



HAL
open science

La place des femmes chez les sapeurs-pompiers de l'Aube

Anthony Salgado

► **To cite this version:**

Anthony Salgado. La place des femmes chez les sapeurs-pompiers de l'Aube. Gestion et management. 2014. dumas-01163416

HAL Id: dumas-01163416

<https://dumas.ccsd.cnrs.fr/dumas-01163416v1>

Submitted on 12 Jun 2015

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



La place des Femmes chez les SP de l'Aube

Mémoire de fin d'études

Par

Anthony SALGADO
[1ère année de Master Management
Stratégique des Organisation - Parcours des
Ressources Humaines]
Monique COMBES – JORET

« L'université ainsi que le Service Départemental d'Incendie et de Secours de l'Aube (SDIS 10) n'entendent donner aucune approbation aux opinions émises dans ce mémoire. Ces opinions doivent être considérées comme propres à leur auteur. »

« Les Sapeurs-Pompiers sont des acteurs indispensables dans la sécurité nationale à laquelle concourent la sécurité intérieure, la sécurité civile et la sécurité économique. »

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

Charte nationale du SPV

REMERCIEMENTS

Réaliser un mémoire de recherche professionnelle pour la première fois n'est pas une mince affaire et nécessite un long travail de réflexion, de recherches ainsi qu'une forte motivation. Néanmoins, ce mémoire étant un travail de réflexion personnelle, il n'aurait pu voir le jour sans l'aide de plusieurs personnes que je tiens à remercier.

Dans un premier temps, je remercie ma tutrice universitaire, Madame Monique COMBES – JORET pour le temps qu'elle m'a m'accordé, les réponses et la motivation qu'elle m'a données tout au long de cette année et sans lesquelles il me semble que la réalisation de ce mémoire aurait été impossible. Enfin, je la remercie de m'avoir offert l'opportunité de présenter mes recherches à ses côtés dans le cadre des « Journées Scientifiques Régionales sur le Genre » ayant lieu à l'Université de Reims Champagne-Ardenne les 1 et 2 Juillet 2014 car pour la première fois, une enseignante maître de conférence présentera un travail aux côtés de deux de ses étudiants.

Pour l'ensemble des savoirs qu'ils ont su nous faire partager tout au long de cette année de Master 1 Management Stratégique des Organisations parcours Ressources Humaines, je remercie l'ensemble de mes enseignants.

Sans leurs réponses, ce mémoire n'aurait aucun sens car il serait uniquement basé sur des suppositions. Pour cette raison, je remercie l'ensemble des personnes qui ont acceptés de répondre à mes questions.

Aussi, je tiens à remercier le Service Départemental d'Incendie et de Secours de l'Aube (SDIS 10) et plus particulièrement le Colonel PERRY, Directeur Départemental du Service d'Incendie et de Secours de l'Aube, pour avoir donné son accord pour l'obtention des statistiques ainsi que Madame DEBAIR pour l'aide qu'elle a pu m'accorder et le temps qu'elle m'a consacré.

Enfin, je remercie Mademoiselle GOUET Mélissa pour l'aide et le soutien qu'elle m'a apporté tout au long de cette année universitaire.

RESUME

Au Moyen-Âge, des milices se sont mises en place pour prévenir les risques d'incendie des différentes constructions qui étaient précaires. Ils étaient en réalité les premiers Sapeurs-Pompiers. A l'origine, le « Pompier » est en réalité « celui qui gère la pompe ».

Différents statuts (volontaire, professionnel, militaire) réunis sous un même uniforme, toujours porté par passion. Réputé difficile et sportif, Sapeur-Pompier est historiquement ancré dans les esprits comme un métier d'homme. Cependant, depuis une vingtaine d'année, de nouvelles arrivées ont fait leur apparition : les Femmes.

Comment vivent-elles le fait d'être dans un monde d'homme ? Y-a-t-il une différence à être un homme ou une Femme Sapeur-Pompier ? Comment sont-elles vues ? Comment se sentent-elles ? Concrètement, ***quelle est leur place ?***

Pour tenter d'aborder cette question, après avoir étudié les textes traitant de ce sujet plus ou moins directement, puis développé ma démarche de recherche, nous analyserons les réponses obtenues des entretiens avec différents hommes et Femmes Sapeur-Pompier du Service Départemental d'Incendie et de Secours du département de l'Aube.

Mots clefs : sapeur-pompier, femme, place, « bastion masculin », féminisation

ABSTRACT

In the Middle Ages, militias were organized to warn the fire risks of the various buildings which were precarious. They were in reality the first Fire brigade. Originally, the “Fireman” is actually “the one who manages the pump”.

Various statuses (volunteer, professional, militaries) are combined under the same uniform, always worn by passion. The fireman job is considered difficult and sporty, historically anchored in the public opinion as a male profession. However, for about twenty years, new arrivals have made their appearance : women.

How do they live to be in men’s world ? Are male or female firemen different ? How are female firemen seen ? How do they feel ? **Concretely, what is their place ?**

To try to approach this question, having studied texts dealing with this subject more or less directly, then developed my initiative of research, we shall analyse the answers obtained from the conversations with various men and women fireman of the Departmental Service of Fire and Help of the department of the Aube.

Keywords : fireman, firewoman, place, “male bastion”, feminization

RESUMEN

A la Edad media, las milicias eran colocaciones para prevenir los riesgos de incendio de las diferentes construcciones que eran precarias. Eran en realidad los primeros Bomberos. Al principio, el "Bombero" es en realidad " el que administra la bomba de agua".

Diferentes estatutos (voluntario, profesional, militar) se reúnen bajo el mismo uniforme, siempre llevado por pasión. Reputado, difícil y deportista. El Bombero históricamente está anclado en los espíritus como un oficio de hombre. Sin embargo, desde hace unos veinte años, las nuevas llegadas hicieron su aparición : Mujeres.

¿ Cómo viven trabajando en una profesión históricamente de hombre? ¿ Hay diferencias por género ? ¿ Cómo la gente en general y los bomberos masculinos las ven a ellas ? ¿ Cómo se sienten ? Concretamente, ¿ *Cuál es su lugar en él cuerpo de bomberos ?*

Para intentar abordar esta cuestión, después de haber estudiado los textos que hablan de este cuerpo más o menos directamente, será desarrollada mi gestión de investigación, analizaremos las respuestas conseguidas por las conversaciones con diferentes hombres y mujeres Bomberos del Servicio Departamental de Incendio y de Socorro del departamento del Alba.

Palabras claves : bombero, mujer, plaza, " bastión masculino ", feminización.

TABLE DES MATIERES

Introduction	10
La hiérarchie chez les SP	13
Présentation du SDIS 10	15
Devenir SP	20
SPV	20
SPP	21
SPVSC	23
Liste des abréviations	24
Première partie : la revue de littérature	26
« <i>La mixité au travail</i> » (Sabine FORTINO)	26
« La féminisation des métiers et des professions » (Guillaume MALOCHET)	28
« Les processus de féminisation au travail : entre différenciation, assimilation et dépassement du genre » (Cécile GUILLAUME et Nicky LE FEUVRE)	30
« Des Femmes chez les SP » de PFEFFERKORN	32
Hypothèses	36
Deuxième partie : méthodologie	38
Choix du thème général et de la question centrale	38
L'intérêt du sujet du point de vue de l'état des connaissances	38
La question centrale	39
Méthode de collecte des données et d'analyse choisies	39
La collecte des données	39
L'analyse des données	41
Le guide d'entretien	41

Thème 1 : Mieux se connaître	42
L'échantillon étudié.....	47
Le déroulement de mes entretiens	49
Troisième partie : l'analyse des résultats	51
Conclusion.....	65
Sources	68

INTRODUCTION

Il est aisé d'affirmer que la quasi-totalité de la population Française a eu ou aura besoin du concours des SP un jour dans sa vie, que cela soit pour un accident quelconque, un malaise, un incendie ou un sinistre divers. Les SP sont des acteurs actifs de la sécurité civile et sont devenus une pièce maîtresse dans la prévention et la lutte contre les insécurités civiles. A l'origine, les SP ont vu le jour pour lutter principalement contre les incendies mais au fil du temps, ils ont vu leurs interventions se diversifier grandement. Toujours experts en lutte contre l'incendie, ils sont aussi devenus des secouristes confirmés, et opèrent désormais aussi sur des interventions du type destruction de nid d'insecte, inondation, risques chimiques / radioactifs, personnes bloquées dans un ascenseur, capture d'animaux,... Autant dire qu'ils se sont quasiment mutés en des « Hommes à tout faire ».

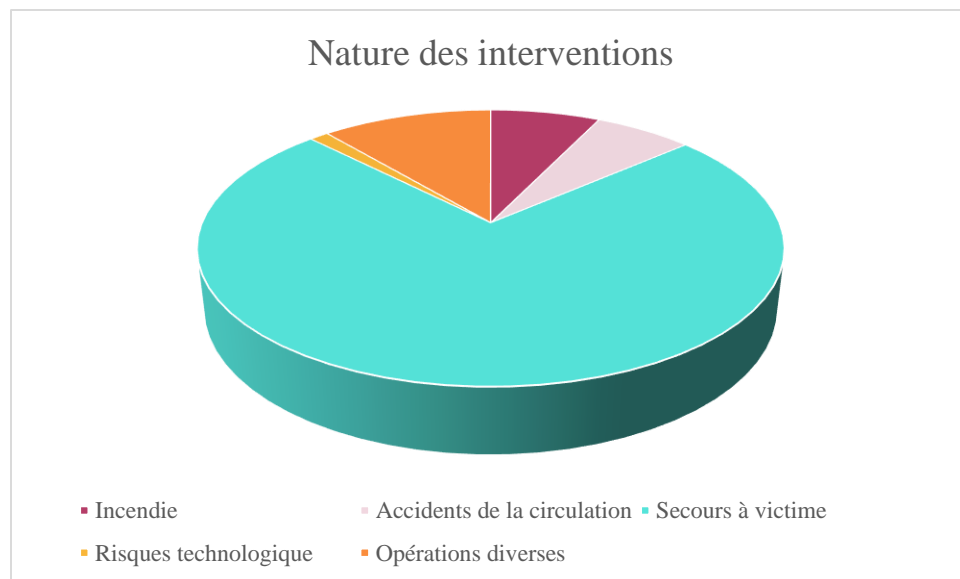
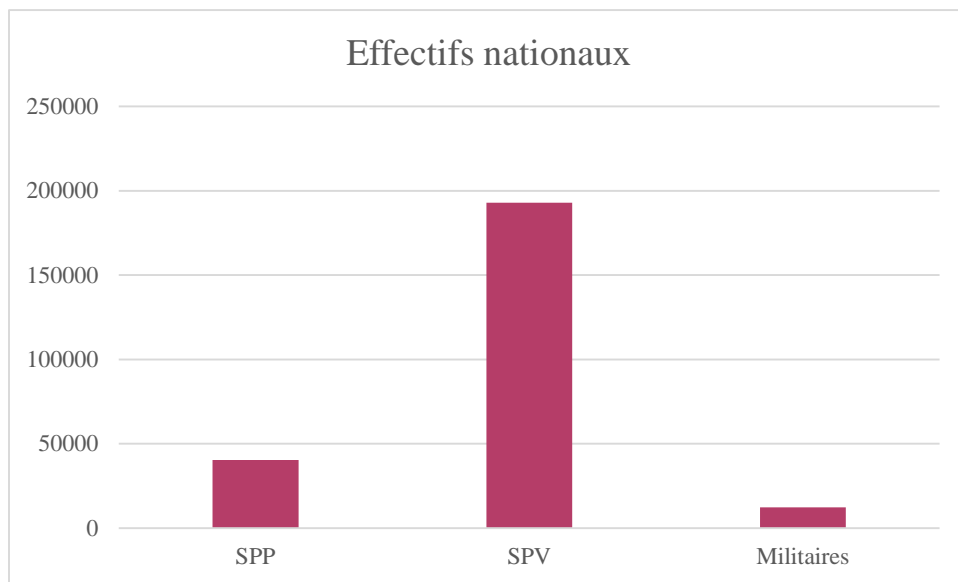


Diagramme personnel réalisé grâce aux chiffres nationaux

Sur l'année 2012, les Sapeurs-Pompiers Français sont intervenus 4 255 200 fois, ce qui revient à 11 658 interventions par jour.

1 intervention toutes les 7,4 secondes !!!!

La grande majorité des départs concernent des secours à victime, qui sont en constante augmentation (+2 % par rapport à l'année précédente). Arrivent ensuite les opérations diverses, puis « seulement » les incendies (quasiment autant que les accidents de la circulation).



Graphique personnel réalisé grâce aux chiffres du SDIS 10

Concernant les effectifs au niveau national, sans surprise, 78% sont des SPV avec 193 000 SPV. Arrivent ensuite les SPP avec 16% des effectifs (40 400 SPP). Evidemment, les Militaires arrivent en dernière position et ne représentent que 5% (12 200 Militaires). Pour rappel, les Sapeurs-Pompiers militaires sont uniquement ceux des villes de Paris (BSPP) et Marseille (BMPPM).

Voici ici une preuve de la diversité des interventions qu'effectuent désormais les Sapeurs-Pompiers en France :

Une vache qui s'était aventurée, jeudi matin, dans un pacage très marécageux au lieu-dit "Chervallanges" à Condat-en-Combrailles, s'est mise dans une fâcheuse posture lorsqu'elle s'est retrouvée totalement enlisée. Avec ses 520 kg, elle était fort dépourvue.

Les sapeurs-pompiers appelés à la rescousse par le propriétaire de l'animal ont lutté pendant près de deux heures pour l'extirper de son piège de boue.

La vache qui s'appelle Ivresse, ça ne s'invente pas, est sortie un peu "groggy" de cette folle aventure mais a retrouvé avec bonheur l'herbe grasse de son pré carré.

Article extrait du site internet du journal régional « lamontagne.fr »

LA HIERARCHIE CHEZ LES SP

Le monde des SP est réputé pour une chose : la hiérarchie. Chez les SP, le niveau hiérarchique est défini par le grade attribué. La hiérarchie passe au-delà des différents statuts (SPV, SPP). En effet, un gradé SPV peut tout à fait diriger un non gradé SPP, et vice et versa.

On recense 3 catégories de grades chez les SP (Officiers, Sous-officiers, Hommes du rang) qui regroupent les grades suivants :

Il existe également des grades divergents pour certaines spécialités (notamment pour les membres du SSSM) :

Il semble important de parler de la hiérarchie dans ce mémoire car on peut être amené à se demander comment se déroule celle-ci avec les Femmes. Par exemple :

- Les ordres donnés aux femmes le sont-ils d'une manière différente de quand ils sont donnés à des hommes ?
- Les ordres donnés par des femmes aux hommes sont-ils aussi respectés ?
- Les femmes doivent-elles adapter leur management face aux hommes ?

Enfin, concernant les catégories chez les SP, il est primordial de mettre en avant l'un des groupes de grade : les « Hommes du rang », on notera le terme homme. Cela démontre encore une fois que nous faisons face à un véritable « bastion masculin ». On pourrait même aller jusqu'à se demander si, avec la féminisation du monde des SP, ce terme ne serait pas amené à disparaître pour laisser place à un autre comme par exemple « Sapeur-Pompier du rang », pour désigner un groupe asexué ? Tout cela bien évidemment n'est qu'une hypothèse et sera travaillée via les entretiens réalisés par la suite.

Le SDIS 10 est un établissement public administratif commun à la fois au département de l'Aube, aux différentes communes ainsi qu'aux établissements publics à caractère industriel et commercial. Opérationnellement parlant, il est sous l'autorité du préfet et des maires (de par leurs pouvoirs de police). Enfin, financièrement parlant, il est sous l'autorité du président du conseil d'administration.

Le SDIS 10 est composé de :

- 259 Centres de Première Intervention non intégrés ;
- 15 Centres de Première Intervention intégrés ;
- 16 Centres de secours ;
- 5 Centres de Secours Principaux.

Pour une bonne compréhension de la partie présentant les statistiques des effectifs du SDIS 10, il est important de connaître la différence entre un CPI intégré et un CPI non intégré (et donc entre un SP intégré et un SP non-intégré).

- ⇒ Un CPI intégré est un centre qui appartient au SDIS ;
- ⇒ Un CPI non intégré est un centre appartenant à la Mairie.

Il en va de même pour les SP intégrés qui sont en fait pompier dans un centre intégré, et les SP non-intégrés qui sont pompiers dans un centre n'appartenant pas au SDIS mais à une Mairie.

Le SDIS de l'Aube assure donc ses services auprès d'environ 310 000 habitants sur un territoire de 6000 km². La plus grande ville du département est celle de Troyes avec son agglomération (120 000 habitants), ainsi que les villes de Romilly, Nogent-sur-Seine, Bar-sur-Aube,...

Le département compte 140 000 hectares de forêts notamment grâce au Parc Naturel Régional de la Forêt d'Orient, qui compte d'ailleurs le Lac d'Orient. La véritable utilité de ce lac entièrement créé par l'Homme est de réguler le niveau de la Seine sur Paris.

L'un des risques pourrait être celui de la rupture de barrage. Le département de l'Aube compte 2 barrages réservoirs :

- ⇒ Le barrage réservoir Seine ;
- ⇒ Le barrage réservoir Aube.

Ces barrages ont été conçus pour réguler les crues et soutenir les étiages de la Seine et de ses principaux affluents dont les effets sont sensibles à Paris. Le risque de rupture est en réalité très faible car pour rappel, tout réservoir d'eau d'une superficie supérieure à 15 millions de mètres cubes d'eau et / ou d'une digue d'une hauteur d'au moins 20 mètres sont soumis à une réglementation stricte ainsi qu'à de nombreux contrôles. Mais le simple fait d'évoquer la capacité du réservoir Seine (plus communément appelé Lac de la Forêt d'Orient) avec sa capacité de quelques 205 millions de mètres cubes d'eau (niveau moyen de remplissage de 1 700 000 m³) et les dégâts qui pourraient résulter d'une rupture (les villes de Troyes et son agglomération, Romilly-sur-Seine et Nogent-sur Seine seraient touchées par l'onde de submersion) ne permet pas d'ignorer ce risque. Des plans généraux d'alerte et de secours ont été établis.

Revenons sur la ville de Nogent-sur-Seine qui elle aussi, abrite un risque supplémentaire pour le SDIS 10 : une centrale nucléaire. Des exercices de simulation d'incidents sont réalisés régulièrement mobilisant les acteurs de la sécurité et s'appuyant sur le plan particulier d'intervention (PPI). D'ailleurs, c'est la présence de cette centrale qui explique la présence de SPP dans la ville de Nogent-sur-Seine puisque en France, les Schémas Départementaux d'Analyse et

de Couverture des Risques (SDACR) imposent l'accessibilité des sites nucléaires en moins de 20 minutes pour les pompiers. D'ailleurs, depuis 2009, 100% des sites nucléaires français bénéficient du détachement d'un officier des Sapeurs-Pompiers Professionnels afin de renforcer le partenariat entre les professionnels de la sécurité et ceux du nucléaire. Les SP présents dans des casernes proches des centrales nucléaires suivent plus que les autres des formations spécifiques aux risques radioactifs et nucléaires.

D'après les dernières statistiques effectuées en interne au SDIS 10 (statistiques du 28/14/2014 sur les chiffres de l'année 2013), voici ce qui apparaît :

On compte 128 SPP et 2766 SPV, soit un total de 2903 SP sur le département hors SSSM. Le SSSM quant à lui totalise 49 membres (28 médecins, 1 vétérinaire, 5 pharmaciens et 15 infirmiers). Avec le SSSM, cela porte le total à 2943 (plus 9 SPVSC non comptabilisés ici).

Plus en rapport avec le sujet de ce mémoire, les Femmes sont au nombre de 280 et représentent donc 9,51 % des effectifs du département. Cependant, la proportion de Femmes est très variable suivant certains critères. Ainsi, on notera que seulement 4,68 % de Femmes chez les SPP (6 sur 128), ou encore 24,48 % de Femmes au SSSM (12 sur 48). En ce qui concerne le SSSM, sur les 12 Femmes présentes, on notera seulement 2 Femmes médecins (contre 25 Hommes), 1 Femme pharmacienne (contre 4 Hommes) et enfin 9 Femmes infirmières (contre 6 Hommes) et aucune Femme vétérinaire. En effet, le métier d'infirmier étant majoritairement exercé par des Femmes (88% de Femmes dans la profession).

Mais d'autres chiffres sont intéressants et méritent de s'y attarder. Si l'on exclut le SSSM (qui regroupe une grande partie d'officiers de par leurs spécialités comme médecin, infirmier,...), les Femmes (volontaires comme professionnelles) ne sont que 2 à appartenir à la catégorie des officiers (contre 64 Hommes). Elles sont 9 Femmes Sous-officiers (contre 253 Hommes) et enfin 90 Femmes sont Hommes du rang (contre 504 Hommes). Ces résultats concernent uniquement les SPV intégrés. Chez les JSP, on dénombre 49 filles sur les 244 JSP du département.

Concernant l'âge, la majorité des Femmes SPV du département ont entre 16 et 25 ans (55 Femmes). Enfin, 57 des Femmes SPV du département sont engagées depuis moins de 5 ans. Seulement une est SPV dans le département depuis plus de 25 ans (contre 66 Hommes).

Ces résultats ont été obtenus grâce aux statistiques internes effectuées par le SDIS 10. Pour des raisons évidentes de confidentialité, il est malheureusement impossible de les faire figurer en annexe de ce mémoire.

DEVENIR SP

SPV

Pour devenir SPV, il faut respecter les conditions suivantes :

- Avoir 16 ans minimum
- Jouir de ses droits civiques
- Avoir un casier judiciaire vierge
- Accepter la charte nationale du SPV et s'engager à effectuer l'activité de SPV en respectant les principes de discrétion, responsabilité et obéissance
- Avoir effectué la journée d'appel
- Répondre aux conditions médicales et physiques requises

La durée du contrat d'un SPV est de 5 ans, tacitement reconductible sous condition de toujours répondre aux critères médicaux et physiques. Le SPV s'engageant se verra dispenser une formation dite « formation initiale » qui regroupe l'ensemble des formations nécessaires pour pouvoir remplir le rôle d'équipier dans l'ensemble des véhicules (sauf véhicules spécifiques).

Tout SPV justifiant d'un niveau d'étude équivalent ou supérieur à un BAC + 3 peut être recruté directement (ou passer par la suite) au grade de Lieutenant (catégorie des officiers). Enfin, généralement, les modes de sélection ainsi que l'appréciation des candidats est propre à chaque SDIS.

Désireux de s'engager, le candidat devra adresser sa candidature au SDIS via les documents suivants :

- CV
- Lettre de motivation
- Photocopie des titres, diplômes et formation obtenus

SPP

De manière générale, devenir SPP oblige à répondre aux critères suivants :

- Etre de nationalité française
- Etre âgé de 18 à 25 ans
- Avoir effectué la journée d'appel
- Avoir un casier judiciaire vierge
- Posséder un diplôme scolaire de niveau BAC à BAC+2
- Remplir aux conditions d'aptitudes physiques et médicales

Cependant, le concours de SPP peut se réaliser par différentes voies :

⇒ **Concours externe**

Il se déroule en 3 étapes :

- Epreuves sportives
 - Natation (50 mètres nage libre)
 - Endurance cardio-respiratoire
 - Endurance musculaire-abdominale
 - Endurance musculaire des membres supérieurs
 - Epreuve de souplesse
 - Epreuve de vitesse et de coordination
- Epreuves écrites
 - Un questionnaire à réponses ouvertes à partir d'un sujet général
 - 2 problèmes de mathématique
- Entretien oral
 - Le candidat répond au jury sur des questions de culture générale et sur sa personnalité.

⇒ **Concours interne**

Il nécessite de répondre spécifiquement aux conditions suivantes (en plus de celles situées plus haut) :

- Etre SPV
- Justifier d'au moins 3 ans de service en qualité de SPV
- Avoir acquis la formation dite « formation initiale

Le concours se déroule lui aussi en 3 étapes :

- Epreuves sportives
 - Natation (50 mètres nage libre)
 - Endurance cardio-respiratoire
 - Endurance musculaire-abdominale
 - Endurance musculaire des membres supérieurs
 - Epreuve de souplesse
 - Epreuve de vitesse et de coordination
- Epreuve écrite
 - Un questionnaire à réponses ouvertes à partir d'un sujet général
 - Un questionnaire à réponses ouvertes portant sur les unités de valeur relatives à la « formation initiale »
- Entretien oral
 - Le candidat répond au jury sur des questions de culture générale et sur sa personnalité.

Il est également possible de rentrer directement en qualité d'officier au poste de Lieutenant sous certaines conditions (niveau BAC +3 minimum). Cependant, le concours d'officier est actuellement en train d'être remanié (réouverture du concours de Capitaine) et pour cette raison, il est encore difficile de définir précisément les conditions.

Tout candidat ayant réussi le concours de SPP (interne comme externe) est inscrit sur une liste d'aptitude nationale pour une durée de 2 ans. C'est ensuite au candidat de postuler auprès des différents SDIS pour obtenir un poste de SPP. Au bout de 2 ans, si le candidat n'a pas trouvé de poste, il se verra dans l'obligation de repasser l'ensemble du concours de SPP.

SPVSC

Le volontaire civique effectue un rôle équivalent à celui du SPV à la différence qu'il perçoit une rémunération (qui est égale à 50% de l'indice brut 244, soit environ 630€ mensuel). Ils ont la qualité de SPV. La différence réside dans le fait que les SPVCS a un contrat d'une durée de 6 à 24 mois et peuvent également bénéficier d'une formation de préparation au concours de SPP. Généralement, les personnes étant SPVSC ont pour objectif de devenir SPP par la suite et ce contrat sert à renforcer leur dossier de candidature au concours de SPP.

LISTE DES ABREVIATIONS

SP	Sapeur-Pompier
SPV	Sapeur-Pompier volontaire
SPP	Sapeur-Pompier Professionnel
JSP	Jeune-Sapeur-Pompier
SDIS 10	Service Départemental d'Incendie et de Secours de l'Aube
FPT	Fourgon Pompe-Tonne (= véhicule incendie)
VSAV	Véhicule de Secours et d'Assistance aux Victimes (= ambulance)
CPI	Centre de Première Intervention
CIS	Centre d'Intervention et de Secours
CSP	Centre de Secours Principal
SP intégré	Sapeur-Pompier appartenant au service départemental d'incendie et de secours
SP non intégré	Sapeur-Pompier n'appartenant pas au service départemental d'incendie et de secours

SSSM	Service de Santé et de Secours Médical
SPVSC	Sapeur-Pompier Volontaire Service Civique
BSPP	Brigade des Sapeurs-Pompiers de Paris
BMPM	Bataillon des Marins-Pompiers de Marseille

PREMIERE PARTIE : LA REVUE DE LITTERATURE

Dans cette partie, nous nous intéresserons aux différents travaux déjà effectués sur la place des minorités évoluant dans une sphère du sexe opposé. Dans une réflexion logique, les différents textes seront étudiés du plus « large » au plus précis. Après avoir étudié « *La mixité au travail* » de Sabine FORTINO, « *La féminisation des métiers et des professions* » de Guillaume MALOCHET et « *Les processus de féminisation au travail : entre différenciation, assimilation et dépassement du genre* » de Cécile GUILLAUME et Nicky LE FEUVRE, nous finirons avec un texte travaillant très exactement sur le sujet du mémoire : « *Des Femmes chez les SP* » de PFERFFERKORN.

« *LA MIXITE AU TRAVAIL* » (SABINE FORTINO)

L'ouvrage de Sabine FORTINO essaie de faire un « arrêt sur image » de l'état actuel de la mixité au travail en France en s'appuyant sur les deux points de vue opposés : l'un totalement optimiste et l'autre, pessimiste. Dans cette démarche, elle s'est appuyée sur deux études sociologiques menées dans le secteur public. La première de ses études a été réalisée dans des entreprises majoritairement masculine (à dominance technique) et l'autre dans des entreprises majoritairement féminines (du tertiaire).

Tout d'abord, l'auteur s'est intéressée aux conséquences de l'accès à la formation pour démontrer que l'accès à certaines formations était l'une des causes du manque de mixité qui peut être constaté par la suite dans certains secteurs du monde du travail. Elle démontre aussi que la population féminine est victime d'un « sur-chômage », d'une précarité plus importante et de constantes et graves discriminations au travail au niveau du salaire comme de la nature et/ou de la charge de travail confiée en comparaison avec un homme occupant le même poste avec les mêmes fonctions. Elle démontre aussi que contrairement à ce que l'on peut croire, le secteur public n'est absolument pas un exemple en termes de mixité au travail. En effet, malgré le fait que le secteur public ait toujours été créateur d'emplois féminins, cela s'avère ne pas être le cas quant aux emplois concernant les postes techniques ainsi que les postes à haute responsabilité qui restent très masculins. Sabine FORTINO estime que cela peut être mis en relation avec le fait qu'il apparaît

toujours nécessaire de confier « l'autorité de droit » à des hommes. Elle qualifie cela de « *dernier avatar du stéréotype de dévalorisation des professions qui se féminisent* ».

Elle s'intéresse ensuite aux critères d'accès à l'emploi et à l'évolution professionnelle suivant le sexe via des entretiens effectués avec des managers et responsables RH et démontre que les diplômes attendus pour le recrutement sont différents suivant le sexe du candidat. Pour une Femme, les recruteurs exigent des diplômes spécifiquement en lien avec le poste pour lequel elle postule contrairement à un homme pour qui le recruteur fera preuve de plus de « laxisme ». Donc, selon elle, un homme n'ayant pas les diplômes en exacte adéquation avec le poste pour lequel il postulera aura plus de chances d'être recruté contrairement à une Femme. En ce qui concerne les concours, les épreuves sont logiquement les mêmes pour les hommes et les Femmes. Cependant, la différenciation apparaît dès les entretiens oraux. Même si les exigences sont censées être les mêmes pour un Homme ou une Femme lors d'un entretien oral, le jury se montrera, selon elle, plus attentif aux contraintes extra-professionnelles envers une Femme concernant notamment les grossesses possibles à venir pour cette dernière, ou encore la garde des enfants via une crainte de plus de contraintes horaires et/ou d'indisponibilité non prévues en cas de maladie de l'enfant, de grève des enseignants,... ce qui constitue en réalité une forme de discrimination puisqu'il s'avère aberrant d'être plus exigeant envers une Femme qu'un homme sur ce point. Pourquoi ne considère-t-on pas les mêmes critères concernant un homme qui soit père ? L'évolution professionnelle, le sexe est pris en compte dans l'évolution des fonctions (promotion,...) et l'auteur suppose que cela a provoqué la mise en place d'une formation plus importante pour les Femmes en remplacement d'une promotion à un poste hiérarchiquement supérieur. Cela serait donc une autre forme de discrimination.

L'auteur note aussi un handicap concernant la mobilité des Femmes par rapport aux hommes. D'après elle, « *l'égalité formelle tue l'égalité réelle* ». Elle préconise ainsi deux pistes de réduction de cette inégalité :

- ⇒ La première serait la création d'espaces « non mixtes » basée sur le fait que la mixité se met en place paradoxalement au détriment des Femmes.
- ⇒ La deuxième serait de passer outre cette inégalité via l'instauration d'une loi de généralisation de la mixité.

Dans une troisième partie, Sabine FORTINO s'intéresse au fait qu'au même poste ayant les mêmes responsabilités, une différence persiste quant au travail attendu de la part de la structure. Cependant, s'attaquer à cet autre point de discrimination serait encore trop difficile dû au fait que :

- ⇒ L'évolution serait plus facile pour les hommes ;
- ⇒ La concurrence entre Femmes pour accéder à des poste hiérarchiquement supérieurs serait stérile, voire inexistante, puisque les postes des hautes sphères sont investis par les hommes.

Sabine FORTINO conclut en mettant à jour l'ensemble des facettes de la mixité tant dans le monde professionnel que dans le scolaire ou encore la politique. Pour elle, la mixité au travail est loin d'être acquise et reste un point important sur lequel il faut travailler. Selon elle, la discrimination des Femmes et donc, la mixité au travail, reste un processus encore inévitable dans la société Française actuelle et nécessite d'être encore étudiée afin de noter les évolutions à venir.

« LA FEMINISATION DES METIERS ET DES PROFESSIONS » (GUILLAUME MALOCHET)

Dans cet article, Guillaume MALOCHET se concentre sur une analyse des différents processus de féminisation des « bastions masculins », autrement dit des secteurs et/ou institutions historiquement dominé par la présence quasi-intégralement masculine. Il s'intéresse également à mettre en avant les enjeux que la féminisation de ces milieux représente tant au plan institutionnel que politique et théorique.

Tout d'abord, Guillaume MALOCHET nous rappelle que la féminisation des métiers et des professions est un processus qu'il est essentiel d'analyser et de comprendre. Cela peut consister en :

- ⇒ Une « dynamique d'égalisation » visant à combler un retard historique
- ⇒ Une inversion quantitative concernant les professions intégralement et/ou quasi-intégralement masculine qui est « désertée » par ces-derniers au profil des Femmes (qui peut selon lui être dû à une dévalorisation du métier comme cela a été mis en avant par BOURDIEU en 1998)

- ⇒ Une recomposition de la frontière entre les métiers féminins et les métiers masculins dont cette féminisation (ou masculinisation) qui contribue à modifier les représentations et/ou les comportements de la majorité présente au départ.

Il met en avance les faits que les études sont nombreuses sur les métiers en cours de féminisation mais relève un certain manque d'études et d'analyses concernant le processus inverse, à savoir les métiers en cours de masculinisation (comme par exemple les métiers de sage-femme, infirmière, nourrice,...).

D'après lui, auparavant, les attentes quant au travail des Femmes ouvrières différaient de celles des hommes. Généralement, on attendait des Femmes moins d'effort physique mais une cadence plus élevée ainsi qu'un caractère répétitif des tâches plus important, le tout souligné par une rémunération basée sur le rendement (donc la cadence de travail) plus important.

Différents mouvements expliquent l'attrait de plus en plus important des sociologues aux genres dans le monde professionnel et plus particulièrement pour la féminisation (et non la masculinisation) :

- ⇒ La rencontre entre le monde du travail et celui de l'éducation : la plus grande réussite scolaire féminine avait été mise en avant
- ⇒ Les modes d'accès au monde du travail : la forte féminisation du monde du travail en général a générée un intérêt aux méthodes de recrutement et de sélection des candidats et candidates et aux différentes formes de discrimination qui en sont ressorties.

En France, l'intérêt porté à la féminisation des professions dites « importantes » comme la politique était en quelque sorte un sujet « tabou » auquel il était mal vu de s'intéresser, contrairement à des pays comme les pays Anglo-Saxons (LE FEUVRE, 2003) où se mettait en place une discrimination positive.

On relève donc un écart que l'auteur qualifie de véritable fossé entre la réussite scolaire majeure des Femmes et leur accès à de hautes fonctions notamment dû à des discriminations au moment de l'embauche puis au cours de l'évolution hiérarchique professionnelle. L'auteur relève aussi des

critères dits « d'auto-élimination des Femmes ». Se sachant discriminées, les Femmes s'auto-éliminent en ne se présentant pas pour les postes supérieurs.

« LES PROCESSUS DE FEMINISATION AU TRAVAIL : ENTRE DIFFERENCIATION, ASSIMILATION ET DEPASSEMENT DU GENRE » (CECILE GUILLAUME ET NICKY LE FEUVRE)

Les différentes raisons de la féminisation des anciens « bastions masculins » sont complexes. Cette féminisation a lieu dans des contextes compliqués, instables, et est souvent dû à des crises de recrutement (manque d'hommes), ou des luttes pour la disparition de la frontière homme-Femme dans certains milieux. Pour analyser ce phénomène, il faut dans un premier temps s'intéresser à l'historique de l'exclusion des Femmes dans la société en générale. Il faut donc déjà se poser la question suivante : « Pourquoi ces métiers sont-ils masculin ? Qu'est-ce qui a fait qu'ils soient composés seulement d'hommes ? ». Les raisons sont diverses et sont propres à chaque cas mais sont généralement les résultats de deux principes communs :

- ⇒ La différenciation, aussi nommée par MATHIEU comme le « tabou de la similitude »
- ⇒ Une hiérarchisation des sexes, aussi nommée selon HERITIER comme la « valence différentielle des sexes »

Quoi qu'il en soit, tout processus de féminisation nécessite une « ouverture » dans les représentations. Ils citent notamment l'exemple d'une telle brèche dans les professions libérales. Cette brèche serait l'accès des Femmes aux études supérieures.

En ce qui concerne la justification de la féminisation de ces « bastions masculins », quatre discours sont généralement utilisés :

- ⇒ La « féminité » : c'est le fait que, suite aux changements des besoins ressentis dans certains groupes professionnels en matière de RH, on fasse appel aux Femmes pour certaines qualités qui leur sont généralement attribuées (comme par exemple la douceur, le côté maternel, l'empathie,...). Le but est de mettre en avant ces valeurs qui seraient plus spécifiques aux Femmes pour répondre à des transformations fondamentales dans les « bastions masculins ». Cela provoquerait la création de niches dans lesquelles les Femmes

pourraient s'engouffrer afin d'accéder à ces métiers et ainsi déclencher le processus de féminisation du milieu.

- ⇒ La « virilité » : c'est un procédé qui consiste, pour les Femmes, à adopter un comportement masculin. Autrement dit, pour accéder au métier d'homme, les Femmes « enfilent un costume et rentrent dans un rôle d'homme ». Cela peut passer par différentes techniques : adapter un style vestimentaire masculin, une coupe de cheveux, un discours dit « masculin », une autorité dite « masculine ». Mais ce processus fonctionne quand la féminisation n'en est qu'à son départ, et pose problème dès lors que la féminisation devient trop importante. Trop de Femmes adoptant des comportements masculins modifierait indéniablement les caractères propres au métier et donc aux hommes du métier.
- ⇒ La « domination masculine » : le processus de féminisation n'est pas, dans ce cas-ci, vraiment une initiative des Femmes. Ce sont les hommes qui « autorisent » ces dernières à entrer (à pas de loup...) dans un métier d'hommes. Contrairement à ce que l'on pourrait penser, mais un leurre qui laisserait penser à une avancée alors que ça n'en est pas une, puisque ce sont en fait les hommes qui « conduisent », « gèrent », « tirent les ficelles », de cette féminisation. Les Femmes occupent en réalité les places que les hommes ne veulent plus occuper.
- ⇒ Le « dépassement du genre » : ici, il ne s'agit pas de s'attacher à savoir pourquoi les Femmes accèdent aux postes à responsabilité comme les hommes. On s'intéresse à comprendre comment elles s'y prennent et comment cela va modifier fondamentalement la hiérarchie des sexes dans ce métier.

La féminisation d'un « bastion masculin », suivant comment elle est effectuée, peut avoir des influences et modifier les pratiques et comportements professionnels. Par exemple, quand cette féminisation est amorcée par un processus de « féminité », cela a pour effet de créer comme dit auparavant une « niche » dans laquelle « s'engouffrent » les Femmes et créera des « spécificités féminines » qui pourront avoir pour effet de modifier certains aspects du métier. En revanche, une féminisation par « virilité » ne modifiera en rien le métier de base puisque les Femmes entreront dans un véritable « rôle d'homme ». Enfin, une féminisation par « domination masculine », malgré qu'elle soit orchestrée par les hommes et ne représente pas une avancée, va en fait remettre totalement en question les pratiques puisque, ce poste étant généralement « délaissé » par les hommes, les Femmes auront plus ou moins la liberté de le réaliser « à leur manière ».

En conclusion, seul le modèle du « dépassement du genre » est une véritable avancée qui tend vers l'équité des sexes. La hausse d'engagement des Femmes dans des activités professionnelles autonomes aide aussi à faire entrer dans les mœurs des plus réfractaires, que les Femmes peuvent effectuer tout métier au moins aussi bien que les hommes. D'un autre côté, la plus grande participation des hommes aux tâches domestiques qui étaient dites auparavant « purement féminine » (le ménage, la cuisine, le repassage,...) tend aussi à diminuer ces écarts. Ainsi, alors que les Femmes démontrent qu'elles peuvent « hausser le niveau » et les hommes qu'ils savent « laisser de côté leurs préjugés », pousse la société vers une équité des sexes. Cependant, il ne faut pas s'enfermer dans une idylle en pensant que cette équité est acquise, mais plutôt se satisfaire de l'amorçage d'un long processus qui, il est vrai, modifie la perception qu'a eu très longtemps la population française.

« DES FEMMES CHEZ LES SP » DE PFEFFERKORN

Nous terminerons par l'analyse de ce texte qui se situe exactement dans la même optique que ce mémoire. Il est, à l'heure actuelle, le seul traitant du sujet. Trouver un texte qui traite précisément du sujet choisi est une véritable chance, un point de travail de départ mais aussi une aide.

L'auteur, après avoir rappelé la récente arrivée des femmes chez les pompiers, nous signale que ce n'est pas pour autant devenu un milieu mixte et que les hommes ont toujours une hégémonie tant quantitative que traditionnelle. Si on compare l'ouverture du monde des pompiers aux femmes par rapport à d'autres milieux comme la police ou encore l'armée, PFEFFERKORN fait l'intéressant constat que cette ouverture est moins forte et moins rapide chez les SP.

Selon lui, les hommes SP vivent assez mal l'arrivée de femmes au sein de leur « communauté ». Pour eux, la caserne représente un lieu typiquement masculin. L'auteur signale que la caserne est remplie de stéréotypes sexistes de par la place réduite que les femmes y occupent. De plus, les hommes essaieraient de mettre en place « des pratiques individuelles et collectives de défense qui toutes visent à rejeter les femmes, ou du moins à les enfermer dans un statut et des fonctions subalternes ».

Concernant l'arrivée des femmes dans ce milieu, PFEFFERKORN rappelle que ce phénomène a réellement débuté il y a une trentaine d'années, mais cite aussi un exemple démontrant que les femmes ont en réalité toujours été présentes chez les SP avec ce ban du 15 Juin 1383 (confirmé en 1397) de Lille qui dit :

« Quand la cloche sonnera, incontinent, ceux et celles, tant hommes que femmes, iront pour aider au feu »

Plus récemment, il nous cite le décret n°76-1007 du 25 Octobre 1976 :

« Les corps de sapeurs-pompiers communaux peuvent être composés de personnels tant masculins que féminins »

Ainsi que la circulaire du 15 Novembre 1976 (n°76-524) qui montre que la féminisation chez les SPV est plus ancienne :

« Des filles et des épouses de sapeurs-pompiers participent déjà au relevage et au transport des blessés de la route et interviennent parfois pour assurer le premier départ de véhicules de lutte contre l'incendie »

Tout cela pour démontrer que, même si les femmes étaient déjà présentes, leur participation n'était pas vraiment formelle. Il cite l'exemple du SDIS 77 qui a recruté sa première femme SPV en 1977, et sa première femme SPP la même année.

Concernant l'ensemble des SP en général, PFEFFERKORN s'appuie sur les travaux de HERVIEU-LEGER (1999) qui définit deux groupes au sein des SP :

- ⇒ Les « héritiers » : fils ou filles de SP pour qui être pompier fait partie de leur identité, de leur histoire en ayant une forte référence au père.
- ⇒ Les « convertis » : devenir pompier est pour eux une vocation. Se considérant plus comme des « techniciens du risque », ils attacheront plus d'importance aux compétences et à la performance professionnelle qu'à la vocation, au dévouement ou à l'attachement à un lieu.

Leur point faible en comparaison des « héritiers » est qu'en plus de devoir apprendre le métier de SP, ils doivent s'intégrer à la culture des SP et s'intégrer dans un collectif.

Les premières femmes à rentrer dans le monde des SP ont été très largement des « héritières ».

PFEFFERKORN fait le constat que la part de femmes augmente chez les SP, mais qu'elles sont très largement plus SPV que SPP.

Légalement, l'âge d'entrée en qualité de SPV a été abaissée à 16ans. Cela a provoqué l'entrée de beaucoup de jeunes (hommes comme femmes) dans le milieu, qui sont confrontés à des problèmes directement liés à leur statut d'étudiant. Contraint de changer de ville pour poursuivre leurs études, ou décrocher un premier emploi, ils sont souvent présents pour une durée plutôt courte. De plus, les anciens JSP les plus motivés quittent généralement les SPV au profit d'un contrat SPP ou pour un engagement au BMPM ou à la BSPP.

Il souligne des réactions défensives de la part des hommes à l'encontre de l'arrivée de femmes dans ce milieu. Contrairement aux gradés ou aux femmes qui vantent le côté asexué du milieu :

« Ici, il n'y a pas de filles, il n'y a pas de garçons, ce n'est que des pompiers »

Les femmes doivent quand même faire souvent face à des réactions de rejet de la part des hommes. Généralement, excepté la hiérarchie, les hommes pompiers ont tendance à être contre elles. Ce qui est intéressant, c'est qu'ils les excluent ou les dévalorisent parfois volontairement, mais aussi involontairement. Par exemple, certains hommes ont tendance à surprotéger les femmes. Ce comportement qui, à son origine, démontre le côté d'acceptation des femmes et de désir d'aider (par exemple en la faisant porter moins) pousse pourtant à les différencier des hommes.

Malgré tout, cette opposition et ce rejet des femmes dépend de nombreux facteurs comme le fait que cette femme soit une « héritière » et la place qu'occupe son père au sein de pompiers, mais également le grade de la femme (une femme gradé sera plus respectée, ou tout au moins non rabaissée en face à face car la hiérarchie est essentielle et historiquement très respectée chez les SP). D'autres facteurs comme le comportement de la femme (une femme avec un caractère « bien trempé » aura moins tendance à être rabaissée par les hommes), le fait qu'elle soit mère ou non, son statut matrimonial, ...

Les femmes décidant de rejoindre des corps de SP savent généralement à quoi s'attendre : une pression psychologique forte de la part des hommes SP. Au sein des effectifs de SPP, PFEFFERKORN nous informe que les hommes SPP s'opposent aux femmes SPP dès le départ à cause de différences de barème qui sont, pour eux, injustifiées car ils exercent le même métier. Pour eux, un homme est un pompier et un pompier est un homme donc, forcément, la féminisation du milieu leur est à la limite du supportable. C'est comme si l'on tentait de rabaisser leur virilité. Ils mettent en avant des arguments comme la maternité, l'usure due à l'âge, ... D'autres ne donnent aucun argument et s'opposent aux femmes uniquement car pour eux, c'est un métier d'homme.

Généralement, ce sont les anciens qui ont le plus de mal à accepter l'arrivée des femmes pour la simple raison qu'à leurs débuts, il n'y en avait aucune. Généralement, ils sont plus réfractaires au changement. Contrairement aux plus jeunes qui, à leurs débuts, ont côtoyés des femmes qui étaient là avant eux, et pour qui il est plus normal de voir des femmes au sein des effectifs.

Le point le plus souligné pour justifier l'opposition aux femmes chez les SP est la lutte contre l'incendie. Dans les mentalités, la lutte contre l'incendie est vécue comme l'acte héroïque par excellence et il n'est pas envisageable pour eux de partager la gloire qui en est tirée. Généralement, 3 types d'arguments interviennent :

- La « *difficulté physique des tâches sur un incendie* »
- Le « *danger inhérent de la situation* »
- La « *peur engendrée par le danger* »

Les hommes regrettent généralement aussi d'avoir été contraints de changer certaines habitudes à cause de l'arrivée des femmes. Par exemple, se balader « à poil » était d'après eux monnaie courante avant. On ne faisait pas attention à sa tenue. Désormais, avec des femmes dans les casernes, cela n'est plus possible et il faut être « attentif ». Ils mettent en avant le fait que les femmes, ayant des casiers, des chambres, des douches, des toilettes, ... indépendants de ceux des hommes va à l'encontre de la collectivité et de l'esprit d'entraide qui doit s'instaurer dans ce milieu et est une cause d'une intégration plus difficile des femmes dans les effectifs.

Les recherches de PFEFFERKORN démontrent que, dans les casernes de SP, les interdits verbaux n'existent pas : entre eux pendant les pauses, le vocabulaire n'est pas surveillé, on parle « mal », et on rigole beaucoup sur des blagues à connotation sexuelles. Pour PFEFFERKORN, ces attitudes

machistes traduisent un « *refoulement de l'intime* », et sont à la fois des agressions et des tentatives d'intimidation envers les femmes, afin d'affirmer le côté viril du milieu. Les hommes se servent de cet humour afin d'assurer leur domination sur les femmes. Comme ils sont plus nombreux et si tous font les mêmes blagues à l'encontre des femmes, ils se sentent ainsi supérieurs et dominateurs du milieu. Ensuite, suivant le tempérament de la femme SP, cela évolue ou non. Une femme ayant tendance à ne rien dire et à se laisser faire sera « poussée à bout psychologiquement ». Les hommes continueront et appuieront leurs blagues, réflexions, propos machos, parfois jusqu'à l'épuisement de la femme qui quittera le milieu des SP. En revanche, une femme ne se « laissant pas faire » et répondant aux hommes, que cela soit sèchement ou elle aussi en répondant par des blagues, aura plus tendance à être « laissée tranquille ». Pour être acceptée, les femmes doivent faire plus leurs preuves que les hommes.

Enfin, est mis en avant le fait que les femmes « sont meilleures au secourisme ». Ce discours tend à accepter les femmes chez les SP, mais uniquement pour les missions de secours à personne. Les femmes se voient ici attribuer des qualités qui seraient « typiquement féminines » comme un meilleur relationnel, une meilleure communication, une meilleure écoute,... en conclusion, les femmes sont acceptées si elles restent à leur place (secourisme ok, mais pas touche à l'incendie !).

HYPOTHESES

Le principe d'une hypothèse est de supposer un fait que l'on pense, afin qu'il soit vérifié ou non suite à une enquête. Mes hypothèses sont les suivantes. Intégré au monde des pompiers depuis 6 ans, j'y ai constaté certaines évolutions au niveau des femmes. Tout d'abord au niveau numérique, il est clair qu'entre mon arrivée dans cette communauté et aujourd'hui, il me semble voir de plus en plus de « femme du feu ». En 6 ans, c'est la seule évolution que j'ai pu réellement constater. Mes autres hypothèses sont dues à des pensées personnelles mais ne sont pas des évolutions. Il me semble en effet que les femmes sont bien acceptées chez les SP grâce à un élément important : le temps. Les réfractaires seraient, selon moi, une grande majorité d'anciens n'ayant connu aucune femme SP à leurs débuts et les voyant arriver par la suite, un peu à la manière de retardatrices qui viendraient se greffer sur ce qu'ils ont construit. Pour moi, les jeunes qui ont débutés avec des femmes, tout comme moi (2 femmes ont été intégrés le même jour que moi dans ma propre caserne),

ont en quelque sorte l'habitude de côtoyer et de voir des femmes SP, cela est donc tout à fait normal pour eux et ils n'y voient aucun inconvénient (attention à ne pas trop généraliser non plus). D'autres facteurs interviennent selon moi comme la taille de la caserne, si c'est une caserne rurale ou urbaine, ... Enfin, il me semble surtout que l'humour ayant rapport au sexe chez les SP, étant à 99% fait par les hommes et destinés aux femmes, a une utilité. En effet, cet humour est fait dans la bonne humeur et gentiment par les hommes. Mais d'un autre côté, il me semble que l'importance de cet humour soit double. Au-delà d'un simple amusement, je pense qu'il sert, consciemment ou inconsciemment, aux hommes à assurer en quelque sorte leur supériorité et à montrer qu'ils sont toujours « maître du navire ». Enfin, je pense que les femmes présentes chez les SP sont généralement des femmes qui, dans la vie de tous les jours, ont un caractère assez fort car je pense qu'une femme sans caractère ne « survivrait » pas dans ce monde d'hommes. Je me base pour cela sur l'arrivée d'une femme dans ma caserne qui m'a semblée « molle », « sans caractère », en même temps que l'arrivée d'une autre avec plus de répondant. Le résultat a été qu'en moins de 6 mois, celle qui paraissait sans caractère a démissionné. Certains de la caserne ne l'ont même jamais vu ! Pour information, l'autre femme est toujours là, 6 ans plus tard.

DEUXIEME PARTIE : METHODOLOGIE

CHOIX DU THEME GENERAL ET DE LA QUESTION CENTRALE

Ce choix est la première idée qui m'est venue pour la simple et bonne raison que je suis Sapeur – Pompier volontaire dans l'agglomération de la ville de Troyes depuis bientôt 6 ans (+ 5 années de Jeune-Sapeur-Pompier). Présent dans ce milieu depuis 6 ans, je n'ai que rarement pu y travailler avec des femmes. C'est un milieu dans lequel la majorité des personnes sont des hommes. Dans ma caserne (Centre d'Incendie et de Secours de Pont-Sainte-Marie), nous avons toujours été (depuis que j'y suis présent) entre 20 et 25 Sapeurs-Pompiers. Depuis 2008, j'y ai vu 4 femmes. Deux femmes ont été intégrées le même jour que moi (il n'y en avait aucune avant mon arrivée). Sur ces deux femmes, une est restée moins de 6 mois avant de démissionner. L'autre est toujours présente. Une autre femme est arrivée et est restée moins d'un an avant de changer de caserne. Cette femme est toujours Sapeur-Pompier. Enfin, une dernière femme vient d'arriver dans ma caserne en début d'année et est en double appartenance. Cela signifie qu'elle est Pompier dans deux casernes en même temps : la mienne ainsi que celle de Troyes. A l'heure actuelle, on compte donc seulement deux femmes sur un effectif de 22 Sapeurs-Pompiers au sein de ma caserne. J'entends beaucoup de choses depuis que je fais partie de ce milieu à propos de la présence des femmes : des choses positives comme des choses négatives. J'aimerais donc étudier la question en suivant une démarche de recherche afin d'essayer de me rendre réellement compte de la place qu'occupent les femmes au sein des Pompiers de mon département.

L'INTERET DU SUJET DU POINT DE VUE DE L'ETAT DES CONNAISSANCES

L'intérêt est que, étant Sapeur-Pompier, je n'aurais aucune difficulté de compréhension des différents termes techniques que pourront utiliser les femmes que j'interrogerai. De plus, ce sujet est un sujet qui n'a quasiment pas encore été abordé chez les Sapeurs-Pompiers. Je pense que ce sujet sera abordé d'ici quelques temps et que c'est une chance de pouvoir être parmi les premiers à travailler dessus. Enfin, cela me sera très bénéfique dans ma fonction de Sapeur-Pompier et ne pourra qu'être un plus pour moi. A l'heure actuelle, de nombreux sociologues étudient le genre au sein des professions (par exemple Pfefferkorn, Feuvre, Guillaume, Malochet, Fortino,...), et leurs théories diffèrent suivant les milieux, les niveaux sociaux, mais tous notent une tendance à

l'évolution car le monde du travail connaît depuis environ vingt ans, de profondes transformations. Cependant, ils concluent tous que l'évolution qui s'opère depuis ces vingt ans n'est pas encore assez significative pour parler de changement. Par exemple, là où les femmes commencent à intégrer des métiers qui étaient jusque aujourd'hui « réservés » aux hommes (ex : Les pompiers), les mentalités n'ont pas suffisamment évolué et on est toujours confronté au même problème (= les hommes sont toujours assez réfractaires à l'arrivée des femmes) malgré quelques petits changements notables.

LA QUESTION CENTRALE

Pour rappel, le thème est le suivant : « La place des femmes chez les Pompiers de l'Aube ». Le but est de chercher à comprendre comment se perçoivent les femmes dans ce milieu, les évolutions positives et/ou négatives qu'elles ont pu ressentir, constater, ou encore qu'elles espèrent. Des hommes seront aussi interrogés pour savoir comment eux perçoivent les femmes dans ce milieu, ainsi que les évolutions qu'ils ont pu constater, ressentir ou qu'ils espèrent.

METHODE DE COLLECTE DES DONNEES ET D'ANALYSE CHOISIES

LA COLLECTE DES DONNEES

Pour rappel, il existe différents types de collecte des données :

- ⇒ **La méthode quantitative** (données quantifiables)
- ⇒ **La méthode qualitative** (données non quantifiables)

Le but est de choisir la méthode qui sera la plus appropriée en fonction des différents critères comme :

- Le temps dont on dispose
- Le sujet
- Le type de résultats souhaités

La méthode quantitative aura pour but d'analyser statistiquement les résultats. En effet, elle passe par un nombre de réponses important (minimum 50) pour pouvoir en ressortir des tendances

statistiques. On recherche avant même d'avoir reçu les réponses à en tirer des nombres, des pourcentages, afin d'effectuer des courbes, des graphiques, des diagrammes,...

La méthode qualitative quant à elle cherche à étudier en profondeur un comportement, un état d'esprit, une pensée, un discours,... ou toute autre chose qui sera étudiée. Elle peut être effectuée de diverses manières :

- **Par des entretiens**

- Libres : le chercheur n'intervient que très peu. Le but est de laisser au maximum parler le sujet interrogé. Généralement, seule une question initiale est posée, et la personne interrogée doit ensuite dire tout ce qu'elle en pense sans que le chercheur ne l'interrompe pour la rediriger vers le sujet.
- Semi-directif : Le but est de poser un nombre raisonnable de questions ouvertes et neutres (qui n'influence pas les réponses données) afin d'obtenir la réelle pensée de la personne interrogée. En cas « d'égarement » dans les réponses données, le chercheur redirigera la personne en lui reposant la question d'une manière différente ou par des relances.
- Directif : Le but est de poser un maximum de questions fermées auxquelles les réponses seront généralement « oui » ou « non ». Ce type d'entretien se rapproche presque d'une analyse quantitative car les résultats seront chiffrés (par exemple à la question 4, on répond « oui » à 59%).

- **Par des observations**

Le but est d'observer des comportements sans que les personnes qu'on observe ne le sachent. Par exemple, on peut s'attacher à observer le comportement des gens sur la plage, au restaurant,... afin d'en tirer des analyses sur leurs état d'esprit, leurs « mimiques », leurs habitudes.

Pour répondre à cette question sur la place des femmes chez les SP de l'Aube, seront menés des entretiens individuels semi-directifs via un guide d'entretien qui permet une grande liberté de réponse et donc l'obtention d'informations diverses et intéressantes.

L'ANALYSE DES DONNEES

Une analyse qualitative sera effectuée puisque l'échantillon de réponses collectées ne sera pas assez important pour permettre de ressortir des statistiques. Le but sera donc triple :

⇒ Comparer l'analyse de PFEFFERKORN et les résultats obtenus

Après avoir vu les idées principales ressortant de l'article spécialisé de Roland PFEFFERKORN, nous confronterons les réponses reçues aux idées principales ressortant de son travail.

⇒ Confronter les points de vue

Logiquement, différents points de vue ressortiront de ce travail. Certains positifs, d'autres négatifs, et le but sera donc d'essayer de faire ressortir les « pensées types » pouvant exister.

⇒ Répondre à notre question initiale

Le but est donc de répondre à cette fameuse question de la place qu'occupent les femmes chez les SP de l'Aube. Cela passera par une comparaison avec les hypothèses émises au départ qui seront comparées avec les résultats. Evidemment, des ouvertures seront proposées en fonction de l'analyse qui ressortira.

LE GUIDE D'ENTRETIEN

Le but du guide d'entretien est de poser des questions simples, claires, mais surtout neutres et pertinentes. La manière de poser la question peut influencer sur la réponse qui sera donnée, et le but étant d'obtenir la pensée la plus sincère de la personne interrogée, il faut porter une attention toute particulière aux différents mots, expressions qui peuvent influencer. Les questions doivent aussi, tout logiquement, paraître intéressantes pour le répondant. Une partie difficile mais importante est de préparer des relances. En fait, le chercheur doit anticiper certaines réponses qui pourront lui être données et, en fonction de celles-ci, prévoir des sous-questions afin d'approfondir la réponse donnée.

Afin de réaliser un guide d'entretien qui restera neutre, je me suis appuyé sur celui effectué lors du Semestre 1 de mon Master 1 Management Stratégique des Organisation parcours Ressources Humaines dispensé à l'Université de Reims. En effet, dans le cadre de mes cours de « Management

des Individus » dispensé par l'enseignante chercheuses Monique COMBES-JORET, nous étions en groupe et devions réaliser un guide d'entretien afin d'interroger un cadre à propos du mythe de la « génération Y » (nous pouvons en effet parler de mythe car c'est ce qui est ressorti après analyse des différents groupes de notre promotion). Ce guide d'entretien n'avait strictement rien à voir avec celui devant être réalisé ici, mais il a servi de support dans la recherche de la neutralité des questions posées, des termes utilisés, ainsi que dans la technique d'élaboration puisque j'avais participé au sein d'un groupe à sa création (qui se fait en fonction des réponses recherchées). C'était donc une base de travail à la fois sûre car nos guides avaient été vérifiés (voir pour certaines questions élaborées avec son aide) par Madame COMBES-JORET, mais surtout il m'a permis de me remettre dans la logique de l'élaboration en me rappelant les différentes étapes que j'avais réalisées avec mon groupe pour y parvenir, comme une sorte de rappel.

En annexe, on retrouve les différents guides d'entretien qui ont été réalisés :

- Pour interroger des femmes SP
- Pour interroger des hommes SP
- Pour interroger des filles JSP
- Pour interroger des garçons JSP

Les guides ont en réalité tous le même « squelette », la même « colonne vertébrale ». Celui pour interroger les femmes SP a été créé en premier. Les autres ont juste vu des adaptations des questions en fonction donc du sexe du répondant et de son âge. Pour décrire les différentes questions, nous nous attacherons uniquement à celui pour interroger les femmes SP qui peut en réalité être découpé en deux « parties », ou « thèmes » :

THEME 1 : MIEUX SE CONNAITRE

Le but est de commencer par une présentation du répondant. Le but de cette partie est double : à la fois mieux connaître le répondant mais surtout le mettre en confiance. Il n'est pas aisé pour tous de répondre en privé à des questions sur un thème précis, posées par un inconnu en général, le tout enregistré... Cela peut être une source de stress important pouvant à la fois influencer sur les réponses du répondant mais aussi faire qu'il aura par la suite une image négative de ce type d'entretien et

refusera d'en refaire, voir même en « fera une mauvaise pub » auprès de futurs potentiels répondants.

Questions	Objectifs
Pouvez-vous vous présenter ? (âge, grade, ancienneté, caserne, études effectuées,...)	Savoir à qui on a affaire, son niveau hiérarchique, si elle est depuis longtemps ou non chez les SP
Pouvez-vous me décrire votre parcours comme SP ? (date de début de carrière, passage de grades, les différentes casernes connues,...)	Le but ici est réellement de mettre en confiance le répondant. Généralement, les premières interventions, les passages de grade, sont des moments joyeux qu'on oublie rarement et qui vont, en rappelant de bons souvenirs au répondant, le mettre dans une situation confortable afin d'éviter le stress.
Si vous êtes SPV, quel est votre métier ?	Essayer de voir s'il se dégage des CSP majoritaires
Qu'est-ce qui vous a conduit à devenir SP ?	Les origines de l'entrée chez les SP
Avez-vous des parents ou quelqu'un de votre famille qui était SP ?	En référence aux travaux de HERVIEU-LEGER (1999) qui ont été rappelés dans l'article de PFEFFERKORN, on recherche si elle appartient au groupe de « <i>héritières</i> » ou des « <i>converties</i> »
Quel âge aviez-vous quand l'idée de devenir SP vous est venue ?	Mise en confiance via le rappel de l'enfance, mais utilité aussi pour une comparaison par la suite
A quel âge vous êtes-vous engagé ?	Comparaison par la suite

Vous avez attendu X ans entre le moment ou vous avez eu envie de devenir SP et votre engagement réel, quelles sont les raisons de cette attente ?	Rechercher si c'est le fait d'être une femme qui l'a faite attendre et hésiter à s'engager chez les SP
--	--

THEME 2 : LE SUJET A PROPRIEMENT PARLER

Ce thème aborde concrètement les relations hommes – femmes chez les SP, les différences qu'il peut y avoir ou non, et l'ensemble des sujets qu'il semblait intéressant d'étudier.

Questions	Objectifs
Combien de SP êtes-vous dans votre caserne ? Dont combien de femmes ?	Connaître la proportion hommes/femmes dans laquelle évolue la répondante
Comment s'est passée votre intégration ? Combien de temps a-t-elle duré ? Avez-vous rencontré des difficultés avec certaines personnes (sans citer de noms) ? Si oui de quelle(s) nature(s) et pour quelle(s) raison(s) ?	Ici, il est clairement recherché s'il existe une différence d'intégration entre un homme ou une femme. Comment les femmes vivent-elles leur intégration ? Comment sont-elles accueillies ?
Le monde des SP est très majoritairement masculin, qu'en pensez-vous ? D'après vous, pourquoi ? Avez-vous constaté des changements depuis vos débuts comme SP ?	Connaître l'avis de la répondante sur l'hégémonie masculine au sein des SP, et si elle a constaté des changements tant au plan numérique (proportion hommes/femmes) que social (relation, intégration, comportement,...)
Qu'est-ce que cela représente pour vous d'être une femme chez les SP ?	L'image qu'a la répondante des femmes chez les SP
Comment sont les relations hommes – femmes chez les SP ?	Rechercher une différence des relations suivant le travail effectué

Comment sont les relations hommes – femmes pendant une intervention ?	Rechercher s’il y a une différence dans la manière de travailler avec un homme ou avec une femme SP
Les relations sont-elles les mêmes suivant les interventions ?	Rechercher s’il existe une différence de relations hommes – femmes en fonction de s’il s’agit d’une VSAV ou d’un départ FPT pour un feu
Comment sont les relations hommes-femmes dans la vie de caserne ?	Le traitement des femmes durant les moments de « pause » et de « relaxation » (ex : repas) est-il différent des moments travaillés (ex : manœuvre) ?
D’après-vous, quel est l’opinion des hommes SP concernant les femmes SP ?	En fonction de ce qu’elle ressent, elle va inconsciemment répondre positivement ou négativement suivant ce qu’elle aura pu vivre au sein des SP
Avez-vous déjà été confronté à des difficultés dû au fait que vous étiez une femme ?	Savoir si le fait d’être une femme lui a déjà posé des problèmes chez les SP
Y-a-t-il un ou des avantage(s) à être une femme chez les SP ? Si oui le(s)quel(s) ?	La femme fait-elle une différence entre un homme et une femme SP ? Ou est-elle plus dans une optique d’avantages et de points faibles masculins / féminins ?
Y-a-t-il beaucoup d’humour chez les SP ? Si oui, de quel type d’humour s’agit-il ?	En venir à l’article de PFEFFERKORN qui dit que par l’humour, les hommes SP « s’assurent » de leur domination sur les femmes SP

<p>Y-a-t-il beaucoup d'hommes SP qui font des « blagues » sur le fait que vous êtes une femme ? Si oui, comment réagissez-vous à ces « blagues » ? Avez-vous un exemple récent d'une blague de ce genre ?</p>	<p>Idem que la question précédente. En plus, on cherche à savoir comment elle réagit à cela.</p>
<p>Vous êtes officier / sous-officier, et avez donc une place hiérarchique qui vous oblige à diriger des hommes SP que cela soit sur intervention, en manœuvre ou dans la vie de caserne. Avez-vous déjà rencontré des difficultés à ce sujet ? Si oui, quel type de difficulté ? Avec des hommes SP de quel grade ? Comment les avez-vous résolus ?</p>	<p>Savoir si le fait d'être une femme SP gradée change quelque chose avec le fait d'être un homme SP gradé. Les femmes gradées doivent-elles adapter leur technique de management ?</p>
<p>Avez-vous déjà été confronté à un/des homme(s) réfractaire(s) aux femmes chez les SP ? Si oui, quels arguments vous ont-ils donnés ? Avez-vous dialogué avec eux sur ce sujet ?</p>	<p>Essayer de faire apparaître, s'il y en a, des comportements réfractaires auxquels les femmes SP auraient pu être confrontées</p>
<p>D'après-vous, que pensent les hommes SP de l'arrivée de plus de femmes SP ? Sont-ils généralement plus favorable, indifférents, réfractaires à cela ?</p>	<p>Voir si les hommes lui ont déjà fait ressentir qu'il ne fallait pas qu'il y ait trop de femmes chez les SP, ou s'il en fallait peut-être plus, ou autre</p>
<p>Si on regarde par exemple le concours SPP, on remarque qu'il y a une différence de barème de notation au niveau sportif entre les hommes et les femmes. Qu'en pensez-vous ?</p>	<p>Les femmes sont-elles favorables à cette différenciation ? L'auraient-elles instaurée elles aussi ou au contraire, prôneraient-elles l'égalité dès le concours ? Les hommes leurs ont-ils déjà fait des réflexions par rapport à cela ?</p>

<p>Avez-vous des questions ? Voyez-vous d'autres différences qui vous apparaîtraient légitimes ou non ? Y aurait-il un élément à propos de la place des femmes chez les SP que nous aurions omis d'aborder et qui vous semblerait important ?</p>	<p>Peut-être aurions-nous oublié d'aborder un point intéressant qu'elle pourrait éveiller.</p>
<p>Dernière question : avec le recul, quel est votre meilleur et votre pire souvenir en tant que SP ?</p>	<p>Finir sur une note positive. Le fait de se rappeler cela permet au répondant d'oublier le possible stress vécu durant l'entretien. Généralement, on se rappelle plus de la fin que du début ou du milieu, alors autant finir sur une question qui laissera un souvenir positif au répondant !</p>

L'ECHANTILLON ETUDIE

Catégorie	Grade	Sexe	Statut	Numéro d'anonymat
Officier	Lieutenant	Femme	Professionnelle	F1
Sous-officier	Adjudant	Homme	Volontaire	H1
	Sergent	Homme	Volontaire / militaire	H2
	Sergent	Homme	Volontaire / professionnel	H3

	Sergent	Femme	Volontaire	F2
Hommes du rang	Caporal-chef	Homme	Volontaire	H4
	Caporal-chef	Femme	Professionnel	F3
	Caporal	Femme	Volontaire	F4
	Caporal	Femme	Volontaire	F5
	Caporal	Homme	Volontaire	H5
JSP	JSP 4	Fille	X	F6
	JPS 4	Fille	X	F7
	JSP 4	Fille	X	F8
	JSP 4	Fille	X	F9
	JSP 4	Fille	X	F10
	JSP 4	Garçon	X	H6
	JSP 4	Garçon	X	H7
	JSP 4	Garçon	X	H8

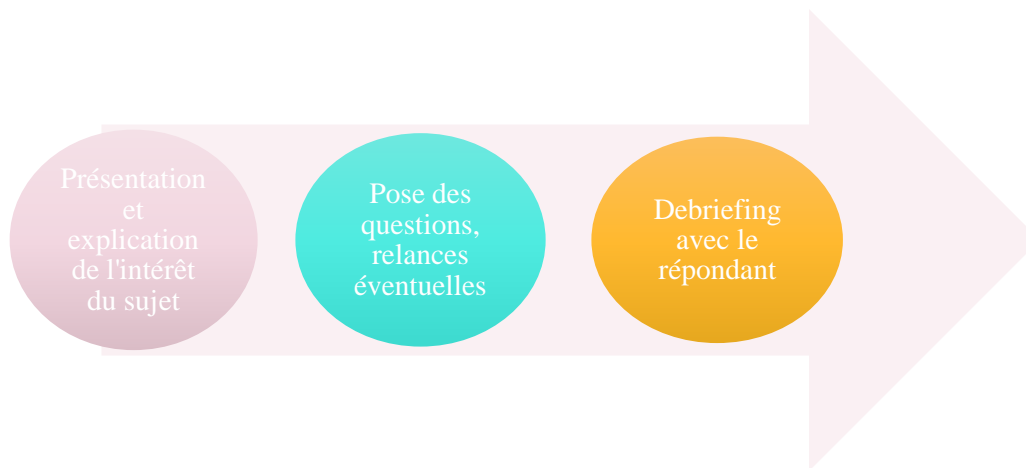
L'intérêt de cet échantillon est le suivant : interroger à la fois des femmes pour voir comment elles se sentent, s'intègrent, travaillent dans ce milieu, et de hommes pour voir comment ils voient les femmes chez les SP, ce qu'ils en pensent,...

Il s'avèrera intéressant d'interroger des JSP sur le point de finir leur « cursus » et d'intégrer une caserne en tant que SPV pour comparer cela avec les SP déjà actifs et avoir une idée des évolutions futures possibles. Pour composer cet échantillon, l'utilisation des relations a été 100% suffisante. Les personnes faisant partie de ma caserne ont immédiatement accepté. Certain/e(s) m'ont présenté

à des relations SP du département également. Enfin, étant instructeur JSP, j'ai profité de la dernière journée de formation incendie des JSP 4 (journée d'examens) pour les interroger.

LE DEROULEMENT DE MES ENTRETIENS

L'ensemble de mes entretiens, peu importe le répondant (femme, homme, fille ou garçon) se sont déroulés de la façon suivante :



⇒ Présentation et explication de l'intérêt du sujet

Voici le paragraphe qui était lu à chaque répondant avant le début de l'entretien (et donc de l'enregistrement) :

« Je vous remercie d'avoir accepté de répondre à mes questions. Pour rappel, cet entretien intervient dans le cadre de mon Master 1 Management Stratégique des Organisations parcours Ressources Humaines et a pour but de m'aider dans l'élaboration d'un mémoire de recherche professionnel. Le temps estimé de l'entretien est d'environ 30 minutes. Enfin, les réponses qui me seront données seront anonymées et ont un but purement pédagogique. »

Il était aussi mentionné le fait que l'enregistrement avait pour but de me permettre de retravailler l'ensemble des entretiens par la suite et serait supprimé une fois le mémoire de recherche terminé. Surtout, il était bien expliqué au répondant qu'il n'y avait pas de bonnes ou de mauvaises réponses, mais que l'essentiel était de répondre ce qu'il/elle pensait sincèrement.

⇒ Pose des questions et des relances éventuelles

L'entretien suivait ensuite le « parcours » qui lui avait été défini par mon guide d'entretien. Les relances préparées étaient posées suivant ce que répondait le candidat. Evidemment, d'autres relances qui n'étaient pas préparées sont intervenues en fonction des propos qu'ont tenu les répondants afin d'approfondir certains points intéressants qu'ils mettraient à jour. La difficulté résidait dans le fait que parfois, certain(e)s répondant(e)s prenaient en quelque sorte de l'avance sur les questions d'après en se lançant dans de longues explications. L'intérêt était d'approfondir immédiatement ce point et de sauter la question par la suite, afin d'éviter une fatale redondance.

⇒ Débriefing avec le répondant

Une fois l'entretien et l'enregistrement terminés, une sorte de débriefing s'installait naturellement. L'avis du répondant sur le guide d'entretien était systématiquement demandé. Mais en général, ce sont les répondants qui ont lancé le débriefing en posant à leur tour des questions comme :

- Qu'ont répondu les autres ?
- Quelles sont les tendances qui ressortent majoritairement ?
- Sera-t-il possible d'avoir accès au mémoire une fois terminé ?

Des débriefings sont ressortis deux points positifs :

- Le guide d'entretien a convenu à la totalité des répondants. Ils l'ont jugé bien ficelé, organisé chronologiquement dans l'ordre des questions
- Certaines questions ont été jugées pertinentes et ont lancé des réflexions type « très bonne question » ou encore « tiens, je me demande pourquoi je ne m'étais encore jamais posé cette question moi-même auparavant »

D'une manière générale, le sujet abordé a captivé l'intention de l'ensemble des sujets de l'échantillon et semble donc être unanimement intéressant, tout du moins pour les SP.

TROISIEME PARTIE : L'ANALYSE DES RESULTATS

Le but de cette partie est d'analyser les réponses qui ont été données par les répondant(e)s afin de tenter de répondre au sujet de ce mémoire. L'ensemble des interviews menées l'ont été d'une manière similaire. Le but était de ne surtout pas influencer les réponses qui allaient m'être donné afin d'aboutir à un travail reflétant la réalité au plus proche.

L'analyse étant sur la place des femmes chez les SP de l'Aube, les propos des femmes mais également des hommes interrogés seront mis ensemble. Les verbatim utilisés sont ceux des femmes en rose et ceux des hommes en bleu.

On constate tout d'abord, comme les définissent les travaux de HERVIEU-LEGER (1999), un grand nombre « d'héritières ». ces femmes dont un membre de la famille était pompier : le père, un frère, un cousin, un oncle,... il est fort probable que de voir un membre pionnier de la famille comme le père en uniforme et rentrant d'intervention pendant les années de jeunesse influe sur les jeunes filles, leurs donnant l'envie d'imiter le modèle du patriarche :

« Mon papa était pompier et ça m'a donné envie d'aider les gens, de sauver les personnes et de me sentir utile »

« Mon père était pompier. C'est peut-être ça qui m'a donné envie, je sais pas si il y a un lien de cause à effet »

« Mes 2 oncles sont professionnels »

« Un petit cousin éloigné était Pompier de Paris. En entendant ces interventions, ça m'a donné envie »

D'autres au contraire, feraient plus partie des « converties », et ne savent pas vraiment ce qui leurs a donné l'envie de devenir SP. Tout ce qu'elles savent, c'est qu'elles ont eu cette envie, voilà tout :

« J'suis tombée dedans quand j'étais petite »

Sur l'ensemble des répondantes interrogées, une seule a rencontré une véritable barrière pour accéder au monde des SP :

« J'ai voulu être pompier à 16 ans mais je ne le suis devenue qu'à 22 ans car c'était hors de question qu'il y ait des femmes dans la caserne car l'ancien chef de corps, un ancien de 60ans, ne voulait pas de femmes, mais il a été obligé de m'accepter quand même »

Il apparaît qu'en général, les femmes interrogées ont pour la majorité été bien intégrées :

« J'ai bien été accepté parce que j'ai mis les points sur les i tout de suite quoi, j'étais pas là pour faire rire les mecs, j'étais là pour être pompier »

« Très bien à part certains hommes qui restent encore machos, qui ne veulent pas de femmes dans les pompiers parce que pour eux elles n'ont rien à voir... (rires) »

« Mon intégration s'est très très bien passée »

On relèvera quand même l'une d'elle qui s'est vue confrontée à des soucis pour sa première intégration :

« Dans ma première caserne c'était très difficile. Les volontaires n'étaient pas aimés, les femmes encore moins. [...] Pour ma deuxième caserne, j'ai mes 2 oncles qui sont professionnels là-bas donc ça s'est très très bien passé, sinon je pense que ça se serait aussi mal passé que mon ancienne caserne »

Pour résumer, les intégrations ne semblent pas plus difficiles que celles des hommes, sauf exception. Aucune piste n'est sûre en ce qui concerne les raisons, mais l'âge du fameux chef de centre « anti-

femme » pourrait être un élément clef sur lequel nous reviendrons plus tard. Une autre piste pourrait être celle de la taille et/ou de la localité de la caserne, nous y reviendrons également après.

Constatant les évolutions numériques, il s'avère très clairement que les femmes comme les hommes ont remarqué une nette augmentation du nombre de femmes chez les SP :

« Au début, j'étais la seule. Ensuite, maintenant, on est 2 ou 3 »

« Quand je suis arrivé ici, il n'y avait aucune femme. Maintenant, il y en a 2 (sur 20) »

« C'est de plus en plus souvent qu'on voit des femmes. Par exemple quand on transporte au CHT (Centre Hospitalier de Troyes), et que d'autres ambulances y sont en même temps, on en croise quasiment à chaque fois »

Cela va donc dans le même sens que l'ensemble des données nationales qui démontrent une augmentation du nombre de femmes SP.

Si l'on s'intéresse à l'opinion des femmes concernant leur propre place chez les pompiers, là encore les avis diffèrent. Certaines s'estiment déjà heureuses d'y avoir accédé :

« C'est avant tout un métier d'homme déjà, après que les femmes y aient accès c'est déjà une très bonne chose, le principal c'est de faire sa place »

D'autres pensent que c'est normal :

« Et pourquoi il n'y aurait que des hommes ? Il y a bien des hommes qui sont sage-femme et infirmier et ça ne choque pas »

Là où les discours se rejoignent unanimement, c'est sur le fait que même pour les femmes, le métier de pompier reste un métier d'homme :

« Ça reste un métier d'homme à la base, mais les femmes apportent quelques chose en plus au niveau des ambulances, du secours à personne. On apporte une tendresse, un calme dont la victime a besoin, mais y a quand même besoin d'homme pour porter par exemple les pinces, qui pèsent une tonne (rire) »

« Moi je suis pas du tout féministe, je pense que c'est plutôt aux femmes de s'intégrer aux métiers d'hommes, au même titre qu'un homme qui veut être sage-femme je pense qu'il faut qu'il s'intègre. Si l'homme qui rentre sage-femme à midi y parle que de cuisine et de fringues bah y faut pas qu'il en soit écœuré, alors moi quand je suis dans une caserne de pompiers quand ils parlent d'alcool et de nana bah si je suis outrée à chaque fois qu'ils en parlent ça va pas bien s'passer. J'pense que c'est aux femmes de s'intégrer au métier, et pas l'inverse et si vous faites ça, ça s'passe un peu bien. »

« C'est avant tout un métier d'homme déjà, après que les femmes y aient accès c'est déjà une très bonne chose, le principal c'est de faire sa place »

« Heureusement qu'il y a plus d'hommes que de femmes je dirais, j'en suis satisfaite, parce que y a quand même un côté physique qu'on peut pas renier »

« On pourrait pas faire l'équité parce que y a un côté physique qui est présent et qui est indéniable »

Et les discours des hommes les rejoignent eux aussi unanimement :

« Pompier, c'est un métier physique qui nécessite beaucoup d'entraînement et une certaine condition physique, c'est pour ça que c'est un métier d'homme »

« Quand y faut porter l'ARI (Appareil Respiratoire Isolant), tirer le dévidoir, faire de la reconnaissance avec tout le matos sur le dos, on comprend vite pourquoi il y a presque que des hommes chez les pompiers »

Elles pensent donc que c'est aux femmes de s'adapter au métier et non aux hommes d'intégrer les femmes car pour elles, ce métier a été, reste et restera un métier d'homme. Certaines vont même au-delà de cela et prône le fait qu'il ne faut pas qu'il y ait trop de femmes dans ce métier :

« *Tout le monde prêche l'équité mais on est pas égaux, j'veux dire un homme a plus de force physique qu'une femme et ça c'est indéniable* »

« *Les femmes sont quand même moins fortes que les hommes physiquement. D'ailleurs on a des épreuves sportives qui sont distinctes, donc ça prouve bien qu'on est moins fortes, et je pense que si il y avait moitié-moitié d'hommes et de femmes ça serait sans doute pas bon pour la profession parce que sapeur-pompier ça reste un métier physique au départ, donc si dans un FPT de 6 personnes vous avez 5 femmes ça risque d'être compliqué pour un incendie ou un sauvetage* »

« *Je pense que c'est une bonne chose que ça soit majoritairement des hommes* »

« *Il faut pas qu'il y ait trop de femmes chez les pompiers. Sur un FPT de 6 personnes, 2 femmes seraient le maximum selon moi, en les séparant : une au binôme d'attaque et une au binôme d'alimentation. Sinon je pense que ça ne serait pas une bonne chose pour l'opération* »

Et encore une fois, les hommes vont dans le même sens :

« *Avoir des femmes c'est bien, ça peut être utile parce que au fond on est différents. Mais dès que c'est trop physique, ça devient beaucoup plus compliqué pour elles. C'est bien qu'y en ai, mais si y en avait trop j'pense que ça serait pas bon pour assurer certaines intervention* »

Une chose est sûre elle aussi. Pompier semble être, pour les femmes, un milieu asexué. Pour elles, les pompiers sont des pompiers, il n'y a ni d'hommes ni de femmes. Le sexe n'entre pas en compte une fois l'uniforme enfilé :

« *(rires)... En fait comme j'vous disais j'suis pas une femme chez les pompiers. Je suis un pompier. Donc voilà moi j'me considère pas comme une femme, y a pas de sexe dans cette histoire* »

« *Les relations en intervention sont comme entre hommes, y a pas de préférence ou de faveur particulières. On est un groupe, on est des sapeurs pompier, y a pas d'homme ou de femme* »

« *Homme ou femme c'est la même chose* »

Cependant, les hommes vont quant à eux dans le sens inverse. En effet, pour eux, être pompier c'est être pompier, mais on remarque quand même au travers de leurs verbatim qu'il y a les pompiers hommes... et les pompiers femmes :

« Pompier c'est une équipe. En intervention on sait qu'on peut compter sur l'autre quoi qu'il arrive. Après si c'est une femme évidemment on l'aidera plus à porter ou d'autres p'tits trucs parce que on sait qu'elle aura plus de mal que nous, fin' que c'est plus dur pour elle »

« Chez les pompiers on est un peu comme une famille, y a que des pompiers, y a pas vraiment de sexe. L'uniforme fait les 90% de l'équité des sexes, mais bon, c'est sûr qu'y a plus d'hommes pompiers que de femmes pompiers. »

Ce dernier, après avoir dit qu'il n'y avait pas de sexe chez les pompiers, les différencie quand même en mentionnant les hommes pompiers et les femmes pompiers.

Malgré le fait que les femmes ne veulent pas entendre parler de « pompiers femmes et pompiers hommes » mais uniquement de pompiers, elles avouent (et les hommes aussi) que certaines petites différences sont faites :

« En tant que femme on peut être mise sur un pied d'estal »

« Vous êtes quand même chouchoutée par certains »

« C'est sûr que t'aideras plus une femme qui a du mal à porter qu'un mec. Un mec en général tu le laisseras galérer histoire de pouvoir le charrier après »

« Il y a certains hommes qui ne vous aiment pas parce que vous êtes une femme, et au contraire il y a ceux qui vous aiment tout de suite parce que vous êtes une femme donc euh, des fois c'est un peu des avantages »

« Y sont même un peu plus protecteur j'dirais »

« Faut être un peu galant »

La hiérarchie quant à elle passe toujours bien au-dessus du sexe. Les hommes respectent les ordres à la lettre, qu'ils soient donnés par un homme ou une femme, ce qui ne veut pas dire qu'ils n'en pensent pas moins, mais ils ne le font pas savoir ni par des rétorquassions, ni par des expressions

diverses (souffler après avoir reçu un ordre,...). La hiérarchie reste donc indiscutable dans ce milieu comme le confirment dans leurs réponses les femmes comme les hommes :

« De donner un ordre à un homme, moi je l'ai toujours très bien ressenti et eux, euuuh, là encore il y a un gradé qui fait qu'il y a une certaine limite et un certain... Y peuvent pas se permettre de tout me dire parce que j'suis lieutenant. Donc moi j'ai jamais ressenti mais peut-être qu'y en pensent pas moins. En tout cas moi j'le vois pas »

« Je pense que ici ça s'est bien passé parce que j'étais lieutenant, et que si j'avais été Sapeur ça aurait été beaucoup plus difficile »

« Pour moi y devrait pas y avoir de différences, parce que un ordre est un ordre, c'est le gradé qui prime »

« Dans ma 2^{me} caserne il y avait mes 2 oncles donc je l'ai pas spécialement ressenti, et en arrivant ici du fait que j'étais lieutenant je l'ai pas spécialement ressenti non plus »

« Je suis convaincue que les hommes ont des préjugés sur le fait que je sois une femme mais du fait que je sois lieutenant, on ne le dit pas, tout du moins on ne me le dit pas en face »

« Une femme officier elle a les mêmes formations, les mêmes compétences pour commander et les femmes ont plus de gueule »

Même si les femmes avouent penser que de donner un ordre à un homme sera quand même moins bien accepté que s'il était donné par un homme (ce qui ne change rien au fait que cet ordre sera exécuté) :

« Ca peut les frustrer que ça soit les femmes qui les dirige, en terme de fierté masculine »

Autre élément qui est ressorti : les femmes doivent enfiler une tenue d'homme et montrer un certain caractère. Il semblerait qu'une femme, peu importe sa place dans la hiérarchie, doive s'imposer dès le départ. S'imposer de différentes manières : poser des barrières aux hommes (sur les blagues ou autres), mais aussi s'imposer en montrant qu'elles savent ce qu'elles font. De toute manière, elles sont unanimes et décrient le fait d'être plus testé du fait qu'elles sont des femmes, que cela soit sur le plan physique comme sur la technicité des connaissances et des différents gestes à connaître :

- « Le fait de vous tester beaucoup plus au niveau sportif comme au niveau connaissances »*
- « Au départ hélas, je pense qu'il faut qu'on soit plus stricte parce que les hommes nous attendent au tournant, mais ça devrait pas »*
- « Si elle a pas de tempérament ou de caractère, elle est dans la merde c'est clair »*
- « Si elle ne s'affirme pas plus, ou du moins plus qu'un homme, elle va s'faire bouffer »*
- « C'est clair qu'y vaut mieux qu'elle soit sûr de ce qu'elle dit parce que sinon ça va pas l'faire... au même titre qu'un homme »*
- « C'est à la femme de se mettre dans une tenue d'homme, avec un cerveau d'homme »*
- « Si la femme laisse passer trop de choses, elle se fait bouffer »*
- « Ca peut les frustrer que ça soit les femmes qui les dirige, en terme de fierté masculine »*
- « Faut pas qu'elle hésite, faut qu'elle soit sûre d'elle. Si elle hésite, la moindre faille, y hésiteront pas à la plomber ça c'est sûr »*
- « En caserne c'est comme en intervention, ça se passe bien, du moment qu'on se fait respecter dès le départ »*

Les femmes pensent avoir vu une évolution du comportement des hommes à leur égard. Il semblerait que notre hypothèse de départ se confirme et que les anciens qui ont débutés sans aucune femme dans leur caserne soient plus réfractaires aux femmes. Le fait est, qu'avec le temps, les anciens s'en vont et que ceux qui restent ont pris « l'habitude » de voir des femmes chez les pompiers, et même d'en voir de plus en plus. Il semblerait que l'on soit quand même en train de vivre un moment clef dans l'acceptation des femmes SP. Malgré tout, ce processus n'est pas terminé et nécessite un temps important que j'évalue à encore une vingtaine d'années (soit une cinquantaine au total) afin de mesurer encore d'importants changements de mentalité. Il ne faut pas oublier qu'il reste et restera toujours des dits « machos » réfractaires. Les hommes confirment. Les verbatim suivants en attestent :

« *Y a des hommes pour les femmes SP, et des autres contres* »

« *Avant on était là plus pour faire les petites merdes qu'ils voulaient pas faire. Maintenant moins. Bah quoi, y a des hommes qui changent pas hein !* »

« *Y en a de plus en plus et j'pense que c'est une bonne chose* »

« *Avant y avait pas tant de filles que ça, on étaient là vraiment pour être défavorisées, mais plus ça vient, et plus je trouve que les hommes nous acceptent* »

« *Les vieux sarces (ndrl : les anciens) sont généralement plus réfractaires que les jeunes* »

« *J'ai toujours connu des femmes chez les pompiers alors pour moi, y a rien d'extraordinaire* »

« *Y en a y en veulent pas du tout, et d'autres sont super contents d'en avoir* »

« *Y sont réticents parce que c'est des vieux cons* »

« *Y sont restés dans la vieille école ou un mécano c'est un homme, une esthéticienne c'est une femme, et pompier c'est un homme. Y changent pas d'avis et y veulent pas changer quoi. Mais c'est pareil chez eux avec leur femme, c'est la boniche et voilà quoi* »

« *J'pense que les anciens apprécient moins de les voir que nous (=les jeunes), y ont pas l'habitude, pour eux c'est pas naturel* »

« *J'pense que l'ancien temps c'est fini, les gens sont plus ouverts. J'pense que c'est plus accepté qu'avant* »

« *La nouvelle génération n'a plus rien à voir. Y en a toujours (des hommes contre les femmes SP) et y en aura toujours, mais beaucoup moins* »

« *L'opinion des hommes à propos des femmes, pour une bonne majorité j'dirais qu'elle est pas très positive, j'en suis quasiment sûr. J'dirais 70% négatif et 30% positifs parce que c'est dans les mœurs* »

« *Y faut le temps que ça avance, que ça fasse son bout d'chemin tranquillement pour qu'au final on se rende compte qu'hommes et femmes sont complémentaires* »

Les avis féminins divergent quant à la question d'avantages à être une femme SP. Pour certaines, les femmes ont belle et bien des qualités différentes des hommes :

« On est plus posées, plus ordonnées »

« On a souvent plus de force psychologique que les hommes, et voilà ça peut compenser des fois la force physique. Mais c'est des généralités, vous avez des femmes qui sportivement sont dans les 5 premiers de la caserne »

D'autres voient des différences uniquement en fonction de la personnalité et non du sexe :

« Y faut beaucoup de force physique, mentale, c'est des capacités que tout le monde n'a pas, homme comme femme »

« On dit que les femmes ont plus un côté relationnel que les hommes, mais j'suis pas persuadée. J pense que c'est plus une question de personnalité qu'une question de sexe finalement »

« C'est pas un problème de relations homme - femme, c'est plus un problème de personne en fait parce que tout le monde n'apprécie pas tout le monde »

Les hommes quant à eux prônent à l'unisson des qualités féminines qu'eux n'auraient très généralement pas :

« Une femme c'est plus calme, plus doux »

« C'est clair que quand on est face à des problèmes avec des enfants, la fibre maternelle refait surface naturellement et ce sont elles qui s'occuperont instinctivement de l'enfant »

« Elles sont plus douées que nous avec les gosses, ça doit être ce qu'on appelle l'instinct maternel (rires) »

Abordons désormais la question de l'humour. Tout d'abord il est clair qu'il fait partie intégrante de la vie de caserne et, plus généralement, du milieu des pompiers. Il est de tout type malgré une tendance à tourner plus vers des blagues en rapport avec le sexe et resterait, d'après les femmes, bon enfant et uniquement dans le bon esprit :

« Les blagues restent correctes, dans le respect de la personne. Faut l'prendre au 15^{ème} degrés aussi »

« Dans la vie de caserne, parfois c'est compliqué... (rires) nan mais c'est des petites réflexions du genre oui t'es une gonzesse, on t'a pas embauché pour faire comme tout le monde alors tu vas nettoyer la table, tu vas faire la vaisselle, le café, à bouffer,... mais ça reste juste des petites réflexions comme ça, sympatoches »

« Les blagues ? Oh c'est sur le cul hein ! J'suis désolé de dire ça mais la plupart c'est sur le cul ! (rires) »

Il en va de même selon les hommes :

« L'humour c'est la base ici. Si t'as pas d'humour, tu tiendras pas longtemps ! »

« On rigole sur tout, mais surtout sur les femmes en général »

« On les charrie c'est normal !! On fait pareil entre hommes, ça veut quand même bien dire qu'on les aime bien aussi. Comme dit l'expression, qui aime bien châtie bien »

Pour répondre à cet humour, certaines ont développé des techniques : faire de l'autodérision avant même que les hommes n'aient eu le temps de faire une blague sur les femmes afin de leur « couper l'herbe sous le pied », ou en rajouter une couche après. D'autres leur renvoie tout simplement l'ascenseur :

« J'en rajoute. Quand ils disent oh c'est normal c'est une femme, je réponds oh bah oui c'est qu'une femme. Ou alors oh bah oui encore une femme au volant. En fait j'essaie de faire la blague avant qu'il la fassent et comme ça, ça coupe court à tout »

Elles ont constaté, comme dit précédemment, une évolution de leurs conditions au sein du monde des SP, mais avouent que malgré tout, elles pensent être majoritairement encore assez mal vues dans le milieu. Cette constatation paraît aberrante. En réalité, ce qu'il en ressort, c'est le fait qu'effectivement elles sont de plus en plus acceptées, mais que, au fond, elles savent que le cap de l'acceptation totale n'est pas encore franchi. Si l'on veut faire apparaître cela avec une note d'humour, ou pourrait modifier les célèbres paroles du dessin animé « Astérix » et dire qu'il reste « encore et toujours des irréductibles gaulois » qui résistent à « l'envahisseuse Romaine ». Elles savent quand même que les avis sont partagés au sein des hommes :

« Il y a certains hommes qui ne vous aiment pas parce que vous êtes une femme, et au contraire il y a ceux qui vous aiment tout de suite parce que vous êtes une femme donc euh, des fois c'est un peu des avantages »

« Il y a ceux qui aiment les femmes aussi, donc c'est quitte ou double en fait »

« Y en a 2-3, selon eux je n'avais rien à leur dire parce que, selon eux, je n'étais pas capable de faire ce qu'on m'avait enseigné et que être pompier c'était trop dur pour une femme de mon gabarit »

« J'pense qu'y sont indifférents au fait qu'y ai plus de femmes. Du moment qu'elles connaissent leurs gestes et qu'elles supportent le travail demandé »

« Au premier abord, ça a pas l'air de déranger qui que ce soit »

« Soit les gens disent carrément qu'ils sont contre les femmes et qui seront sur leurs dos pour voir si elles ont les compétences, et pis y a les autres. Les autres c'est ceux qui disent rien, et ceux qui disent rien on sait pas trop c'qu'y pensent en fait. Par contre y a des gens à qui ça pose pas de problèmes et qui vont le dire dès le départ, et là tout va bien. »

Les hommes, eux, estiment les accepter normalement :

« J'vois pas pourquoi j'serai contre une femme chez les SP. Au même titre qu'un homme, du moment qu'elle fait bien son boulot, j'vois pas où est le souci »

« L'important c'est de secourir les gens qui en ont besoin, homme ou femme au fond ça change quoi ? »

Une différence de perception qui semble logiquement découler du point de vue depuis lequel on se place.

Mais selon les femmes, pour quelles raisons les hommes réfractaires sont-ils ainsi ? La raison qui semble ressortir serait la peur. La peur que les femmes ne viennent prendre leur place :

« Je pense qu'ils ont peur. Ils ont peur du fait qu'on arrive au 50/50 et qu'il y ait de plus en plus de femmes, et je pense qu'ils ont raison »

L'une d'entre elle explique qu'elle s'est retrouvée confronté à ce problème d'acceptation avec son propre mari, qui, d'après elle, était plutôt contre les femmes chez les SP :

« Mon conjoint qui est sapeur-pompier il aimait pas les femmes chez les pompiers [...] Parce que il pensait qu'elles étaient moins fortes. Petit à petit j'ai dû lui prouver que c'était pas le cas. Enfin il est plus fort que moi, si je cours 100m il en courra 200m, si je porte 10kg il en portera 11kg. Mais je ne dis pas que j'suis la meilleure. J'ai mes capacités, je fais mon métier au mieux que je peux, et je cherche pas à prouver que j'peux être meilleure que les hommes. C'est pas le but, je dois atteindre mon objectif et remplir mon métier, point, et je veux pas dire parce que je suis une femme ou puisque j'ai la chance d'être une femme, ou à cause du fait que je sois une femme. Je suis un pompier et point. »

Néanmoins, certaines expliquent que la cause de ces comportements réfractaires aux femmes n'est autre que... les femmes elles-mêmes !! Ou tout du moins une partie d'entre elles. En fait, elles avancent le fait que les femmes doivent s'intégrer à ce milieu d'homme, et pas l'inverse (comme dit auparavant). Mais que certaines femmes, souhaitant trop rester des femmes et non des pompiers au sein de la caserne, provoquent ce mépris de certains hommes :

« Certaines femmes font pour qu'il y ait des préjugés. Par exemple, certaines femmes veulent absolument des éléments séparés, un vestiaire à part,... alors que des fois un simple rideau suffit. »

« A cause de ces femmes qui ont des idées rata trop féministes, du coup les hommes ont une mauvaise idée de nous, et ça c'est dommage »

Enfin, parlons de la différence de barèmes de notation sur les épreuves sportives entre les hommes et les femmes. Les avis masculins sont assez spéciaux sur le sujet. Pour eux, c'est à la fois normal et pas normal. Les femmes généralement trouvent cette différence normale mais la regrettent à la fois. Au final, il semblerait qu'au fond, hommes comme femmes en pensent la même chose. Cette différence est légitime du fait d'une différence anatomique, mais estiment qu'au regard des futures victimes mais également des hommes SP, il semblerait logique que cette différence n'existe pas :

« J'en pense que malgré qu'on fasse les mêmes tâches et qu'on devrait avoir les mêmes barèmes, une femme par rapport à un homme au niveau capacité physique, ne pourra jamais être égale, ça c'est clair ça a été prouvé scientifiquement »

« C'est clair qu'elles sont désavantagées physiquement par rapport à nous, et ce barème est censé être proportionnel à la capacité physique de chaque sexe. Mais d'un autre côté, les victimes en interventions seront les mêmes pour un homme ou pour une femme »

« On aurait le même barème nan ça changerait rien »

« Je pense que si il n'y avait pas cette différence de notation, il n'y aurait pas autant de femmes. Maintenant, c'est dommage parce que comme je vous dit depuis le début, on est pompier avant tout, donc il ne devrait pas y avoir de différence de notation au niveau sport »

« Ils le disent et ils ont raison. Ils disent bah oui mais dès le départ on n'a pas les mêmes notes. Si moi j'fais 100m j'ai 15/20 et toi t'as 17/20 et y ont raison parce que au final la victime, ça sera la même, y devrait pas y avoir de différences »

CONCLUSION

En conclusion, nous pouvons désormais juger les hypothèses de départ (avant enquête), ainsi que répondre au sujet de ce mémoire. Tout d'abord, il semblerait qu'effectivement, même sans effectuer les entretiens, les chiffres nationaux démontrent une augmentation du nombre de femme chez les SP.

Concernant le reste de mon hypothèse, la partie visant à dire que les anciens sont plus réfractaires aux femmes que les nouveaux me semblent elle aussi confirmée par les dires des femmes mais également des hommes. Malheureusement, les éléments comme la taille de la caserne ou sa localité (rurale ou urbaine) n'ont pu être étudiés ici par manque à la fois de temps, mais également car j'estime qu'une enquête comme cela doit être effectuée sur une échelle plus importante que celle d'un département, au moins celle d'une région. Il semblerait également qu'une femme hiérarchiquement supérieure rencontre moins de difficultés de par son grade qui est scrupuleusement respecté.

Concernant la partie sur l'humour, il n'est pas possible de répondre avec certitude. Cependant, les réponses des répondantes renforcent mon idée de départ. Il est clair que l'humour est omniprésent, notamment les blagues à caractère « sexuel ». Il semble évident aussi que les hommes les font dans une démarche de bonne entente et non pas dans un but de rabaisser. En réalité, ils le font car ils sont déjà habitués à se charrier entre eux, mais la présence d'une minorité renforce le sentiment d'appartenance (au sexe masculin) et il est courant de voir les majorités dans des groupes quels qu'ils soient, blaguer parfois même avec insistance, sur la minorité. Ce qui est regrettable, c'est qu'il n'est pas vraiment vérifiable de savoir si cet humour sert, inconsciemment, à renforcer en fait leur position de « dominant ». La méthode qui pourrait être utilisée à ces fins serait celle de l'observation. En « immersion », le but serait d'analyser les rapports entre hommes et femmes concernant l'humour à des moments dit de relaxation comme pendant le repas, les pauses, afin de tenter d'évaluer le degré d'importance que cela pourrait avoir. Au niveau du tempérament des femmes SP, ces dernières semblent avoir confirmé mon hypothèse : une femme sans caractère chez les SP est une femme qui risque, pardonnez-moi l'expression, de ne pas « faire long feu ».

Alors bien évidemment, on pourrait se demander quelles sont les évolutions auxquelles on pourrait, ou devrait d'attendre dans les années à venir ? Là encore, la réponse ne viendra pas seule mais uniquement avec le temps. Impossible de lire dans une boule de cristal. Malgré tout, nous pouvons élaborer quelques pistes ensemble notamment grâce aux réponses qu'on pu donner les filles et garçons JSP rencontrés. Le but est donc de faire apparaître des verbatim qui parlent d'eux-mêmes et ne nécessitent donc aucune explication.

« Avec les années y a plus de filles qui rentrent, du coup elles arrivent mieux à s'intégrer »

« Je parle autant aux filles qu'aux garçons JSP »

« Les hommes et les femmes, y faut un peu des deux j'trouve »

« De toute façon y en aura de plus en plus des femmes »

« Après y a toujours des machos, y critiquent toujours les femmes, qui disent qu'on est pas douées ou autre... parce que y sont bêtes ! »

« Bah des filles y en a toujours, on parle bien avec »

« Y en a elles disent rien parce que elles ont pas assez de caractère »

« Au début on était plus séparés garçons - filles, mais maintenant y a un meilleur esprit d'équipe dans la classe et on reste toujours tous ensemble »

Entendre des propos comme ceux-ci laissent s'entrouvrir un futur positif sur le sujet, surtout quand on sait qu'il y a des années, au départ, les casernes de JSP (avant même la départementalisation) au sein du département de l'Aube, n'acceptaient pas les filles et étaient extrêmement misogynes et n'ont accepté les filles qu'à partir des années 1993/1994, notamment pour des causes de motivation car généralement, la fille était beaucoup plus motivée que le garçon. Malgré l'image généralement pas très positive que l'on peut avoir de l'intégration des femmes chez les SP, ce mémoire nous rappelle donc que le parcours effectué est déjà colossal et que justement, pour savoir où l'on veut aller, il ne faut jamais oublier d'où l'on vient. Pour terminer ce mémoire, j'aimerais (re)citer deux verbatim qui m'ont été dites par deux femmes SP et qui me semblent être parfaites comme note finale.

*« Y faut le temps que ça avance, que ça
fasse son bout d'chemin tranquillement
pour qu'au final on se rende compte
qu'hommes et femmes sont
complémentaires »*

*« Être une femme chez les pompiers, c'est
trop bien »*

SOURCES

<http://www.interieur.gouv.fr/Publications/Statistiques/Securite-civile/2012>

www.sdis10.fr

www.sdis63.fr

www.sdis56.fr

www.sdis49.fr

www.interieur.gouv.fr

http://www.lamontagne.fr/auvergne/actualite/2014/04/24/les-pompiers-luttent-pendant-deux-heures-pour-sauver-une-vache-embourbee_1980981.html

ANNEXES