que vous être pas [qu'appelés] pour le feu – qu'est-ce**
231 **que vous mettez comme sens derrière – pour vous ?** [silence](P6 rit)
232 **Pourquoi vous vous levez la nuit quand on vous appelle ?**

FOCUS GROUP 1.1

- 233 P6 =[Moi j'-]
- 234 P7 =C'est- c'est un devoir qu'on doit faire
- 235 **EB C'est un devoir**
- 236 P7 Ben un devoir- pis c'est un devoir : être au service de la population
- 237 P6 [marmonne quelque chose à P5 qui ne réagit pas]
- 238 P4 L'idée de [vœux ?] [EB : mh]
- 239 P7 C'est toujours euh=
- 240 P4 = c'est surtout ça
- 241 **EB (Fait un geste vers P7) Aider la population, (geste vers P4) les collègues**
- 242 **aussi** (P acquiescent)
- 243 P4 Ouais, xx y'a un renfort aussi
- 244 P8 C'est une responsabilité aussi [EB : mh] parce que – on compte sur nous c'est un engagement. Ça veut dire qu'au moment où le bip sonne ben j'dis à – c'est p't-être
- 245 aussi c'qui m'plaît on sait qu'on est – formés pour intervenir et si on n'y va pas
- 246 ben ça – ben ça peut avoir de s- des conséquences puisque euh de nuit – on est
- 247 peut-être pour un x (P5 tousse) un petit groupe peut-être huit, comme ça qui
- 248 [vont] intervenir et puis si y'a pas le chauffeur y'a pas- j'veux dire le camion i' part
- 249 pas et au bout de la chaîne et ben y'aura un problème c'est qu'y aura personne qui
- 250 ira sur les lieux alors que – on attend de nous une réponse – (EB tousse) donc
- 251 j'pense ça- j'veux dire j'trouve c'est- c'est aussi une motivation c't'à dire que- oui
- 252 ça sonne mais- mais euh de se dire euh ça sonne ben ben j- j'ai une responsabilité
- 253 maintenant on attend de moi quelque chose – (EB hoche la tête)
- 254 **EB Le fait de faire partie aussi d'un (fait geste) si je peux dire comme ça c'est**
- 255 **pas péjoratif mais d'être un maillon = d'une chaîne** [= P8 : mais c'est
- 256 exactement ça] **qui fait que ça = fonctionne** [= P1 : d'une équipe] **(se tourne**
- 257 **vers P1) d'une équipe. Ouais [silence] sentiment d'appartenir à une équipe**
- 258 **c'est aussi quelque chose que –**
- 259 P1 Ben tout à fait. [Ben] l'équipe ben elle est structurée hein y'a un chef
- 260 d'intervention y'a un chauffeur - y'a les porteurs et pis si manque un maillon de la
- 261 chaîne ben – ben [P8 : c'est- c'est] on n'a pas le chauffeur ou on n'a pas l'officier et
- 262 pis
- 263 P4 Mais c'est défini déjà c'est déjà ça [geste de la main] en avance [EB : oui] pour la
- 264 nuit ou la journée y'a un chef [d'inter] un chauffeur, des porteurs (EB hoche la
- 265 tête) donc ils sont obligés d'être là en général
- 266 P1 En général (ton sarcastique mais amical)
- 267 P4 En général ouais. Surtout le chauffeur quoi (quelques sourires et petits rires) (EB
- 268 tousse)
- 269 **EB [= P8 semble commencer à dire qqch] = Et ça c'est un sentiment que tout le**
- 270 **monde partage ici ?**
- 271 P5 Ouais maintenant y'a des- comment des- j'veux- 'fin (P4 tousse) après ça j'ai vécu
- 272 des- des choses où euh les- les alarmes sont disons entre guillemets (fait signe de
- 273 guillemets) à la carte. Euh c'est marrant euh ben j'ressens beaucoup moins ça sur
- 274 Lutry mais j'l'ai- j'l'ai vu qu'on sent par exemple sur Genève – quand ça sonne à
- 275 trois heures du matin pour feu, toute la section est là [P4 : ouais] c'est super tout
- 276 le monde est là. Ça sonne à trois heures du matin pour inondation les mêmes cinq
- 277 couillons euh ouais [rire] qui étaient présents y'avait vraiment- les gens faisaient
- 278 un choix – on peut ne pas être là et cetera et cetera mais sur Genève on avait un x
- 279 dès le moment où on décrochait le téléphone (fait semblant de décrocher un
- 280 téléphone) ça disait qu'on avait décroché le téléphone donc on pouvait avoir un –
- 281

FOCUS GROUP 1.1

282 une idée des gens qui ont vraiment décroché le téléphone qu'ont écouté le
283 message pis ceux qui s'pointaient directement sur place. Quand y'a quinze
284 personnes qui décrochent le téléphone mais qu'y'en a que cinq qui vont sur place
285 [P4 : C'est vrai que c'est [sensible ?]] C'est vrai que c'est, 'fin voilà. Euh ça j- j'ai
286 vécu euh quelques fois où ben y'a les gens qui jouent finalement plus le jeu- mais
287 c'est souvent lié à des organisations – de compagnie, des mésententes entre les
288 gens des – comment dire le – comment dire- quand le commandement est pas
289 considéré comme – légitime je- on a toutes les- de nouveau dans une organisation
290 de pompiers dans une caserne j'crois qu'on a tous les travers qu'on peut
291 connaître dans la société standard entre guillemets, on a tous quelque chose qui
292 nous relie mais on est quand-même tous un peu différents x (EB tousse)
293 P4 Y'en a qui s'dit « pf moi j'y vais pas, j'reste au lit = non mais c'est sûrement rien »
294 [= P5 : xx (s'interrompt lui-même)]
295 P5 J'en ai connu qui étaient là tout le temps et qui étaient pas très bons qui étaient là
296 principalement parce que c'était un moyen de gagner des sous – c'était pas
297 imposable à l'époque- 'fin y'a des gens – qui venaient là euh j'pense sur Vaud ou
298 en Valais euh ou sur les communes qui ont encore les taxes y'a des gens qui font
299 pompier parce que ça leur évite juste de payer la taxe – ça j'en ai connu donc
300 (geste de la main) ouais
301 P6 J'pense – exercice diminue – 'fin [P5 : oh ouais tout à fait]
302 P4 Non ça m'est arrivé que la tonne-pompe vu que j'suis chauffeur-machiniste –
303 j'suis parti tout seul – [EB hoche la tête] ouais j'avais – sur place j'ai attendu cinq
304 sept minutes – y'avait personne – sur le lieu d'intervention [Silence]
305 **EB Ça s'est passé comment ?**
306 P4 Eh ben on en causait avec [les gars] [Rires] mais on s'retrouve à deux- bon des
307 fois c'était, rien alarme automatique ou bien euh- les feux eu – (fait une moue)
308 (EB tousse) en général quand y'a un feu y'a Lausanne vient automatiquement le
309 117, mais ça s'est bien passé (sourit)
310 **EB Et pis est-ce que vous auriez des – des expériences récentes en fait que vous**
311 **avez vécues là récemment dans vos interventions – ehm dans lequel ces**
312 **valeurs qu'on vient d'évoquer : l'utilité euh, soit l'équipe, soit la population**
313 **euhm étaient à l'œuvre ça peut être ouais cette idée d'utilité ou de faire**
314 **partie d'une équipe – être le maillon d'une chaîne qui fait que ça**
315 **fonctionne? Je sais pas si vous avez vécu récemment – (Silence, P se**
316 **regardent)**
317 P4 Bon (regarde ses voisins) ça sonne pas beaucoup en ce moment [Rires]
318 **EB Alors moins récemment ? [Rire]**
319 P4 Euh ça c'est p't-être un peu plus=
320 P3 = Chaque intervention j'pense (P acquiescent)
321 **EB Ah chaque intervention**
322 P3 Ben nous quand on est appelés c'est qu'y a quelqu'un au bout d'la chaîne qui a
323 besoin – [EB : mh] un coup de main ou de l'aide en tout cas (hausse les épaules)
324 donc euh
325 **EB (à P3) Pis par exemple votre dernière intervention ça s'est passé comment ?**
326 P3 Euh – feu de- feu de cuisine non feu de cheminée dans – dans une maison à La
327 Conversion [P5 : mh] – et puis dimanche passé pis ben finalement – y'avait
328 réellement quelque chose [c'est parti] dans les isolations pis pour (petit rire) finir
329 on a (EB tousse) on a – cassé la cuisine et pis ehm – on est venu à bout on a retiré
330 l'isolation pis tout- mais ouais y' avait [ça a prisé (?)] quand-même quoi

FOCUS GROUP 1.1

- 331 P5 Moi j'étais pas présent mais c'est- j'ai assisté au debriefing euh – j'étais en caserne
 332 quand les gars sont rentrés y'avais un truc ch- (se racle la gorge) je sais pas si t'es
 333 au courant (à P3) mais le gars quand il a appelé le C- le CTA (*i.e. Centre de*
 334 *Traitement des Alarmes*) pour euh- appeler les pompiers il a précisé qu'il voulait
 335 pas des pompiers de Lutry
- 336 P4 Ouais
- 337 P3 ouais (hoche la tête sans entrer en matière)
- 338 P5 C'est- un peu le chef d'intervention qu'est de Lutry ch- j'sais pas à quel moment i'-
 339 il a eu cette information-là mais c'est vachement pas agréable quand en fait –
 340 l'aplomb qui a carrément un problème dans sa cuisine et qui a été (geste vers P3)
 341 particulièrement pénible à gérer d'après c'que j'ai compris – était euh dit
 342 carrément qu'i' nous veut pas quoi [EB : mh] qu'i' veut bien d'autres pompiers
 343 mais pas ceux de la commune dans laquelle il réside (hausse un sourcil) – alors
 344 on a eu passablement de problèmes à Lutry de- 'fin sur le xxx on a eu une année
 345 difficile – avec des problèmes relationnels entre le commandant l'état major qui
 346 se sont moyennement bien terminés avec des gens particulièrement à Lutry qui
 347 se sont séparés (geste de séparation), y'a eu deux clans – là- là on a vu- 'fin là- là
 348 on a vécu une année justement où l'humain était euh – [bon] tout ce qui y'a de
 349 plus mauvais euh – dans l'sens que les gens ont pris parti y'a des gens qui étaient
 350 copains qui s'parlent plus- 'fin c'est – un peu difficile aussi – les gens ont leur
 351 préférence et – (EB tousse) ouais
- 352 **EB J'entendais parler du sentiment de reconnaissance hein [P5 : ouais] au début**
 353 **de l'entretien [P5 : mh] pis j'entends aussi c'que vous dites=**
- 354 P5 =ouais on a ça j'ai- j- j- j'ai faillit me faire caillasser (*i.e. lapider*) une fois euh – sur
 355 Genève – parce que les gens euh trouvaient qu'on avait été trop lents – on s'est on
 356 s'est aussi r'trouvés euh en tant que volontaires euh – pendant plus d'une heure
 357 suite à un incendie qui a euh- causé un décès – euh ils voulaient pas nous laisser
 358 rentrer tant qu'ils avaient pas déplacé la personne- tant qu'la police judiciaire
 359 n'avait pas fait ses photos et cetera et cetera – et dans la foule le bruit a
 360 commencé à se répandre qu'y avait eu un décès – euh [sauf que] la population
 361 comprenait pas pourquoi y'avait (P4 tousse) les pompiers i' comprenaient pas –
 362 alors qu'le feu était maîtrisé et cetera et cetera mais – c'est vrai qu'c'est pas
 363 forcément facile non plus dans ces circonstances-là d'entendre la foule et de voir
 364 les gens qui sont agressifs – [EB : Mh] on s'fait insulter et cetera et cetera – c- ça
 365 peut arriver aussi, heureusement c'est rare c'est plutôt l'inverse qui se passe mais
 366 euh (P6 réagit) – voilà quoi (doucement) – c'est aussi une des facettes
- 367 **EB (à P6) je vous vois lever les sourcils = c'est pour ça que je vous [= non non**
 368 **c'est bon (petit rire)] c'est en réaction à c'qui est dit ou non ?**
- 369 P6 Non non pas du tout
- 370 **EB Non, pas du tout ?**
- 371 P5 = sur l'expérience [de la séance hier aussi] (?) (EB tousse) le responsable de la –
 372 service de préservation d'un stade de football et puis euh – mais qu'une partie
 373 euh- ils avaient mis des caissons provisoires et pis ben évidemment les
 374 supporters de foot foutaient de temps en temps l'feu à des gradins ce genre de
 375 choses – et on pouvait pas intervenir – en uniforme euh sans l'aide de euh du
 376 service de sécurité de x parc' que sinon on se faisait péter la gueule- parc' qu'on
 377 avait un uniforme – c'qui nous a encore plus fait mal dans cette histoire-là c'est
 378 qu'c'est le stade de foot dans l'quartier d'où j'suis né pis la moitié des mecs qui
 379 étaient – abiérés euh ben c'est des copains d'enfance quoi [EB : mh] ça fait

FOCUS GROUP 1.1

- 380 toujours un peu bizarre où les gens justement dans certaines circonstances font
381 plus la différence « en uniforme c'est flic, police » euh – 'fin police euh service de
382 sécurité tout ça euh- ils s'en foutent ils jettent des cannettes – ça fait bizarre aussi
383 – mais heureusement c'est pas ça euh – (fait geste avec les mains) ouais c'est pas-
384 c'est pas le quotidien non plus quoi =
- 385 P4 = non c'est assez rare
- 386 P5 C'est rare mais ça existe (P4 tousse) – et c'est vrai qu'ça peut euh- ça peut générer
387 des réflexions euh – ah vous êtes sales enfoirés qu'est-ce qu'on a fait pour générer
388 ça et cetera et cetera pis des fois faut arriver à prendre le recul pour s'dire ben on
389 a rien fait du tout – on existe juste [EB: mh] on est tellement présents-
390 [justement] un uniforme représente potentiellement l'Etat – donc euh – donc les
391 gens sont- sont prêts – pas à l'individu mais à la représentation qu'i' s'font du- de
392 c'qu'on est –
- 393 **EB (s'adressant à tous) Est-c' que c'est aussi votre avis ?**
- 394 [Silence] (P6 laisse échapper un petit rire)
- 395 P8 Le euh moi j- j'ai pas (souple) c'est difficile à dire parc'que j'porte aussi
396 l'uniforme au boulot – euh alors j'dirais qu'oui y'a une banalisation mais
397 d'l'uniforme – (EB hoche la tête) ouais – et j'dirais eh que le policier s'fait déjà pas
398 forcément bien respecter dans certains cas [P5: ouais] donc encore moins euh-
399 encore moins comme pompier – j'lai- j'l'ai vu comme euh – une fois x pour aider
400 des camion à reculer y'a des voitures qui allaient venir alors [comme] pompier
401 (lève la main) je stoppe la circulation et pis la voiture qui me voit hop elle arrive
402 devant moi pis elle me contourne pis elle continue – pis là j'me suis dit (rire) c'est
403 pas possible – mais là j'étais un pompier pas en policier mais- mais alors que les
404 gens sont censés respecter de la même manière peu importe l'uniforme (inspire)
405 ben on voit que les gens respectent moins ouais
- 406 **EB ouais – Et pis si on va – du côté plutôt positif – si je vous demande**
407 **maintenant quels seraient- quelles sont les raisons qui vous ont poussées**
408 **vous à vous engager en tant que pompier – –**
- 409 P6 C'est la motivation, c'est le temps aussi parce que pas tout le monde – voilà
410 comme j'lai dit j'ai d'la chance d'être indépendant pour pouvoir – quitter mon
411 boulot de jour – ça c'est- alors c'est pas tous les jours c'est clair- heureusement
412 ouais- mais voilà j'ai le- j'ai la chance de pouvoir euh – quitter mon travail (P4
413 tousse) pis si j'veux le faire le weekend parc'que j'ai pas pu bosser euh la semaine
414 (EB tousse) j'peux le faire le weekend – si j'veux bosser de nuit parc'que j'- enfin
415 voilà j'gère mon planning comme je veux. Après voilà, j'ai des collègues aussi
416 qu'ont un boulot pis quand ils partent ils prennent sur leurs vacances- après euh
417 – (hausse les épaules) chacun fait comme il veut mais ehm y'en a de moins en
418 moins parc'que c'est lourd – quand t'as trois semaines de vacances par année qui
419 partent sur des alarmes de jour ben- en plus d'avoir une femme - une famille xx
420 ben voilà – donc voilà moi j'ai l'temps j'me l'permets j'm'le prends p't-être que
421 qu'lequ'un en aurait plus après y'a des jours c'est clair on peut pas y'aller, on est
422 que volontaires, on n'est pas professionnels, c'est pas notre métier - (s'éclaircit la
423 voix) on a – malheureusement comme à peu près tout le canton de moins en
424 moins de pompiers qui peuvent – sortir de jour – donc on est huit- on est toute
425 l'année le même groupe – on est même pas une semaine sur deux ou une semaine
426 sur trois alors après c'est clair qu'y a des jours où notre boulot nous permet pas
427 de – [P4: d'intervenir] de sortir et pis euh – ben on essaie de se faire remplacer
428 pis si on peut pas euh alors (hausse les épaules) ben [y'a l'alarme pis] voilà – y'a

FOCUS GROUP 1.1

- 429 la suite quoi c'est – j'pense qu'on- des fois on arrive à la limite du volontariat –
 430 mais qu'de passer professionnel partout ben- ce s'rait un autre coût aussi (geste
 431 vers P3) et du coup t'façon le jour viendra, mais – j'pense qu[on a quand
 432 même (?)]
- 433 P4 Moi c'est un pote qui m'a dit « viens aux pompiers » (rires) il était pompier lui-
 434 même x [boah] on va essayer [EB : mh] pis voilà –
- 435 P1 [Parc'qu'] à l'époque y'avait quand-même beaucoup la- euh la camaraderie – c'est
 436 les copains du village – pis on s'voyait quatre weekend par année ou plus alors
 437 [quand-même] (P rient) – Les cours officiels et les cours euh- (sourire) officieux
 438 on va dire ça (rit)
- 439 P3 T'façon les pompiers c'est un peu hein =
- 440 P5 = une famille
- 441 P3 ouais (rit et roule les yeux) c'est- c'est une société comme une autre au final euh
 442 à- à l'époque y'avait les pompiers le foot et pis le chœur mixte – (certains
 443 sourient) et pis euh maintenant ben j'veux dire y'a (geste de la main) y'a le
 444 machin y'a le foot et pis une panoplie et pis les gens sont (hausse les épaules) ben
 445 voilà ils se -- s'impliquent moins ils- voilà c'est la tendance euh – actuelle et pis
 446 moi j'te rejoins (fais singe à P6) j'pense que le volontariat il – [P1 : il a ses limites]
 447 il a [P4 : il baisse] il a rejoint ses limites et pis on on on [va d'voir] (P4 tousse) –
 448 (EB hoche la tête) – voilà partir à un ou deux voir deux (penche la tête vers P4)
 449 [P1 : c'est inutile] [P4 : xx] c'est limite criminel – pis c'est jusqu'au jour où y'aura
 450 une colle- mais voilà – j'ai- voilà – j'critique rien je je je j'ai amené un [avis] peut-
 451 être pas – pas très ouais objectif – mais voilà j- j'parle- alors j'pense pas qu'on
 452 pourrait mettre des professionnels partout (geste vers P6) non plus c'est pas le
 453 but (P6 hausse les épaules et sourit) c'est pas – mais euh – j'pense- mais- mais
 454 c'est la société actuelle- moi j'fais aussi partie de pa- partie d'une société – voilà
 455 c'est c'est –
- 456 P6 Pis avant y'avait un corps dans chaque village t'allais au corps du village parc'que
 457 tu connais tes [P3 : voilà] tes tes tes gars du village c'était sympa t'allais aux
 458 pompiers on était- Féchy quand j'ai commencé on était quarante-cinq – pis euh
 459 c'était 4 exercices par année [P1 : ben ouais] pis euh tu fais une bouffe tu bois
 460 l'apéro pis c'est génial (plusieurs hochent la tête)
- 461 P3 Maintenant ils [en/ nous] demandent toujours plus (P6 hoche la tête)
- 462 P6 Maintenant c'est des groupes de renforts donc c'est des communes n- nous-
 463 j'veux dire nous on est – c- c'est quatre casernes pour vingt-neuf communes donc
 464 – pis y'a des- beaucoup de gens à- quand Féchy voilà a fermé qui on dit (EB
 465 tousse) « mais moi c'est bon, j'fais ça pour mon village j'vais pas m'emmerder à
 466 aller au x [beugne (?)] à faire j'sais pas combien d'heures » parc'qui faut porter- p'
 467 après faut aller rouler parc'que voilà après [P1 : xx] on t'dit tu dois faire
 468 machiniste et [j'vais (?)] ok voilà pis après on t'rajoute ça pis [après une xx] 'fin
 469 (fais signe de moulin) on augmente pis ça fait une chiée d'heures – pis ben deux
 470 jours ça fait quand-même des interventions, on est peu pis c'est- à la fin d'année
 471 ça fait vite des heures [P4 : x]– pis c'est quand-même pas ça qui t' fait vivre
- 472 P4 T'es pas souvent à la maison hein-
- 473 P6 Alors voilà, plus t'es jeune- c'est vrai j- j'ai pas encore de famille, j'suis célibataire
 474 voilà mais (signe vers collègues à droite) j'pense le jour où – tu crées une famille
 475 y'a encore d'autres choses qui entrent en ligne de compte- pis après c'est les
 476 permanences du weekend pis c'est [les trucs]- c'est pour ça je pense le volontariat

FOCUS GROUP 1.1

- 477 on va arriver gentiment – à la limite [pis maint'nant] c'est- ou on met des
478 permanents c'est comme Nyon, Rolle = xx
- 479 P3 = P3 (à P1+2) : c'est de plus en plus x [de divorce (?)] (rient)
- 480 P6 mais j'pense ouais qu'on a- on frôle la limite du – (souple) du volontariat
- 481 **EB (à P6) Donc aujourd'hui, qu'est-ce qui vous pousse à rester -volontaire ?**
- 482 P6 Ben moi c'est la motivation 'fin – voilà je- j'avais hésité à m'engagé- 'fin d'essayer
483 d' m'engager en tant que professionnel – mais j'ai un métier que j'adore – j'ai un
484 domaine familial, j'ai- j'avais – tout pour bien faire – et j- pour moi j'ai beaucoup
485 d'chance maint'nant de pouvoir faire euh les pompiers comme passion – de
486 pouvoir quand-même- chaque jour ça peut sonner on sait pas tout à coup c'est à
487 5h et demie ben aujourd'hui t'as fait que les pompiers pour finir – voilà c'est
488 chaque jour différent mais – j'ai quand-même mon métier à côté – et j'pense c'est
489 une chance que- p't-être que j'vivrais pas la même chose si j'avais fini pompier
490 professionnel
- 491 P8 Ouais j'pense c'est- les motivations sont totalement- euh différentes d'une
492 personne à l'autre hein- y'a- y'en a sur qui ce nombre d'heure et cet engagement
493 peut-être- avec les années euh lourd hein j'peux le comprendre (inspire) (P4
494 tousse) et euh d'autres ben j'dirais que – ben au contraire i'sont contents pis
495 qu'ça fonctionne- j'veux dire ça dépend d'organisation personnelle de chacun de
496 sa vie privée de son travail – d'ses disponibilités pis comment il peut gérer son
497 temps hein ça c'est- j'crois c'est propre à chacun -- Moi j'ai- j'ai exprès – quitté on
498 va dire- j'étais à Genève avant, j'étais à Genève, j'ai quitté exprès m'établir sur
499 Nyon (EB tousse) et j'ai changé mon domicile exprès sur Nyon parc'que je- je
500 préférerais le système euh – c'que j'pourrais faire comme interventions sur Vaud en
501 sachant qu'ça m'impliquait beaucoup plus – que c'que j'avais avant sur Genève –
502 donc j'ai fait exprès de déménager pour mon activité de pompier volontaire
503 (certains hochent la tête) – donc on peut dire que j'ai mis au centre – ben j'dirais
504 de ma vie privée- et de ma vie professionnelle après aussi – c'est-à-dire que
505 partout où j'ai été j'ai annoncé que j'étais pompier volontaire avec ce genre de-
506 d'implication et pis- dès le départ j'disais « si ça convient pas faut m'le dire et je-
507 je n'prends pas ce poste » (P6 hoche fortement la tête)
- 508 **EB Qu'est-ce que vous en pensez les autres – de cet engagement – de mettre les
509 pompiers au centre, de construire sa vie autour ?**
- 510 P4 Nos femmes sont pas d'accord (rires)
- 511 P6 C'est- c'est beau si on x [réussir à tout] x
- 512 P7 C'est une vraie passion quoi. Avant tout c'est une passion – pour un pompier
513 volontaire – pour- après euh ben c'ui qui fait pompier volontaire – pour – pas une
514 passion – voilà c'est comme on disait avant c'est soit pour pas payer la taxe ou
515 soit gagner de l'argent xx mais c'est une énorme passion- comme moi ben- mon
516 arrière grand-père était pompier volontaire à la Vallée de Joux après mon grand-
517 père aussi mon père aussi (EB tousse) c'est- pour moi ça – on a ce – pour moi c'est
518 un- comment on va dire ouais c'est une chaîne de la famille en fait – pis en fait j'ai-
519 en plus que mon papa a arrêté les pompiers ben bon il est à la retraite maint'nant
520 ben moi je r'prend sa x j'reprend le flambeau où il était aux pompiers – j'suis à la
521 même place j'suis re- rep- je suis chef mat (i.e. du matériel) et tout lui il était chef
522 mat- bon il est pas- moi j'suis pas encore xx comme [main d'ordre] mais p't-être
523 qu'ça va venir à force p't-être ça va venir mais - déjà un j'ai [repris] son flambeau
524 quoi – [EB : mh] voilà

FOCUS GROUP 1.1

525 P5 C'est vrai qu'y a une part de ce- ça chez moi aussi euh mon père a été pompier et
526 c'est vrai que si je r'viens- avec du recul j'ai fait à peu près le même parcours que
527 lui en fait – euh sans vraiment le vouloir – mais euh – effectivement y'a souvent
528 aussi quelque chose de familial qui s'transmet sans forcément se- alors j'sais pas
529 si c'est –(P4 tousse) parc' qu'y a d'la génétique qui- sur l'altruisme entre
530 guillemets- (moins fort) fin j'parle pour mon cas – euh – j'sais pas exactement de
531 quoi ça vient mais c'est vrai y'a ça- après y'a l'évolution du fonctionnement
532 humain on en a parlé moi j'ai vu et j'viens de faire l'expérience récemment d'un
533 jeune qu'était tout feu tout flamme- jeune sapeur pompier (énumère sur ses
534 doigts) euh disponible 24h sur 24, 365 jours par an toujours prêt à remplacer
535 ainsi d'suite pis là ça fait une année qu'il a trouvé une copine – (petit sourire) on
536 l'voit plus (secoue légèrement la tête) (certains rient) – il a disparu d'la
537 circulation – euh (EB tousse) i' vient quand-même aux exercices quoique des fois
538 il en rate et cetera et cetera, c'est impressionnant comme ça change et moi j'ai pu
539 l'vivre aussi à titre personnel au début – souvent les filles elles sont toutes fières –
540 euh dix-huit- dix-huit vingt ans elles sortent avec un pompier c'est super- leurs
541 copines leur en veulent – veulent être à leur place – pis après ben le pompier ben
542 il est quand-même aussi euh – avec les pompiers – et au bout d'un moment,
543 l'aspect service pompier – euh – peut poser des problèmes dans l'couple parc' que
544 c'est quand-même quelque chose qui prend du temps – au bout d'un moment-
545 typiquement- sur Vaud en plus avec les systèmes de garde et cetera et cetera – eh
546 ben tiens c'weekend ah ben non on peut pas aller à tel endroit parc' que j'suis
547 d'piquet qu' j'arrive pas à m'faire remplacer- ou qu'j'ai pas la volonté – et euh ben
548 du coup les pompiers deviennent quelque chose de négatif, ça prend du temps –
549 par contre c'est vrai quand on r'çoit la solde à la fin d'année en général ça râle
550 plus trop [P4 : ouais] mais (geste de la main) – (rires) ça ouvre un aspect (P4
551 tousse)- moi ça m- ça r'présente quasiment un quatorzième salaire – pour ma
552 part- bon j'fait beaucoup d'heures- j'suis aussi responsable matériel euh et cetera
553 et cetera – mais c'est vrai qu'financièrement c'est pas inintéressant non plus –
554 [EB : mh] même si c'est pas ça qui m'a motivé euh – (geste de la main) à- à l'faire
555 [EB : mh] et c'est vrai quand j'étais étudiant j'tais tout content d'avoir des sous
556 euh (EB tousse) – quand on est étudiant (sourire) on cherche des sous partout –
557 c'tait un moyen assez facile aussi de- d'avoir un salaire correct j'dirais (moins
558 fort) même si à l'époque j'étais à seize balles de l'heure – euh – c'est assez correct
559 comme salaire d'étudiant si on s'replace en arrière [EB : ouais] ou d'autres gens –
560 y'a quelqu'un qui a essayé d'm'[embringuiller] (i.e. embarquer) dans d'la vente
561 pyramidale par exemple qui m'expliquait les gains qu'i' f'sait et j'trouvais ça
562 hallucinant par rapport aux heures qu- (signifie une quantité avec ses mains) –
563 qu'i' consacrait à ça et c'qu'i' arrivait à en r'tirer- sans compter qu'il a perdu tous
564 ses potes euh- ceux qu'étaient – évidemment dans ce genre de trucs on (geste) –
565 on va d'abord chez ses amis (se racle la gorge) c'est normal les amis se rendent
566 compte de c'que c'est – en général c'est pas un ami donc typiquement les
567 pompiers pour moi c'était- j'lui ai conseillé de – de réfléchir par rapport à ça
568 [mais il] était déjà trop vieux (rires) xx

569 EB **J'entends l'avantage un peu- fin l'héritage familial [P7 : mh] qu'on peut**
570 **avoir hein, la passion, le fait qu'on a du temps aussi à consacrer aux**
571 **pompiers (P1 et P7 hochent la tête), le fait qu'y a un avantage financier (P5**
572 **et P7 hochent la tête) à retirer. Est-c'que vous voyez autre chose au niveau**
573 **des avantages des bénéfiques ?**

FOCUS GROUP 1.1

- 574 [Silence]
- 575 P6 (hausse les épaules) une connaissance on [apprend] tous les jours [P5 : ouais]
- 576 faut l'dire
- 577 P5 La formation continue c'est très bête [P6 (hoche la tête) : ben ouais] c'qu'on fait
- 578 là, là j'fais quoi ? quatre ou cinq jours de formation par année à peu près donc la
- 579 plupart sur mes vacances- j'ai la chance d'avoir un employeur qui m'offre UN jour
- 580 de formation, donc ça c'est déjà pas mal – (EB tousse) euh maint'nant j'ai plus de
- 581 formation continue aux pompiers qu'au travail – [EB : mh] du coup – c'est quand-
- 582 même un peu aberrant
- 583 [Silence]
- 584 **EB Et pis à l'inverse – quelles sont les contraintes auxquelles sont soumis les**
- 585 **pompiers volontaires ?**
- 586 [Silence]
- 587 P5 Principalement les- les- comment dire les périodes bloquées justement où – on
- 588 peut pas quitter la commune quand on est d'piquet- faut qu'on soit mobilisable en
- 589 [une] minute – euh – moi c'est surtout c't aspect justement d'être verrouillé de
- 590 pas pouvoir bouger [à] certaines périodes – pis effectivement le temps – (P4
- 591 tousse) j'y vais trois fois dans la semaine euh-
- 592 P6 J'pense c'est surtout qu'on nous en d'mande de plus en plus = si on
- 593 P1 = la formation permanente ouais
- 594 P6 mais ça c'est pas- c'est pas nous ça vient d'en haut (lève la tête) c- c'est ECA [P1 :
- 595 ils veulent euh-] chaque année- alors bon j'viens pas d'un grand corps mais j'veux
- 596 dire [entre] Nyon le Nord Vaudois ceux qu'ont vraiment toute la panoplie euh
- 597 j'veux dire quand j'dois aller allumer leur [pompe]feu bon ben c'est- faut
- 598 vraiment être euh – super passionné pis j'- pense pas qu'ça va aller en diminuant
- 599 – 'fin – tant = qu'-
- 600 P1 = toute façon pas hein = xx [P6 : = Ces dernières années] de plus en plus
- 601 important, la formation de plus en plus grande pis euh ils veulent euh – ils
- 602 veulent euh des- des professionnels mais euh – [P6 : mh] [P5 : à bas prix] à bas
- 603 prix oui
- 604 P4 Toujours améliorer (signe de continuation avec la main) –
- 605 P5 Ouais, y'a une évolution du matériel qui fait aussi qu'ça facilite le travail quand
- 606 j'vois un tonne-pompe euh c'que c'est = aujourd'hui
- 607 P1 = ouais ça facilite mais y'a quand même [un tuyau à dérouler] (?) [P6 : xx]
- 608 P5 ouais une formation-
- 609 P6 Tu peux avoir l'meilleur tonne-pompe du monde si tu sais pas l'faire aller-
- 610 P5 Non tout à fait, par contre les vieux tonne-pompes euh qui étaient intégralement
- 611 manuels c- est pas la même chose que [quand] t'appuies sur trois boutons pour xx
- 612 quoi – même si = j'suis d'accord
- 613 P1 = xx d'électronique sur l'lieu t'auras jamais d'panne – (rires) [P5 : c'est vrai] sauf
- 614 le gel
- 615 P5 Ouais mais voilà quoi, donc y'a quand-même des facilitations la caméra
- 616 thermique c'est hallucinant c'que ça nous a fait du bien la caméra (EB tousse)
- 617 thermique hein- parc' que xx toutes les parois dans un appartement en touchant,
- 618 estimant est-c'que c'est chaud- ouais non – bon
- 619 **EB Donc j'entends une demande croissante d'la part un peu d'la hiérarchie**
- 620 **(certains hochent la tête) par rapport aux volontaires avec euh – un salaire**
- 621 **qu'est pas celui d'un professionnel hein- 'fin une rémunération c'est pas un**
- 622 **salaire hein – Est-ce qu'y' aurait d'autres in- inconvénients- ah oui le fait**

FOCUS GROUP 1.1

- 623 **d'être mobilisé (fait un geste vers P5) vous disiez au niveau du temps ouais**
624 [P5 : ouais] – **est-c' que vous verriez d'autres choses ?**
- 625 [Silence]
- 626 P5 Non
- 627 **EB Est-c'qu' aujourd'hui y'aurait des contraintes qui pourraient vous faire**
628 **arrêter votre engagement ?**
- 629 P5 hm (laisse échapper un petit rire) --
- 630 P6 Ben la – euh – moi personnellement mon entreprise familiale – si tout d'un coup
631 y- j'sais pas – dix hectares de vigne qui s'libèrent pis qu'j' veux reprendre pis
632 j'grandis ben voilà – après c'est clair que – ça restra quand-même ma priorité
633 donc euh – si un jour je dois choisir entre le boulot et les pompiers ben ça s'ra
634 mon travail [EB : mh] – parc'qu'une fois d'plus [comme j'ai dit] c'est pas les
635 pompiers qui nous font vivre – j'veux dire pis maint'nant j'ai l'temps, j'profite de
636 l'faire (hausse les épaules)= j'me dis que demain-
- 637 P1 = on réussira jamais à vivre- vivre de notre passion y'a pas d'mystère hein – le
638 salaire faut qu'i' tombe = à la fin du mois pis xx
- 639 P6 = j' xx pas pis j'ai pas envie (hausse les épaules) pis j'aime mon travail pis –
- 640 [Silence]
- 641 P5 J'ai un truc qu'a failli me faire arrêter y'a quelques années c'est y'a eu un
642 durcissement dans la militarisation du concept – c't'à dire que = il fallait (= EB
643 tousse) = qu'on soit super droit pour les appels euh – [devenir] c'est- comme de
644 temps en temps des [défilés] x changements d'autorité politique euh – on nous a
645 appris à marcher au pas, faire des annonces et cetera et cetera et – (P4 tousse)
646 j'expliquais à mon capitaine de l'époque j'ai dit l'jour où je fais plus de formel
647 militaire aux pompiers qu'à l'armée j'envisagerais sérieusement d'arrêter les
648 pompiers là ce jour commence à arriver – heureusement ça c'est- [P4 : calmé] 'fin
649 calmé- ça c'est calmé mais c'est vrai qu'ça c- j'commençais à mal le vivre – autant
650 j'conçois qu'il faut de l'ordre et cetera et cetera – j'ai toujours – pour moi c- entre
651 la différence entre le soldat à qui faut laver l'cerveau pour qu'il aille se faire tuer
652 ou tuer l'mec d'en face je conçois le système euh d'ordre et euh rien n'est
653 discutable et ainsi de suite – pour moi un pompier qui- travaille un peu comme un
654 soldat – j'ai vu ça euh j'sais pas si c'est toujours l'cas mais y'a quelques années
655 chez les pompiers d'Paris où j'étais choqué d'les voir- c'est des militaires de – euh
656 d'la = x [= P4 : carrière] c'est des militaires de carrière en fait – et souvent i'
657 travaillaient comme le fraient les militaires – c'est à dire sans prendre forcément
658 d'recul de réfléchir à la sécurité – et moi j't'ais choqué par leur manière de
659 travailler et parc' que pour moi le pompier doit avoir un cerveau et l'utiliser en
660 continu, justement pour pas se mettre en séc- en insécurité – euh avec tous les
661 risques qu'y a derrière – [EB : mh] donc pour moi c'étaient deux approches
662 qu'étaient totalement différentes – par contre j'conçois ben effectivement le –
663 qu'i' faut respecter les ordres mais – qu' y'a la manière d'les donner pis la
664 manière d'les suivre et pis euh – (P1 tousse) 'fin ouais je tr- trop d'militarisation
665 ça- me pose problème – heureus'ment j'ressens pas – ça en c'moment au
666 contraire c'est un peu – (mais ses deux mains à la même hauteur devant lui) – on
667 a les- le s- (EB tousse) système de – euhm d'[AO (?)] qui fait que euh on a – les
668 règlements évolués pour s'coller plus à la pratique- parc' que nous euh on faisait
669 des exercices avec des règlements qu'étaient- (signe carré) très strictes avec des
670 ordres très précis qu'il fallait connaître par cœur et ainsi d'suite – alors ça avait
671 ses bons côtés hein aussi – typiquement pour commander un engin comme une

FOCUS GROUP 1.1

- 672 échelle – i' doit y'avoir des ordres clairs nets précis que tout l'monde comprend
673 parc' que tout l'monde a les mêmes partout – et qui sont donnés tout l'temps sur
674 les mêmes séquences, ça facilite leuh – le travail- c'est vrai qu'maint'nant on
675 compte beaucoup plus sur le – l'individu et les connaissances individuelles – avec
676 la – les côtés positifs et les côtés négatifs que ça peut apporter [EB : mh]. Nous on
677 est souvent euh (P4 tousse) on a beaucoup d'mal à dire que (P3 tousse) [on peut
678 pas] – donc euh on peut se r'trouver avec quelqu'un à qui on donne une mission-
679 qui va nous répéter la mission comme il doit le faire – qui va partir sans – oser
680 dire que ben non ça i' sait pas [comment] faire=
681 P4 = ou « j'ai pas compris » (complète ce que dirait la personne hypothétique)
682 P5 Ben non
683 P4 On est obligé de laisser les personnes [jeunes ?] (EB rit)
684 P5 Alors ça j'suis pour aussi (rit)
685 P4 La relève quoi – pour autant qu'y en ait (hausse les épaules) – suivant les cas
686 **EB Est-c' que quelqu'un voudrait ajouter quelque chose par rapport aux**
687 **contraintes ? – d'être pompier** [P4 : contraintes]
688 [Silence]
689 P5 (soupire) Non aux contraintes pas, mais motivations quand j'vois l'cursus qu'i'
690 faut à un jeune maintenant pour arriver dans un – comment dire – dans un DPS
691 département de premier secours faut qu'i' fasse une école de formation au
692 canton- alors c'est quelques- c'est quelques- c'est deux trois jours je crois –
693 ensuite en général i' suit encore une école de formation dans son SDIS, ensuite i'
694 passe par le DAP – donc euh pour- entre le moment où i' décide de faire pompier
695 pis l'moment où i' pourra monter dans camion, enfiler un appareil respiratoire
696 pis monter dans un immeuble (hausse une épaule) il va lui falloir entre deux et
697 trois ans – [j'sais pas vous] moi j'suis pas certain si – euh à l'âge où j'suis rentré on
698 m'avait dit « bon écoute ton premier feu tu l'verras dans trois ans » – j'sais pas si
699 j'me s'rais engagé – il m'semble ce système là- bon y'a un peu [d'évolution au sein
700 du SDIS] mais bon pendant longtemps j'ai entendu « [ah non] on peut pas
701 prendre des [nuits] » – et cetera et cetera pour moi y'a toute une partie formation
702 à faire – pis après ben y'a toute l'expérience du terrain – j'pense qu'une –
703 comment dire- l'équipe de soir peut tout à fait absorber un gars qui a très peu
704 d'connaissances par rapport aux autres et qui est beaucoup plus jeune – mais ça
705 on a pas tous la même vision là-dessus et – ça évolue moi j'étais un peu tout seul à
706 dire « non les jeunes faut les prendre faut ff- faut les faire bosser quoi » –
707 **EB Ok (regarde sa montre). J'aimerais terminer avec une dernière question**
708 **pour vous – A votre avis, comment est-ce que la – FVSP devrait diffuser ses**
709 **offres de recrutement et quels éléments devrait-elle mettre en avant ?**
710 [Silence et quelques soupirs]
711 P4 Alors ça – moi j'vois combien de [sdis (?)] envoyé six-cent lettres – pour
712 l'recrut'ment – sur les six-cent y'en a p't-être vingt qui viennent – et sur les vingt
713 y'en a euh dix qui parlent pas français – (EB hoche la tête) donc c'est – difficile
714 P5 J'pense qu'on peut parler d'partout y'a beaucoup d'lettres qui sont envoyées
715 P4 A l'époque y'en avait soixante devant la porte (grand geste) maint'nant y'en a
716 plus que –
717 **EB Donc à l'époque les lettres ça marchait, maint'nant = ça fonctionne plus**
718 P4 = ça marchait mieux
719 **EB C'est ça un peu l'idée ouais**

FOCUS GROUP 1.1

- 720 P5 Aujourd'hui moi qui ai deux g- deux adolescents (EBousse) euh pour les
721 percuter euh faut des visions sur les réseaux sociaux - y'a que ça qui fonctionne -
722 (EB hoche la tête) euh - l'information euh journaux télévisés, journaux papier ça
723 existe même pas- les affiches - ouais i's en voient s'ils les voient vraiment j'sais
724 pas- par contre alors oui tout c'qui est - euh - ouais tout c'qui est vidéo - c'qui est
725 des tutos et cetera et cetera ça ça = xx
- 726 P4 = ça marche
- 727 P5 Ça marche - j'pense effectivement le bouche à oreille aussi marche un peu pas
728 mal - ou bien euh - ben ouais suivant le cercle d'amis, le cercle familial et cetera
729 et cetera euh - ça peut les motiver mais -
- 730 **EB Je sais pas ce qu'en pensent les autres ? (regarde les participants)**
- 731 P8 J'suis assez d'accord avec les réseaux sociaux
- 732 **EB Les réseaux sociaux (P4ousse) - Les pompiers de carrière, vous avez des**
733 **idées ? (rises)**
- 734 P3 Euh pf c- ça r'joint - c'que j'disais avant - les gens c- vous pouvez faire tout-
735 toute la pub que vous voulez hein euh - si les jeunes (/gens ?) sont pas décidés à
736 donner d leur temps -
- 737 P6 Pour moi l'gars qui veut s'investir i' va (se racle la gorge) - i' va l'trouver par ses
738 propres moyens lui xx tant qu'c'est ouvert- les gars ils peuvent pas faire plus que
739 c'qui font, i' mettent des affiches partout euh voilà après le gars qu'est pas motivé
740 - (hausse les épaules) c'ui qui est motivé à faire pompier i- va trouver la date et
741 venir donc
- 742 P3 Et c'est valable pour tout
- 743 **EB Mh. Donc c'est pas une question en fait de manière de diffuser les offres**
744 **pour vous c'est plus une question de motivation = x**
- 745 P6 = Mais j'pense ouais ben comme (signe vers P3) - j'le vois un peu c'est la = société
746 d village [= P1 : xx]
- 747 P1 On a plus l temps non plus
- 748 P6 Avant on était vingt en jeunesse maintenant on dit jeunesse pis i' sont cinq six
749 avant on dit on était quarante maintenant on est plus que vingt- donc voilà l'xx
750 [kermix] i' regroupe trois villages parc' qu'il arrive plus à- 'fin voilà maintenant les
751 gens ben voilà c'est- fin on est des- 'fin moi j'vois hein on est un village de de (EB
752ousse) huit-cent habitants, mais y'à cinq-cents c'est une cité dortoir - on part au
753 boulot l'matin on rentre chez soi, les gens en ont déjà tell'ment marre - qu'après
754 l'soir i'veulent rester à la maison - en été tu veux t'faire un barbecue t- voilà t'es
755 chez toi tranquille - (hausse les épaules) voilà t'es dans ton truc [EB : mh] et
756 j'pense pas qu'ça va s'améliorer- 'fin en tout cas dans notre région chez nous -
757 euh j'vois bien qu'ça baisse euh- ça baisse- ça baisse [énormément (?)] après -
- 758 P4 Pis quand on leur dit euh - (geste) [on t'engage] mais si tu gagnes tant [on]
759 pourra t' payer une part des impôts [EB : mh]
- 760 P6 = ouais mais j'suis- suis pas sur qu- qu- c'est pas l'argent x - (P4 hausse les
761 épaules)
- 762 P4 (marmonne) xx=x
- 763 P5 =L'engagement ça leur passe des kilomètres en dessus ça pour les jeunes - mais
764 P6 xxx (incompréhensible, car marmonné)
- 765 P8 xx L'engagement x mais y'en a qui ont arrêté à cause de ça [P4 et P5 acquiescent]
- 766 **EB Ben, on arrive à la fin hein de notre entretien de groupe - je sais pas si vous**
767 **avez des questions, des choses que vous aimeriez ajouter - [silence] non ?**
- 768 P4 On a tout dit (EB rit)

FOCUS GROUP 1.1

56 :52

(Rappel confidentialité, remerciements et clôture de l'entretien)

FIN de l'entretien

Commentaires : L'entretien a eu lieu au centre de formation de l'ECA à Lausanne. Les SPV suivaient une formation de plusieurs jours et du temps a été libéré afin qu'ils puissent participer au *focus group*.

Le groupe était dynamique et motivé, les participants semblaient bien s'entendre. Lors du début de la rencontre, nous avons été informées que les participants avaient moins de temps à disposition que prévu (35min au lieu des 60min planifiées).

Une personne inconnue (nommée Pi dans ce protocole) est arrivée dans la salle et repartie environ 15 minutes plus tard. Cette interruption représente un biais pour cet entretien, en particulier puisque nous ne savons pas qui cette personne est. Les participants ne semblent néanmoins pas avoir été trop perturbés par cette interférence.

N'ont pas été filmés ou retranscrits : rappel du but de l'étude, signature des formulaires de consentement, consignes et tour de présentations.

Début entretien en tant que tel à 04:14

- 1 **EB J'avais commencer avec une question pour vous tous - Comment décririez-**
2 **vous un pompier type ?**
3 [Silence, rires]
4 P5 Un bel échantillonnage autour de la table déjà hein [rires]. C'est [comme pour]
5 tout hein. Est-c'qu'y a vraiment un type précis ?
6 P2 C'est [quelqu'un qui est] prêt à donner du temps pour la collectivité locale, qui -
7 qui est prêt à certains sacrifices [P7 : la disponibilité] la disponibilité - [EB : mh]
8 surtout qui a une famille qui est capable de gérer (rit) la disponibilité qu'on-
9 qu'on doit donner
10 **EB La famille du pompier type**
11 P7 Après ça =c'est un tout [= Px : x] faut que la famille [faut qu'elle] suive aussi sinon
12 ça- ça [coince] assez rapidement
13 **EB Est-ce que vous partagez tous un peu cette idée ?**
14 P3 Ouais pour quelqu'un qui soit hyper ouvert aussi par rapport à- on choisit pas les
15 collègues avec qui on travaille, il faut - être assez ouvert être assez confiant aussi
16 parc'que on - on laisse notre vie quand-même entre les mains d'notre collègue
17 euh - certains moments sur le moment x [l'intervent- ?] si on peut partir mais euh
18 faut - faut être assez - assez ouvert et euh se- s'avoir s'adapter au public j'ai envie
19 de dire déjà euh dans l'cadre de nos collègues et dans l'cadre des interventions
20 (EB tousse) savoir faire avec les gens faut être diplomate - y'a plein de qualités en
21 fait [rires]
22 **EB Est-c'qu'il y a d'autres choses ?**
23 (Silence, P se regardent)
24 P5 (doucement) [Il me semble que] tout ça, ça - xx c'est plein plein de trucs en même
25 temps en fait
26 P4 Moi c'qui- c'qui est intéressant c'est qu'on a tous des personnalités différentes
27 dans une entreprise c'est peut-être plus compliqué à gérer dans certaines- quand
28 on voit dans certaines ben toutes les entreprises on le voit - la particularité
29 j'trouve aux pompiers c'est qu'on a tous un objectif commun c'est
30 l'accomplissement d'une mission alors c'est vrai qu'on bosse - p't-être en général
31 sa personnalité ça x [on met ça d]côté pis l'objectif final c'est qu'tout le monde

FOCUS GROUP 1.2

- 32 doit accomplir cette mission. Ça j'trouve c'est un point très intéressant- si on
33 arrive à ramener ça dans les entreprises (hausse les épaules) – ça s'rait- ça s'rait
34 aussi différent= [P6 : C'est clair] y'en a- c'est intéressant J'trouve de c'côté-là
- 35 P2 C'est [la recette finalement (?)]
36 P4 Ouais c'est ça (rient)
37 P7 = sincèrement- (s'interrompt)
38 P2 = moi la commune xx j'suis preneur
39 P4 = ouais c'est ça xx = ça c'est vraiment quelque chose qu'on oublie et euh même
40 nous on savait pas (se tourne vers sa gauche) on parlait ensemble de [sans de
41 quoi juger] ce genre de choses – euh ça c'est assez intéressant j'trouve
42 P7 C'est un mélange de plein de corps de métiers aussi – donc y'en a qui sont plus à
43 l'aise avec un stylo y'en a qui sont plus à l'aise avec p't-être un tonne-pompe pis
44 en fin de compte on arrive à- 'faire l'même boulot pis
45 P5 à s'compléter (certains hochent la tête)
46 P7 à s'compléter pis ben
47 P1 Pis c'est aussi une passion commune aussi – j'veux dire si si celui qui fait ça juste
48 pour pouvoir arrondir ses fins de mois en général euh- j'veux dire =x
49 P3 = Y's fait vite repérer x
50 P5 Ça s'voit hein- tout de suite [rires] ça s'voit tout de suite en tout cas personne
51 n'est obligé de faire ce métier ça c'est déjà x (EB hoche la tête)
52 P3 Ouais on n'a pas besoin de ça pour gagner notre vie entre guillemets c'est vrai
53 qu'on y va- on n'y va pas avec une prétention de carrière [lève sa main au dessus
54 de sa tête] ou des- ou de dire « lui i' gagne trois francs de plus que moi pis – moi
55 j'fais plus de boulot qu'lui ou – ouais c'est = on est tous
56 P6 = on est tous (main à plat, mouvement horizontal) à la même-
57 P3 On tire tous à la même corde on a la même enseigne=
58 P5 = C'est un état d'esprit
59 P3 C'est un état d'esprit commun exactement – c'est – pour ça que ça marche
- 60 **EB Donc j'entends la passion, j'entends le travail d'équipe, j'entends de**
61 **travailler pour une mission commune, se mettre de côté pour l'équipe aussi**
62 **pour qu'ça fonctionne – ça résume à peut près – [NG : la passion] la passion**
- 63 P5 Après c'est une caractéristique des sapeurs pompiers professionnels (pointe vers
64 P8) c'est qu'on vit toujours au même- ensemble [EB : mh] on est – c'est une
65 deuxième famille. Donc [ça marche] vraiment très très bien. C'est vrai qu'on voit
66 tout d'suite les gens si euh – on les repère tout d'suite ceux qui sont là euh pour
67 les fins de mois (geste vers la droite) euh – pour dire on en a pas beaucoup. Y'en a
68 qui tirent un peu plus la- la jambe que d'autres mais ça c'est- on les repère aussi-
69 mais ça c- c'est justement aussi c'côté c'confinement tout la x (EB tousse) on a
70 besoin de ça. Plus on est serrés (geste de rapprochement avec les mains)- et c'est
71 le cas avec les professionnels- c'est qu'on a pas besoin de savoir [si on doit
72 regarder] derrière, on sait qu'il est là [EB : mh]
- 73 P8 C'est un peu l'avantage qu'on a par rapport aux volontaires c'est clair
74 P2 Mouais j'suis pas tout à fait d'accord (bruit) x on a un groupe d'intervention (se
75 tourne vers son voisin), j'rentre dans l'camion et que j'sois assis devant ou
76 derrière j'sais qu'le gars qui est assis à côté d'moi (secoue légèrement la tête)
77 y'aura aucun souci [P6 : x la même chose] j'laisse ma vie entre ses mains mais
78 sans problème. On s'connait tous on sort- on est vraiment une équipe c'est peut-
79 être un cas à part chez nous- on est vraiment une équipe on a les mêmes passions
80 on a tous les mêmes- la même façon de fonctionner on- nos femmes se

FOCUS GROUP 1.2

- 128 P3 x ben c'est x c'est des sacrifices de famille c'est des sacrifices professionnels aussi
129 euh – ben (pointe vers P6) toi t'es indépendant euh ben tu viens faire trois jours
130 ici c'est clair=
131 P6 =Ben moi c'est trois jours où j'gagne rien du tout 'fin [P3 : voilà] j'ai pas de jour
132 euh-
133 (P5 et P6 discutent entre eux, de manière inaudible)
134 P3 Moi c'est pas mon cas mais j'sais qu'y en a plusieurs entre nous et certainement
135 autour de la table qui doivent prendre des vacances pour venir se former
136 (certains acquiescent) moi j'travail pour une grande entreprise horlogère qui
137 est très généreuse et – moi j'suis payé deux fois aujourd'hui [c'est royal] quoi – et
138 payé par mon entreprise et par la- par les pompiers faut pas l'dire trop fort mais
139 c'est- moi ça m'pose pas d'problème mais j'sais qu'j'suis une minorité des gars
140 comme ça et y'a des gens y' font des gros sacrifices professionnels pour venir
141 continuer à perfectionner leur formation voilà. Ça commence à parler de manque
142 d'effectif euh – peine à recruter ben c'est clair qu'ça- ça fait beaucoup d'heures
143 hein finalement sur l'année quand on commence à se perfectionner de plus en
144 plus on a fait des grosses recentralisations de sites eh- au niveau opérationnel
145 c'est génial parc'que ça permet à beaucoup de gens de toucher des moyens qu'ils
146 auraient jamais pu toucher avant – j'pense qu'on est- on est largement meilleurs
147 en étant regroupés et pis – d'avoir entre guillemets réduit peut-être un peu le
148 nombre de pompiers mais x le côté opérationnel est vraiment efficace par contre
149 ça demande des niveaux de formation euh – largement supérieurs à c'qu'ils
150 étaient à l'époque où on disait on s'voyait quatre samedis après-midis et pis on
151 démarrait une fois la mo- tonne-pompe pis ça s'passait bien pis voilà mais ça a
152 bien- le monde a bien évolué pis du coup ça demande beaucoup quoi – moi
153 j'pense que=
154 P6 Ça d'vient de plus en plus technique [P3 : ouais ça d'vient technique ça-] Plus on
155 va d'avant plus ça d'vient technique plus on doit faire de la formation x (EB
156 tousse) formation ainsi d'suite – après les grands centres comme Nyon et tout ça
157 ben j'pense que [y' font plus-] un peu plus- on a tous des des – différentes
158 compétences dans les centres- [pis il faut tout ça] entrainer donc ça c'est (gestes
159 de la main) des fois c'est dans les-
160 P8 Comment tu peux rester performant en- devant faire- toujours plus et en ayant
161 toujours moins de temps
162 (Quelqu'un ouvre la porte et entre dans la pièce, puis referme la porte ; EB signale à NG
163 d'aller voir de qui il s'agit)
164 P7 Mais j'trouve que x presque trop poussé – parc'que x
165 (P parlent en même temps ; NG sort)
166 P2 Du moment que x les contraintes sont telles que des fois on fait x à double – là on
167 fait (NG revient) une formation pour être nommé x officier – cette formation j'lai
168 déjà fait (P1 tousse) à Genève – y'a aucune cohérence entre les cantons donc c'est
169 du temps d'pris d'un côté c'est du temps pris d'l'autre si on pouvait déjà avoir une
170 cohérence entre toutes les formations ça nous f'rait gagner à tous une pétée de
171 temps dans notre euh- on aurait tous tous plus de temps libre – c'est vrai que
172 comme tu disais moi ces trois jours, c'est trois jours sur mes temps de congé quoi
173 parce que mon entreprise ne veut pas entendre parler de formation à l'extérieur
174 si c'est pas elle qui l'a demandé pourtant le cours que je fais ces trois jours
175 bénéficient à mon entreprise donc euh voilà c'est- chaque entreprise qui a ses
176 politiques (certains acquiescent)

FOCUS GROUP 1.2

- 177 (Pendant que P2 parle, la personne inconnue (Pi) entre de nouveau, EB chuchote qqch à
178 NG qui sort du champ de vision de la camera, discutant avec la personne en question qui
179 insiste pour rester et assister en tant qu'observateur)
180
- 181 P1 C'est ça le gros problème [faut remarquer] les entreprises qui nous laissent pas
182 partir
183 (Silence, puis EB et P4 commencent à parler en même temps)
- 184 **EB Pourtant vous êtes x[assignés (?)] vous (à P3) par rapport aux entreprises**
185 **qui sont =x [= P3 : Oui, clairement] voilà les possibilités - d'autres pas ? (se**
186 **tournant vers les autres participants)**
- 187 P4 Ben c'qui dérange c'est qu'toutes les formations qu'on fait on parle de
188 perfectionnement (Pi se lève et va chercher à boire) on va quand-même
189 relativement loin dans les missions qu'on- qu'on nous donne quand on est
190 volontaire - et toutes ces formations elles ont aucune reconnaissance dans le
191 domaine professionnel c'qui est quand-même dommage- c'est le problème de-
192 c'est un problème de [valeur] on disais justement x aujourd'hui avec des années
193 de pompiers des années de formation de- d'engagement euh dans une équipe en
194 tant qu'officier comme ça- ça va pas xx [tenir la route/ à la longue (?)] à moins
195 que la personne qu'est là en face soit sensible à ça. Si elle est pas sensible - ça vaut
196 rien (certains réagissent, ils semblent d'accord) c'est quand-même- c'est quand-
197 même quequ'chose qui euh-
- 198 P3 Ça r'joint un peu la ca- euh les côtés militaires aussi y'a des employeurs qui sont
199 hyper sensibles à ça qui disent qu'i' prennent quelqu'un qui est officier à l'armée
200 pis quelqu'un qui fait d'la conduite d'homme i' va gérer des équipes tiptop pis
201 (geste plus ou moins) j'pense ça dépend beaucoup de- de l'employeur pis du x d'la
202 personne en face qui va t'engager
- 203 P1 C'tait plus comme ça à l'époque que maint'nant (marmonne :) maint'nant c'est un
204 peu de moins en moins
- 205 P3 Ouais ça s'[perd/peut] c'est clair
- 206 P2 Après l'employeur il voit le temps où on est pas là (acquiescement de tous, dont
207 plusieurs « exactement »)
- 208 P3 C'est rentabiliser
- 209 P2 Chez- dans x où j'travailles c'est x multinationale hein euh le directeur il est très
210 clair là-d'ssus - (d'une voix posée, imitant son patron) « c'est trois jours de congé
211 pris sur les vacances. C'est trois jours où vous êtes pas là vous êtes pas productif
212 point » - Lui voit le montant à la fin du mois - c'est tout - et j'pense que- fin c'que
213 j'ai comme journée et y'a p't-être un boulot à faire aussi avec les patrons parc'que
214 j'suis sûr y'a beaucoup d'gens aussi la journée qui pourraient se dire ben
215 j'pourrais très bien être disponible (EB tousse) seulement arrivé dans son
216 entreprise - baah j'dois partir une heure - dans la journée ben c'est une heure où
217 j'suis pas là c'est une heure où mon chef - va devoir p't-être prendre ma place et -
218 on arrive à la fin d'l'année et à la fin d'l'année on a tous des évaluations pis à
219 c'moment là ben beaucoup de chefs ont pas le courage de dire en face - les choses
220 comme elles sont et pis on - saque les personnes pis au bout d'un moment les
221 gens en ont marre professionnellement (P1 hoche la tête) - de s'faire ou mettre
222 de côté ou de s'faire saquer aux évaluations et pis là ben c'est finit i'
223 démissionnent ou i' sortent du groupe de- d'intervention déjà. Le jour - en tout
224 cas la journée j'pense c'est là le - plus gros problème qu'y'a (P acquiescent)
- 225 P3 Pis c'est une heure si tu t'absentes mais euh-

FOCUS GROUP 1.2

- 226 P6 La plupart des gens du canton la journée euh
227 P3 Pis ouais le minimum c'est une heure- pis c'est pas – (regarde sa montre) tu
228 prévois partir à dix heures c'est – ça sonne pis je lâche tout et je pars, peu importe
229 si c'est organisé ou pas le boulot i' va p't-être plus du tout s'faire x même s'il
230 aurait fallu peut-être dix minutes pour régler une machine qui allait tourner deux
231 heures- non c'est je pars maint'nant – donc là c'est clair euh on le rend compte ça
232 j'pense c'est vraiment – ce- cette manière globale dans tous les sites sur le canton
233 je pense- pis ça j'pense même c'est partout pareil – que de jour on a des gros
234 manques au niveau effectif quoi. On peine à trouver du monde quoi
235 P8 Si t'mets à la place de l'employeur toi qu'es patron par exemple [P3 : clairement]
236 lui qu'a cinq employés et trois qui sont volontaires pis qui s'taillent [P3 :
237 complètement] la journée toi t'es- t'es foutu (P6 acquiesce)
238 P7 C'est ça ouais
239 P1 Après ça dépend évidemment clairement le poste qu'on a, l'effectif et cetera moi
240 j'veux dire en tant que-
241 P8 C'est cas par cas
242 P1 en tant qu'informaticien en étant dans une équipe on est quand-même sept j'ai
243 quand-même en général un backup euh – tu vois j'ai connu une époque ou euh
244 j'avais un chef qu'était lui-même pompier donc euh quand j'partais c'était plutôt –
245 « tac » (met les deux pouces en l'air devant lui) après j'ai eu un chef quand
246 j'partais- genre plus pour un truc désinca (*c-à-d : désincarcération*) ou quelque
247 chose où tu pars déjà un peu stressé – et pis le chef nous regarde (EB tousse) d'un
248 air euh – vraiment limi- limite méchant- fin limite ça fait vraiment tchi – (soupire)
249 ouais quand on part on est – (expire) déjà la boule au ventre fois deux ouais –
250 c'est- c'est vrai que c'est pas agréable du tout mais- alors que pourtant finalement
251 (se racle la gorge) – ça me- alors moi j'ai toujours mis le boulot la priorité- le
252 boulot avant les pompiers c'est vrai si vraiment je suis sur un truc qui est- qui est
253 business criticable ben ma fois j'vais m'excuser j'vais pas aller aux pompiers –
254 c'est des cas (lève les yeux) très rares mais j'ai- mon boulot n'a jamais été péjoré
255 par l'activité d'pompier – mais malgré tout voilà- i' suffit qu'on ait un chef qui est
256 un peu- un peu un peu – (geste vers tête) fermé d'esprit un peu voilà – euh et pis
257 qui nous enquiquine finalement pour rien parc'que le boulot il est fait euh – en
258 plus euh – en plus ces heures on les compense aussi- fin j'veux dire moi j'avais
259 des- j'ai des- j' j' j'étais régulièrement [appelé] pour [qu'i' m'] prennent les soirs
260 les weekends et cetera j'étais là, j'étais présent – et ça ça compte pas par contre
261 hein. C'qui compte c'est les heures où vous partez pendant la journée – ouais c'est
262 ça (croise ses bras) c'est un peu dommage je trouve-
263 P6 C'est clair c'est toujours le travail qui prime c'est que=
264 P7 = c'est quand-même pas juste xx frigo
265 P6 C'est quand-même le travail qui remplit le frigo pas les pompiers mais – faut
266 toujours euh- faut faire la part des choses – c'est pas toujours évident
267 **EB Ça représente un peu des contraintes hein au fait d'être pompier volontaire**
268 (P acquiescent) [P6 : C'est ça] **Est-ce que vous en verriez d'autres à part ce-**
269 **cette idée d'employ- enfin d'emploi qu'i' faut concilier avec euh – les appels**
270 **de jour ?**
271 P3 Ben certaines contraintes familiales aussi on a- on est astreint à des services de
272 piquet aussi on – ça nous permet pas de faire c'qu'on veut tous les weekends y'a
273 quand-même des plages qui sont bloquées des fois des- y'a des soirées y'a des

FOCUS GROUP 1.2

- 274 weekends – [pour] nos familles aussi c’est – on l’a évoqué au départ hein il faut- il
 275 faut un encadrement familial qui soit – assez souple (EB tousse)
- 276 P1 Ouais pis a- par exemple un exemple tout simple. Moi- m- moi je suis de nuit
 277 maint’nant puisque je travaille à Genève- donc déjà ça veut dire euh- après le
 278 boulot il faut se dépêcher d’ rentrer à 18 heures sur Nyon – euh c’qui est pas
 279 forcément toujours évident et puis euh un exemple plus bête ma femme qui aime
 280 de temps en temps aller faire un p’tit jogging ben une semaine sur deux elle peut
 281 pas ou alors il faut- i- il faut qu’on fasse garder la petite quoi (EB hoche la tête)
 282 donc euh c’est très vite contraignant – chaque fois faire appel à quelqu’un pour
 283 garder la p’tite euh (roule les yeux) – moi me faire remplacer pendant- pendant
 284 trois quarts d’heure qu’elle puisse aller faire un peu de sport voilà quoi – Voilà
 285 c’est juste=
- 286 P3 = Une contrainte de piquet ça nous contraint pas seulement nous = à s’dire « ben
 287 moi j’reste à la maison » (= P5 et P6 chuchotent et rient) ça- ça contraint toute la
 288 famille parc’que c’est quand-même x pas s’prom’ner (P5-8 se servent à boire)
 289 parc’que – euh j’suis trop loin ou j’suis pas dispo « ben oui on va chez tel et tel
 290 mais on va à deux bagnoles » euh « ben non tu pars pas faire les c- non j’peux
 291 j’peux pas garder les gamins si j’dois partir j’peux pas laisser les gamins en plan »
 292 c’est- ça contraint –(geste) tout- toute la – =famille
- 293 Px = famille
- 294 P6 [C’est toute une] organisation [EB : mh]
 295 [Silence]
- 296 P3 (se frottant l’œil) Moi j’suis sur un site où on sort heureux’ment – pas trop – six
 297 sites on touche moyennement ‘fin euh (EB tousse) c’est quand-même des choses
 298 où faut y penser quoi- on s’est engagés là-dedans- on est volontaire là-dedans
- 299 P7 Mais on l’savait aussi
- 300 P3 On l’savait hein on- ça c’est x on nous l’aurait jamais caché bien loin d’là c’est p’t-
 301 être aussi c’qui peut être intéressant ça peut p’t-être aussi être une petite
 302 étincelle qu’on a mais c’est vrai qu’i’ faut- i’ faut prend- [ça sert à rien d’] savoir à
 303 l’avance i’ faut y pen- y penser quoi
- 304 P8 Moi pour être franc j’suis passé pompier professionnel- si ç’avait pas été le cas
 305 j’pense j’aurais arrêté – j’pense [que maint’nant] j’aurais fini – plus tôt ou plus
 306 tard- j’avais les mêmes contraintes finalement donc voilà – mais j’suis pas sûr que
 307 – ouais j’aime trop c’que j’fais à côté pour euh – pour avoir des piquets des
 308 weekends et pis que – j’pense que ça m’aurait passé à la longue – j’sais pas quand
 309 hein mais
- 310 P3 Mh ah ouais mais [j’comprends]
- 311 P4 En même temps c’est- j’pense c’est [l’cas] – parc’que j’étais sur Riviera avant j’ai
 312 pas loin d’cinq-cents heures par années entre les formations données les
 313 formations à suivre – (geste de la main) tout c’qu’y a à faire hein tout le- jour-nuit
 314 weekends de permanence – j’ai déménagé sur Châtel j’suis dans une p’tite
 315 commune, j’suis x petite section y’a x interventions (signe de la main : plus ou
 316 moins) ouais peut-être une par année – c’est une toutes les deux ans – j’suis des
 317 formations au minimum pour garder euh - tout c’qui est appareil respiratoire et
 318 ça a grand’mement changé ma- mon implication aux pompiers et pis j’arrive jongler
 319 avec ça avec la famille – j’ai aussi une petite fille donc maint’nant ça joue mais si
 320 j’étais sur la riviera [j’aurais arrêté] j’pense – ou j’aurais vraiment mis au tout- au
 321 minimum minimum minimum voir si j- si j’allais tourner avec ça mais – mais
 322 j’suis d’accord (se tourne vers P3) qu’y’ a d’la souplesse à donner avec la famille

FOCUS GROUP 1.2

323 mais pour moi c'est aussi important qu'ce soit moi qui amène d'la souplesse et
 324 pas ma- ma- mon épouse qui doit elle s'adapter – parc'que c'est quelque chose
 325 que j'ai fais un ch- 'fin c'est moi qui ai fait ce choix de l'faire et pas elle – donc c'est
 326 à moi d'amener d'la souplesse et du- un maximum pour le- pour la famille- mais
 327 si j'avais pas déménagé avec c'te baisse de- de ch- f'in c'te charge qu'y avait – ben
 328 probablement que =j'xx
 329 P6 = [dans les centres] où y'a pas mal de spécification = c'est
 330 P4 = ouais, c'est ça, ça augmente,
 331 pis à chaque fois de plus en plus de matériel d'outils de- de [P6 : de mises à jour]
 332 c'est magnifique on- on a – j'trouve en tant que volontaire on a l'occasion
 333 [d'conduire des poids-lourds] qui sont hyper intéressants xx 'fin c'est – c'est
 334 magnifique- moi – j-'adore. Franchement toutes les formations qu'on nous donne
 335 c'est une belle expérience – mais ça charge
 336 P1 Ouais pis la pis la x c'est aussi la motivation (mouvement de balance) [P4 : c'est
 337 ça] les deux sont balancés et pis c'est un peu des fois un [trop] de l'un pis [trop]
 338 de l'autre, mais [on veut] pas non plus qu'y ait plus rien – et euh qu'on sort que
 339 dans les inondations et serpillères – donc j'pense que c'est la question un peut
 340 d'la motivation (P acquiescent)
 341 P2 Après on est d'garde une s'maine sur deux nous (regarde son voisin) par exemple
 342 c'qui fait qu'quand on est d'garde les contraintes euh – les enfants j'ai plus ce
 343 souci d'contrainte – i' sont grands mais c'est vrai qu'au niveau d'ma femme une
 344 semaine sur deux y'a les contraintes, mais la s'maine d'après – c'elle qu'impose-
 345 c'est pareil c'est elle qu'impose ses contraintes – (sourit) y'a aussi euh – (geste
 346 balance) un équilibre à avoir avec son conjoint parc'qu'un moment ouais eh –
 347 (geste balance) i' faut vraiment que nous on joue le jeu aussi – avec elles – si on
 348 joue pas le jeu – si on reste axés que sapeurs-pompiers ou que notre passion que
 349 ce soit n'importe laquelle [P4 : C'est sûr] j'pense qu'on va dans l'mur direct –
 350 c'est- voilà – et y'a – un moment donné où si y'a pas un équilibre (geste balance)
 351 comme on dit y'a plus rien qui joue quoi c'est fini
 352 P1 Ça c'est clair
 353 **EB Et pis parmi les contraintes que vous avez citées hein y'en a quand-même**
 354 **certaines, on parle d'organisation de conjoints voilà de concilier différentes**
 355 **choses – qu'est-ce qui pourrait vous faire arrêter – ceux qui on pas encore**
 356 **parlé de – (P2 rit) d'arrêter**
 357 P2 Rien
 358 **EB Rien** (P2 rit)
 359 P1 (à P2) Ouais ? [P2 : vraiment] Si y'avait plus qu'des inondations à trois heures du
 360 matin = x
 361 P2 = j'm'en fous j'me lève quand-même (rient) j'm'en fous [j'prends un peu d'eau].
 362 Y'a quelqu'un qu'a besoin- y'a quelqu'un qu'a besoin d'nous que'qu' part – j'pense
 363 on a choisi de – faire ce métier pour certains, de volontaires pour nous – c'est
 364 qu'on est prêts à aider les gens – donc j'vois pas l-
 365 P1 Après i' peut y'avoir un seuil quand-même euh=
 366 P2 = i' va p't-être y'avoir un seuil familial ouais = xx
 367 P1 = xx entre guillemets mais là au
 368 niveau- en c'moment c'est assez calme donc ça va mais euh- mais euh j'vois par
 369 exemple (regarde à sa gauche) quand y'a eu les canalisations qui ont pété après
 370 l'hiver 2012 là – bon moi j'étais encore pas totalement intégré dans l'autre groupe
 371 donc euh- donc j'étais pas tout l'temps là mais euh vous sortiez quoi- trois quatre

FOCUS GROUP 1.2

372 fois par nuit pendant deux semaines ? [P2 : Ouais] (secoue la tête) j'veux dire –
 373 vous avez pas dormi quoi [P2 : non] j'sais pas comment vous [avez fait] mais euh
 374 P7 pis après la journée t'as le boulot quoi
 375 P1 Ouais (secoue la tête)
 376 P6 Ouais, y'a des périodes assez difficiles ben nous les gens d'la Broye (EB tousse) on
 377 a eu pas mal d'animation ces – derniers mois là c'est- c- c'est pénible : on
 378 accumule la fatigue, du stress, on est – confrontés à des situations qu'on x
 379 compliquées- euh la presse – on a eu beaucoup de complications avec ça – les
 380 gens nous téléphonent, nous ha- nous harponnent dans la rue on a- on s'est fait
 381 agresser devant la caserne – ça a été loin hein [P1 : carrément ?] et on s'dit qu'on
 382 est des simples volontaires on est là pour aider – pis derrière on a- tout- tout
 383 c'côté – pis ça ça pèse au bout d'un moment. Alors là heureusement on a- on est
 384 dans l'effet contraire hein – c'est le calme plat on se r'pose on est contents on
 385 respire un peu – mais euh – là on a eu un – été- printemps été relativement très
 386 difficile on va dire – donc ça ça- pis tout ça ça se r'porte à la maison, ça se r'porte
 387 sur – la vie professionnelle privée – c'est ça aussi des fois d'savoir mettre des
 388 barrières – qu'est pas toujours évident – [EB : mh] parc'qu' quand on part- ben
 389 mois j'ai fait des weekends hein- j'suis parti la nuit d'vendredi à samedi pis j'suis
 390 rentré dimanche soir – donc euh votre weekend il est – out et pis le lundi matin à
 391 sept heures c'est boulot quoi y'a pas- vous pouvez pas dire euh j'reste au lit
 392 jusqu'à midi – donc euh – i' f- après faut aussi savoir assumer – s'= mais euh
 393 P3 = toi tu peux, t'es [t'es patron] [rires]
 394 P6 (rit) mais malheureusement- malheureusement- alors je vous cache pas que des
 395 fois (P1 tousse) j'[adapte] mes horaires à ça – je- j'ai – pas d'employé fixe donc
 396 euh – les périodes où j'ai euh- c'est un peu plus calme – ben là j'ai eu un été – où
 397 j'avais un peu moins de travail donc euh j'me suis – beaucoup euh- mis aux
 398 pompiers – j'ai c't avantage sur certains collègues (EB tousse) donc
 399 automatiquement quand i' demandaient des volontaires pour faire des gardes au
 400 milieu du jour j'me suis toujours mis d'avant- parc'que ben les autres ils
 401 travaillent ils ont une famille- moi j'ai pas d'enfants – enfin voilà mais quand on
 402 accumule tout- quand on fait des- des interventions qui durent trente-six heures
 403 – ça fait trente-six heures de pas rentrer à la maison, vous avez les mêmes
 404 chaussettes dans les bottes – c'est pas forcément- ça d'vient pénible vraiment
 405 d'un moment [P5 : l'odeur] donc y'a aussi tout c'côté de voilà [P5 : surtout pour
 406 l'odeur] l'odeur voilà (rient). Après on vit des situations difficiles ben euh nous on
 407 voyait x (P5 tousse) une personne qui est décédée dans la- dans l'incendie – après
 408 y'a eu tout l'effet boule de neige derrière – la presse, la police on a été entendus
 409 on a eu des séances tout ça pis on ressasse- on ressasse là on y est encore- là on
 410 vient encore [d'lire le train] le train de x que j'ai vécu aussi – donc euh on r'met
 411 une couche et on y va [avec le privé] y'a toujours- y'a – y'a un moment faut – c'est
 412 dur de mettre la coupure- c't été nous ça a été assez difficile donc c'est quand-
 413 même aussi des – parties prenantes sur la vie privée – x
 414 P1 Après- après les choses qui pourraient faire arrêter aussi c'est – euh c'est une
 415 grosse dégradation de l'ambiance aussi [P6 : ouais aussi] pour moi c'est juste
 416 critique – euh comme le boulot aussi- mais encore plus les pompiers volontaires
 417 parc'que ça nous nourrit pas – euh d'avoir une bonne ambiance de- de- de savoir
 418 que j'vais toujours retrouver des gens que- que j'apprécie (hausse les épaules) et
 419 même que- que- que (hausse les épaules, se tourne vers P2) hein on s'apprécie
 420 [c'est même plus] que d'l'appréciation voilà c'est- comme i' disait avant- 'fin voilà

FOCUS GROUP 1.2

421 ça c'est aussi un truc qui fait que même dans les moments difficiles ou les i- ou les
422 interventions vraiment euh désagréables en pleine nuit on sait qu'on- qu'on va
423 r'trouver des gens avec qui on a d'plaisir d'être et cetera pis ça aide beaucoup pis
424 effectivement si ça devait – grandement se dégrader euh ça- moi ça pourrait être
425 un motif de- d'arrêter ouais –[EB : mh] même si y'a des choses que j'aime faire –
426 si c'est le faire avec des gens qui- qui m' - euh – excusez-moi du terme mais qui
427 m'emmerdent à longueur du temps euh- ben un moment donné – on claque la
428 porte quoi – ça- ça pour moi c'est primordial cet aspect là de- qu'y ait une bonne
429 ambiance, que les gens s'entendent bien que – (regarde EB et hoche la tête) ouais
430 – on tire tous à la même corde et pis voilà quoi donc que chacun y mette du sien
431 et tout c'passe bien [EB : mh] c'est important

432 **EB Mais donc finalement vous êtes tous là – pis j'me demande qu'est-ce qui**
433 **vous a poussé à vous engager ?**

434 [Silence, puis rires]

435 P6 Bonne question (rient)

436 P3 Ben, euh à l'époque – ceux qu'ont peu d'âge aussi (Pi sort de la pièce) c'était
437 obligatoire (P1 soupire en signe de désaccord) ou – tu payais [P1 : (peu
438 convaincu) ouais] donc on a commencé quand-même comme ça et pis après ben-
439 après ça a évolué aujourd'hui la partie euh – obligation elle est- elle n'existe plus –
440 euh mais c- ça nous a permis- j'parle p't-être pour moi (EB tousse) du coup c'est
441 quelque chose qui m'a fait mettre un pied dedans (EB hoche la tête) – pis après
442 ben ma fois c'est- c'est un peu addictif quand-même – c'est que ben on met un
443 pied dedans pis on y prend goût pis du coup après- même avec les évolutions les
444 regroupements et tout on a- décidé d'aller plus loin- en tout cas pour ma part –
445 m- si y'avait p't-être pas eu ça c'côté obligatoire au tout début – j'sais pas – est-c'
446 que vraiment – j'me serais dit euh j'me s'rais levé un matin en disant (claque du
447 doigt) « demain je s'rais pompier » – alors oui tous les gamins s'le- s'le disent une
448 fois mais – après euh de là à y'aller – (hausse une épaule) j'sais pas- pour ma part
449 j'sais pas si – ce – côté obligatoire i' est certainement pour beaucoup- au départ
450 en tout cas – après j'aurais eu le choix d'arrêter, c'est clair mais – euh – j'pense
451 que –

452 P7 Mais moi ça a commencé comme toi (à P3) – c'est qu'on était dans un p'tit village
453 – à dix-huit ans ben- à seize tu fais partie de la jeunesse, à dix-huit ans – l'équipe
454 de la jeunesse- mais c'est ça (en haussant les épaules, léger sourire) i' s'mettaient
455 dans l'équipe des pompiers pis y faisaient [les] trois exercices par année pis ainsi
456 d'suite. Pis moi ben j'ai commencé comme ça – après j'ai trouvé intéressant – j'ai
457 fait quelques années pis – en trouvant ça intéressant si tu veux faire plus
458 d'exercices t'es obligé d'aller dans un DPS donc à la ville d'à-côté pis c'est parti
459 comme ça – mais l'premier pied d'dans c'est qu'on était l'équipe de copains –
460 entre guillemets c'est c'tait obligatoire sinon tu payais ton – = voilà x

461 P3 = x mais voilà – c'est amical euh qu'tu – (pointe vers P1) que x aussi c'est
462 vraiment on est volontaires donc euh en plus de ça on est volontaires – on y va
463 euh déjà aussi pour passer un bon moment- le jour où on y va avec la boule au
464 ventre parc' que – (pointe sur la table) « lui j'peux pas l'voir, lui j'peux pas l'voir,
465 lui i' m'a fait un coup tordu » ben c'est bon c'est même plus la peine d'aller quoi si
466 on- si on peut même plus s'parler – on peut encore moins travailler ensemble

467 P1 Ouais, j'- j'dirais pour moi c'est effectivement la partie euh ouais y'a un peu deux
468 aspects euh – de x j- j'ai eu vu des gros- des gros feux quand j'étais gamin c- ça
469 m'avait un peu marqué donc déjà euh le côté feu pis le côté pompier c'est un truc

FOCUS GROUP 1.2

- 470 qui m'avait un peu marqué donc c'est- c'est partiellement un euh- un rêve de
 471 gosse si c'était un- si c'était que la raison j'pense que j'srais passé professionnel
 472 mais xx pis le fait de- de- de participer à quelque chose de la commune quoi de-
 473 de - voilà d'faire partie - de- de connaître déjà les gens dans l'village dans l'quel
 474 j'habite et pis d'faire partie d'un - (hausse les épaules) club, une association
 475 quelque part et de pouvoir faire ça en plus en étant pompier ben voilà c'est bien
 476 on y va quoi - et puis euh donc j'ai commencé dans un village pis effectivement
 477 quand on voyait Nyon arriver c'était un peu (fait une révérence) avec leurs gros
 478 camions-échelle i's arrivaient « ça ça ça ça » (fait mine de donner des ordres)
 479 alors oulah attention nous on débarque (révérence) comme ça- alors voilà un
 480 peu- un peu le p'tit villageois on -
- 481 P2 (à P1, en le prenant par les épaules) pis tu t'es bien intégré hein [rient]
 482 P1 J'avais d'jà pu faire un baptême du feu en tant qu'pompier de village là où
 483 j'habitais mais c'est vrai qu'voilà le - le jour où j'ai déménagé à Nyon- pouvoir
 484 rentrer à Nyon ben c'est la consécration quoi (EB hoche la tête) de pouvoir xx
 485 camion (marmonne) (EB tousse)
- 486 P6 Moi j'pense j'ai un peu grandi [au milieu (?)] - mon papa était pompier - j'ai
 487 grandi à la caserne euh- euh (gesticule avec ses mains) et de fil en aiguille après
 488 mon armée - j'me suis engagé
- 489 **EB C'était logique**
 490 P6 Mouais (EB hoche la tête) - [sans penser à - (?)]
 491 P1 (marmonnant) y'a deux x et y'a quatre d'x (rit)
- 492 **EB Les autres, vous avez aussi commencé un peu par obligation [P4 : non] de- =**
 493 P1 = mais moi j'précise, c'était pas l'obligation hein de- de - l'histoire des- c'est-
 494 j'pense pas que - j'ai pas l'souv'nir de - qu'le fait de devoir payer [cent francs par
 495 année] soit le leitmotiv quoi [EB : mh]
- 496 P3 Euh alors c'est p't-être pas forcément le côté obligation mais (pointe vers P7)
 497 c'que j'vois vraiment c'est c'côté de- surtout dans des p'tites communes - ah
 498 c'était = bah huit fois xx
 499 P7 = les copains xx = xx
 500 P3 = tous les hommes du village sont pompiers voilà quoi - donc euh
 501 - y'a- y'a des raisons quoi trouver des copains, l'équipe de la jeunesse tu
 502 r'trouvais et pis voilà c'est - c'était absolument pas contraignant au départ
 503 parc'qu'au départ c'est trois voire quatre fois par année c'est tout . Pis ça donne x
 504 chaque fois qu'on s'voyait pis c'était hyper convivial quoi
- 505 P1 C'qui a beaucoup changé maint'nant on dirait xx c'est- maint'nant c'est plus du
 506 tout le même cheminement le recrutement x (se racle la gorge)
- 507 **EB Mh. (à P4) Pour vous ça s'est passé comment ?**
 508 P4 Euh j'avais des connaissances euh - un l'école qu'étaient aux pompiers pis euh
 509 ben c'était l'intérêt d'apprend- j'avais du temps- c'était l'intérêt d'apprendre des
 510 choses euh (hausse l'épaule) xx pis [plus tard] après c'est (rit) - après c'est
 511 intéressant - comme- comme on l'a dit avant, plus on avance, plus on découvre
 512 des nouveaux matériaux (EB tousse) on passe notre permis de poids lourd 'fin on
 513 avance là-dedans et puis - de fil en aiguille on acquiert quand-même pas mal de-
 514 de spécificités - euhm c'qui d'vient lourd - c'est- c'est la montée elle est - super
 515 sympa hein - on augmente les compétences et à un moment donné faut les garder
 516 - pour être efficient dans tous les domaines (P hochent la tête) - là ça m'pose un
 517 problème parce que - on n'est pas des pros - et - on a nos exercices- on travaille
 518 sur- autant sur du chimique la désinca' tout ça mais [faut] rester performant sur

FOCUS GROUP 1.2

519 tous les milieux – j- j'- c'est ça qu'est rude quoi- pis après c'est quand-même la
520 crainte on manipule quand-même des choses – euhm on n'a pas vraiment le droit
521 à l'erreur- c'est xx quoi (parle très doucement) (EB hoche la tête) c'est- c'te
522 lourdeur p't-être qui fait aussi craindre aux gens de- de s'intégrer aux pompiers –
523 pis les gens ont plus envie de s'impliquer de donner du temps- ça c'est – une
524 chose qui est claire – c'est- c'est très éphémère maintenant hein – c'est- tout est
525 informatique et on fait un truc et on xx j- j- j'le vois au groupe du village- j'suis
526 passé vraiment d'un grand centre – au p'tit local du feu du village on est dix – euh
527 j'suis contre les whatsapp et d'ces trucs comme ça pour mon équipe – parc'que –
528 moi j'estime qu'i's ont un calendrier on s'y tient et pis on vient – euh j'le r'marque
529 moi à Aigle on a des taux de présence – euh qui sont trente pour cent quarante
530 pour cent d'effectif – parc'que ça s'désiste à la dernière minute- parc'que ces
531 moyens-là ont facilité le désistement et les gens s'défilent- c'qu'était pas l'cas
532 avant on s'tient - à notre calendrier si on peut pas venir on s'annonce à l'avance –
533 j'pense c'est du- tout ces moyens informatiques – font que – on choisit c'qu'on a
534 envie d'faire – et pis c'est pas- dans c'milieu-là on peut pas – on s'met à
535 disposition l'alarme elle est là elle est là c'est pas- on s'dit « ah c'est une
536 inondation ça m'intéresse pas, j'y vais pas » c'est qu'on s'est engagé=
537 P6 = Oui =
538 P7 = Mais c'est la grosse différence entre les DAP et les DPS
539 P4 C'est- c'est ça c'est clair
540 P3 Ouais parc'qu'on vit dans un monde de plus en plus éphémère aussi où – ben les
541 gens i's habitent ici aujourd'hui – (EB touse) pis i' savent pas c'qui f'ront demain
542 « demain on changera d'boulot on changera » les gens s'établissent plus (P4 fait
543 signe à EB que le temps est écoulé) moi j'ai r'construit où j'ai grandi dans l'village
544 où j'ai grandi j'ai- j'sais que j'vais jamais y bouger quoi j'- j'vais rester là-bas à vie
545 quoi (inspire) à moins d'un truc exceptionnel m'enfin – (hausse les épaules) on
546 s'attache à – on a quand-même un p'tit peu toutes nos racines pis – j'pense quand
547 on fait un p'tit peu l'tour de toutes les – toutes les casernes par là autour, c'est
548 quand-même tout des gens du cru – (geste : mains se rapprochent) y'a pas
549 beaucoup entre guillemets (geste guillemets) j'pourrais appeler vulgairement une
550 pièce rapportée où c'est vraiment la personne qui est- qui est venue et qui a voulu
551 s'intégrer à la vie du village- y'en a un tu disais tout à l'heure – (geste vers la
552 droite) je viens par'c'que je x j'avais envie de faire quelque chose pour l'village
553 pour la collectivité et tout- mais après les gens i'sont plus comme ça on le
554 remarque. Moi j'fais partie de passablement d'associations autres que les
555 pompiers – qu'ce soit sport, musique ou autre – ou même communal – euh les
556 gens i's'- i's'intéressent plus à c'qui s'passe i'viennent i'dorment à un moment
557 donné = i'repartent
558 P1 = [boivent (?)] x du reste les associations (EB touse)
559 P3 = ouais biensûr xx on est toutes
560 les associations- voilà que ce soit sportives ou autres (P1 se racle la gorge) on d'la
561 peine à r'trouver des gens parc'que les gens i'- – (hausse les épaules)
562 i's'impliquent plus dans les vies = citadines et autres
563 P1 = (presque inaudible) on prend moins l'temps pour faire les choses donc euh
564 (hausse les sourcils) on a moins l'temps aussi ouais
565 P3 donc les gens i' viennent plus aux pompiers parc'que voilà « dans deux ans j'suis
566 loin pourquoi euh (expire) pourquoi j'viendrai – faire quelque chose ici quoi ? ».
567 Donc = euh

FOCUS GROUP 1.2

568 **EB = Pis juste pour conclure parc' qu'i' m'reste plus que (regarde P4) trente**
569 **secondes [rires] juste une dernière question vraiment si vous avez - euh un**
570 **avis - sur comment la FVSP devrait diffuser ses offres de recrutement - et**
571 **quels éléments elle devrait mettre en avant**

572 Certains rient un peu

573 P6 Bonne question (rient). Euh le côté- ouais j'pense beaucoup le côté amical -
574 fraternité c'côté - euhm [EB : camaraderie] camaraderie xx [sur l'monde]
575 extérieur - [l'esprit] - c'est quand-même une bonne expérience - [EB : mh] pis
576 après ben = c'est quand-même

577 P7 = [ça apprend plein de choses] pour la vie = xx côté humain

578 P6 xxx pis après = exactement, tout c'qu'on apprend le
579 côté humain on l'utilise aussi dans la vie privée - autant dans les moments
580 difficiles que dans les moments sympathiques- mais après ceux qui veulent faire
581 plus ben (geste déroulement) ça [fait] dans l'engrenage = x

582 P1 = ouais pis. Pis c'est quand-même des vraies valeurs - on voit les jeunes qui
583 débarquent et qui restent on- on voit qu'c'est des gens qui ont des bonnes valeurs
584 qui euh- qui sont attachés à euh plus des vraies choses qu'à du superficiel - [P6 :
585 Ouais] on a tous [nos périodes] j'entends mais euh m- mais- mais voilà- pour moi
586 c'est quelque chose qui- qui vraiment c'est des valeurs fondamentales quoi - on
587 est pas dans l'superficiel du tout (se racle la gorge).

37:56

(Rappel confidentialité, remerciements et clôture de l'entretien)

FIN de l'entretien

FOCUS GROUP 2.1

Focus group Anciens SPV, 16 novembre 2017, 18h

Commentaires : L'entretien a eu lieu au centre de consultations de l'Unil à Lausanne (avenue de la Gare 1). Chaque ancien SPV a été contacté par son ancien Commandant avec une invitation à participer à notre étude. Il y a eu très peu de répondant et plusieurs personnes se sont désistées. Ainsi nous avons décidé de maintenir le *focus group*, bien qu'il n'y avait que trois participants. Ceux-ci étaient motivés et participaient bien. C'était le premier entretien que NG menait. P1 venait de donner sa démission, mais n'avait pas encore arrêté en tant que tel.

N'ont pas été filmés ou retranscrits : rappel du but de l'étude, signature des formulaires de consentement, consignes et tour de présentations

Début entretien en tant que tel à 03:51

- 1 **NG Du coup on va se lancer dans la discussion en tant que telle avec une**
2 **première question qui est : Comment est-ce que vous décririez un pompier**
3 **type ?**
4 [P rien]
5 P1 Ça veut dire comment est-c' qu'il faudrait qu'il soit ou comment c'est en général ?
6 **NG Qu'est-ce que c'est pour vous un pompier type.**
7 [Silence]
8 P3 On doit lever la main ou - ?
9 **NG Non, allez-y**
10 P3 Non, parc' que tu- t- euh vous- tu euh
11 **EB Si ça vous va on peut p't-être se tutoyer et pis x ça s'ra p't-être plus simple (P**
12 **acquiescent)**
13 P3 Ouais, j'ai tendance à tutoyer un peu facilement- (pointant vers les deux autres)
14 un truc que la caserne justement m'a [enseigné] xx le début du tutoiement ça m'a
15 beaucoup libéré - (inspire) euhm du coup on peut y'aller pas besoin d'lever la
16 main ? Parc' que justement tu disais qu'tu voulais éviter les chevauchements= x
17 en même temps
18 **NG = Voilà le but c'est que vous [P3 : ok] discutiez ensemble**
19 P3 Du coup le pompier type de x qui m vient à l'esprit c'est qu'c'est un homme - et
20 euh - c'est quelque chose que j'ai remarqué qu'y a très peu d'femmes à X (*ville A*)-
21 encore moins que c'que j'pensais. Euh donc l'image du pompier type qui m vient à
22 l'esprit c'est vraiment un homme (prend sa tasse de thé) euhm - plutôt dans les
23 métiers manuels - euhm dans le - la mécanique, l'agriculture - euh le bâtiment -
24 qui a une voiture, qui aime bien ça (boit) - [petits rires] - C'est un peu cliché mais
25 xx [NG et P1 : mh]
26 P1 Après c'est vrai qu'c'est pas - des choses essentielles pour- pour être pompier
27 (P3 marmonne qqch) mais si on fait euh (lève les mains) des petites statistiques -
28 y'aura- ce s'ra le profil le plus retrouvé c'est vrai - j'suis assez d'accord - Après
29 euh faut- faut qu'ce soit quelqu'un de- de volontaire, de rigoureux euh [faire ça-]
30 à mon avis ça - ça marcherait pas euh- quelqu'un qui est- qui est trop dispersé ou
31 qu'est - euhm qui est juste là par curiosité mais qui - qui s'investit pas assez j- ça
32 marcherait pas il faut quand-même que ce soit quelqu'un - euh que qu'à envie
33 d'aller au bout de la chose - j'sais pas trop comment dire -

FOCUS GROUP 2.1

- 34 P2 J'pense c'est quelqu'un qu'est- qu'est disponible- 'fin ouais qui doit trouver des
35 disponibilités euhm – souvent euh euh passionné par euh tout c'qui attrait aux
36 pompiers en fait – qu'ce soit le matériel ou – ou les interventions- 'fin les
37 différentes interventions – ouais – disponible qui est prêt à passer du temps si on
38 veut pour ouais – pour euh – aider les autres j'pense donc euh
- 39 **NG Mh**
- 40 P3 Ouais i' doit clairement y avoir le côté euh – volontariat euh – un peu social quoi-
41 'fin – ben c'est quand-même du temps qu'on donne- alors d'accord qu'c'est des
42 choses qui peuvent nous plaire au niveau du matériel justement – d'aller
43 conduire des grosses voitures et cetera x le fait de- la base j'imagine d'avoir envie
44 d'aider les gens – [P1 : bien sûr] on est clairement à côté de service citoyen-
45 j'imagine
- 46 [Silence]
- 47 **NG Donc j'entends qu'i' y a une partie- 'fin que c'est un homme hein vous avez
48 dit (à P3)**
- 49 P3 Mouais
- 50 P1 Ben dans- = la plupart des cas
- 51 P3 = Ouais. Ben du moins euh [P2 : c'est c'qu'on observe disons] c'est plus un
52 résultat qu'une nécessité [P1 : mh] euh très clairement et y a des femmes
53 pompier – y en a qui sont- qui sont tout aussi capables que les autres mais force
54 est de constater qu'elles sont vraiment une minorité – uniquement statistique
- 55 **NG Mh ouais. Une minorité statistique, d'accord [P3 : ouais] souvent- vous avez
56 parlé des métiers manuels souvent d'où viennent un peu les gens – la
57 passion c'est ressorti euh plusieurs fois aussi- la passion pour le métier
58 pour tout ce qui est autour de ça euh la rigueur, être disponible aussi – est-
59 ce qu'il y a encore autre chose que vous voyez euh - ?**
- 60 P1 Il faut aussi être physiquement apte – à faire ce métier-là c'est-à-dire que c'est
61 pas donné à tout le monde- qu'ce soit en terme de – euh de santé physique pis
62 aussi par rapport à son âge et cetera donc là x – [P2 : mh] c'est pas donné à tout le
63 monde après euh personnellement avant d'commencer les pompiers
64 j'm'attendais qu'ce soit encore plus – euh à c'qu'on en demande encore plus
65 physiquement et finalement – euhm j'pense que beaucoup de gens – se-
66 s'empêchent d'y aller en pensant que ça va être trop physique ou – par rapport
67 aux reportages qu'on voit à la télé ce genre de choses [P3 : mh] et finalement –
68 selon les spécialités qu'on ch- qu'on- qu'on fait ou selon notre rôle au sein des
69 pompiers ça d'mande pas non plus forcément d'être un très grand sportif ou – ce
70 genre de choses mais faut quand-même des- un minimum d'aptitudes physiques
71 pour pouvoir le faire [NG : mh]
- 72 P3 Moi j'pense c'est beaucoup influencé par les euh- les les films américains qu'on
73 voit ou bien les calendriers avec des – (fait signe de force) pompiers musclors et
74 cetera et cetera [P1 : ouais c'est ça] qui descendent leur ren- euh leur barre pour
75 aller enfile vite leurs habits et cetera ça marche pas comme ça chez nous
- 76 P1 Si on regarde- c'est comme on dit x les pompiers types dans nos casernes euh –
77 on n'a pas que des gros sportifs [P3 : ouais non]
- 78 P2 Ouais c'est parc' qu'on est euh – des pompiers de milice quoi [P1+3 : ouais
79 exactement] c'est clair que si on regarde les x dans la télé i' font toujours euh – i'
80 doivent faire la planche chaque matin [P1 : ouais c'est ça] pour savoir s'ils sont
81 capables de – (petit rire) d'intervenir- et pis ben nous on a pas tout ça quoi- enfin
82 c'est=

FOCUS GROUP 2.1

- 83 P3 = nous en général quand on a – le truc qui sonne on est entrain de – j’sais pas ou
 84 de dormir ou bien d’bosser on est pas- on est clairement- l’aspect physique est
 85 moins –
- 86 P1 Personnellement avant de m’engager j’avais cette image-là et c’est – ben au sein
 87 d’ma formation que j’me suis rendu compte que au final on – tout- tout l’monde
 88 était pas – hyper physique et qu’c’était pas forcément- c’est mieux mais – [c’est
 89 p’t-être] une nécessité mais j’pense qu’y a p’t-être des gens qui – qui s’disent
 90 « non les pompiers c’est pas fait pour moi parc’ que j’suis pas un grand sportif » –
 91 [NG : mh] voilà m- moi j’imagine quoi
- 92 P2 Après ça dépend des interventions mais y’a – t’façon c’est toujours un travail
 93 d’équipe [P1 : mh] faut bien travailler en équipe quand-même – pis connaître les
 94 autres en fait pis – ben du coup euh – ouais si on est p’t-être un peu moins – euh
 95 on a un peu moins l’physique y’a p’t-être un autre qui = x [= P1 : faut adapter]
 96 après c’est clair faut pas que tout le monde n’ait pas le physique mais ‘fin ça
 97 dépend pour quoi
- 98 P3 Un truc aussi qui m’vient à l’esprit c’est euh – c’- c’t image aussi de- du pompier
 99 euh héros qui va sauver la veuve et l’orphelin et entrer dans un bâtiment en
 100 flammes et pis ressortir avec – ouais la veuve l’orphelin (fait mine de tenir
 101 quelque chose sur son épaule) et le chien sur le – x ou quoi que ce soit- un des
 102 premiers trucs qu’on nous avait dit quand on a commencé la formation c’est
 103 qu’c’était une image complètement fausse euh de base et d’autant plus euhm dans
 104 un endroit ou c’est des pompiers de milice- à savoir que ça reste pas notre métier
 105 et qu’on va pas aller s’mettre nous en- en danger – au contraire peut-être – d- ‘fin
 106 côté de certaines casernes disons aux Etats-Unis où y’a plus ce côté vraiment de-
 107 du héros euh – qui s’met lui-même en danger pour aller sauver tout le monde- pis
 108 dans les filmes c’est clairement ça- et de nouveau des trucs euh – des trucs = x
- 109 P1 = même – même en France le – slogan qu’on retrouve souvent c’est « sauver ou
 110 périr » et euh- c’est vrai qu’en Suisse [P3 rit, P2 sourit] on nous explique assez
 111 vite euh c’est quand-même la vie du pompier en premier et puis – [P2 : ouais
 112 clairement] euh – mais p’t-être- peut-être que certaines personnes [en Suisse
 113 aussi] ont – cette idée en tête –
- 114 P3 Ouais j’pense de nouveau i’ parlent assez rapidement [P1 : mh] quand on
 115 commence = x la formation
- 116 P1 = quand on commence – à partir du moment où on a commencé ouais
- 117 P3 Mh mais c’est vrai qu’avant y’a – beaucoup c’t idée
- 118 **NG** **Donc euh vous parlez d’une confrontation en fait de l’image que vous aviez**
 119 **avant de commencer ou que les gens pourraient avoir [P1 : ouais] en fait**
 120 **avec la réalité [P3 : mh] que vous avez vue qui est plus euh – terre à terre**
 121 **euh – moins héroïque que c’qui a – (P acquiescent)**
- 122 P2 Ouais de toutes les années que j’ai fait j’ai j’crois vu une fois un collègue – euh
 123 qu’a- qu’a sorti quelqu’un d’un- d’un bâtiment en flammes mais – c’était qu’une
 124 fois sur douze ans quoi pis c’était une personne sur les- les huitante qu’on est d’la
 125 caserne donc euh c’était pas – (rit) voilà
- 126 P3 Ouais ça c’est l’autre truc aussi, on est pas- bon j’sais pas du coup vous avez peut-
 127 être été plus impliqués que moi mais moi en tout cas j’ai pas eu grand-chose – à
 128 faire dans c’que j’voyais- dans c’que j’racontais de toutes les interventions y’a –
 129 rarement des- des gros trucs que –
- 130 P2 Y’a p’t-être plus souvent sur des désinca où on a l’impression- [P3 : ouais] de
 131 sauver quelqu’un d’une situation=

FOCUS GROUP 2.1

- 132 P3 = Exactement. Désincarcération ça c'est déjà un peu plus mais – autrement t'as
133 des gros bâtiments en flammes avec des personnes x dedans (parle doucement)
134 mais c'est quand-même très très rare serait-ce que parc' qu'on a des bonnes
135 infrastructures en Suisse et que même de règle générale les gens – en général la
136 capacité de sortir avant qu'ça- avant qu'ça xx feu – donc c'est aussi quelque chose
137 qui arrive assez rarement- 'fin je sais pas vous-
- 138 P1 Non clairement
- 139 P2 Ouais c'est rare
- 140 P3 Clairement on a eu des bâtiments qui ont pris feu mais en général [d]es bâtiments
141 qui étaient en construction genre un chalumeau qui était resté allumé quelque
142 chose dans l'genre – mais euh du type World Trade Center euh – (hausse les
143 épaules) on imagine bien qu'c'est assez rare
- 144 [Silence]
- 145 **NG Vous avez aussi relevé avant l'aspect social, d'aider les gens euh est-c' que**
146 **vous êtes tous d'accord que c'est quand-même- qu'c'est quelque chose qui**
147 **est important pour euh – pour le rôle de pompier ?**
- 148 P2 Bah c'est-à-dire que sinon ça d'vient vite j'pense trop contraignant 'fin – euh j'sais
149 pas comment dire – euhm – ben si on- si on a pas c't envie euh ben au bout d'un
150 moment j'pense qu'on va f- on va s'fatiguer j'pense euh ça xx (P3 tousse) d'arrêter
151 quoi si c'est juste pour euh – (rit) C'est une motivation en tout cas hein de
152 pouvoir- en tout cas- 'fin- j'- moi j'peux que parler d'moi finalement j'avais envie
153 de pouvoir être utile euh – (regarde les deux autres qui acquiescent) pour la
154 société quoi (se racle la gorge)
- 155 P3 Très clairement pour moi aussi c'est une euh- une motivation pourquoi j'ai pas
156 fait l'armée et j'suis allé à – la protection civile x ouais ben j- je j'avais pas du tout
157 envie de faire l'armée j'voulais beaucoup plus faire justement la protection civile
158 ou qu'a par ailleurs beaucoup de similitudes avec les pompiers j'trouve eu ou bien
159 le service civil- cette idée de- d'aider la population de manière un peu plus
160 concrète que d's'entraîner à vider des munitions que – le Conseil Fédéral a acheté
161 – euhm et du coup les pompiers entraînent assez bien là-dedans et j'me dis que ce
162 s'rait pas une mauvaise chose que chaque personne soit un peu obligée de passer
163 par cette case- parc' que c'est – non seulement utile x dans l'sens qu'y a aussi un
164 réel apprentissage – du côté physique euh manuel d'apprendre à utiliser des
165 trucs – mais aussi justement de – s'mettre au service de la – d'être au service de la
166 population- j'pense que ça peut clairement apporter pas mal de choses – par
167 rapport à la social- enfin euh le mot même « social » me faisait penser à un autre
168 truc que j'pense qu'est assez nécessaire pour être pompier c'est euh – c'est
169 clairement le côté euh – équipe- enfin euh on va rapidement être dans une
170 caserne avec des gens où des liens d'amitié dans un certain sens doivent se tisser
171 pour qu'ça fonctionne – (très rapidement) mais bon x c'est notamment un truc
172 qui a fait qu'pour moi ça a pas fonctionné – euhm si on est quelqu'un qui aime
173 rester dans son coin tout seul et pis qui envisage de juste venir aux interventions
174 euh quand ça sonne et pis après repartir tout d'suite ça- ça va vraiment pas l'faire
175 – [P1 : mh] et pis du coup – la cohésion à l'intérieur de la caserne- il faut avoir ce-
176 cette envie de rester de – parfois même du coup avec des gens qu'on connaît pas
177 beau- pas du tout- mais d'apprendre à les connaître comme ça autour d'un verre
178 – ou c'était le samedi midi – euhm mais c'est clairement quelque chose qui est
179 nécessaire sinon ça va pas – donc ça x- (se tourne vers P1 et P2) C'était pareil
180 pour vous aussi ?

FOCUS GROUP 2.1

- 181 P1 Oui
- 182 P2 Ouais 'fin – bon y'a toujours le cliché du pompier euh qui va boire des- des- des
183 verres on dirait après l'exercice- bah ça j- l'ai vu euh – des exercices communs
184 avec des villages ou comme ça et ça c- c'est parc' que x l'occasion – en tout cas à
185 (*ville B*) c'était pas vraiment c- 'fin ouais prendre une bière après l'exercice oui
186 mais c'est pas euh – fait y'a beaucoup d'e- y'a beaucoup de charge en x de- (petit
187 rire) beaucoup d'exercices et de travail du coup euh – les gens i' vont faire x soit i'
188 vont rentrer chez eux soit juste aller boire un truc pour s'rafraîchir pis après c't
189 est pas – [P1 : mh] ouais c'tait pas l'occasion d'boire en tout cas par contre c'est
190 vrai que c'était – de s'voir après les exercices (regarde P3) comme ça c'était
191 toujours assez – euh 'fin sympa d'être à plusi- 'fin de – discuter comme ça- un côté
192 social effectivement – et puis euh- alors ça j'pourrais aussi dire euh pour moi-
193 quand j'ai commencé – d'ailleurs ça s'disait euh dans la caserne que – euh au
194 début – y'avait vraiment beaucoup d'monde qui restait après chaque exercice pis
195 euh – après ç- quand j'ai arrêté ça a- y'avait quand-même moins ça en fait – mais –
196 voilà après c'est p't-être lié au fait qu'y avait beaucoup d'exercices- 'fin ça c'est
197 mon analyse à moi peut-être que je me trompe mais – euh – donc finalement voilà
198 si on s'voit quoi une fois toutes les trois semaines pour- euh pourquoi pas boire
199 un verre – après quand c'est – quand c'est une deux fois par semaine euh ben –
200 voilà on préfère rentrer pis voilà –p't-être autre chose à faire – (se racle la gorge)
201 voilà
- 202 P1 Nous on avait plus le – par rapport à ça on avait – plus le reflexe de décider de
203 souper ensemble pendant notre semaine de permanence- d'organiser [P2 : ah
204 ouais, ça c'est sympa] d'organiser quelque chose le- le dimanche midi quand on a
205 notre weekend de garde- parc'comme ça on – (geste) tout le monde apporte
206 quelque chose à manger pis on passe un moment ensemble mais – c'est vrai
207 qu'les – (EB tousse) les apéros d'après-exercices on n'a pas beaucoup eu- ben
208 même depuis que t'es parti (à P2) [P2 : ouais] ça s'fait plus énormément – en tout
209 cas dans le –
- 210 P2 Alors j'entends pas un apéro dans organisé mais= – des fois c'était-
- 211 P1 = non non – de rester
- 212 P2 Quand on était avec d'autres villages des fois c'était [P1 : ouais ouais] organisé
213 donc voilà- ça ça s'fait pas trop mais quand j'dis juste – posés à la cafétéria et
214 prendre – un Schweppes ou x et cetera
- 215 P1 Ouais. Par contre c'est- ça m'semble essentiel de – euhm d'avoir une bonne
216 cohésion de groupe avec- déjà au minimum avec sa section – d permanence avec
217 les gens avec qui on va intervenir le plus souvent – euh dès qu'y a un – un peu un
218 – litige ou une mésentente entre deux-trois sapeurs d'un groupe j'pense ça peut
219 être assez – mauvais pour l'ambiance du groupe et pour – le- le bon
220 fonctionnement de l'intervention pis ça va se- se ressentir et pis ça peut – ça- tout
221 dépend de- mon expérience en général ça s'est toujours bien passé et- mais i' faut
222 euh (à P3) j'crois c'est toi qui disais tout à l'heure euh i' faut – faut être ouvert pis
223 euh – (geste) euh aimer un peu discuter avec des gens qu'on connaît pas-
224 apprendre à connaître tout le monde pis euh – pas être – quelqu'un de solitaire
225 c'est clair dans ce genre de – métier entre guillemets- même si on est des
226 volontaires ben- c'est essentiel d'être ouvert – rencontrer des gens à connaître-
227 qu'ce soit au sein des pompiers ou avec les gens chez qui on intervient – il faut
228 aussi – pas être trop froid et pis euh – ouais être ouvert pour les autres xx peu
229 importe chez qui on va être, chez qui on va aider pour – ouais

FOCUS GROUP 2.1

- 230 **NG Une certaine compétence sociale aussi avec les gens en tant qu'équipe que -**
 231 **l'extérieur = en fait**
- 232 P1 = ouais j'pense que c'est- c'est important ce- ce point-là euhm pour le- pour un
 233 sapeur-pompier c'est- c'est quelque chose - ouais - qu'est important faut pas
 234 qu'ce soit quelqu'un qui - x je sais pas trop co- pas - pas asocial mais euhm - qui
 235 va pas faire attention quand i' va rentrer chez quelqu'un qu'i' connaît pas ou- y'a
 236 des p'tites règles qui- à respecter et pis euh - ben faut qu'ce soit un peu- c'est pas
 237 quelque chose qu'on apprend en tout cas chez les pompiers mais faut qu'ce soit
 238 un peu instinctif de - de faire attention à ce genre de choses- d'être poli de- y'a
 239 l'image aussi des pompiers - à laquelle i' faut faire attention - y'a - ouais j'pense
 240 c'est- au niveau du profil du pompier c'est quelque chose qui est - assez
 241 important
- 242 **NG (à P2) Tu voulais dire quelque chose ? Je t'ai vu-** [P2 : non, pas spécialement]
 243 (rit). **Ok. Donc on a euh - on parlait on a pas mal parlé des compétences plus**
 244 **sociales - un peu l'esprit d'équipe - euh qui est important qui- qui vient**
 245 **jouer un grand rôle - euh - suivant quoi pour les raisons de- d'arrêter. C'est**
 246 **vrai qu'on va y venir un peu plus précisément après- des compétences aussi**
 247 **euh- un tout petit peu vous avez évoqué ça que - y'a un savoir technique**
 248 **que- un apprentissage-**
- 249 P2 Par rapport aux compétences j'voulais dire que ben - c'est vrai qu'ceux qui sont
 250 euh soit agriculteurs soit chauffeur d'poids-lourds tout ça i' sont beaucoup- 'fin i'
 251 sont (geste) plus habitués que ouais moi qui suis derrière un ordi toute la journée
 252 (P acquiescent) donc euh ouais mais j'ai appris au fur et à mesure mais c'est- c'est
 253 - pas forcément donné pis (petit rire) euh ça- ça peut s- moi ça m'a donné des fois
 254 un peu de stress des fois de pas forcément - [P1 : mh] ça dépend pour quoi- j'veux
 255 dire tous les tuyaux ça va mais c'est euh chauffer un - poids-lourd c'est pas
 256 forcément euh quelqu'chose d'inné 'fin ouais c'est-
- 257 **EB J'entendais que le pompier est d'abord un manuel - hein quel= xx [pas un**
 258 **manuel]**
- 259 P2 = ouais c'est sûr (rient)
- 260 P3 = Ben ben dans mon expérience c'est clairement ça
- 261 **EB Mh. Donc ça rejoint un peu c'que vous dites (à P2) [P2 : ouais] vous derrière**
 262 **votre ordinateur vous avez pas cette habitude p't-être de conduire - des**
 263 **gros camions - [P2 : non] des choses comme ça**
- 264 P1 Par contre ça c'est quelqu'chose qu'on- qu'on apprend=
- 265 P2 = ouais ça c'est sûr (P3 acquiesce, puis les trois parlent en même temps)
- 266 P1 Ouais on n'a pas forcément besoin de- de- c'est plus facile je pense si on vient d'un
 267 métier manuel
- 268 P2 C'est ça c'est plus facile pis y'a- y'a m- - x quelqu'un qui est habitué à - x un
 269 camion ben = x [=P1 : ouais c'est sûr] clairement moins de stress. De d'voir voilà
 270 conduire m- moi t't cas de d'voir conduire ça- ça monte quand même le stress
- 271 P3 Mh. Mais j'pense même au-delà de - d'avoir déjà l'habitude de faire quelque chose
 272 ne serait-ce que d'avoir une sorte de - (geste) d'intelligence de- manuelle et
 273 mécanique d'avoir = une idée xx [= P2 : x] machine déjà d'une manière très
 274 générale j'me rappelle les premières fois qu'on- qu'on nous faisait travailler sur
 275 les motopompe- (à NG et EB) Vous voyez ce que c'est les motopompes ? ouais
 276 (NG et EB se regardent)
- 277 **EB Alors moi je vois pas [NG : c'est les -]**

FOCUS GROUP 2.1

- 278 P3 C'est les machines qui te tire de l'eau du- du lac ou bien d'une borne hydrante
 279 pour te mettre la pression pour que tu puisses aller éteindre le feu en gros euh
 280 mais i's nous disaient « Ah mais c'est simple, ça fonctionne comme votre voiture »
 281 pis t'es là « t'es sympa mais j'comprends pas, (souple et rit) j'ai pas mon permis »
 282 (hausse les épaules) euh – ce genre de trucs où – ouais si t'as une idée de
 283 comment ça fonctionne en gros ben les machines et la mécanique ben ça va
 284 quand-même beaucoup t'aider – un peu pour tout – (P acquiescent) j'trouve
 285 P2 Oui ouais, mais bon c'tait pas mon cas mais j'p- p't-être pour certaines personnes
 286 qu'avait d'la peine – y' pouvait être des fois un peu mal vus – peut-être – euh voilà
 287 si on leur demande quelque chose- bon surtout- surtout en intervention pis que –
 288 ça va- ça va pas (rit) qu'ça avance pas ou qu'i' savent plus comment faire 'fin –
 289 c'est – ouais c'est pas- certains qu'étaient un peu xx (parle doucement)
 290 P3 (ayant pris le couteau) Quelqu'un veut du gâteau
 291 P1 Moi ça va bien merci
 292 P2 Ah, volontiers
 293 **NG** **Donc c'qui renforce euh** – (P3 fait un geste vers NG et EB pour proposer du
 294 gâteau) [EB : non merci] **Merci. C'qui renforce en fait l'image que- un pompier**
 295 **devrait avoir ces compétences ou bien ces capacités mais- techniques euh**
 296 P2 Du moins apprendre euh – [NG : ouais] ces choses [P3 : mh] comme on dit que ce
 297 soit- qu'i' ait un peu inné euh [NG : oui] voilà- bon moi j'suis derrière un
 298 ordinateur toute la journée mais j'ai quand-même fait un- beaucoup de
 299 mécanique en apprentissage donc ça- ouais [au niveau] manuel ça allait quoi [P3 :
 300 mh] j'aime bien tout ce qui est technique – mais ouais
 301 **EB** **En tout cas j'entends que c'est valorisé – chez les pompiers (P3 hoche la**
 302 **tête)** [P2 : ouais] **ces connaissances un peu techniques = x pratiques**
 303 P1 = ça facilite le – euh [EB : ouais] en tout cas l'apprentissage au début c'est clair-
 304 moi j'ai eu un peu l'même parcours aussi- 'fin dans la vie de tous les jours c'est un
 305 métier bureau – euh j'ai pas euh souvent eu à faire à ce genre d'outils- mais
 306 finalement d'être aux pompiers – et euh pendant mes – ma- ma formation de base
 307 y'a des fois où j'me sentais un peu bête par rapport à d'autres – qu'avaient l'air de
 308 trouver ça instinctif ou naturel – pis moi on m'demandait d'aller chercher
 309 quelque chose et j'avais jamais entendu c'mot-là ou – c'est vrai qu'au début on
 310 s'dit « est-c' que j'suis vraiment à ma place ? » parc' que j- euh j'vois qu'c'est imp-
 311 pour certains qui viennent de commencer comme moi – euh ça va tout seul pis
 312 euh – moi j- j'sais pas d'quoi on parle parc' que j'ai jamais entendu parler d'ça
 313 dans ma vie de tous les jours, mais après on – 'fin c'est souvent en- en discutant
 314 avec – des anciens euh – en discutant avec certains que- qu'on s'rend compte que
 315 non c'est normal tout le monde vient pas de ce milieu-là euh – si on a des
 316 questions faut pas hésiter euh y'a pas d'questions bêtes et cetera pis euh – c'est
 317 un peu comme ça que moi ça- ça a débloqué le truc pis qu'j'ai- j'ai fini par
 318 m'accrocher pis a- aimer ça- mais les- en tout cas pour ma part- les premières
 319 formations – j'y suis allé euhm – parc' qu'ça m'intéressait beaucoup y'avait- moi
 320 y'avait l'côté clairement aider la population euh – les pompiers ça m'a toujours un
 321 p'tit peu titillé j'ai toujours eu envie mais dans- dans ma famille personne-
 322 (geste) personne n'a été pompier avant – c'était pas une motivation en tout cas
 323 mais j'avais envie d'essayer pis c'était quelque chose qui m'plaisait qui m'tentait –
 324 mais j'y connaissais rien pis euh – p't-être pendant les six premiers mois de
 325 formation de base – j'ai (hoche la tête) j'étais à chaque exercice j'me demandais
 326 « est-ce que (P3 tousse) est-c'que c'est pour moi ou pas » j'avais l'impression – x

FOCUS GROUP 2.1

- 327 j'correspondais pas forcément au profil- en m'comparant un p'tit peu avec – les
328 autres x pis – c'est vraiment en discutant avec les anciens qu'j'ai fini par me dire
329 bon ben – j'vais aller au bout d'ma formation et pis euh – faut qu'j'm'accroche –
330 pis voilà
- 331 P2 Moi j'pense q'i- i's en sont conscient quand-même en tout cas euh – quand j'avais
332 commencé ils étaient conscients- voilà on apprend pis – (hausse les épaules) =
333 c'est
- 334 P1 = Alors- moi pour mon expérience en tout cas- après j'ai pas l'impression que tout
335 le monde en a été conscient [P3 : mh]
- 336 P2 Ouais alors pas tout le monde= c'est vrai (rire)
- 337 P1 = j'ai- j'ai plusieurs fois eu besoin de- de prendre un peu sur moi pis me dire ben –
338 ok bon ben lui (geste distance) – i- il a pas compris que tout le monde n'était pas
339 pro tout le monde n'était pas – euh pas autant d'connaissances que lui et cetera
340 mais – qu'c'était pas- c'était pas- voilà un généralité- mais c'est vrai que moi
341 y'avait – j'ai eu en tout cas pendant la – (geste) on va dire la première moitié de
342 ma- mon expérience pompier euh – plusieurs fois où je me suis dit euh – ben
343 certains oublient qu'on- c'est pas notre métier de base que ben – y'a des choses
344 qu'on a appris mais p't-être pas retenues mais voilà – c'est p't-être pas aussi facile
345 pour tout l'monde – et y'en a qui en ont conscience mais pas d'autres
- 346 P2 Ouais c'est clair- c'est clair
- 347 P3 Mh. Dans mon expérience c'était plutôt euhm – une large majorité qui pensait que
348 pa- du moins qui donnait la formation et qui agissait de manière générale –
349 comme si on était tous justement j'dirais issus (signe de guillemets) du- du milieu
350 pompier que j'décrivais un peu avant- avec (rit) encore le détail que t'es ou bien
351 le fils de ou bien le neveux de un qui est déjà dans la caserne t'es- t'as fait les
352 jeunes sapeurs-pompiers ou – des trucs dans l'genre euh et euh du coup moi
353 quand j'leur disais « non aucune xx » et ils étaient incapables de m'expliquer en
354 fait – pour eux c'était du tellement simple et naturel qu'ils étaient là- bah c'est
355 comme si je demandais à quelqu'un – genre euh qui sait pas ouvrir un robinet –
356 (hausse les épaules) « bah tu ouvres le robinet » - et euh – du coup c'était ouais
357 très euh – ben c'est vraiment ce sentiment que tu disais (à P1) de- de- pas savoir
358 est-c' que j'suis à ma place quoi [P1 : mh] – et pour moi ça c'est pas vraiment
359 résolu quoi j'me suis toujours demandé « est-c' que j'étais à ma place ? » et la
360 réponse finale est plutôt non mais euh – ouais c'est quelque chose que j'trouvais
361 difficile à – à – (geste alors qu'il cherche ses mots) à être confronté parc' que
362 y'avait peu de – peu d'aide en fait j'avais un peu l'impression d'être livré à moi-
363 même euh – genre j'ai m- (rit) il m'est arrivé d'me renseigner sur la mécanique un
364 peu genre comment fonctionne un moteur sur Wikipédia- j'vous laisse imaginer
365 que j'ai pas compris et euh – ouais j'x un peu désemparé j'savais pas trop quoi
366 faire et euh – (semble réfléchir, puis couper court) mouais
- 367 **NG Un peu x même de voir- vous débrouiller seuls pour euh=**
- 368 P3 = dans un certain sens pour essayer de rat- de rattraper le retard que t'as – face à
369 d'autres qui ont euh – plus l'habitude de – ouais (hausse les épaules) de
370 mécanique de – pratique – [qui savent] faire quelque chose de leurs mains et pas
371 de leur cerveau – et euh
- 372 (Silence)
- 373 **NG Alors j'résume juste rapidement on a plein de choses hein, on est passé du**
374 **manuel- [P2 : (rit) on a beaucoup parlé] non non c'est très intéressant – c'était**
375 **pas- c'était pas une critique désolée si ça a passé comme ça- euh l'aspect**

FOCUS GROUP 2.1

376 **manuel des compétences techniques qui euh – quand-même où c'est un**
 377 **grand plus d'avoir un peu ça – inné euh le côté manuel – ouais technique**
 378 **mais euh qui est aussi acquis avec le temps et avec euh les x que vous avez**
 379 **un peu x et pis euhm – l'aide à la population, la camaraderie, l'aspect social**
 380 **des relations euhm (regarde notes) l'aspect physique aussi qui est quand-**
 381 **même un peu – moins présent que vous l'pensiez – avant et=**
 382 P1 = ouais et j'pense on s'en rend compte un peu chacun par nous-même pendant les
 383 exercices pendant les interventions euh on s'rend forcément un p'tit peu compte
 384 soi-même si on arrive à suivre ou pas j- ce- – alors ça peut refroidir certains euh –
 385 à s'engager p't-être – par rapport à l'image comme on disait tout à l'heure mais
 386 une fois dans – une fois engagé- une fois dans – les exercices j'pense que chacun
 387 arrive un peu à s'rendre compte – physiquement si ça suffit ou si – [si'i' sera pas]
 388 – pis après on a – certaines spécialités qui d'mandent plus euh physiquement que
 389 d'autres et puis là on a des – là c'est un peu une sélection qui s'fait et y'a des –
 390 j'veux dire y'a des critères euh des tests – donc à partir de là on est pas – tous euh
 391 forcés de faire x- 'fin porteur d'appareil respiratoire donc euh – [P2 : mh] tout le
 392 monde n'est pas obligé de faire cette spécialité si ç- si physiquement ça va pas –
 393 donc j'pense pas que ce soit le plus gros critère du coup quoi – [NG : D'accord] à
 394 part d- en tout cas d'être en bonne santé – [NG : mh]
 395 P3 Mais est-c' que dans vos euh – dans vos cas vous avez eu des tests euh – au tout
 396 début d'la formation (EB signale à NG que l'heure avance)- genre x physique euh
 397 général j'dirais – genre est-c' que tu peux commencer la formation ou pas ?
 398 P2 Euh moi c'était assez light quand moi j'ai commencé en fait [P3 : mh] – après ils
 399 ont commencé à faire des- des- genre deux jours de recrutement des trucs comme
 400 ça- moi quand j'suis venu c'était un soir- information signez là pis c'est bon ouais
 401 [P3 : ouais pareil] – pis après- bon après y'a quand-même eu un- un – j'crois un
 402 samedi où fallait aller- genre monter tout en haut de l'échelle – (geste) à pied voir
 403 si on n'avait pas l'vertige si on – si on y arrivait [P3 : mh] x sans trop s'essouffler-
 404 ils prenaient le pouls pour voir 'fin des trucs un peu de base comme ça
 405 P3 Ouais – mettre une x
 406 P2 Ça fait vieux ça j'sais plus (rit)
 407 P1 Moi c'était un peu la même chose aussi [P3 : ouais] c'était la séance d'information
 408 pis euh – [P2 : ouais] mais j'crois que depuis l- si j'dis pas d'bêtise depuis l'année
 409 dernière en tout cas à x (*ville B*) i' font euh – un p'tit test pour déjà faire un
 410 premier tri euh entre les personnes intéressées – juste après la séance
 411 d'informations
 412 P2 Ouais j'crois qu'i' font vraiment des entretiens euh = individuels xx
 413 P1 = individuels ouais il me semble
 414 P3 Ouais clairement en tout cas à X (nom de la *ville A*) j'étais j'étais dans la dernière
 415 volée où on avait – une journée de genre exercice physique – genre juste pour
 416 voir où on en était mais qui était en aucun cas éliminatoire euh j'trouve que cette
 417 journée- j'pouvais pas venir donc j'lai pas fait euhm et à partir de l'année d'après
 418 donc ça doit faire quatre ans maintenant qu'ils ont vraiment des tests euh
 419 éliminatoires qu'ils prennent – plus que dix personnes par année parc' qu'en fait
 420 ils avaient trop de monde par rapport aux capacités de formation et au nombre
 421 de places disponibles- 'fin disons de places dont ils avaient besoin par rapport au
 422 nombre de personnes qui partaient euhm – donc du coup m- probablement que si
 423 je m'étais présenté l'année d'après j'aurais p't-être pas passé parc' que justement

FOCUS GROUP 2.1

- 424 y'avait aussi ces- des entretiens – en plus des exercices physiques et – x (hausse
425 les épaules)
- 426 P1 Nous ils ont mis en place les tests j'crois pas parc' qu'i' avaient trop d'monde mais
427 parc' qu'i- i's'ont rendus compte pendant les deux ans de formation de base
428 y'avait beaucoup de perte [P2 : mh] donc i's'sont dit il faut faire un tri avant-
429 avant d'commencer parc' qu'à la fin d'la première année y'avait déjà euh en tout
430 cas la moitié qui était- qui était parti qui- qu'avait fini par dire – « ben non
431 j'continue pas les pompiers- ben c'est pas fait pour moi » et cetera [P3 : mh] –
432 donc i's sont dit c'est- faudrait déjà faire un pré-tri avant pour pas perdre- faire
433 perdre du temps aux gens pis – pour les formations- pour les formateurs [P3 :
434 clairement]
- 435 P2 Bon après c'est sûr qu'on n'a pas forcément besoin d'être euhm – en bonne forme
436 physique- 'fin faut quand-même être en forme j'entends mais – mais après faut
437 quand-même qu'y ait un certain nombre de – ' fin un certain pourcentage de
438 pompiers qui – qui font justement porteur et tout ça [P1 : mh] sinon après – 'fin
439 c'est clair =
- 440 P1 = oui après faut constituer les troupes, faut x c'est clair
- 441 **NG On va continuer- y'a- y'a le temps qui file plus rapidement que je pensais**
442 **[P2 : ok]. Euhm la prochaine question que j'ai c'est euh quelles sont pour**
443 **vous les valeurs-clés du travail de pompier ?**
- 444 [Silence]
- 445 P3 Moi j'pense on les a pas mal cité quand-même=
- 446 P2 = Donc- donc avant c'était le pompier type et maintenant c'est les valeurs
- 447 **NG Mh oui= on a**
- 448 **EB = Vous en avez parlé quand-même (P acquiescent) l'aspect social, l'utilité**
- 449 P3 Ouais l'aspect social, l'aide à la population, la camaraderie
- 450 P1 La disponibilité
- 451 P3 La disponibilité l'x (P2 se racle la gorge) euhm –
- 452 P2 La résistance au stress p't-être euh=
- 453 P3 = ouais clairement la résistance au stress x dans des situations quand-même
454 assez – assez difficiles
- 455 **NG Est-ce qu'il y a d'autres choses que vous voyez encore ?**
- 456 [Silence]
- 457 P3 J'pense quand-même un minimum d'aptitudes justement – en mécanique que ça-
458 que ça date d'avant ou – que ça vienne pendant la formation – mais euh
459 visiblement si t'arrives pas à faire fonctionner une machine tu vas pas aller très
460 loin donc euh il faut quand-même aussi un minimum euh – ouais xx (marmonne)
- 461 P1 C'est vrai qu'ils vont pas forcément – s'attarder sur euh – un sapeur qui a- plus de
462 mal que les autres et pis que euh qui vient de commencer mais qu'a vraiment d'la
463 peine avec tous ces outils avec tout l'matériel – en tout cas de c'que j'ai pu voir
464 y'a- ils vont aider mais au bout d'un moment i' vont pas s'attarder i' vont
465 clairement
- 466 P3 Ouais c'est à toi de te mettre à jour [P2 : ouais clairement ouais] –
- 467 **NG Donc eu=**
- 468 P1 = Mais en fait ce qui m'paraît assez normal –
- 469 P3 Bon c'est comme un peu à l'école j'dirais – les enseignants peuvent bien aider les
470 élèves qu'on un peu de peine – mais au bout d'un moment tu peux pas non plus
471 retarder toute la classe non plus pour juste une personne qui s'en sort pas

FOCUS GROUP 2.1

- 472 **EB** **Pis quelles sont les raisons qui vous ont poussées à vous engager ? Là (geste**
473 **vers P1) j'ai entendu que - ben même sans la famille y'avait cette envie**
474 **d'aider hein - [P1 : ouais] sans être d'une famille hein [P1 : oui alors] de**
475 **pompier**
- 476 P1 Bon moi - donc euh personnellement j'ai - euhm j'ai déménagé à x (*ville B*) en
477 2012- en 2011- fin 2011 - j'connaisais personne et puis j'cherchais une activité à
478 faire euh juste pour avoir x voilà quoi juste pour- j'étais entrain de me demander
479 faudrait que je fasse quelque chose en dehors du boulot en- rencontrer du monde
480 à x (*ville B*) commencer à connaître des gens - j'avais - pas du tout l'idée de -
481 faire pompier- mais c'est vrai que j'ai toujours aimé ça - x à la télé x toujours aimé
482 ça mais j'me suis jamais posé la question « est-c' que j'm'engagerais » pis c'est en
483 recevant les feuilles que j'me suis dit « ah ben j'vais- pourquoi pas j'vais aller voir
484 c'qu'ils proposent » - c'est [de] là qu'c'est tout parti et - euh c'est p't-être pas -
485 ouais ça c'est fait un peu - (geste) par hasard mais j'ai- voilà c'est quelque chose
486 qui m'plaisait qui m'passionnait sans- sans m- jamais m'être posé la question -
487 euh avant de dire « un jour j'm'engagerai »- c'est pas - ça s'est fait un peu comme
488 ça
- 489 (Silence, NG hoche la tête)
- 490 P2 Ouais m- moi c'est un peu- (se racle la gorge) c'est un peu pareil en fait euh - j'ai
491 passé à un endroi- j'avais juste un ami qui faisait les pompiers mais ouais- il était-
492 il était pas très très en forme physiquement donc j'pense qu'i' - (geste) 'fin bref -
493 mais i' m'en parlait souvent tout ça pis - (hausse les épaules) bon voilà - euh -
494 mais vraiment j'avais quasiment aucune connaissance de c'que font vraiment les
495 pompiers finalement- 'fin ça j'ai remarqué après-coup que - « ah ouais y'a tout ça
496 tout ça tout ça »=
- 497 P3 = pas que les feux et les chats dans les arbres
- 498 P2 Ouais ouais (rient) j'veux dire même euhm - porteur-respiratoire on- j- 'fin
499 j'pense qu'on m'aurait dit ça au- le premier jour euh j'f- « c'est quoi ? Ah » [P1 :
500 mh] 'fin j'savais pas qu- j'savais même pas qu'y'avait besoin d'ça pour aller dans
501 un feu ou comme ça quoi 'fin [P1 : mh] - alors j'étais un peu (rit) - (geste) mais-
502 mais voilà j'avais besoin - 'fin - moi j'cherchais un truc qui - qui me euh
503 j'pourrais dire - pas - un challenge un peu physique et puis euh - euh ben
504 typiquement je- 'fin - ouais je cherche- 'fin j'avais envie de- contrairement à
505 beaucoup de personnes faire l'armée - donc j'ai fait l'armée pis j'me suis vraiment
506 ennuyé - et f- parc' qu'on faisait rien pis - pis quand j'ai reçu le - j'me suis dit
507 « tiens ça pourrait être x les pompiers » j'ai reçu aussi la feuille (vers P1) - j'ai dit
508 « ah ouais faut que j'y alle ce s'ra p't-être beaucoup mieux » pis effectivement c'est
509 quand-même mieux (rit) et - et pis ouais c'est - 'fin quelque chose de phys- de -
510 comment dire de mesurer un peu aux éléments naturels euh comme ça c'est- 'fin
511 - (regarde P1) c'est quelque chose - qu'j'aime assez comme ça - mais c'est vrai
512 qu'j'connaisais pas grand-chose j'me suis lancé dans l'truc pis euh - j'ai bien
513 aimé - pis euh y'avait aussi beaucoup le côté aider les autres euh voilà - (se racle
514 la gorge)
- 515 P3 M- pour moi c'est (en riant) un peu bizarre - j'avais jamais particulièrement euh
516 eu d'intér- 'fin j'aurais jamais vraiment du tout eu d'intérêt pour les pompiers ou
517 quoi que ce soit euhm c'est ma- une de mes meilleures amies à l'époque euh qui
518 m'avait dit « hey mais y'a l'recrutement des pompiers aller viens ça va être
519 sympa » elle elle avait fait le recrutement pour l'armée elle voulait absolument
520 aller aux grenadiers- finalement elle a pas été prise- du coup elle avait pas fait

FOCUS GROUP 2.1

- 521 l'armée du tout et – on s'était dit « ah ben les pompiers ça pourrait vraiment être
 522 intéressant » dans c't idée justement de l'aide à la population – et euh j'm'étais dit
 523 « ouais j'veux bien l'accompagner pourquoi pas » mais j'trouve que mon – (geste)
 524 mon copain d'l'époque euh avait fait pareil dans son village – où il habitait et euh
 525 – bon on est allé à la- moi et ma meilleure amie à X (*ville A*) – mon ex à- dans
 526 l'village où il habitait – et euhm – à X (*ville A*) j'm'étais dit- après la réunion- après
 527 cette réunion- 'fin présentation de formation de [stage (?)] (levant les bras) « Oh
 528 ouais pourquoi pas on verra bien ouais x si p't-être dans trois mois j'dis non ça
 529 m'intéresse pas » et cetera et j'ai pass- euh j'étais persuadé que mon ex ça allait
 530 pas du tout l'intéresser et i' s'trouve qu'il a vachement pris- il était là « Ah trop
 531 bien, ça va être génial » et (petit rire) j'avais un complexe d'infériorité par rapport
 532 à lui déjà de manière générale donc quand il m'a dit en plus qu'il allait faire ça et
 533 qu'il était trop intéressé, j'étais là « ok ben si j'le fais pas j'vais encore plus me
 534 sentir mal par rapport à lui » donc euh – du coup j'me suis – motivé à rester un
 535 peu – donc (petit rire) euh plutôt p't-être [débuté] sur la mauvaise motivation à la
 536 base je pense – euhm finalement bon je- mon ex c'était un- un feu de paille il a
 537 arrêté lui justement après deux mois à peine alors que moi – j'avais rencon- ben
 538 j'étais quand-même avec une mes meilleures amies avec qui j'm'entendais très
 539 bien c'était sympa on était les deux un peu largués donc c'était drôle d'se dire que
 540 les deux ensemble genre « t'as compris ? ah non, parfait moi non plus » et euhm –
 541 du coup j'suis resté comme ça un peu par euh – par curiosité – euhm
 542 accessoirement les exercices étaient rémunérés euh [le moment d'aller faire xx]
 543 ça c'est toujours vingt-cinq francs par heure c'qui est un bon salaire pour un
 544 étudiant donc j'étais là (en haussant les épaules) « ouais pourquoi pas » c'était
 545 pas trop déplaisant même si j'étais un peu largué donc là j'suis resté un peu
 546 comme ça- mais à la base c'était vraiment – pas un intérêt x – uniquement de la
 547 curiosité
- 548 **NG D'accord, donc la curiosité d'un côté (geste vers P3) les informations qui**
 549 **sont venues un peu par les flyers [P1 : mh] par les- la voie officielle – des**
 550 **pompiers avec aussi l'envie de – (geste vers P2) trouver une activité de**
 551 **rencontrer des gens de – s'défier aussi euh –**
- 552 P1 Ouais. Savoir si on est capable de faire [NG : ouais] d'ça aussi
- 553 **NG D'accord ouais. Donc c'est tout des éléments qui – qui sont ressortis comme**
 554 **motivation qui vous ont poussé à vous engager pis du coup maintenant euh**
 555 **– n- une autre question ce serait de dire mais quels sont les contraintes**
 556 **auxquelles sont, selon vous, soumis les- les sapeurs-pompiers – volontaires**
 557 **donc**
- 558 [Petit silence]
- 559 P3 Avoir du temps à donner [P2 : ouais clairement] beaucoup d'temps à donner=
- 560 P1 = Pour moi l'plus dur c'était ça aussi – euh c'est aussi la raison pour laquelle
 561 j'arrête mais – [NG : mh] euh c'est – très gourmand en temps c'est clair – euhm et
 562 puis après c'est – parfois difficile de cumuler euh – ben [déjà] le boulot à 100% et
 563 ça – même si c'est passionnant même si euh ça nous plaît d'le faire euh ça peut
 564 finir par être un peu crevant – euhm et puis euh – ben y'a aussi ben la vie privée –
 565 euh la vie familiale, la vie de couple et cetera ben des fois c'est- c'est- aussi par
 566 rapport à ce fait qu'i' faut être beaucoup disponible ben ça peut avoir des
 567 contraintes par rapport à – 'fin notre vie – vie d'famille [donc] – j'pense c'est x- en
 568 tout cas pour moi c'était- ça été ça la partie – euh la plus dure et pis c'qui m'a fait
 569 finir par décider de – ben d'arrêter (P3 hoche la tête)

FOCUS GROUP 2.1

- 570 P2 Ouais =
- 571 **EB** = (à P3) j'vois que vous hochez la tête (à P2) pardon (se rendant compte
- 572 qu'elle l'a coupé)
- 573 P3 Ouais non mais je suis d'accord ça- ça prend du temps – bah j'habite encore chez
- 574 mes parents et cetera – donc j'ai pas- j'ai pas (mains en l'air) xx mon copain et
- 575 cetera c'est pas côté vie de famille on pourrait dire (geste vers P2 et P3) – euh
- 576 ouais ben plein de hobbies x en plus des études du coup les associations d'la
- 577 musique et cetera et pis euh – quand ça fait encore un soir par semaine où t'as
- 578 quelque chose de pris et des samedis matins x [P1 : mh] ça prend du temps faut-
- 579 faut clairement avoir du temps de-
- 580 P1 = Pis c'est quelque chose qu'on peut pas faire passer en deuxième où on dit « ben
- 581 finalement – la semaine prochaine j'y vais pas » ou c'est pas comme une autre
- 582 activité qui est – c'est pas vraiment un loisir quoi voilà- même si c'est- si ça peut
- 583 être [P3 : ouais] très sympa euh c'est – f- faut être rigoureux pis c'est- voilà on
- 584 peut pas faire qu'à moitié [P3 : ouais] – une fois qu'on est dedans pis après f- faut
- 585 y'aller à 100% (P2 se racle la gorge) et pis j'pense plus longtemps on reste – euh
- 586 plus on a d'années de pompiers euh plus on a de- b- besoin d'aller ou plus- plus
- 587 y'a d'exercices de spécialités et cetera et euh y'a un moment donné ça fait – moi
- 588 j'ai eu un p'tit peu d'mal à- à expliquer au commandant mes raisons justement
- 589 d'arrêter qu'c'était par rapport à c'manque de temps – parce que typiquement
- 590 ben lui ou d'autres – [P2 : xx (marmonne)] états majors ou gradés euh i's y sont
- 591 euh quarante-huit heures par jour à la caserne donc c'est – c'était un peu difficile
- 592 pour moi d'dire – « ben oui j'trouve que ça prend beaucoup de temps, j'ai besoin
- 593 de plus de temps libre, j'ai d'autres activités que j'arrive pas à faire » – alors que
- 594 j'ai l'impression que comparé à lui- il m'a dit : « non tu peux pas comparer, chacun
- 595 – (geste) chacun=
- 596 P2 = lui j'sais pas comment il fait
- 597 P1 Ouais (rit) chacun- chacun fonctionne à sa façon, chacun a sa vie et pis voilà »
- 598 j'voulais pas arriver au point d'saturation et pis d'- ouais craquer ouais donc – pis
- 599 finir par- – ouais prendre un peu les devants et dire « ouais – voilà soit j'arrête les
- 600 pompiers soit – j'me force à l'faire » et j'voulais pas m'forcer à l'faire
- 601 **NG Mh**
- 602 P2 Ouais – euh qu'est-ce que je voulais dire avant – (met sa main sur son visage et
- 603 réfléchit) quelque chose mais – mh – donc moi quand j'ai commencé ben c'étaient
- 604 les exercices de base donc y'en a cinq par année comme ça [P1 : mh] – ou quand
- 605 ça commence c'est comme ça pis ben au fur et à mesure qu'on avance on – la
- 606 première chose que j'ai fait c'est les permanences, donc c'est six weekends par
- 607 année – enfin [quelque chose] comme ça- donc on est bloqué tout le weekend euh
- 608 – voilà euh sur la ville donc si on veut partir faut trouver un remplaçant pour le
- 609 moment où on part tout ça – après euh – on t'dit « ben voilà euh – » après j'voulais
- 610 faire justement porteur respiratoire donc euh- ben ça c'est moi qui voulait après
- 611 j'me suis dit « bon voilà maintenant qu'j'ai bien compris comment ça va, j'vais
- 612 faire ça » donc j- c'est moi qui ai postulé pour donc j'suis super content (petit rire)
- 613 – donc euh mais par contre c'était de nouveau euh – c'était – un dizaine
- 614 d'exercices en plus par année quoi – euh ensuite euh on m'a dit « ah ben – tu
- 615 sauras l'année prochaine tu vas faire chauffeur, ouais chauffeur d'poids-lourd pis
- 616 après – euh pis après tu s'ras machiniste-échelle » pis ok pis à chaque fois y'a des
- 617 exercices euh – quatre ou = cinq exercices pour chaque [= ça s'cumule] truc et pis
- 618 f- au final aj'- j'ai jamais gradé en fait donc euhm – euhm ceux qui gradent en plus

FOCUS GROUP 2.1

619 ils font des exercices pour – [P1 : mh] euh encore plus- après faut venir plus tôt
 620 pour préparer les exercices et cetera euh – euh voilà ça s’accumule ça s’accumule
 621 (geste) pis après ben- alors pour tout ça on va dire on est toujours content quand
 622 on doit- quand on nous annonce qu’on aura ça qu’on aura ça en plus qu’on va
 623 faire des – permis d’poids-lourd des trucs comme ça après on m’a dit « tu seras
 624 dans les groupes » alors les groupes c’est – une semaine sur quatre – j’sais plus ça
 625 a changé c’était une semaine sur quatre ou cinq qu’on est – le soir euh bloqué euh
 626 entr- depuis six heures du soir à six heures du matin sur la ville aussi – donc
 627 pendant toute la semaine et – pis donc ça- ça accumule comme ça pis euh – euh
 628 ouais donc euh- bon après j’parle pour moi en fait euh ben c’était – j’ai vraiment
 629 bien aimé tout ça et pis- mais j’pense ça- ça a ajouté un certain stress – de- d’être
 630 présent en fait et pis ben – aussi j’travaillait à – ‘fin j’ai toujours travaillé à X
 631 (*village*) j’faisait les trajets x (*ville B*)-x (*village*)- et pis pour arriver à six heures
 632 pour prendre la garde à- a- x (*ville B*) – j’davais chaque fois euh partir aux heures
 633 de pointe les pires et j’m tapais les pires bouchons et tout ça et – et au bout d’un
 634 moment ça- ça commence à- ouais ça monte (geste main qui monte) ça monte pis
 635 pour finir euh – après j’- j’sais pas (geste doigt) j’imaginai un truc euh (pointe
 636 comme pour faire un diagramme) on commence notre garde on est euh- vraiment
 637 en haut – après euh en fait – quand on a pris la garde si on a eu une intervention
 638 en fait on a vu qu’on a réussi à gérer alors la pression elle descend un peu
 639 (montre une courbe qui diminue) – après plus le temps est l’espace sans qu’y ait
 640 rien du tout – plus ça- la pression monte (courbe ascendante avec son doigt) –
 641 après on a eu quelque chose – hop (« niveau » diminue brusquement) ça descend
 642 un p’tit peu pis après on a fini notre semaine pis on- la pression elle descend
 643 gentiment (la courbe dessinée retombe) – j’sais pas comment dire- pis en fait plus
 644 euh – au bout d’un moment ben la pression elle reste un peu tout l’temps en haut
 645 en fait (fait signe de vagues) =
 646 P3 = Mh. Plus tu fais de gardes aussi [j’imagine]
 647 P2 en- ouais – pis à un moment donné euh voilà- pis après aussi le- – pas forcément
 648 le regard des autres parc’ que ça j’m’en foutais un peu mais le – le fait de dire
 649 « voilà ma- amis qui téléphonent tu viens euh – tu viens boire un verre » ou
 650 comme ça pis chaque fois lui dire « ben écoute euh – oui j’peux mais faudrait p’t-
 651 être trouver quelqu’un d’autre si d’un coup j’dois partir » – euh et – euh ouais j’ai
 652 plusieurs amis qui – qu’avaient l’habitude mais – y’a beaucoup d’gens i’
 653 comprenaient pas i’s sont euh – (en faisant la grosse voix) « ah mais euh y’aura
 654 rien » ou euh – bah (petit rire) on sait pas euh – si y’aura rien – euhm – donc ça
 655 c’est – = ça c’est un aspect qu’est difficile [=P1 : Mh moi c’est] ouais ben même si
 656 j’allais à l’autre bout de la ville et j’allais en voiture alors que – ouais faut être prêt
 657 à ouais venir rapidement euh – ben tout l’temps être prêt comme ça (P3 lève un
 658 doigt) c’est- ouais voilà (se tournant vers P3) tu voulais dire quelque chose ?
 659 P3 Ouais un truc que je pense (se tournant vers EB et NG) comme on est toujours sur
 660 cette discussion sur les contraintes – (doigt en l’air) avoir une voiture [NG : mh] –
 661 du moins à disposition parc’ que pour avoir fait cinq ans en allant à vélo à la
 662 caserne – c’est chiant – c’est vraiment contraignant = x
 663 P1 = x y’en a chez nous aussi (rit)
 664 P2 Bah c’est pas pratique. Les premiers temps j’allais - en interventions à vélo [P3 :
 665 mh] – voilà t’es tout essoufflé = xx (rient)
 666 P3 = ouais c’est ça t’arrives dans l’camion t’as les jambes qui tremblent parc’ que
 667 t’as- moi ça m’prenait huit minutes à vélo bon j’étais pile dans l’temps quoi

FOCUS GROUP 2.1

- 668 P2 T'as déjà l'adrénaline qui est = montée
 669 P3 = Ouais c'est ça t'as déjà le shot d'adrénaline t'es là merci, t'as les jambes qui
 670 [flanchent] – (secoue sa main) tu flageole dans la voiture « heeeeu » (imite le fait
 671 d'être épuisé, s'affaissant sur sa chaise) c'est x sentir pour intervenir – x pas top
 672 P2 Et pis après un aspect- je remarquais q- que – quand on est d'garde en fait on a
 673 vraiment – (montre un niveau avec sa main) une certaine pression pis – dès qu'on
 674 a pu intervenir y'a eu quelque chose en fait – j'sais pas on- on s'- (rit) on est relax
 675 et même si ça re-sonne après là – ben on sait qu'on a réussi à gérer- ben j'l'ai déjà
 676 dit avant en fait mais – euh les derniers temps que je – j'étais aux pompiers j'avais
 677 l'impression qu'y avait de moins en moins de choses la nuit – en tout cas quand
 678 j'étais de garde la nuit et à la fin y'avait vraiment des semaines entières où – en
 679 fait i's' passait rien – donc on est sur l'qui-vive (serre les poings) euh toute la
 680 semaine pis au final bon on a fini la semaine – content parc' que j'ai bien pu
 681 dormir c'est chouette mais – (rit) – alors- bah- en tout cas d- déjà surtout pas
 682 mettre des feux ou comme ça j'veux dire (EB rit) mais après – ça (rit) ça peut
 683 ouais – (geste) voilà ça- ça f- comment dire –
 684 P1 C'est un peu frustrant d'se rendre disponible et pis que – [P2 : ouais ouais]
 685 qu'finalement on attend on attend=
 686 P2 = ça frustre pis ça- ça met une pression [P3 : ouais] pis voilà
 687 **EB Et je crois (geste vers P2) que tu parlais de défi hein ? C'est quelque chose**
 688 **qui t'as amené chez les pompiers un peu le fait de = te confronter aux**
 689 **éléments [= P2 : ah oui bien sûr] et d'avoir cette adrénaline un peu pis du**
 690 **coup t'es comme ça sur le qui-vive à attendre qu'il se passe quelque chose et**
 691 **il se passe rien** (P2 acquiesce)
 692 P3 C'est pour ça qu'y a des [sales] pyromanes qui sont pompiers (rit)
 693 **EB Paraît-il**
 694 P3 Ouais x
 695 **NG Donc y'a- y'a le temps c'est une première chose qui est ressortie hein –**
 696 **(regarde chacun) à l'unanimité**
 697 P2 Plutôt pour nous et aussi pour euh – ben nos (geste vers les deux autres) amis –
 698 ah ben conjoints ou copine/ copain euhm – y'en a certains je sais pas comment ils
 699 faisaient avec des familles quoi – moi j'ai été très longtemps célibataire pendant
 700 ma période aux pompiers – et euh maintenant qu'j'suis avec quelqu'un j'vois
 701 vraiment pas comment – comment j'pourrais faire- 'fin et pis comment font ceux
 702 qui sont mariés qui ont des gamins voilà j'sais pas comment ils font (rit) [NG :
 703 mh] et – voilà
 704 **NG Ouais donc pas seulement pour- pour vous mais aussi pour l'entourage [P1 :**
 705 **oui clairement] pour des amis [P2 : ouais] pour la famille et puis euh aussi un-**
 706 **un certain stress, une certaine pression qui est lié au fait d'attendre les**
 707 **interventions et d'être euh- enfin d'être là d'être de piquet – euh d'avoir des**
 708 **formations**
 709 P2 Ça fait partie finalement [P1 : ouais] du fait d'être pompier [NG : mh, ouais]
 710 P1 Ouais les- les- c'est- 'fin pour moi c'était plutôt les premières gardes où j'avais ce
 711 – ce stress là de- d- un peu de regarder mon pager toutes les heures (P3 rit) pour
 712 voir s'il s'était pas éteint [P3 : mh] [P2 : ouais alors-] de- de m'réveiller au milieu
 713 de la nuit- j'savais plus quelle heure il était- ce genre de choses ça – ca m'l'a fait au
 714 début, après ça c'est quelque chose qui est passé parce que – au final c'est aux
 715 pompiers que j'me suis rendu compte qu'au final un weekend c'était quand-même
 716 assez long et qu'ça durait – soixante heures en fait – (rient) parce que ben

FOCUS GROUP 2.1

717 pendant soixante heures on est d'astreinte en fait donc pendant soixante heures
718 on doit être prêt à partir si ça sonne pis – ça fait du vendredi soir au dimanche
719 soir [P3 : Ouais c'est vrai ça fait soixante heures] pis ouais c'est vrai que – y'a des
720 fois où c'est long quoi [P3 : mh] – mais euh- parc' que voilà- ça arrive encore euh –
721 d'avoir des weekends où ça sonne pas – pis – ben heureusement on va dire y'a
722 des exercices ou on organise des choses ou quoi mais – on peut- on n'est pas
723 bloqué à la caserne donc c'est- un peu différent d'une vraie astreinte – euh en
724 caserne- on est chez nous on peut s'balader en ville et cetera mais on doit
725 toujours avoir la voiture pas loin, on peut- on peut pas faire c'qu'on veut euhm –
726 P2 pis si on devait vraiment faire une course à l'extérieur il fallait- on devait finir
727 plus tard au travail- en fait il fallait trouver des remplaçants donc euh [P1 : mh]
728 souvent c'était quatre-cinq téléphones avant de tomber sur quelqu'un qui puisse
729 – bon en général quand les personnes n'avaient rien dans la soirée – ils savaient-
730 'fin c'était un peu un donnant-donnant ils savaient « boah j'te prends et tu
731 m'prendras une autre fois » ben c'était- on essayait de s'arranger quand-même et
732 des fois d'faire les téléphones « j'espère que j'vais en trouver un »- pis des fois
733 fallait trouver aussi – quelqu'un ben qu'avait les mêmes compétences en fait [P1 :
734 oui] – donc euh = porteur remplacé par un porteur
735 P1 = je- quand- – c'est quand j'ai commencé à me faire remplacer pour faire quelque
736 chose aux pompiers qu'j'ai trouvé que ça faisait beaucoup (rient) – quand on est
737 de garde et qu'en plus on a (P2 rit) = un exercice [= P2 : oui ça peut arriver, oui
738 oui] faut en plus se faire remplacer pour pouvoir faire l'exercice là j'commence à
739 [P3 : ouais] là ça- ça commence à faire beaucoup quoi
740 NG **Donc des contraintes aussi au sein des pompiers [P1 : oui] pour faire des =**
741 **choses pour les pompiers**
742 P1 = c'est normal après je- je – trouve que c'est hyper bien organisé qu'c'est- moi j'ai
743 toujours [P2 : ouais] (P3 hoche la tête) euh trouvé ouais- trouvé ça top – y'a un
744 boulot qu'est fait pour l'organisation des exercices pour qu'ce soit diversifié euh
745 pour- pour les plannings et cetera c'est – j'ai jamais eu un problème j'ai toujours
746 trouvé ça euh – très bien fait – mais- après faut- faut réussir- ouais ça prend
747 beaucoup d'temps aussi de – de gérer son agenda et de pas s'rater sur euh les
748 soirées où on est pris où on doit être dispo et cetera- les remplacements – les
749 échanges de sms de téléphones pour euh – (geste rotation) ça arrange un peut
750 tout le monde mais c'est vrai qu'c'est aussi quelque chose qu'est assez difficile pis
751 – moi c'est quand j'ai commencé justement déjà à- à devoir – (geste) réorganiser
752 mon propre planning pompier pour pas avoir deux choses en même temps que
753 j'ai trouvé que j- que ça commençait à faire beaucoup – pis c'est le fait de répéter
754 trop de fois (geste de la tête vers P2) aux a- à mon entourage aux gens « désolé
755 j'peux pas j'ai pompier, désolé j'peux pas j'ai pompier » et un moment donné j'me
756 suis dit – (hausse les épaules) peut-être pas faire ça toute ma vie pis euh- même si
757 j'adore ça ouais c'est – voilà
758 NG = C'-
759 P3 = C'est- c'est marrant ce que tu dis ce- « ah désolé j'peux pas j'ai pompiers » moi
760 j'me suis rendu compte rapidement que – les pompiers arrivaient quand-même –
761 tout en bas de ma liste de priorités et c'est probablement un truc qui a fait – que
762 j'ai (expire/ petit rire) pas vraiment – (baisse la tête) pu continuer non plus- 'fin
763 ça allait pas mais euh ouais c'était plutôt du genre si on me proposait quelque
764 chose je di- j'envoyais un mail à la caserne « oh désolé j'peux pas venir » [P1 :
765 ouais] et euh- pas qu'on avait des gardes évidemment [P1 : ouais] mais quand on

FOCUS GROUP 2.1

766 avait des exercices c'était quand même le premier truc que j'annulais dans la liste
767 - ouais dans la liste de priorités [P1 : hm] - donc du coup j'pense =
768 P1 = tandis que moi j'ai touj-[P3 : ouais] j'ai toujours fait l'inverse [P3 : fait l'inverse
769 oui] et j'ai fini par me dire ben (P3 rit) « j'ai plus envie » pis
770 P2 p't-être t'en a trop fait et moi pas assez- mais enfin el- mais j'pense au final - il
771 faudrait pour euh - pour [revenir] 'fait à la première question du (geste
772 guillemets) pompier type parfait - euhm - il faudrait euh - ne jamais rien rater et
773 justement - y'aller euh - aller tout le temps et ne pas- ne pas aller à moitié
774 justement j'pense c'est = nécessaire
775 P1 = Ouais ça marche pas ça
776 P3 Sinon ça marche pas très bien - mais j'pense je suis pas [très mal la preuve]
777 (marmonne)
778 **NG Pour revenir- ben (à P1) toi t'avais déjà dit que t'avais arrêté en fait d'être**
779 **pompier parce que ça prenait trop de temps, trop de place aussi [P1 : ouais]**
780 **au niveau des priorités euhm du coup je me tourne plus vers vous (à P2 et**
781 **P3)- tu l'as aussi déjà dit (à P3) un p'tit peu- quelles sont les choses qui- qui**
782 **vous ont poussées en fait à arrêter euh votre engagement**
783 (P3 fait signe à P2 pour demander qui parle d'abord)
784 P2 Euh j'réfléchis (tous rient)
785 P3 Du coup c'est encore relativement récent puisque j'- j'ai démissionné il y a pas
786 longtemps j'avais écrit un mail à la caserne j'en ai discuté avec mon commandant
787 - euhm et les trois raisons principales- (parlant dans la barbe) faut juste que
788 j'arrive à me souvenir - ouais la- y'avait (énumérant sur ses doigts) ce côté de un
789 que - euh ça me prenait beaucoup de temps et que ça arrivait en bas de ma liste
790 de priorités avec euh toute la musique que j'fais le soir- moi sur cinq soirs sur la
791 semaine ça fait trois où j'ai des trucs à Lausanne donc si - si j'peux en avoir deux
792 chez moi pour être tranquille ou bien avec mon copain ça m'arrange - euhm du
793 coup les pompiers ça m'prenait clairement beaucoup de temps- du coup de deux
794 ben j'me sentais toujours pas - trop à ma place justement ce côté mécanique j'me
795 sentais largué j'comprendais pas grand-chose- euh on nous avait souvent parlé
796 d'une sorte de - de dé clic (claque du doigt) qu'allait déclencher une passion - et
797 j'voyait clairement pas mal de monde qu'avait euhm- dans ma volée qu'avait ça
798 euh rapidement (en marmonnant :) qu'avaient eu ça rapidement qu'étaient entré
799 dans les premiers secours qu'avaient fait - euh (geste) beaucoup plus de truc euh
800 (inspire) et moi je- j'étais là ouais sympathique j'ai toujours un peu peur du feu
801 euh genre euh bof bof donc j'm'interrogeais sur euhm mes motivations réelles et
802 finalement le - euh l'ambiance à la caserne était - assez - (fronce les sourcils)
803 c'était devenu assez lourd - euh c'était - ben une ambiance - (énumère sur ses
804 doigts) très macho, très sexiste, passablement raciste - et euh j'me sentais
805 vraiment mal à l'aise là dedans de plus en plus j'étais là - « ça ça va pas » ce- ce
806 fait de savoir que j'allais aller là-bas et d'aller rencontrer- c'était de loin pas le cas
807 de tout le monde- mais euh que j'allais devoir être avec eux et genre (geste
808 guillemets) faire comme si de rien n'était pour ne pas avoir envie de leur en coller
809 une - euh c'était- en fait ça- ça m'prenait énormément d'énergie et ce- - j'revenais
810 encore là-bas - plus énervé et plus - pas déprimé mais - (geste contre torse)
811 c'était vraiment - pas calme c'était tout l'inverse ça me- (geste) ça me stressait- ça
812 me - ça me donnait beaucoup d'énergie négative et euh du coup j'étais là « ouais
813 bon - quelles sont mes motivations à rester » x c'était vraiment un cumul de - de

FOCUS GROUP 2.1

- 814 trois choses- surtout cette dernière où j'me disais « ouais faut qu'j'arrête » donc
 815 euh –
- 816 **EB Si on mettait sur une échelle de un à dix cette mauvaise ambiance : un étant**
 817 **vraiment la pire ambiance qu'on peut imaginer [P3 : ouais] pis dix la**
 818 **meilleure**
- 819 P3 Ouf euh on devait être sur un – (réfléchit) quatre ? trois [EB : trois] ouais- j'm'en
 820 suis pas rendu compte tout de suite non plus mais – pour en avoir parlé avec
 821 justement ma meilleure amie qui du coup était une des rares femmes de la
 822 caserne euh – avec une autre que j'ai rencontrée et (geste) avoir parlé avec une
 823 des anciennes- des premières femmes de- de la caserne de x- une des premières à
 824 avoir été gardée- dans un certain sens on se serait dit que- alors peut-être que ça
 825 s'est amélioré avec le temps ou quoi que ce soit- en fait les trois ont exactement le
 826 même témoignage – que il fallait en gros – euhm (énumère) il fallait rester euh
 827 suffisamment sexy pour que – euh ils aient quand-même envie que tu sois là mais
 828 euh suffisamment – euh que tu montres suffisamment de- de- de force et de
 829 masculinité pour euh pas trop te faire marcher dessus – et c'est toujours des
 830 commentaires désagréables tout le temps- mais euh curieusement (lève une
 831 main) pour moi en tant qu'homosexuel ça s'est toujours bien passé- j'suppose que
 832 – j reste un homme donc ça va mais euh – quoi que- mais euh ouais c- j'étais pas à
 833 l'aise avec ça donc euh – ouais allez je dirais (secoue la tête) quatre (EB hoche la
 834 tête) (P3 fait un geste à P2 pour lui passer la parole)
- 835 P2 Alors euh – moi j- 'fin c'que j'ai dit un peu avant c'est qu'en fait j'ai l'impression
 836 ouais de – de m'user en fait (se gratte la tête) au niveau de- j'sais pas- stress-
 837 enfin j'suis quelqu'un d'assez bileux du coup euh – c'est vrai que – c- ces cas que
 838 j'avais de plus en plus avec les exercices – ça- ça m'pesait un peu- y'avait aussi le
 839 fait que ben j'en avais vraiment marre de faire les trajets pour aller à mon travail
 840 donc je – j'avais l'intention en fait de me rapprocher de mon travail et pis – donc
 841 la raison officielle que j'ai donnée c'est voilà je vais déménager donc c- c'est
 842 clairement vrai euh mais – finalement j'en ai un peu profité euh du fait de
 843 déménager pour euh – arrêter les pompiers parce que je me voyais pas – arrêter
 844 les pompiers sans déménager en fait – euh [P3 : mh] x (P3 tousse) après on croise
 845 les autres- 'fin c'est- pis on croise les camions on voit et on est là « pourquoi j'ai
 846 arrêté ? » ou comme ça et=
 847 P1 = c'est c'que j'me dis (rient)
- 848 P2 Ouais ben (rient) – euh (à P1) parce que t'habites x (*ville B*) en fait ?
- 849 P1 Ouais
- 850 P2 Et tu vas pas changer [P1 : ouais] ouais. Et puis euh – euhm ouais donc voilà
 851 j'voulais pas forcément euh – donc j'en ai profité en fait – voilà de changer un peu
 852 de vie- de changer de c- de lieu d'habitation pour euh – arrêter les pompiers
 853 après diminuer aussi- j'aurais pu pt-être diminuer mais – j'crois j'aurais pas
 854 forcément eu envie je- j'sais pas je- de- de finalement faire moins de choses (petit
 855 rire) – ça fait un peu paradoxal mais c'est – euh ouais
- 856 P1 C'est vrai qu'on s'sent un peu- un peu obligé de soit tout arrêter soit- soit de
 857 continuer mais pas- [P2 : mh] pas de faire à moitié- pas d'dire j'arrête (geste)
- 858 P2 Ben c'est à dire que si on reste on arrête ben les interventions tout ça ben ça sert
 859 à quoi finalement- on a été formés pour on est- on a d'l'expérience en plus voilà ça
 860 sert à rien de faire juste les exercices euh – ouais arrêter porteur c'est pas- (geste
 861 balance) c'est pas intéressant [P1 : Non] (rit) c'est pas – voilà – si c- voilà si j'ai
 862 d'autres rai- enfin j'sais plus ça fait quand-même pas mal de temps mais c'tait – ça

FOCUS GROUP 2.1

- 863 x (marmonne) – c'était surtout l'aspect stress et les bouchons sur la route [NG :
864 mh]
- 865 **NG Avec le déménagement qui s'est rajouté mais qu'était pas- si j'ai bien**
866 **entendu- la raison principale c'était pas le déménagement**
- 867 P2 Ouais pis a- c'était – ben ça c'était- ouais = ouais [= NG : plus le déclencheur]
868 c'était un peu un déclencheur, c'était une opportunité – aussi euh – ben j'avais
869 dém- 'fin j'habitais encore dans la maison de mes parents pendant longtemps et
870 pis j'avais un peu – aller ailleurs et j'me disais « pourquoi pas déménager de x
871 (ville B) à x (ville B) – euh j'devrais plutôt me rapprocher de mon travail » 'fin
872 autant- à déménager- quitte à déménager voilà – x enfin plus près de mon travail
873 et – ah je pensais à un truc (se tient la tête) – ah ça va me revenir – bon ça me
874 reviendra peut-être
- 875 **NG D'accord. Merci en tout cas pour euh – tout ces éléments que vous avez dits**
876 **c'est=**
- 877 P3 = un truc que je pourrais ajouter c'est- j'y pense maintenant – par rapport
878 justement à l'aspect social camaraderie au sein de la caserne – j'ai rapidement
879 constaté que autant les gens de ma volée que les gens d'avant ça avait beaucoup
880 créé des- c'étaient vraiment devenus des amis c'était des [bandes (?)] de potes et
881 cetera- et – moi j'ai jamais réussi à – j'ai jamais été intégré là-dedans – je sais pas
882 si c'est parce que moi j'ai pas fait l'effort d'y aller ou bien si c'est eux qui on pas
883 voulu de moi d'une manière ou d'une autre ou – ça- je sais pas exactement
884 pourquoi euhm – mais du coup j'avais pas du tout c't aspect de- j'avais fait
885 quelque chose avec des amis – euh qui j'pense est quand-même un – bon élément
886 euh dans la- dans la motivation des gens- dire même si [certaines] personnes
887 dans mon expérience je me demandais si – ils avaient vraiment encore cet intérêt
888 – pour aider la population et x s'ils avaient pas juste envie de faire quelque chose
889 que finalement ils aimaient bien- un peu comme un sport avec des- avec des amis
890 et moi j'avais pas du tout cet aspect là du coup c'était d'autant moins intéressant
891 de rester
- 892 **NG Mh donc un aspect social qui était pas – [P3 : mh] comme attendu- ou comme**
893 **ça aurait pu être [P3 : ouais] mh. On = passe après**
- 894 P2 = ouais en fait j'arrive pas trop à expliquer comment – mais vers la fin en fait j- je
895 râlais presque- presque intérieurement quand fallait que je prenne une garde ou
896 quelque chose comme ça donc euh j- j'me rendais compte que euh – c'était plus
897 tellement cohérent en fait je- j'pense- alors pourquoi c'est- ça m'est venu comme
898 ça j'sais pas exactement mais – j'pense justement que c'était lié au stress mais –
899 voilà quand j'étais là à prendre une garde et à dire « ah pff » et pis ouais d'être
900 super content de pas avoir été dérangé la nuit parce que voilà c'est (geste) – pas
901 c- un peu en décalage avec – clairement c'qui- faut – pour être pompier – ouais
- 902 P1 On peut pas l'faire de- d- on peut pas se forcer à l'faire en fait c'est vraiment- un
903 moment donné ça devient vraiment compliqué si on n'a plus envie d'y aller quoi –
904 j- j'imagine mais –
- 905 **NG C'est en lien avec ce que vous avez dit tout au début – par rapport au**
906 **pompier type qui est passionné [P1 : mh] comme- quand cette passion elle**
907 **manque en fait c'est- ça devient difficile de=**
- 908 P1 =mais la passion elle peut venir euh – en découvrant via la formation et cetera
909 c'est pas forcément –
- 910 P2 La passion elle était là c'est vrai que vers la fin ouais p't-être un p'tit peu moins
911 quand-même – ouais

FOCUS GROUP 2.1

- 912 **EB Et est-ce qu'elle peut revenir la passion. Si y'avait des éléments qui vous**
913 **poussent- qui pourraient vous pousser à revenir vers les pompiers, ce**
914 **serait quoi ?=**
- 915 P2 = bon j- j'me suis souvent posé la question si dans mon village- bon c'est un tout
916 petit village- si je pouvais m'annoncer- mais pas maintenant ça m'dirait pas de
917 recommencer mais – après
- 918 **EB Qu'est-ce qui vous ferait pencher – la balance ?**
- 919 P2 Ouais j'sais pas trop (rit) – euh – 'fin j'aurais peur que ça me reprenne beaucoup
920 de temps en fait – ça c'est ce qui fait pencher dans l'autre sens (geste de
921 basculement) (rient) – ben en avant c'est – ouais de – de refaire ce travail de
922 pompier pis voilà
- 923 P3 Moi j'pense ça serait – le- le côté social – de – d'aller là-bas avec un ami ou – en
924 sachant que j'aurais bien plus alors de – j'sais pas de – (rit) [d'un coup qu'] y'a une
925 caserne avec pleins de mes amis dedans- c'est improbable (rit) mais- du coup ça
926 ça j'pense ça me motiverait beaucoup plus parce qu'au final – tout c'qu'est du – du
927 métier de pompier du côté justement manuel qu'est- justement qu'est pas du tout
928 inné pour moi c'est une très bonne chose de voir tout ça pour moi qu'est étudiant
929 en lettres qui a fait le gymnase qui travaille toujours avec mon cerveau et qui fait
930 rien de mes x- de mes dix doigts- juste que taper des textes- c'est une très bonne
931 chose de- non seulement d'apprendre à – (énumère sur ses doigts) ben quelque
932 chose d'autre mais euh changer l'esprit aussi et cetera c'est vraiment très très
933 positif et euh- qui dans un certain sens vont peut-être me manquer donc – dans
934 des circonstances sociales – euh plus propices- et pis de – que ce soit plus – ben
935 plus proche de chez moi pas exactement parce que genre j'habite encore à X (*ville*
936 *A*) et j'suis pas dans la caserne mais disons proche de mon centre de vie parce que
937 même si j'habite à X (*ville A*) je passe la plupart de mon temps- la plupart de ma
938 vie à Lausanne- genre à un moment où – t'habites à un endroit tu travailles à peu
939 près au même endroit- euh tu peux aller à la caserne à si- rien qu'le fait d'habiter
940 à un endroit et de travailler à un autre ça implique pas plus de trajet c'est- c'est
941 moins pratique en transp- pour quelqu'un qui est en transports publics – euhm –
942 j'crois qu'ce serait envisageable – mais – ouais si y' a l'endroit qui s'y prête et les
943 conditions sociales- du moins de réessayer – (hoche la tête) j'imagine – (à P1) et
944 pis toi t'as même pas encore arrêté (rit)
- 945 P1 Moi j'- (rient) ouais en gros euh – j- je sais déjà que j'vais regretter pis ça va
946 m'manquer euh - (P2 rit) assez rapidement parc- j- j'ai- j'me suis un peu forcé à
947 prendre cette décision et c'était un peu à contre cœur de dire « j'arrête » j'ai- j'-
948 c'est une grosse partie de ma vie et c'est pareil c'est- c'est quelque chose qui est
949 important- au bout d'un moment ça devient – quasiment quotidien et on – ouais
950 ça fait partie de notre vie – euh moi c'est- c'est un peu à contre cœur que j'arrête
951 mais c'est vraiment – c- ce fait que ça prend énormément de temps et pis euh –
952 parfois pareil j'avais pas envie d'y aller parc' que y'avait autre chose de mieux-
953 parc' que – euh parc' que c'est samedi matin- parce que et cetera et cetera – euhm
954 – j'veu- donc j'sais pas encore- j'vais – j'vais p't-être le regretter et pis me poser
955 des questions euh – dans plusieurs mois je sais pas mais – c'qui- c'qui aurait peut-
956 être fait que j- j'allais pas prendre cette décision – euh ça aurait été la- la
957 souplesse du planning des gardes euhm – alors je sais que ça marche bien comme
958 ça et qu'ça plaît aussi euh je crois à la majorité des pompiers- on dira- donc on a
959 un planning qui est distribué au début d'année et puis – après si on peut pas- si
960 on peut pas le tenir on doit s'faire remplacer (EB sort) – euh y'a en c'moment i'

FOCUS GROUP 2.1

961 sont entrain de préparer – depuis un moment – c’t histoire de [prosdis] pour euh
 962 – qu’ce soit le pompier qui donne ses disponibilités et qui pourra être alarmé que
 963 quand il est disponible – (P3 marmonne quelque chose, P2 hoche la tête) y’en a
 964 beaucoup qui trouvent ça nul et qui – qui disent « non ça va pas marcher c’est
 965 nul » et cetera- parc’qu’ils vont- ils savent pas qui vont partir en interventions
 966 parc’ que- pour plusieurs raisons – personnellement moi c’est quelque chose qui
 967 j’pense m’aurait (EB revient) – arrangé [NG : mh] et pis ouais j’aurais eu moins-
 968 p’t-être ça aurait été moins contraignant pour moi – [que] d’avoir ces obligations
 969 de- de planning et de- de garde à – à faire et pis euh – j’aurais pu me permettre
 970 des périodes où je dis – « je – j’fais un peu moins de pompiers parc’ que voilà ça
 971 commence à monter (lève les mains) » ou ce genre de choses- pis voilà avec le
 972 planning imposé pis – euh (geste) régulier euh ben y’a pas vraiment de pause –
 973 alors c’est- c’est p’t-être juste de ça que j’aurais euh besoin- mais j’m’en rendrai
 974 compte bientôt mais euh – pour moi y’a beaucoup de choses qui vont me
 975 manquer c’est clair y’a- ça m’a toujours beaucoup plu – euhm c’est- on vit des
 976 expériences qu’on pourrait pas vivre – en dehors des pompiers ouais y’a pas mal
 977 de choses que j’ai pu faire- voir- même simplement en exercice même pas
 978 forcément en intervention mais – des choses qui m’ont permis d’apprendre et
 979 cetera qui sont géniales – après au bout d’un moment ben voilà- j’avais jamais-
 980 jamais euh envisagé d’en faire une carrière euh à très long terme moi j’étais
 981 vraiment – j’vois ça comme un sport donc euh – x un club de le sport c’est peut-
 982 être plus facile au bout de deux trois ans d’dire « j’arrête, j’vais en faire un autre »
 983 voilà moi ça va- ça va me faire quelque chose – d’arrêter [NG : mh]
 984 **EB Qu’est-ce qui fait que c’est plus dur d’arrêter qu’un club de sport ?**
 985 P1 Ben c’est que ça rentre vraiment dans notre euh – dans notre quotidien dans nos
 986 discussions de tous les jours dans – euh ça fait autant partie de ma vie que mon
 987 boulot- c’est vrai c’est – un sport pour moi euh j’en- j’en pratique aussi un sport
 988 en club à côté- je- j’ai pas envie d’arrêter (rit) mais p’t-être qu’un jour je dirais
 989 « ben voilà ça – euh ce sport là j’ai un peu fait le tour j’vais- j’vais essayer un
 990 autre » mais ça- ça m’paraîtra- je pense ça s’rait beaucoup plus facile que de dire
 991 euh – j’arrête les pompiers- ouais j’sais pas c’est =
 992 P3 = J’pense c’est un des côtés qui rend – j’ai envie de dire addict (rit) c’est p’t-être
 993 pas le bon mot- j’rigole ça x c’est que ça rentre très rapidement dans notre
 994 quotidien euh parc’ que- (énumère sur ses doigts) non seulement y’a les exercices
 995 ok mais y’a les tours de garde où du coup on est littéralement chez nous dans
 996 notre vie normale mais on est pompier – en général on- moi quand j’avais la
 997 garde j’restais en uniforme j’avais pas besoin de me changer donc chez moi je- je
 998 dormais presque en uniforme pour gagner du temps (rit) vu que j’étais à vélo
 999 c’était quand-même un facteur important- j’étais un des derniers qui arrivait- du
 1000 coup c’est- c’est quelque chose que littéralement on porte sur soi avec soi – (à P1
 1001 et P2) euh j’sais pas si vous avez un pager en permanence =
 1002 P1 = ouais moi j’suis- j’suis aussi de – pas d’astreinte mais j’suis alarmable la journée
 1003 à Sainte-Croix [P3 : voilà] donc j’ai mon pager – vingt-quatre heures = sur vingt-
 1004 quatre sur moi x ça fait partie de x
 1005 P3 = ouais
 1006 vingt-quatre heures sur vingt-quatre. J’imagine même si t’as pas les interventions
 1007 tu regardes quand ça sonne [P1 : ouais] voir qu’est-ce qui se passe et cetera ça=
 1008 P1 = même les jours où on n’est pas de garde [P2 : ouais] en tant que pompier on a
 1009 quelque chose qui va nous x

FOCUS GROUP 2.1

- 1010 P3 Ouais c'est ça donc ça rentre vraiment rapidement dans nos euh dans notre
 1011 quotidien- beaucoup plus qu'un sport où j'imagine- ok c'est sympa on va – au club
 1012 on fait notre sport et cetera pis après x
- 1013 P1 On peut faire une pause c'est clair- on peut une fois pas aller à un entraînement –
 1014 mais bon c'est pas une catastrophe normalement – à part si on fait vraiment une x
 1015 de compétition=
- 1016 **EB Donc c'que j'entends on pratique pas les pompiers, on est pompier**
- 1017 P1 Ouais
- 1018 P3 Ouais ouais c'est bien résumé j'pense (tous acquiescent)
- 1019 P2 C'est vrai maintenant que j'y pense j'ai aussi fait – euh à X (*village*) en fait les
 1020 pompiers- parc' que j'bosse à X (*village*) – j'ai fait ça qu'une année j'crois – parc'
 1021 que finalement- après la garde justement du s- la nuit euh – à x (*ville B*) j'arrivais
 1022 à X (*village*)- bon là j'étais pas obligé d'y aller par contre voilà – (geste) [P1 : ouais
 1023 c'est la même chose] si j'me proposais f- 'fin ça téléphonait ça sonnait sur le- le
 1024 téléphone du boulot t'es là – (imite mains qui tremblent) ok donc il faut tout
 1025 lâcher c'que t'es entrain de faire alors euh – pis après il me fallait une demi-heure
 1026 une heure pour euh – me remettre dans mon travail et ça me coupait trop – donc
 1027 euh pis après justement y'a pas d'pause après si c'était la semaine euh je – (geste)
 1028 je repartait de nouveau à x (*ville B*) pour reprendre la garde – pis – ça faisait aussi
 1029 trop donc ça j'ai arrêté parc' que – (geste) j'ai fait qu'une année ça faisait trop- pis
 1030 – mais c'est vrai que par rapport (se tourne vers P1) à c'que t'as dit j'ai – euh
 1031 c'était aussi un peu à contre cœur que j'ai arrêté en fait – (se racle la gorge) même
 1032 si voilà y'avait – (geste) la pression pis qu- finalement ça m'a soulagé au niveau
 1033 (se racle la gorge) charge d'arrêter mais c'était – voilà c'était à contre cœur et j'ai
 1034 jamais fermé la porte euh complètement- j'me suis dit ben voilà on verra
 1035 comment ça se passe la suite [P1 : mh] pis –
- 1036 P3 (à P2) Est-ce que t'as gardé un peu des liens ? Tu vas boire des verres à la caserne
 1037 ou = x des amis ?
- 1038 P2 = pas trop [P3 : non] non parc' que faudrait que j'aille spécifiquement à la caserne
 1039 pour ça donc ouais = j'passe quasiment jamais c'est [= P3 : Mh. Nous on a
 1040 clairement des-] j'vais des fois à x (*ville B*) chez mes parents mais c'est – [P3 : ah
 1041 oui t'habites plus x (*ville B*)] mais c'- voilà c'est le weekend donc y'a pas x (EB
 1042 sort) à la limite si x tu passes un soir xx
- 1043 P3 C'est- pas- à X (*ville A*) le samedi midi où du coup c'est à la fin de l'exercice- de
 1044 ceux qui avaient l'exercice le samedi matin- mais du coup y'avait beaucoup de
 1045 monde- c'tait la distribution de la solde et cetera donc y'a beaucoup qu'ont même
 1046 arrêté ou qu'ont déménagé- qui sont dans une autre caserne qu=
- 1047 **NG = désolée je vais juste couper [P3 : ok] parc' que juste au niveau du temps
 1048 pour qu'on puisse terminé [P3 : ouais vas-y] désolée- [P2 : ah ok] non pas
 1049 d'souci j'veux pas non plus vous prendre (P3 tousse) plus de temps que c'que
 1050 vous aviez réservé on peut volontiers continuer [P2 : tranquille] après**
- 1051 P2 C'est pour ça- toi t'as posé tes questions
- 1052 **NG Ah oui oui – j'ai encore une dernière question- donc juste encore pour
 1053 résumer c'qu'on a dit là (EB revient) j'vois qu'y a des choses relativement
 1054 internes qui- qui seraient des motivations à retourner de- d'équilibrer un
 1055 peu entre – le travail et pis les choses plutôt euh – (geste vers la tête)
 1056 intellectuelles et de retrouver aussi euh le- 'fin le rôle de pompier ou le
 1057 métier de pompier – euhm mais aussi des éléments externes comme le
 1058 planning, la souplesse de pouvoir avoir des pauses aussi de pas trop**

FOCUS GROUP 2.1

- 1059 **enchaîner qui serait en fait des choses qui pourraient faciliter un retour**
1060 **euh – aux pompiers (3 :56)**
- 1061 P2 En tout cas moi – ‘fin j’ai envie de dire que j’ai aucune reproche surtout que c’est
1062 vraiment une organisation euh- incroyable [P3 : ouais j’suis d’accord] vraiment
1063 au début de l’année on recevait un pa- (montre épaisseur) ‘fin on savait vraiment
1064 tout comment ça s’passait – euh voilà c’est juste pour dire que (rit)
- 1065 **NG (rit) Bon d’accord**
- 1066 **EB Vous avez pas renié les pompiers [P2 : non] ok (tous rient)**
- 1067 **NG On entend**
- 1068 P2 Pis les personnes qui font le planning et tout ça – ‘fin j’trouve qu’ils font un boulot
1069 incroyable [EB : mh] donc voilà c’est clair=
- 1070 P3 = Moi au niveau organisation aussi au niveau du- du regard critique qu’ils avaient
1071 sur eux-mêmes – sur euh leur système de formation comme ils demandaient
1072 systématiquement euh « comment vous avez trouvé le cours » euh et cetera- bien
1073 au niveau – ben euh vaudois- ben la Fédération Vaudoise des Sapeurs-Pompiers
1074 qui est – a- assez active justement là-dedans euhm dans le fait d’acheter d’la- des-
1075 des nouveaux véhicules des- euh nouveaux centres à la x pour euh – (réfléchit)
1076 s’entraîner et cetera euh c’est clairement bien ça- c’est actif ça va de l’avant- ça
1077 continue et ça prend en compte aussi ce que les sapeurs-pompiers mêmes disent-
1078 donc ça au niveau administratif ils sont – (lève un pouce) ils sont au point
- 1079 **NG Mh. (en marmonnant) ok c’est cool. (volume normal) Alors du coup ma**
1080 **dernière question c’est à votre- à votre avis comment la FVSP donc la**
1081 **Fédération Vaudoise des Sapeurs-Pompiers devrait-elle diffuser ses offres**
1082 **de recrutement et quels sont les éléments qu’elle devrait mettre en avant ?**
1083 **– C’est aussi une des grandes questions : « Comment – [P3 : ouais sans**
1084 **blague] réussir ? »**
- 1085 P2 Ben j’trouve que – ouais la publicité qu’i’ font actuellement c- est déjà beaucoup
1086 mieux qu’à l’époque – et pis- mais c’est vrai qu’dans la- quand on cause avec des
1087 amis dans la p- ‘fin – qui sont pas du tout là-dedans euh – ‘fin des fois ils sont là
1088 « mais avec tes pompiers tu nous embêtes »- ‘fin c’est – p’t-être- p’t-être les gens i’
1089 s’rendent pas forcément compte euh de tout c’que c’est et pis =
- 1090 P1 = moi j’ai [rarement] eu ce- ce retour-là j’ai plus eu euh c- plus eu des
1091 compliments euh quand j’disais euh = « ouais c’est bien tu fais pompier [= P2 :
1092 ouais alors] bravo moi j’pourrais pas l’faire » moi j’pense j’ai eu plus ce genre de –
1093 [P2 : ouais] de commentaires- après oui euh – moi – c’tait plus moqueur de dire
1094 « ben non – il peut pas boire il est de garde, il peut pas faire ci, il peut pas faire
1095 ça »- mais c’était plus pour se moquer – gentiment quoi (P1 et P2 parlent en
1096 même temps)
- 1097 **NG L’un plutôt positif (geste vers P1) là plutôt aussi de l’incompréhension –**
1098 **(geste vers P2) des gens**
- 1099 P2 C’est peut-être ça le bon terme ouais l’incompréhension des gens – de pas
1100 pouvoir être disponible pour eux ou comme ça – (se racle la gorge) donc euh j-
1101 pas- ça répond pas trop à ta question mais – m- ouais – qu- qu’la population
1102 puisse (P3 fait un geste de la main) - je sais pas- se rendre compte un peu plus
1103 c’que c’est et qu’c’est important et =
- 1104 P3 = la population a une relativement bonne idée des pompiers [P2 : oui j’pense en
1105 fait] même sans avoir eu à faire avec eux directement – on sait tous c’qui font-
1106 tous [qu’ils sont là (?)] en fait – j’pense ça va – au niveau d’la – publicité j’pense
1107 qu’ils pourraient peut-être taper un peu plus sur justement le côté camaraderie –

FOCUS GROUP 2.1

- 1108 euh de c'que j'me souviens les pubs c'est toujours ce côté toujours plus le héro
1109 avec le- le masque (mains devant la tête) on voit même pas son visage- dans les
1110 flammes et cetera euhm – c'qu'est p't-être justement pas très réaliste et le côté
1111 camaraderie pourrait peut-être un peu plus euh –plus accentué- au niveau des
1112 endroits de- de diffusion sauf erreur ils ont genre euh ben les transpo- ben des
1113 espaces publics – mais euh ils pourraient peut-être essayer dans les centres de
1114 formation – ben genre euh gymnase- genre euh hautes écoles- genre euh école de
1115 euh – ben pour les apprentis en général – des endroits de jeunes à ce moment-là
1116 euh du coup je sais pas dans quelle mesure ça serait possible aussi dans des
1117 entreprises directement – euhm – d'aller faire un [ce s'rait (?)] une séance de
1118 présentation là-bas euh avoir des flyers à distribuer – euh pour aller chercher p't-
1119 être dans quelque chose d'un peu plus euh – pas intime mais plus- personnel de-
1120 de chaque personne plutôt que de juste voir ça dans les transports publics ou
1121 dans la rue
- 1122 [Silence]
- 1123 **NG** **Donc par rapport au lieu- par rapport aux choses à mettre en avant – (à P2)**
1124 **t'as parlé de l'utilité (à P3) de la camaraderie. Est-ce qu'y a d'autres choses**
1125 **que – que vous voyez encore ?**
- 1126 [Silence]
- 1127 P1 Ben moi typiquement ça a marché avec un flyer donc euh (rit) – (P3 lève les bras
1128 et dit quelque chose d'incompréhensible) ils ont pas eu besoin de faire trop
1129 compliqué (NG rit)
- 1130 P2 Ils- ils font toujours euh les lettres- parc' qu'en fait moi j'avais reçu une lettre au
1131 moment euh quand j'avais eu dix-neuf ans je crois un truc comme ça (inspire) –
1132 euh – j'sais pas s'ils font encore =
- 1133 P3 = je sais pas non plus
- 1134 **NG** **Moi j'ai reçu une lettre pour la journée de recrutement là mais euh – je sais**
1135 **pas si xx mais j'ai reçu peu avant en fait -**
- 1136 P2 En fait c'était pas = forcément lié à l'âge mais [= NG : donc y'a encore les-] j'pense
1137 les gens qu'avaient ouais entre di- j'dirais dix-neuf et vingt-cinq ans ils envoyaient
1138 une lettre – euh – un peu plus personnelle [P3 : mh] (hausse les épaules)
- 1139 **NG** **Ça dépend peut-être du sdis euh- 'fin de quelle région** (P acquiescent)
- 1140 P3 Ouais c'est p't-être le sdis qui s'organise – j'crois qu' j'ai pas eu ça
- 1141 P1 J'pense que je- c'qui peut aussi bien marcher au – les deux dernières années on a
1142 fait nos journées portes-ouvertes – euh – au centre-ville euh – [P3 : ouais] devant
1143 – [une] des remparts on sort tout- tous les camions on expose tout- on fait des
1144 démos- on fait essayer aux gens les tenues les – différentes choses- on les fait
1145 monter dans l'échelle et cetera – euh c'est vachement plus attractif que – que
1146 simplement une journée portes-ouvertes où il faut venir à la caserne parc' que les
1147 gens – ils avaient peut-être pas prévus faire ça- ils s'promenaient en ville et pis
1148 « ah ouais – on pourrait aller voir »- et ça j'pense ça – ça peut déclencher des
1149 choses- parc' que c'est vrai qu'le fait de commencer à – discuter avec les sapeurs
1150 euh – toucher le matériel – poser des questions en direct – c'est euh – moi j'- j'l'ai
1151 fait du coup côté pompier mais – les gens avaient l'air vachement – intéressés-
1152 y'avait des gens qui étaient simplement curieux et qui trouvaient ça bien sans
1153 vouloir s'engager – mais euh j'pense qu'y'en a aussi plusieurs qu'ont – qu'ont tout
1154 d'un coup- qui se sont intéressés à ça grâce à – grâce à cette journée

FOCUS GROUP 2.1

- 1155 **NG** **Donc d'aller aussi vers les gens, de montrer ce que vous faites ou c'que les**
 1156 **pompier font [P1 : ouais] euhm montrer aussi le matériel pis pas d'les faire**
 1157 **venir eux à la caserne [P1 : non, c'est ça] mais d'aller vers eux j'='**
 1158 P1 = pis y'a des petits- des petits chantiers qu'on- qu'on peut faire faire aux = gens –
 1159 sans danger [= P3 : ouais xx] – pis où ça- ça- leur donne déjà quelque chose dans
 1160 les mains- ça leur fait faire euh – p't-être tout d'un coup tilter « ah ça a l'air sympa
 1161 j'peux le faire moi aussi » euh – [P2 : mh] j'pense – [EB : ouais] d'être un peu plus
 1162 déclencheur ouais de vocation
 1163 **NG** **D'accord – Merci pur ces idées. Du coup on arrive à la fin de cet entretien =**
 1164 P2 = Du coup juste- j'avais oublié c'est au niveau – physiquement [NG : mh] y'a p't-
 1165 être des gens qui arrêtent p- si ils ont des problèmes- parc' que moi j'ai- donc j'ai
 1166 arrêté fin 2012 mais début 2013 ou q- 2014 – j'ai commencé à avoir très mal au
 1167 genou – et j'pouvais même plus monter une échelle donc là j'aurais de toute façon
 1168 dû arrêter en fait- parc'
 1169 **NG** **Mh ouais – problèmes de santé**
 1170 P2 J'sais qu'y en avait un à x (*ville B*) quand j'étais encore là-bas qui avait arrêté pour
 1171 des genoux comme ça ça peut arriver (P3 hoche la tête) – c'est pas pour (rit)
 1172 justifier le fait que j'ai arrêté les pompiers mais j'pense que l'année plus tard
 1173 j'aurais de toute façon dû (EB hoche la tête).
 1174 **NG** **Mh merci. On arrive à la fin de cet entretien – euhm si vous avez encore**
 1175 **quelque chose à partager euh c'est le dernier moment- quelque chose à dire**
 1176 **par rapport aux pompiers- même si j'pense que vous auriez encore**
 1177 **beaucoup beaucoup de choses à dire (P rient) on voit que c'est un sujet qui –**
 1178 **vous=**
 1179 P3 = Ben dans un sens euh je- mais comme j'ai dit je pense que ce serait très très
 1180 bien d'avoir une euh – journée de- une sorte de journée de recrutement comme
 1181 y'a pour l'armée pour toute la population- autant les hommes que les femmes –
 1182 euh j'pense ça – inciterait plus de monde à le faire – euhm et ça donnerait une
 1183 meilleure idée aux gens de- qu'est-ce que c'est les pompiers- une idée plus
 1184 réaliste justement pas uniquement – euh le super héro qui va éteindre les
 1185 flammes à mains nues – mais euhm peut-être aussi le- ben voilà les inondations
 1186 les inca- les désincarcérations les euh – les (expire) alarmes automatiques ce- ce
 1187 genre de trucs euhm – j'pense ça pourrait être relativement intéressant
 1188 **NG** **Mh. Une journée plutôt obligatoire ? C'est – [P3 : bah (hausse les épaules)]**
 1189 **avec le lien avec l'armée ou pas forcément**
 1190 P3 Non non p't-être pas obligatoire- mais j'ai- 'fin (rit) je suis relativement à gauche
 1191 donc j'aime bien les- les interventions de l'Etat dans la vie des gens donc euh
 1192 j'aurais envie de dire oui obligatoire mais euh – je pense bien que ça serait aussi
 1193 relativement problématique – du coup pas obligatoire mais – plus que juste la –
 1194 cette format- cette euh – cette soirée de- d'information – (gestes) plus- plus étoffé
 1195 et pour lequel on fasse justement – plus de pub- ou bien alors justement comme
 1196 je disais qu'ont ait des- des présentations dans les lieux de formation [NG : mh]
 1197 qui pourrait être plus – ouais j'pense – assez intéressant
 1198 **NG** **Mh d'accord donc ça rejoint dans le fait d'aller vers les gens et d'élargir.**
 1199 **D'accord.=**
 1200 P1 = Moi y'a p't-être juste quelque chose qui m'aurait euh – aidé dans la prise de
 1201 décision p't-être fait changer d'avis – euh je sais pas si c'est comme ça dans toutes
 1202 les casernes mais – euh j'trouve qu'on manque de – discussion personnelle avec
 1203 euh – l'état major ou avec euh – pas forcément le commandant mais quelqu'un

FOCUS GROUP 2.1

- 1204 [P3 : ouais ?] alors nous y'a euh – on nous demande si ça se passe bien comme ça
 1205 quand on se croise dans la caserne- fin d'exercice et cetera mais euh je suis sûr
 1206 qu'ça aurait été bénéfique- en tout cas pour moi- une fois par an qu'y ait un p'tit
 1207 entretien personnel – vraiment avec chaque sapeur [P2 : mh] – euh qu'on puisse
 1208 se livrer un p'tit peu – et parler de- sans- sans les autres sapeurs autour et cetera
 1209 – des fois d'offrir un peu ces appréhensions et – euh si y'a des choses qui vont
 1210 pas bien et cetera- je sais qu'on peut le faire mais je sais que j'aurais pu
 1211 demander- aller discuter euh – en fait j'ai un p'tit peu attendu le dernier moment
 1212 pour euh – tout d'un coup dire euh au commandant – ben j'ai pris la décision de-
 1213 d'arrêter à la fin de l'année – parc' que j'savais pas trop comment – aborder le
 1214 truc- j'savais pas trop moi comment aller vers lui pour dire euh – « j'me pose des
 1215 questions » donc j'ai attendu d'avoir pris ma décision pour lui dire – et je – je
 1216 pense qu'en ayant – discuté avec euh avant y'aurait p't-être eu euh – ça aurait
 1217 peut-être changé le- la décision je sais pas – [P3 : ouais j'suis d'accord] y'a p't-être
 1218 d'autres casernes où ils le font- je sais pas- mais pas chez nous
 1219 P2 C'est- j'ai déjà eu- ça m'a déjà traversé l'esprit ça en fait euh – des fois je me suis
 1220 dit « ben ce s'rait bien p't-être- ouais qu'i' puissent voir- ouais juste histoire que
 1221 nous on puisse déjà dire un peu – euh où on en est euh – puis juste parler et dire
 1222 que – peut-être différents soucis par rapport à – certains points » – [P1 : hm]
 1223 j'pense juste de parler ça pourrait – ben moi x j'sais pas comment dire
 1224 **NG Un espace en fait où vous pouvez aussi euh – où les pompiers peuvent**
 1225 **décharger et dire les choses- dire où ils en sont aussi dans leurs réflexions**
 1226 P2 Oui et pis que- pis que- pis que s- si d'un coup c'est un peu – qu'ça s'passe mal-
 1227 qu'on a un peu mal fait un truc- ben qu'ils f- qu'ils puissent dire « bon ouais »- 'fin
 1228 j'sais pas comment expliquer mais – euhm qui puissent dire « bon ouais il est au
 1229 courant – euh l'état major est au courant que – j- j'ai p't-être un peu plus de peine
 1230 à- j'sais pas – à conduire un camion [P1 : mh] alors j'fais c'que j'peux mais voilà y»
 1231 'fin par exemple – ouais comme ça
 1232 P1 Moi j'ai jamais osé dire – même au reste de ma section – que j'hésitais à arrêter
 1233 que – ce genre de choses – je – j'- ouais- je- voilà – tous les pompiers de la caserne
 1234 j'ai attendu d'avoir pris ma décision pour annoncer que – j'=arrêtais [=P3 : xx
 1235 d'un côté c'est comme une [fiction (?)] alors ouais y'a personne qu'est venu me
 1236 voir en disant (pointe du doigt) « ah lâcheur »- (rit) c'était pas grave = x
 1237 P3 = ouais non mais – c'est p't-être un peu comme ça qu'on le perçoit nous-mêmes
 1238 en fin= x
 1239 P1 = ouais j'ai pas osé dire que j'avais des doutes et que- qu' j'hésitais à arrêter
 1240 **EB Comme une trahison un peu**
 1241 P1 Un p'tit peu = on [= P2+3 : un p'tit peu] a l'impression de les lâcher – surtout que
 1242 moi- comme tu disais j'déménage pas – euh
 1243 **EB En plus** (tous rient)
 1244 P1 Donc vu qu'ma raison c'était de dire « j'manque de temps » ceux qui font trois fois
 1245 plus d'exercices que moi j'me suis dit ils vont bien rigoler [NG : mh] – mais bon
 1246 y'avait personne – j'ai p't-être pas dit hyper tôt mais – mais c'est vrai que ça- ça-
 1247 ouais ça- j'avais un peu les boules de – devoir leur dire euh – que j'ai en tout cas-
 1248 ouais le fait que j'hésitais à continuer ou pas – j'me suis dit après ça va jaser x –
 1249 donc j'ai – ouais – j'lai dit qu'une fois qu'c'était décidé
 1250 **NG Mh. C'est pas une décision facile que vous avez prise** [P1 : ah non, moi c'est-]
 1251 **un peu des regrets ou bien qu'c'était à conte-cœur** [P1 : ouais]
 1252

FOCUS GROUP 2.1

- 1253 (16 :06 – 16 :24 : remerciement, puis parlé de la rémunération pour l’entretien)
1254 P1 Alors moi j’faisais pas les pompiers pour ça – parc’ que quand j’me suis inscrit
1255 j’étais même pas au courant qu’on allait être payé
1256 P2 Moi j’étais content de la première solde- j’- j’savais pas effectivement (rient) x ok
1257 P3 J’savais pas nécessairement non plus
1258 P1 C’est pas une bonne raison – de- d’être pompier
1259 P3 Moi j’dois dire – c’est quand-même un- un élément qui m’a incité à rester [P1 :
1260 ouais] – x en tant qu’étudiant ça x ça fait quand-même du bien
1261 **NG Ouais**

(16 :45)

(Rappel confidentialité, remerciements et clôture de l’entretien)

FIN de l’entretien

Focus group Jeunes, 1^{er} mars 2018, 18h

Commentaires : Mobilisés grâce au réseau personnel de l'équipe de recherche, les cinq participants se connaissaient. La rencontre a été effectuée au domicile de l'une de personnes. L'ambiance du *focus group* était très détendue, chaleureuse et amicale.

N'ont pas été filmés ou retranscrits : rappel du but de l'étude, signature des formulaires de consentement, consignes et tour de présentations.

Début entretien en tant que tel à 04:29

- 1 **NG** **Ma première question à vous c'est : comment est-ce que vous décririez un**
2 **pompier type ?**
3 [Silence]
4 P1 Un pompier type ?
5 **NG** **Un pompier type**
6 P1 On a le droit de dire les calendriers des pompiers ou x (tous rient) – le casque et
7 pis – [P2 : x cliché] alors celui-là (rient)
8 **EB** **Donc y'a le casque et pis y'a quoi d'autre ?** (P rient)
9 P1 Ben y'a rien (P rient)
10 **EB** **C'est tout ?**
11 P2 Bah c'est le pompier du calendrier quoi (P rient)
12 P1 xx du calendrier (P rient)
13 P4 Exactement
14 **EB** **Et au niveau du comportement ? – au-delà du calendrier**
15 P1 (hausse les épaules) Au-delà du calendrier euh – (hausse les épaules) c'est – un
16 sauveur – (hausse les épaules) [EB : Mh] vraiment c'est celui qui vient nous
17 s'courir et c'est notre héros
18 P3 Ouais quand l'appartement est en feu
19 P1 Ouais – pas seulement
20 P5 Les p'tits chats sur les arbres j'crois (P rient)
21 P1 (en riant) ouais
22 P4 Voilà (tape dans les mains)
23 P2 Mois j'vois les pompiers comme – j'sais pas – genre ceux de- ceux d'village c'est
24 marrant parc' qu'en règle générale c'est un peu les pochtrons qui (P rient) font
25 rien – qui s'regroupent euh – à l'atelier d'pompiers pour boire du blanc mais –
26 ouais 'fin l'pompier pour moi c'est un peu un mythe parc'que – on en voit pas
27 souvent pis euh – [P1 : c'est vrai] quand on les voit c'est pendant deux secondes
28 ou bien on voit le camion pis c'est tout- ou bien la voiture pis rien d'plus – [P3 :
29 c'est vrai] donc euh=
30 P1 = parc' qu'on a jamais eu des situations de feu – [P2 : non] heureusement
31 P2 mais j'pense au niveau du comportement euh – j'pense pas qu'on peut fixer un
32 comportement sur euh – sur un métier- 'fin j'sais pas – j'pense c'est plus un
33 pompier voilà- (à NG) on parle de sapeur-pompier hein- on parle de – pis du coup
34 si j'me trompe pas sapeur-pompier c'est métier à plein temps- ou c'est quand
35 euh-
36 **NG** **Non alors c'est pompier volontaire=**
37 **EB** **= volontaire ouais**

FOCUS GROUP 3.1

- 38 P2 Pompier volontaire – (EB et NG acquiescent) ouais donc euh j- après j'[en]
39 connais pas plus que ça donc j'peux pas dire au niveau du comportement- mais –
40 j'sais pas j'pense quelqu'un d'agréable – (rit, puis hausse les épaules) comme un
41 peu tout le monde (P1 laisse échapper un petit rire)
- 42 P3 Ouf – faut que j'trouve de l'inspiration- bon pour moi c'est déjà quelqu'un de
43 sérieux – j'ai jamais vu un pompier rire je crois (rit)
- 44 **EB Même après le blanc il rit pas ?**
- 45 P3 (en riant) Alors oui après le blanc euh oui – (plus sérieusement) mais sinon ouais
46 c'est quelqu'un de sérieux généralement – quand on voit les pompiers – pis après
47 ouais c'est- c'est nos héros (petit rire) j'sais pas quoi dire d'autre (regarde à sa
48 gauche)
- 49 P4 Ok bon moi comme a dit [P1], le mythe c'est le- ben le pompier sur le calendrier
50 (P1 rit) l'uniforme sexy et cetera mais à côté j'trouve que – c'est quelqu'un d'assez
51 courageux – et pis il est quand-même volontaire pour mettre euh – sa vie pour
52 celle des autres c'qui fait que- j'pense pas [que] tout le monde ferait ça – pis
53 j'pense que- après certes dans nous les petits villages comme l'a dit [P2] non on
54 les voit pas souvent parc' qu'y a pas grand-chose mais comme les villes – euh
55 comme – x (*ville*) – on – j'pense qu'on voit plus souvent que chez nous –
56 autrement 'fin voilà quelqu'un de courageux pis qui doit être quand-même euh –
57 assez euh réfléchi pour euh – faire quelque chose comme ça- moi j'pense pas
58 qu'j'aurais f- – ou que (montre les autres participants) quelqu'un de là ferait ce
59 genre de chose- faut quand-même avoir une certaine maturité j'pense
- 60 P1 Merci (P rient, puis parlent en même temps)
- 61 P4 Mais non faut pas s'dire ça « ah j'vais faire ça pour faire ça » j'pense qu'y a une
62 certaine – f- fin = jxx faut
63 P1 = vocation ?
- 64 P4 Non- j'pense faut beaucoup penser à plus loin que juste les flammes ou des- 'fin
65 (geste) – après voilà j'pense y'faut qu'on pense un peu plus loin mais après c'est
66 mon opinion (se gratte le coin de l'œil et regarde son voisin)
- 67 P5 Moi j'trouve ça impose le respect parc' que ça doit se lever même la nuit pour
68 éteindre et c'est un truc – où tu dois être tout le temps présent- où tu dois être
69 euh – ben tout le temps être là pis vouloir te lever – c'est déjà fort – pis chaque
70 fois qu't'es ailleurs t'as pas le droit d'partir si- si t'es de garde ou euh – faut
71 vraiment donner de son temps pis avoir envie de- de s'investir là-dedans quoi –
72 (hausse les épaules)
- 73 **NG Un certain engagement une certaine volonté à vouloir donner du temps**
74 **aussi**
- 75 P5 Ouais [NG : mh] surtout ça
- 76 P2 Ouais aussi on n'a pas parlé non plus de la- 'fin de la pompière- ça se dit pas mais
77 – 'fin moi c'est plus qu'un mythe du pompier beau et musclé c'est- 'fin – une
78 femme j'en ai jamais vue et j'en connais pas 'fin quoi [P4 : x alors] ça existe-
79 j'pense ça existe à mon avis c'- il doit surement y en avoir beaucoup mais
- 80 P5 Moi j'en connais une mais j'sais pas encore si c'est une femme ou un homme (P
81 rient)
- 82 P1 (en riant) C'est horrible ce que tu dis
- 83 P4 Mais étonnamment j'en – parc' que dû à mon boulot on fait souvent les – examens
84 pour les pompiers avec les porteurs (signe de casque) x et cetera – et
85 étonnamment – y'a pas mal de femmes - et de personnes jeunes- genre des –
86 personnes de seize/dix- étonnamment seize/ dix-sept ans – alors moi j'suis assez

FOCUS GROUP 3.1

- 87 étonnée de ces personnes parc' que moi à seize/dix-sept ans j'pensais pas du -
 88 pas= 'fin voilà
- 89 P1 = ouais mais après p't-être nous on a pas le bon cadre pour justement les sapeurs-
 90 pompiers [P4 : non] comme on dit dans nos villages c'est -
 91 P4 C'est pas assez mis en avant je pense=
 92 P1 = ouais c'est pas assez mis en avant- c'est un peu des - c'est comme ils disent
 93 (geste vers P3) c'est les vieux qui vont faire l'apéro et pis c'est tout quoi on les
 94 voit pas - plus que ça - [P3 : ouais] donc ça donne pas forcément- ça nous donne
 95 pas nous envie d- d'y aller- après j'pense que dans les plus grandes structures en
 96 ville ou comme ça c'est peut-être plus intéressant pis y'a peut-être plus de jeunes
 97 du coup mais chez nous en tout cas pas = pas dans la- dans la
- 98 P4 = on en parle surtout plus j'pense - j'pense qu'en ville ils en parlent beaucoup
 99 plus [P1 : ouais p't-être] alors que là nous à x (*village*) [P1 : ouais] j'pense on -
 100 (geste de la main)
- 101 P1 Ben on les voit = une fois par année faire un exercice et pis euh (hausse les
 102 épaules)
- 103 P4 = dix ans même plus vingt ans que j'habite là euh - j'les ai même jamais- même
 104 jamais vus honnêtement
- 105 P2 Non non j'ai jamais vu=
 106 P3 (interrompt P2) = le premier mercredi du mois si tu vas - vers l'collège ils- [P4
 107 (avec un petit sourire) : ouais j'y vais jamais] ils testent l'alarme (d'un ton
 108 ironique)
- 109 (P rient)
- 110 **NG** **Donc aussi un manque de visibilité euh - dans les villages** (P acquiescent)
 111 [P3 : ouais j'pense] **à votre avis**
- 112 P1 Ouais c'est vraiment pas mis en avant pour qu'en tout cas on aille euh - nous -
 113 (regarde les autres) y donner un coup de main et être volontaires
- 114 P4 Ils informent pas assez la - population en tout cas
- 115 P1 Ouais ils font rien
- 116 P2 Bon après- après j'pense avec les euh - pubs pour le euh - recrutement chez les -
 117 sapeurs-pompiers - et pis ben ils avaient fait les affiches [P5 : mh] si je me
 118 trompe pas- à x (*ville*) y'en avait eu pas mal - (P1 hoche la tête) et y'avait même
 119 eu des pubs à la télé 'fin - j'dis pas qu'c'était des pubs à l'anglaise où c'est bien-
 120 bien trash et qui- tu restes sur le cul devant la télé mais - ça reste quand-même -
 121 'fin ils ont quand-même- 'j'pense- 'fin quand-même investi là-dedans pour - faire
 122 les pubs- après c'est sur que dans les villages c'est difficile parc' que - les
 123 pompiers (regarde son voisin) 'fin c'est si' s'passe quelque chose- et pis encore on
 124 fait venir euh- c'est les premiers qui sont sur place et ils font les premières choses
 125 mais ils font rien de grand et en règle générale c'est les pompiers qui viennent de
 126 x (*ville*) ou de x (*autre ville*) qui gèrent la situation (P acquiescent)
- 127 **EB** **Ce serait quoi « faire quelque chose de grand » ?**
- 128 P2 Ben typiquement quand euh (geste vers l'extérieur) - y'a (à P1) c'était déjà
 129 quand- à x (*village*) quand le petit magasin a brûlé ?
- 130 P1 Ah !
- 131 P2 2006 ? peut-être 2005 - [P1 : ouais peut-être] donc par là le magasin a brûlé pis
 132 nous on était juste à côté dans la maison ben on a eu euh- on a vu euh - quatre
 133 personnes devant le bâtiment avec euh la fumée noire et pis euh j'pense que dans
 134 les - trois-quatre minutes qui ont suivi y'avait un peu plus de monde et dix
 135 minutes après y'avait les camions et c'était fini quoi y'avait - ils étaient déjà sur

FOCUS GROUP 3.1

- 136 place ils éteignaient et pis – j'ai- j'ai pas vu genre le gars courir (montre dehors)
137 depuis le truc des pompiers qu'est juste sous la grande salle- prendre quelque
138 chose pis repartir mais quoi – après voilà j'sais pas c'qu'i' font- c'qu'i' sont- c'que
139 sont l- leurs ordres – mais typiquement ben – j'sais pas des séances- ou des trucs
140 comme ça j'pense ça pourrait =
- 141 P1 = P't-être pas des séances- moi j'pense ça intéresserait pas les gens à aller parc'
142 que – (secoue la tête) c'est pas quelque chose où les gens [= P2 : non mais] vont se
143 dire « ah euh- p't-être une journée- après faut voir aussi niveau budget et cetera
144 si c'est envisageable mais peut-être une journée avec des tests euh des – moi j'ai
145 toujours le souvenir quand les pompiers i' venaient à l'école et quand on montait
146 sur l'échelle euh – 'fin ce genre de tests ça reste et ça donne peut-être un peu plus
147 envie parc' qu'on a peut-être pas envie d'affronter un grand feu mais quand-
148 même envie de faire un minimum de choses [P2 (marmonne): ouais c'est vrai] et
149 être peut-être préparé à intervenir et pis – ils font rien pour- ça donne pas envie
150 d'y aller – alors peut-être (hausse les épaules) organiser – pas des jeux mais une
151 journée euh – (signe de guillemets) un feu fake pour euh essayer [= P2
152 (incompréhensible) et voir vraiment la chose en live
- 153 NG **Donc si on reste euh sur c'que vous relevez que c'est pas assez visible et**
154 **qu'il faudrait- faudrait faire des choses comme cette journée-là, à votre avis**
155 **comment est-ce que la Fédération Vaudoise des Sapeurs-Pompiers elle**
156 **devrait – diffuser ses offres et quelles sont les choses qu'elle devrait mettre**
157 **en avant pour attirer des gens ?**
- 158 [Silence]
- 159 P1 Après faut voir aussi quel groupe ils veulent cibler- p't-être si ils veulent cibles
160 des jeunes pourquoi pas entrer en contact avec la FVJC des jeunesses où y'a plus
161 de 250 jeunesses donc énormément de monde – et où là on pourrait toucher du
162 monde et pis faire quelque chose- on a quand-même des assemblées toutes les
163 années – où y'a beaucoup de monde réuni- on a une = manifestation [= P2 : girons
164 on a les girons] quatre fois- cinq fois par année des g- des structures importantes-
165 là ça serait p't-être – pourquoi pas de venir et pis d'essayer de faire des choses –
166 après c'est clair que dans un giron les gens sont peut-être un peu – alcoolisés
167 donc euh – [P2 : oui bon (rit)] c'est peut-être pas la bonne idée de les faire monter
168 sur une échelle mais y'a d'autres occasions peut-être que i' faut voir quel groupe
169 il faut cibler – bah des jeunes faut regarder avec les jeunesses, pour des plus âgés
170 c- faut aller vers des entreprises ou je sais pas
- 171 P4 Mais - c'est étonnant c'que tu dis là par rapport à- des jeunesses parc' que
172 souvent les sapeurs-pomp- 'fin les pompiers doivent venir sur la manifestation
173 [P1 : oui] pour euh contrôler = x
- 174 P1 = oui mais ils sont cachés
- 175 P4 Oui mais
- 176 P1 Ils se mettent pas en avant – jamais
- 177 P4 Mais dans ce cas-là ils savent que c'est – qu'y a du monde – [P1 : ouais] ils savent-
178 du coup franchement s'i' voulaient vraiment cibler les jeunes j'pense qu'ils
179 l'auraient fait non ? = parc' qu'il savent que – [= P1 : Mh p't-être pas] après j'sais
180 pas – ou p't-être demander aux villages d'avoir plus euh – (grand geste) une
181 journée avec des – 'fin une journée d'information avec différents postes – avec
182 différents trucs pour- déjà pour les petits – les petits ils ont fait ça une fois i' se
183 souviennent après que – c'était bien- alors p't-être qu'à seize ans pourquoi pas ils
184 voudront –

FOCUS GROUP 3.1

- 185 P5 Mh. Mais y'a le passeport vacances pour ça (P rient)
- 186 P3 (en riant) passeport vacances
- 187 P5 Oui j'ai eu – j'ai eu une journée test pompier pendant le passeport vacances donc
- 188 ils ciblent déjà les petits
- 189 P1 Oui biensur
- 190 P4 Ça t'a pas donné envie ?
- 191 P5 Pf j'ai pas envie de me lever la nuit (P rient)
- 192 P2 Après j'pense que voilà=
- 193 P3 = (en riant) surtout t'as pas envie de pas boir- de pas pouvoir boire
- 194 P2 Typiquement y'a aussi- ben genre j'sais pas les – on sait en Suisse que le Premier
- 195 Août lors de la Fête Nationale- en tout cas dans les campagnes on fait- y'a
- 196 toujours un truc avec les sociétés 'fin c'est toujours- ben typiquement à (*village*) -
- 197 après j'sais pas si c'est partout comme ça (P3 tousse) x dans les villages quand ils
- 198 font les fêtes mais – y'a chaque société qu'est représentée et si j'me trompe pas
- 199 les pompiers c'est une société ou ça fait partie du village donc pourquoi pas faire
- 200 un stand d'pompiers avec des exercices pis des trucs comme ça – les p'tit j- les
- 201 jeunes ils seront contents- nous ça nous amène du monde on est contents- la
- 202 commune aussi pis tout le monde est cont- est cont- est gagnant pardon [P1 :
- 203 Ouais] – après ce n'est qu'un avis (rit)
- 204 **NG** **Donc j'entends de plus collaborer, que ce soit avec la commune avec les – les**
- 205 **jeunesses- les différentes choses qui sont déjà là. De pouvoir** (P3 tousse)
- 206 **profiter de ça pour – rejoindre plus de personnes** (P hochent la tête)
- 207 P1 Ouais=
- 208 P4 = J'pense surtout si- il faudrait nous donner envie de – vouloir faire ça parce que –
- 209 ok ils font des nous – des flyers (énumère sur ses doigts) ils font des trucs ils font
- 210 de la pub [P1 : ouais] mais souvent les jeunes ils regardent- 'fin ils ont pas
- 211 vraiment la télé ou autre pis les flyers c'est « oh » on le lit pis après pour moi je le
- 212 jette perso
- 213 P1 Ouais-
- 214 P2 (très doucement) [dans un sens] on regarde pas forcément
- 215 P4 J'pense que – faudrait nous donner envie f- comme on dit faut nous faire rêver en
- 216 fait (sourit)
- 217 P1 Ouais c'est ça
- 218 P4 C'est ça
- 219 **NG** **Qu'est-ce qui vous fait rêver du coup ?**
- 220 P2 Tu vas pas mettre une x incendie- tu vas pas mettre-
- 221 P1 (rit) les pompiers des calendriers (P rient)
- 222 P4 (alors que P1 et P3 rient encore) Non mais – après on sait pas – parc' que nous on
- 223 voit que de l'extérieur : ok ils arrivent ils éteignent un feu et cetera mais à
- 224 l'intérieur du groupe- 'fin la solidarité qu'ils ont les – les liens qui se créent ça on
- 225 sait pas c'qui s'passe entre- entre eux avec euh – j'pense que ça ce s'rait aussi
- 226 intéressant à découvrir [P1 : mh] – comment entre eux – (geste) ça se passe –
- 227 après avoir éteint un feu ensemble comment après on vient avec la personne –
- 228 avec qui on a collaboré ou – des trucs comme ça [EB : mh] pis ça nous on sait pas
- 229 parc' qu'on voit vraiment que l'extérieur- et de loin parc' que souvent on – ose
- 230 pas s'approcher [EB : mh] (P3 hoche la tête, puis tousse)
- 231 **NG** **Un manque de transparence à ce niveau-là de ce qui se passe vraiment** [P4 :
- 232 ouais]
- 233 **EB** **Et qu'est-ce qui fait que vous n'osez pas vous approcher ?**

FOCUS GROUP 3.1

- 234 P4 Bon moi perso le feu ça m'a toujours euh – ça m'fait peur (P1 tousse)
- 235 **EB Donc c'est le feu pas les pompiers**
- 236 P4 Non c'est le feu moi j- c'est même des fois une bougie j'ose même pas
237 (mouvement de recul) euh – dès que j'pars je l'éteins j'la laisse pas allumée parc'
238 qu'on sait jamais quoi [EB : mh] – ça peut prendre feu à tout moment enfin – pour
239 moi c'est un des trucs qui me fait – le plus peur donc euh c'est sur que je vais pas
240 commencer à m'aventurer (regarde P1) « ah c'est trop beau y'a plein de
241 pompiers- plein de trucs sexy- y'a plein de- » non moi je reste à l'écart (rit) – je
242 regarde pis- et encore – souvent j'avance, j'passe mon chemin
- 243 P3 Mh bon après euh – moi j'pense aussi que généralement en fait – tu dis y'a les
244 pompiers c'est qu'y a du danger du coup les gens ils ont j'pense une certaine
245 réticence au fait d'aller quoi [EB : mh] déjà rien que ça (P1 hoche la tête)
- 246 P2 C'est aussi un peu logique parce que quand euh – simplement au Premier Août ils
247 éteignent le feu on doit se tenir à distance euh – pis c'est- c'est- j'pense c'est plus
248 dans la logique c'est- on nous a dit « ah faut pas t'approcher » pis y'a – c'est aussi
249 une question d'autorité parc' que les pompiers c'est n- 'fin moi dans ma tête
250 personnellement pompier j'classifie comme un gendarme (énumère sur ses
251 doigts) comme j'le classifie un peu comme un policier – et pis du coup euh bah –
252 y'a c't autorité qu'est en plus et pis si i' donne un ordre ben – (se redressant) tu
253 fais c'qui fait [P1 : c'est vrai] et du coup ben s'i t'dit « maintenant tu recules de dix
254 mètres » ben tu recules de dix mètres et pis y'a cette- j'dirais pas- c'est pas une
255 peur mais j'dirais c'est – c'est devenu une logique : tu vois un pompier y'a un
256 accident une voiture, au lieu de t'arrêter pis de regarder pis te « gnne » (fais mine
257 de conduire et de regarder) comme ça pendant dix minutes pis de voir quelque
258 chose ou j'sais pas tu traces ton chemin pis – (hausse les épaules) comme si y'a un
259 feu tu vas pas t'arrêter pis aller prendre des photos (hausse les épaules) – t'as pas
260 envie de les déranger parc' que j'pense pas qu'ils ont besoin d'être dérangés à ce
261 moment là quoi (petit rire) – aux autres moments j'dis pas après si c'est
262 accessible d'aller à la caserne ou comme ça ou – tout d'un coup ben hop [P3 : xx]
263 pasta-party à la caserne des pompiers à x (*ville*) et pis euh – tu parles avec eux-
264 pourquoi pas mais (rit) autrement euh voilà c'est- c'est pas une peur mais une
265 logique je dirais : faut pas les déranger pendant leur service – (marmonne) on a
266 tous un boulot (P3 hoche la tête)
- 267 P1 Mais c'est vrai qu'ils ont p't-être cette ligne d'autorité pis qu'ça nous empêche
268 d'aller vers eux et qu'i' devraient p't-être mettre un côté un peu plus sympathique
269 à – un autre moment que quand ils interviennent pour que les gens puissent-
270 (hausse les épaules) aient envie d'aller vers eux en fait [EB : mh] j'pense
- 271 **EB (à P5) Je sais pas si t'avais quelque chose à ajouter toi sur – (moins fort) la**
272 **manière dont ils pourraient x un peu leurs offres**
- 273 P5 Faire des- des journées – des un peu journées pompiers où y'a plusieurs petits
274 stands euh – peut-être pas pour essayer mais pour voir euh pour voir comment
275 ça se passe à la caserne, en dehors si – tu dois éteindre un feu j'sais pas avec une
276 bombonne de gaz ils te montrent [EB : mh] – bah des- des exercices pis faire un
277 peu des journées pour s'intéresser à la caserne, l'environnement pis euh – tout
278 c'qui pourrait y'avoir en cas d'incendie ou de- d'accident ou – (hausse les épaules)
279 ou ça
- 280 **NG Merci – Du coup une autre question serait de savoir est-ce que vous avez**
281 **déjà hésité à vous engager en tant que pompier ?**
- 282 [Silence]

FOCUS GROUP 3.1

- 283 P5 Moi non (rit)
- 284 P2 Moi j'pense j'me suis déjà posé la question une fois en voyant une affiche mais
285 euh – j'ai jamais été [au-de]là non plus
- 286 P3 Moi j'crois j'y ai jamais réfléchi non plus (regarde P4)
- 287 P5 Moi y'a un pote qu'est pompier pis euh – j'sais qu'y a souvent des exercices ou
288 bah souvent des weekends euh de faire euh – des manifestations des faut faire la
289 circulation fin ils sont présents – mais euh – moi ça m'intéresse pas plus que ça de
290 – ben d'être dans un groupe où – tu fais plusieurs choses et t'es pas souvent
291 disponible
- 292 P4 Bon ben moi déjà pour une fille j'ai un peu d'peine à m'imaginer là-dedans – ouais
293 et pis les- moi qu'ai déjà peur du feu – non- après mon oncle qu'est en tant que
294 pompier m'a déjà eu dit (l'imitant) « bah ce s'rait bien des jeunes surtout des
295 filles, t'es sure que tu veux pas ? » - il m'a eu euh un peu euh rabâché ça – mais
296 honnêtement – j'pense pas non je- 'fin ça y réfléchit mais j'pense pas pouvoir faire
297 ça je suis trop trouillarde quand-même (sourit)
- 298 P1 (rit doucement) moi non plus – non – pas pompier
- 299 P2 On peut faire les x (?) gendarmerie (P1 rit)
- 300 **EB (à P2) Pis toi, tu disais que t'avais hésité – as dis que tu t'étais posé la**
301 **question**
- 302 P2 Ouais mais j'avais pas été plus loin parc' que j'sais pas j- – (se met en retrait)
303 c'est- j'ai déjà beaucoup de choses 'fin (rit) – j'ai la jeunesse qui bouffe beaucoup
304 beaucoup d'temps, des cours, et pis euh – tout c'qui suit ben avec le temps-
305 surtout en Suisse 'fin à quinze ans on peut déjà être en apprentissage et les
306 jeunesses, si tu viens d'un village sont assez importantes ben – après si tu viens
307 d'une ville euh – j'sais pas – j'sais pas d'ville mais j'pense c'est beaucoup
308 d'activités qui sont aussi prenantes – pis du coup ben de dire que –
309 personnellement à- à vingt ans j'pense- j'pense pas mettre des pompiers- vingt-
310 cinq j'y réfléchirai j'pense – peut-être pourquoi pas (hausse les épaules) – c'est- si
311 j'ai plus rien à faire et pis que – ça m'tente et pis que – bah y'a du monde euh –
312 qu'est attrayant pourquoi pas mais autrement euh – vingt ans j'pense que- pis
313 encore en apprentissage – j'pense faudrait avoir un apprentissage et pis les
314 pompiers et pis un passe-temps et pis rien de plus parc' que ça bouffe beaucoup
315 [EB : mh]
- 316 **NG Donc plus une question de disponibilité en fait de dire**
- 317 P2 Ouais disponibilité ouais
- 318 **EB Mais qu'est-ce qui ferait qu'à vingt-cinq ans tout à coup tu pourrais peut-**
319 **être – quand-même x**
- 320 P2 Mh Chicago Fire (P rient) – ah c'est un peu idéaliste mais j'sais pas quand tu les
321 vois – c'est stylé le type i's arrivent en camion [EB : mh]– ils sortent, ils [P1 : ils
322 sont beaux] ça j'm'en fous (P rient) [P3 : j'm'en fous] – non mais rien qu'arriver
323 comme ça pis - y'a un chef il donne des ordres – tu vas chercher la- tu fais
324 dérouler la lance, tu prends la lance incendie (imite tenir la lance, avec des
325 bruitages) t'éteins ton feu, c'est stylé- en plus y'a tout le monde qui te regarde pis
326 t'as un costume donc euh (sourit) –
- 327 P3 un costume
- 328 P5 Le truc cool c'est que t'as l'adrénaline
- 329 P2 Ouais ça aussi (P1 et P3 hochent la tête)
- 330 P5 Pendant tout le travail t'as de- l'- beaucoup d'adrénaline [P4 : mh] – pis ça ça doit
331 être malade – (marmonne) pis des fois un peu trop (P rient)

FOCUS GROUP 3.1

- 332 **NG** **Est-ce que vous voyez d'autres choses qui pourraient motiver des gens à**
 333 **s'engager auprès des pompiers ?**
- 334 **EB** **Mais au delà des gens j'allais dire vous – qu'est-ce qui pourrait vous x**
- 335 P1 Mais en fait c'est comme P2 disait – 'fin pour reprendre ce qu'il disait euh
 336 pourquoi à vingt-cinq ans et pas avant euh parc' que nous dans les villages on a
 337 trop c't image de – des vieux en fait qui y sont quoi=
 338 **EB** **= aux pompiers**
- 339 P3 Ouais j'pense
- 340 P1 Ça nous donne pas envie d'y aller parc' qu'y a (regarde à sa gauche) – 'fin – c'est
 341 pas notre génération pis du coup on se dit « mais qu'est-ce qu'on irait – là-bas
 342 quoi »
- 343 P2 Et si on irait là-bas qu'est-ce qui se passerait
- 344 P1 Ouais exactement
- 345 P2 Est-c' que j'me ferais accepter
- 346 P1 Ouais euh on est des p'tits jeunes – euh enfin on est pas dans les discussions on a
 347 pas les mêmes – centres d'intérêts donc euh – on va p't-être pas prendre du
 348 temps – (à P5) tu disais que t'avais pas envie de te lever en pleine nuit- peut-être
 349 que si on était dans un groupe cool – comme les jeunes en fait on est souvent
 350 des potes et du même âge on aurait plus envie de faire les choses ensemble que si
 351 on est trop – si y'a trop une grande barrière – dans les campagnes- j'parle pas des
 352 villes mais dans les campagnes c'est vraiment – (geste) 'fin j'vois c'est les papas
 353 quoi qui y sont (P3 rit) oui j'veux dire =
- 354 P2 = C'est xx papa il est pompier quoi (P rient)
- 355 P1 C'est ça c'est p't-être ça en fait qui nous empêche d'y aller c'est qu'c'est pas assez
 356 euh – (fait signe de niveaux différents) y'a pas une assez grande – euh (geste)
 357 [EB : mh] je sais plus comment on dit le terme mais c'est – [NG : proximité ?]
 358 ouais c'est – vraiment que - un âge certain et pis y'a pas avant y'a – du coup c'est
 359 p't-être pour ça qu'on y va que plus tard (hausse les épaules)
- 360 P2 Pis ils sont x (coriaces ?) les pompiers de campagne, ils restent (P rient) – après
 361 j'pense pas qu'y ait des remplaçants non plus
- 362 P4 Après j'ai l'impression qu'les pompiers de campagne ils ont pas l'impression
 363 d'avoir besoin de nous – 'fin moi perso euh – [P2 : ouais] là j'ai pas l'impression
 364 qu'ils ont besoin – de monde. Les grandes villes comme euh =
- 365 P1 = ouais ils cherchent pt-être pas
- 366 P4 voilà ils cherchent pas du coup nous on s'intéresse pas à- c'qui fait que- voilà
 367 après si ils s'di- ils diraient qu'ils ont besoin de monde qu'ils ont besoin de jeunes
 368 pt-être que nous après on se poserait pt-être plus la question – là il f- [P1 : peut-
 369 être] – pour nous 'fin – ouais nous 'f- moi perso j'ai jamais entendu que dans les
 370 bled ils ont besoin de jeunes pour euh aider tout ça donc euh – c'est pour ça que
 371 ça donne pas forcément envie aux jeunes de- de se – mettre là dedans quoi
- 372 P1 En fait on j- on nous a jamais approchés pour nous de- pour nous parler de ça
 373 quoi=
 374 P2 = j'pense les pompier c'est vraiment la s- société qu- qu'on- qui est pas venue vers
 375 nous quoi [P1 : ouais]
- 376 P1 Ça reste vraiment un peu euh (hausse les épaules) ouais comme x dit on a pas
 377 besoin d'eux – 'fin c'est pas qu'on a pas besoin d'aide c'est qu'eux ont pas besoin
 378 de nous, ils sont assez – p't-être ça ouais
- 379 P2 une opacité (?) à cent pour cent quoi (rit)

FOCUS GROUP 3.1

- 380 P5 Pis les jeunes sont pt-être moins disponibles aussi – si t’as un apprentissage tu
 381 dois encore bosser [P1 : ouais c’est clair] t’as plus de trucs que quand euh t’es
 382 posé [P1 : ouais]
- 383 P4 Non mais souvent les apprentis s- ’âge c’est quoi quinze-vingt ans – (signe
 384 environ) [P1 : ouais] si ça se passe bien, du coup à partir de vingt ans tu pourrais
 385 peut-être te poser la question te poser tu gagnes beaucoup d’argent = tu vas peut-
 386 être moins sortir [= P5 : ouais tu commences à travailler] – pis là ils pourraient
 387 s’dire les- les pompiers « ben ah il est jeune il a un peu plus de temps qu’avant
 388 pourquoi pas » mais non ils font pas ça- ils restent dans leur coin ils font leurs
 389 petits trucs pis on les voit pas quoi – [P5 : ouais] donc euh – c’est dommage pour
 390 eux j’ai envie de dire – parc’qu’au final c’est eux qui vont arrêter pis faudra bien
 391 une relève hein – donc ouais [P1 : ouais]
- 392 P2 C’est peut-être pour ça qu’ils sont là (sourit) (P rient)
- 393 P3 Ouais c’est vrai à part ça – c’ – je crois le seul moment de l’année où c’qu’on voit
 394 les pompiers de notre village c’est le Premier Août (P2 rit) où i’sont assis à une
 395 table entrain d’boire leur verre de blanc (P1 rit)
- 396 P4 = pour contrôler le feu
- 397 P2 xx à deux heures du matin ils vont éteindre le feu quoi
- 398 P3 Voilà pis qu’à – quand y’a plus personne ils viennent et ils prennent leur jets d’eau
 399 ils éteignent tout le tour et pis euh – pis ils vont se coucher pis y’en a deux qui
 400 restent pour surveiller le feu pis i’s relayent le lendemain pis c- c’est l’s seul
 401 moment d’l’année où on les voit quoi – donc euh y’a p’t-être c’côté là aussi- voilà
 402 ça donne pas vraiment envie de – de faire pompier si tu vois que les gaillards tu
 403 les vois une fois par année entrain de boire du blanc pis euh – (P5 rit) pis
 404 d’discuter devant un feu quoi (rit)
- 405 **EB Pas très dynamique**
- 406 P3 Ouais voilà quoi (rit) exactement
- 407 P4 Après comme j’dis x village après j’pense que si une fois on voit tout ce qui se
 408 passe exactement dans une ville ou autre – [P3 : ouais j’pense aussi] [P1 : on aura
 409 peut-être aussi] – là on aurait peut-être plus envie parce que voilà nous on a les
 410 vieux – euh autour de leur table (P1 rit) après si on voit le m- moment d’l’action-
 411 mais après comment dire moi perso – comme [P2] disait on voit un feu nous on
 412 passe – on va pas commencer à s’arrêter à s’intéresser = à les déranger
- 413 P1 = xx moi j’regarde
- 414 P5 moi aussi
- 415 P4 Oui tu guignes mais tu vas pas-
- 416 P1 Moi je regarde
- 417 P4 Oui tu guignes mais tu vas pas rester trois heures de temps
- 418 P5 Ouais ça dépend
- 419 P1 Ça dépend si c’est vraiment = impressionnant oui
- 420 P3 = Ça dépend si ils sont vraiment beaux-gosses ou pas (rit)
- 421 P4 Moi pas
- 422 P1 Non mais à part ça x (met sa main devant sa bouche) c’est pas pyromane mais
 423 quand le petit magasin avait brûlé (montre la direction) à x (*nom du village*) là
 424 c’est fascinant quand-même = (P1,2,5 parlent en même temps) c’est un truc
 425 qu’était incroyable quand-même
- 426 P5 = Ben le feu à x (*ville*)
- 427 P2 = Non mais c’est trop cool y’avait des bonbons qu’étaient gratuits (certains rient)
 428 fallait les bouffer pis moi j’avais [P5 : caramels grillés] j’avais chopé tous les

FOCUS GROUP 3.1

- 429 stickers (montre la taille de la boîte) des- des- des trucs de foot – [P1 : des
 430 paninis] des paninis (rit) ils les posaient parc’qu’ils étaient à moitié foutu moi
 431 j’avais ramassé les cartons et j’avais remplis trois livres (rit)
- 432 P1 Non mais c’est fascinant quand-même moi j’reste j’regarde
 433 P5 Ouais c’est beau c’est= beau à voir
 434 P1 un accident de voiture moi- tu peux pas t’empêcher de regarder j’trouve
 435 P4 Mais j’trouve = on n’a pas eu assez de cas [= P1 : on devrait pas mais] – [P2 : moi
 436 pas moi j’crois pas] pour s’y intéresser vraiment
 437 P3 (à P4) T’sais c’est positif hein parc’que [P4 : oui] j’ai envie de te dire c’est le but
 438 qu’y ait un minimum de cas = d’incendies graves impressionnants
 439 P4 = Oui non mais j’sais bien mais après du coup c’est compliqué de s’dire pourquoi
 440 pas alors qu – on a pas vraiment vu c’que c’était peut-être
 441 P3 On les voit pas vraiment en action c’est vrai – p’t-être en ville plus mais encore là
 442 = faut les voir en action quoi
 443 P4 = si on les voyait plus en action on s’poserait p’t-être mieux la question « ah ce
 444 serait sympa de faire ça = x
 445 P2 = moi j’pense que si on les voit en action ce s’rait leur
 446 seule action de l’année x (P3 rit) – il leur faudrait du temps pour s’en remettre
 447 (P2,3,5 rient)
- 448 P3 (en riant) Il leur faut deux semaines de congé
 449 **NG** **Donc euh ouais j’entends qu’il y a – c’qui- des choses qui vous empêchent**
 450 **c’est ben y’a des aspects des choses [comme] (?) du feu ou bien des choses**
 451 **comme ça un manque de disponibilité mais aussi quelque chose qui est**
 452 **plus extérieur qui est que – pas la visibilité ça donne pas forcément envie –**
 453 **[P3 : ouais] Est-ce que vous voyez d’autres choses qui seraient des freins ou**
 454 **des barrières à s’engager euh – qui pourraient =**
 455 P2 = (aux autres P) Pourquoi y’a pas une série suisse sur les pompiers (P rient)
- 456 **NG Pardon ?**
 457 P2 Pourquoi y’a pas une série suisse sur les pompiers ? (P3,5 rient ; P5 tousse)
 458 P5 J’pense que le tournage il est vite fait c’est un épisode (P1,2 rient)
 459 P3 Après y’a aussi le fait ben voilà si t’es de garde tu peux pas boire (énumère sur ses
 460 doigts) tu peux pas – te- t’- tu peux- t’es très limité
 461 P2 C’est vrai pour un jeune j’pense c’est à prendre = c’est à prendre en considération
 462 P5 Ça prend pas mal de temps
 463 P3 = nous euh – j’pense p’t-être moins que certaines personnes mais nous qui
 464 sommes dans des jeunesses – ben on a vite tendance que – ben quasiment tous
 465 les weekends ben – [P1 : attention] c’est quoi on va à un bal quoi on va – [P2
 466 chuchote : fais attention] on va à un bal – on va boire deux trois verres pis voilà
 467 quoi pis du coup euhm – j’pense y’a surement aussi une réticence à ce niveau-là
 468 en se disant « ben si tu commences les pompiers ben ça veut dire que tu peux plus
 469 boire » j’pense tu peux plus boire tu peux plus faire la fête- j’pense il doit y avoir
 470 une résistance sur ce niveau là aussi euh-
- 471 P5 Bon après c’est pas qu’une question d’alcool = c’est juste que t’es un groupe de
 472 potes du même âge [= P3 : c’est pas qu’une - ouais] t’es entre jeunes du coup t’as
 473 plus de volonté à aller avec tes potes bien rigoler [P3 : ouais ça-] ou aller faire un
 474 truc avec tes potes
 475 P2 Comme on disait avant j’pense c’est aussi une question d’information parce que
 476 quand on était petits on nous parlait que de la jeunesse- ‘fin surtout avec (regarde
 477 P1) avec les grands frères et sœurs – on dit « ah ouais moi j’ai fait la jeunesse

FOCUS GROUP 3.1

- 478 c'était trop bien faut que tu fasses » les parents aussi pis ben – j'pense que qu- un
479 papa qui – est pompier si i' dit à son fils- 'fin si son fils il le voit partir tout le
480 temps aux pompiers que depuis tout petit il a des camions pompiers à l'âge où il
481 va ch- où il va devoir choisir à seize ans entre rejoindre une jeunesse et pis aller
482 aux pompiers j'pense il va se poser la question pis il va vraiment faire ce qui lui
483 plait [P1 : mh] – pis après c'est sur que – dans l'optique dans un village j'ai seize
484 ans j'ai l'choix entre un truc de jeunesse et de pompiers ben – j'vais choisir les- la
485 jeunesse (rit) parce que j'ai des jeunes j'ai des gens qui- des copains de toujours
486 et des trucs comme ça tandis que les pompiers ben – [EB : ouais] voilà quoi
- 487 P5 C'est l'effet de groupe en fait quoi
- 488 P2 Ouais j'pense c'est l'effet de groupe qui- qui attire beaucoup les jeunes (P1 hoche
489 la tête)
- 490 **NG Vous avez parlé des contraintes – de pas pouvoir boire- 'fin c'qui est lié aux**
491 **gardes. Qu'elles sont les autres contraintes que vous verriez par rapport à –**
492 **'fin auxquelles sont soumises les pom- soumis les pompi=**
- 493 P2 = Y'a déjà le physique = j'trouve qu'ils- [= P1 : ouais m- ; P4 : x en forme] ils sont
494 quand-même exigeants et pis- c'qui est normal hein j'dis pas que c'est trop euh –
495 trop physique hein mais euh ben moi déjà je- j'ai de l'asthme de base donc avec le
496 feu et pis le tout- ben j'dis pas ils sont pas – mal protégés mais – j'sais si c'est
497 réellement bien que je fasse pompier avec de l'asthme comme ça quoi mais après
498 j'pense que le physique et pis – euh – j'vois pas autrement 'fin
- 499 P5 Mouais la disponibilité tu dois tout le temps être euh – [P2 : aussi ouais] au boulot
500 tu dois directement avoir un moyen de- [P2 (en même temps) : ben j'pense que –
501 aujourd'hui] pas un moyen mais tu peux toujours te déplacer partir revenir euh –
502 te lever la nuit
- 503 P3 Pis j'pense aussi psychologique parce que – f- faut en avoir euh [P2 : ouais faut en
504 avoir x] faut en avoir pour aller genre d'un coup au milieu d'un bâtiment
505 relativement euh [P2 : péter la porte rentrer dedans] péter la porte directe
506 rentre-dedans pis aller au milieu des flammes –donc euh j'pense il doit y avoir-
507 aussi une = réticence à ce niveau là
- 508 P2 = ouais c'est tout un apprentissage ça x
- 509 P4 Ouais mais après ça dépend aussi les situations parce que – après j'pense y'a pas
510 que les feux les- les pompiers y'a aussi tout ce qui est ces v- ces accidents de
511 voiture ou autres où faut désins- désincarcérer [P2 : ça c'est violent ; P5 : moi
512 j'pourrais pas] suivant la situation euh la personne dedans j'pense si y'a des
513 enfants ou autres – =j'pense ça peut freiner beaucoup de monde = [P3 :
514 psychologiquement ça peut freiner] à la sensibilité des gens par rapport à ce
515 genre de personnes ça peut aussi euh – ouais
- 516 P5 (se frotte le bras) Du coup je prends une prise de sang j'suis pas bien alors
517 j' imagine du sang couler x (P rient)
- 518 P4 Je pense ça aussi ça fait beaucoup mais après-
- 519 P1 Bon après pour les pompiers pompiers moi j'avais entendu que les tests ils
520 étaient vraiment très très durs – le recrutement mais après c'est pas pour les
521 sapeurs mais
- 522 **NG Les tests physiques ?**
- 523 P1 Les tests euh ouais de recrutement par rapport à euh- parce que j'ai – 'fin j'avais
524 envie de faire policière et pis j'me suis un peu x parce que – ça peut aussi un peu
525 être le même truc mais on m'avait vraiment dit que les tests étaient – beaucoup
526 plus difficiles pour devenir pompier que pour devenir policier donc euh ça peut

FOCUS GROUP 3.1

- 527 aussi freiner les gens alors que c'est peut-être pas forcément la vérité et pis que
528 du coup les gens ils y pensent pas parce qu'ils se disent « c'est quasiment
529 impossible » quoi – je sais pas
- 530 P5 Bon si t'as envie tu t'entraînes tout est possible mais [P1 : oui mais]
- 531 P2 T'as pas envie d'avoir un- un pompier de calendrier qui vient te chercher ou bien
532 (P1 rit) un pompier à gros bide ? (P rient) J'sais pas pourquoi j'x pas le pompier
533 du calendrier (P rient)
- 534 [Silence]
- 535 **NG Et si vous pensez aux pompiers volontaires – et que vous pensez aux**
536 **contraintes auxquelles ils s- ouais qu'ils rencontrent dans leur activité de**
537 **pompier y'a d'autres choses qui vous viennent en tête encore ? – ou bien**
- 538 P3 Non (P rient)
- 539 P2 (en riant) Genre - j'étais entrain de chercher (rient)
- 540 NG (à Eloïse) qu'est-ce que tu creuserais encore ?
- 541 **EB M- moi j'aurais juste envie de vous demander – si vous faisiez une balance**
542 **entre ce qui peut vous attirer à être pompier – par exemple les séries**
543 **télévisées, l'idée d'avoir ben cette fraternité que vous avez évoquée ou des**
544 **choses comme ça pis en même temps les contraintes dont on vient de parler**
545 **finalement – qu'est-ce que vous concluez ?**
- 546 P1 J'trouve que y'a pas beaucoup de contraintes moi personnellement- parce que
547 moi l'alcool c'est pas une euh
- 548 P2 Non
- 549 P1 = y'a beaucoup d'alcool-
- 550 P2 = non mais c'est-
- 551 P5 = y'a pas beaucoup de contraintes mais c'est des grosses contraintes
- 552 P2 (En riant) x (incompréhensible)
- 553 P1 Ouais oui et non parce qu'au début quand on sort [P5 : c'est des gros paquets]
554 c'est normal on veut sortir tous les weekends et s'- = et se bourrer la tête tous les
555 weekends mais maintenant – ouais t'es un peu plus peut-être – moins besoin de
556 faire la fête tous les weekends [P2 : t'as - voilà] et tu réfléchis autrement aussi
- 557 P4 = parc'qu' comme on dit on est jeunes – p't-être qu'à vingt-cinq ans comme a dit
558 [P2] est-c'que là
- 559 P2 J'pense tu fais moins la fête que quand t'as – vingt ans ou dix-sept ans ou seize
560 ans- déjà à vingt-cinq ans j'pense que si tu t'prends une pétée tu peux déjà –
561 (hausse les épaules, P rient) [P3 : tu mets trois jours à récupérer] (rit) récupérer
562 et pis après j'pense aussi qu'à vingt-cinq ans dans la tête tu t'poses beaucoup
563 d'autres questions 'fin moi j'pense qu'à vingt-cinq ans si j'suis encore dans les
564 jeunesses ben ouais c'est rigolo de sortir et pis de boire de temps en temps des
565 verres et d'se prendre des pétées mais à vingt-cinq ans – [P1 : au bout d'un
566 moment faut changer de x] ça fait un bout quand-même hein- 'fin j'veux pas
567 rester jusqu'à trente-cinq ans dans la jeunesse (rit) 'fin – après biensûr à vingt-
568 cinq ans ah ben le boulot- eh l'apprentissage il est fini les cours y'a plus besoin –
569 euh (hausse une épaule) notre famille euh j'dirais à vingt-cinq ans elle est même
570 pas encore lancée donc euh – [P1 : ta femme elle commence à te saouler (rit) donc
571 faut que tu sortes] ouais (P rient) ouais faut que tu sortes donc vas-y hop t'as
572 trouvé les pompiers t'y vas dedans pis c'est bon (P1 rit) c'est tout clair
- 573 P5 Tu pries pour que ça bipe (P rient)
- 574 P2 Tu te prépares un bip pour les engueulades et pis x t'appuies sur le bouton et pis
575 « ah faut que j'y aille »

FOCUS GROUP 3.1

- 576 P1 Après si on parlait des feux du Premier Août j'pense ça peut être une belle
 577 expérience et on peut vite être fier de ce qu'on accomplit aussi euh (hausse les
 578 épaules) – [P2 : ouais pis y'a aussi-] si y'a des choses à faire et pis que – on peut
 579 aider des gens j'pense ça peut être vraiment incroyable
- 580 P4 Avoir la recon- la reconnaissance [P1 : ouais] des gens [P5 : la reconnaissance]
 581 reconnaissance voilà j'perds mes mots- [P1 : ça doit être magique] – ça doit être
 582 assez important je pense (P acquiescent) et pis euh – juste les familles euh dire
 583 merci-
- 584 P1 Au moins sa propre fierté d'avoir pu aider pis [P4 : ouais] pis d'avoir pu être là au
 585 bon moment quoi [P4 : ouais, exactement]
- 586 P2 Petite glorification (P acquiescent) « tu fais quoi dans la vie ? ouais moi j'suis
 587 pompier » (imite la conversation) (P rient) J'sais pas c'est stylé
- 588 P4 Non mais ça – t'auras l'impression d'avoir fait quelque chose de bien dans ta
 589 journée t'auras l'impression d'avoir = servi à quelque chose [= P3 : t'as
 590 l'impression dxx (incompréhensible)] c'est clair
- 591 P5 Et cette adrénaline que t'as au boulot pas quand t'es devant un ordi [P1 : oui] ou
 592 que tu dois enlever de la neige (P1 rit) – pour moi hein (P rient) – l'adrénaline
 593 c'est chouette
- 594 P4 Mais après les contraintes c'est que souv- ben les jeunes- ok les jeunes ils vont –
 595 ils font leur truc ils font les exercices et cetera ils sont entraînés pour ça – mais
 596 après devant le feu – est-ce qu'ils seront vraiment – je sais pas comment- 'fin j'-
 597 j'me posais- là j'me pose la question : ils cherchent du monde ok ben – par
 598 exemple nous (montre ses collègues) on s'inscrit on est devant notre truc on fait
 599 nos exercices on est- 'fin on est bon on peut- on peut s'lancer – le jour où y'a ça et
 600 qu'on se réalise que – c'est pas ça –
- 601 P5 Mais j'pense t'as quand-même plein =
- 602 P1 = T'as toujours un moyen de faire quelque chose j'pense
- 603 P4 Moi j'sais pas
- 604 P5 Pis j'pense t'as tellement de simulateurs maintenant = des trucs je crois que – [=
- 605 P4 : On croit- ouais mais on-] le plus gros il est fait hein c'est-
- 606 P4 Ouais mais justement vu qu'- (à P5) tu dis ça mais – on sait rien en fait au final –
 607 on sait pas comment ça se passe on sait pas comment on est préparé
- 608 P2 Ben dis-toi que les gendarmes c'est la même chose et pis ils mettent le cerveau
 609 sur off et pis ils y vont quoi- les pompiers pour moi j'pense c'est la même chose
 610 que l'armée pis le- la police [P4 : x] tu (touche sa tête) éteins tout et pis (signe
 611 d'avancer)
- 612 P1 'fait ça dépend tout si c'est une vieille maison qui est vide et pis qui brûle ben p't-
 613 être que t'auras un peu un peu peur d'y aller parce que t'as aucun intérêt- 'fin t'as
 614 pas un gros intérêt mais si tu sais qu'y a- j'sais pas si c'est une ferme quelque
 615 chose et pis que tu sais que ton aide elle est importante j'pense que tu –t'y
 616 réfléchis pas – ouais
- 617 P4 Ouais après j'pense que tu t'poses pas la question pis on fonce mais – j'me posais
 618 la question si vraiment – fr- on s'osrait fr- faire le premier pas sans avoir
 619 vraiment vécu la chose- parc'que c'est – c'est facile devant des exercices de voir le
 620 truc qui nous arriverait mais – face à la vie réelle c'est tout de suite autre chose
- 621 P1 C'est clair
- 622 P5 Ouais mais avec voilà des simulations tu peux voir plein de choses (P1-3
 623 acquiescent) hein tu les vois comme pour les- pour les voitures t'as les
 624 simulateurs de tonneaux t'es pas bien en sortant hein

FOCUS GROUP 3.1

- 625 P1 Ouais c'est clair mais après c'est la même chose pour tout- rien que de conduire
626 une simple voiture quand tu le fais avec un prof ben ça va et pis quand tu dois te
627 lancer toute seule au début tu te dis « mais comment je vais y arriver » pis après
628 tu y arrives – [P5 : ouais la première fois c'est toujours dur] les mêmes situations
629 au travail pour tout on est comme ça – pis on y arrive
- 630 P4 Ouais – c'est vrai (sourit) (hausse les épaules) j'pense t'as raison
- 631 **NG Vous avez parlé de la reconnaissance ou de – ben d'aider aussi les gens de –**
632 **cette responsabilité qui est là – euhm si on parle un peu de ça quels sont**
633 **pour vous les- les valeurs clés le- le cœur du travail de pompier ?**
- 634 P5 Ben venir en aide aux gens pis – ben que l'ordre soit respecté quoi que ils
635 réussissent à faire leur job – et pis que ben sauver des vies [P1 : mh] – ça j'pense
636 que c'est la plus grosse reconnaissance que tu peux avoir – dans ce métier
- 637 P4 Moi j'pense c'est comme tu dis (à P5) c'est mettre sa vie – pour quelqu'un d'autre
- 638 P5 Ouais
- 639 P1 Aider
- 640 P2 S'pla-
- 641 P4 C'est ça
- 642 P2 S'placer devant les gens – pour les autres quoi
- 643 P4 En sachant que peut-être derrière la personne elle a- elle vient d'avoir un – un
644 bébé i- et laisse trois enfants derrière mais non il va- il va malgré tout en sachant
645 qu'il pourrait laisser euh trois gamins derrière quoi et ça euh – faut être
646 courageux pis – il faut avoir le mental j'pense – [P5 : ouais ; P1 : mh] j'pense que
647 pas tou- c'est pas donné à tout le monde de faire ça
- 648 P2 J'pense aussi c'est une bonne reconnaissance au niveau euh – x soi-même parce
649 que – quand (à P4) comme tu disais justement avant faut quand-même – arriver
650 devant un bâtiment pis se dire « maintenant c'est à mon tour, j'y vais je – j'pète la
651 porte et j'entre à l'intérieur et tout ce que je peux sauver je le sauve » et pis bein
652 euh – y'a beaucoup de- de moments je pense où tu dois te poser la question
653 « mais j'aurais jamais pu faire ça en temps normal pis là j'lai fait » pis ben j'pense
654 ça peut aussi juste le- l'envie de- de faire pompier j'pense pompier c'est comme
655 gendarme c'est comme la- le militaire dans- en étant carrière – si tu veux faire ce
656 métier- 'fin si tu veux vraiment être à fond dedans et pouvoir vraiment pouvoir
657 donner tout ce que tu veux de toi pour ça- faut vraiment le vouloir à cent pour
658 cent et pis- et pis – représenter à fond ce métier parce que tu peux pas faire
659 autrement – tu peux pas te réveiller- 'fin dès que ton truc il sonne tu peux pas
660 faire « rah fait chier y'a quelqu'un qu'est- qu'est quoi- un immeuble qui brûle ah
661 fait chier (P1 rit) – c'est quoi comme immeuble ? les gars à l'intérieur x ben c'est
662 pas grave » non tu peux pas c'est- y'a quelque chose on y va et pis c'est tout
- 663 P5 C'est un EMS c'est bientôt la fin (P rient)
- 664 **NG Donc tu parles d'iden- d'identification vraiment au rôle de pompier- c'est**
665 **pas juste « ah il se passe un truc ça peut pas être dangereux=**
- 666 P2 =Ah j'pense en tant que pompier t'es obligé de- de [P5 : ouais]- de vraiment sur-
667 kiffer ça pour le faire- j'pense c'est – une tous les soirs tu dois faire du- tous les
668 soirs j'pense tu dois faire ta prière du pompier avant de t'endormir parce que –
669 [P3 : prière du pompier (rit)] – non mais ouais 'fin j'sais pas c'est comme le
670 gendarme 'fin
- 671 P4 Mais faut que ce soit une passion en fait – (P acquiescent) pour moi faut que ce
672 soit une passion vraiment pour vouloir – faire ça à deux-cent pour cent – si la
673 personne est pas plus passionné que ça pis dit « ah j'veux juste faire ça parc' qu'ils

FOCUS GROUP 3.1

- 674 ont besoin de monde » (P acquiescent) - ben j'pense que la- l'adrénaline d'une
 675 personne qu'est motivée à aller- et à une personne qui veut pas est pas la même
 676 chose et la reconnaissance de soi-même n'est pas la même chose non plus je
 677 pense
- 678 P2 Bon après découvrir le métier j'pense pas que c'est quelque chose de mauvais -
 679 j'pense c'est- ça peut justement (claque des doigts) donner le clic à la personne
 680 « ah ouais c'est ça que j'veux faire »
- 681 P4 Peut-être mais si une personne est passionnée pis se dit « ah trop bien j'vais chez
 682 les sapeurs-pompiers » et tout alors qu'une autre personne se dit « ah ben ils ont
 683 besoin de monde ben j'vais y aller ben voilà » sans plus - j'pense que l'expérience
 684 des deux va être complètement différente
- 685 P5 Mais après j'pense t'as tellement d'études au début genre [P2 : ouais que tu
 686 t'arrêtes] « y'a un feu euh j'suis au deuxième étage ça ça brûle est-ce que j'peux
 687 marcher dessus ? » ou des- [P2 : ouais] tout l'apprentissage que t'as- j'pense que
 688 ceux qui sont pas motivés ils s'en vont avant - avant de faire un vrai feu
- 689 **EB Donc avoir des connaissances techniques aussi**
- 690 P5 Ouais - enfin je pense
- 691 **EB Et toi [P4] tu parlais aussi à un moment de solidarité qu'il peut y avoir entre**
 692 **les pompiers -**
- 693 P4 Ouais - ça j'pense que ça- après comme on dit on sait pas comment ça s'passe à
 694 l'intérieur mais - j'pense qu'il faut avoir une certaine complicité une certaine
 695 confiance - [P2 : clair ; P5 : non ben ouais confiance] avec les personnes - parce
 696 que sinon ça peut pas (P5 tousse) - après c'est- comme je dis- j'sais pas ça peut
 697 pas aller si t'as pas confiance à la personne qui est derrière toi ou qui est devant
 698 toi et qui est censé te dire comment ça se passe comment te diriger ou autre - la
 699 personne elle fera du mauvais job du coup - j'pense c'est quand-même important
 700 d'avoir une certaine solidarité- une certaine confiance- une bonne entente - avec
 701 euh - ben avec ses coéquipiers (sourit)
- 702 P5 Pis chaque personne euh donne sa vie pour l'autre quoi [P2 : ouais] chacun
 703 s'protège entre eux - t'as pas confiance en une personne tu peux pas faire le
 704 même boulot- tu peux pas aller aussi vite - pis si tu vas pas assez vite - ben l'bébé
 705 crame (P2 et P3 rient) - pas le bébé mais - tu fais moins d'avance que si t'as
 706 vraiment confiance et que tu fais du bon job [P2 : c'est sur]
- 707 P3 Ouais j'pense ça doit vraiment influencer - la confiance les uns des autres
- 708 P5 Ouais t'es obligé d'être soudé
- 709 P2 Ce s'rait la moindre engueulade tu t'arrêtes tout de suite pis tu x (rassembles ?)
 710 tout le monde (P rient) - t'as raison
- 711 P5 Ouais t'éteins la lance (imite) - en gros démerde-toi (P rient)
- 712 **NG Ouais - c'est- donc ouais vous avez parlé de la passion de la - solidarité de la**
 713 **confiance de - de toutes ces choses qui font partie aussi du- du fait d'être**
 714 **pompier et de l'engagement au final - on refait la boucle avec la motivation**
 715 **en fait - de- de faire ça et d'être passionné [EB : mh] (à EB) Est-ce que toi tu**
 716 **as quelque chose à ajouter ? Encore une question qui -**
- 717 **EB Ecoute non, je pense que c'était très intéressant ce qui a été dit**
- 718 **NG Ouais, merci pour ce que vous avez partagé- on arrive gentiment à la fin -**
 719 **euhm je sais pas- est-ce que vous avez des questions ou des choses que vous**
 720 **aimeriez ajouter par rapport à ce thème des pompiers volontaires ?**
- 721 P5 Faites plus de calendrier pour les gars (P rient) (P2 et 3 acquiescent)
- 722 P2 Ah ouais des pompières alors moi j'achète le calendrier- si y'a un calendrier

FOCUS GROUP 3.1

- 723 P5 Alors moi si s'y a- c'est- c'est une source de motivation genre t'as toutes ces
724 pompières : j'veux être pompier (P rient)
725 P3 Ce serait une pub excellente (rit)

(43 :20)

(Rappel confidentialité, remerciements et clôture de l'entretien)

FIN de l'entretien