

# La naïveté des anciens et des passionnés

Qui d'entre nous n'a jamais assisté à ces fameuses *discussions passionnées* où la nouvelle génération est au cœur du *débat* ? « On ne comprend pas pourquoi nos jeunes n'ont plus la flamme ! », s'exclament les *nostalgiques* de la morale et du savoir-faire, en se remémorant à quel point « dans l'temps, c'était aut'chose » ... Dans ce même élan, l'élite des anciens, représentée par Adam Hansen, prend soudain conscience du problème.



## What Is Happening to Firefighter Passion?

Posted by Adam J. Hansen on March 4, 2016 at 10:35am

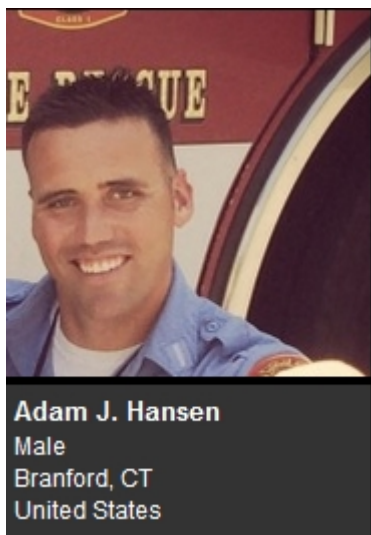
[View Blog](#)

As a young kid growing up in suburban America, I like most of you, developed an unexplainable desire to become firefighter. The sound of the siren blaring down the street would draw me to the front window every time the local engine company went on a run. Firefighters and firefighting was something that seemed bigger than life! When you stop and think about it, it's crazy so many of us knew exactly what we wanted to be when we grew up; even before we knew how to count. Like most, my mom and dad would tell themselves, "it's only a phase, he'll grow out of it", but obviously they were wrong. With each year that went by, my love for the fire service only grew as I continued to really learn what it meant to be a firefighter.

Il décide alors d'écrire à un nombre conséquent de *collègues expérimentés* afin de s'en quérir des connaissances de ces derniers. C'est donc dans un souci de compréhension qu'Adam Hansen tape du poing sur la table et *fait le point* sur la situation dans l'article suivant.

---

(Par **Adam Hansen** – Traduction libre de l'anglais et adaptation par **Patrick Lalonde** et **Richard Annotte** – Source : Fire Engineering, 4 mars 2016.)



*En tant que jeune enfant qui a grandi dans une banlieue d'Amérique, j'ai développé, comme la plupart d'entre vous, un désir inexplicable de devenir pompier. Le son de la sirène fédérale dans la rue me faisait courir à la fenêtre, et ce à chaque fois que le service d'incendie partait pour une intervention. Les pompiers et le combat contre le feu étaient quelque chose de plus grand que nature ! Lorsque vous vous y arrêtez et pensez à cela, il est fou*

*combien d'entre nous savions exactement ce que nous voulions être quand nous serions grands ; avant même de pouvoir compter jusqu'à dix. Comme la plupart des parents, ma maman et mon papa se disaient, « c'est seulement une phase, il va grandir et oubliera », mais il est évident qu'ils ont eu tort. À chaque année qui passait, mon amour pour les services d'incendie n'a fait qu'augmenter alors que je continuais à apprendre ce que ça signifiait vraiment d'être un pompier.*

*Au fond de mon cœur, je crois vraiment que la plupart des gens qui se joignent à un service d'incendie le font avec l'objectif initial de devenir le meilleur pompier qu'ils peuvent être. Les recrues parlent avec tellement de passion de la vie qui les attend. Comment ils veulent consacrer leur vie entière à devenir le meilleur pompier inimaginable. Ils utilisent des mots comme la tradition, la fierté, l'honneur, le courage et l'intégrité. Avez-vous déjà entendu une recrue dire à son premier jour au travail : « Ouais, c'est plutôt cool... je vais essayer ce travail et voir si je l'aime. » Biiin non !!! Au fond du regard de la recrue, vous voyez un reflet de vous-même ; exactement comme vous étiez le jour vous avez été embauché. Lorsque de nouveaux membres entrent dans ce métier, c'est une expérience très honnête et rafraîchissante pour nous tous. Nous nous souvenons de la façon dont nous nous sentions lorsque tous nos espoirs et nos rêves sont enfin devenus réalité. Avec un seul appel téléphonique du chef*

pompier, ou de celui qui a eu l'honneur de vous accueillir au service d'incendie, votre vie a changé à tout jamais à partir de ce moment-là. Lorsque vous vous arrêtez pour y penser, nous parlons vraiment d'un truc assez puissant.

Cela m'amène à une question qui me préoccupe depuis un certain temps. **Que se passe-t-il avec la passion pour le travail de beaucoup de nos pompiers ?** Qu'est-il arrivé au nouveau pompier qui ne pouvait plus attendre d'aller se faire former à l'école; le pompier qui était tellement excité de voir quel service allait l'embaucher ou quelle caserne il allait travailler ; le pompier qui arrivait au travail une heure plus tôt que prévu ; le pompier qui était si fier de porter l'uniforme afin que tout le monde connaisse le nom de sa nouvelle famille; le pompier qui, à part la naissance de son enfant, venait de vivre la plus grande chose inimaginable... une invitation à se joindre à la plus élitiste des fraternités sur la terre ?

Que se passe-t-il avec la passion de nos pompiers ? Le pompier qui avait une fois le sentiment de « gagner à la loterie », se sent maintenant comme si c'était seulement un travail, et que le service d'incendie lui doit quelque chose seulement pour se présenter à ce travail. À ça je réponds que c'est : « de la foutaise ». Si nous choisissons de tolérer ce sentiment et cette attitude, ils deviendront « la norme », que cela sera un énorme échec pour nous en tant que pompiers, mais surtout que ce sera un échec pour notre bien-aimé service d'incendie.

Je ne mentionne pas que ce problème s'applique à tous les pompiers, pas du tout. Il y a beaucoup de « pompiers passionnés » qui sont toujours là, sur la ligne de front, jour après jour, dans les services d'incendie de notre grand pays et du monde entier. Nous savons tous qui sont ces pompiers. Si vous êtes l'un de ces « pompiers passionnés », alors cet article est spécialement écrit pour vous. Encore plus que les pompiers qui ont perdu leur désir pour le travail. Ce sont les « pompiers passionnés » qui ont besoin de faire partie de

cette conversation. C'est vous qui devez nous aider à trouver une réponse. C'est de votre aide que nous avons besoin pour découvrir un moyen d'empêcher nos confrères et consœurs d'abandonner leur travail. C'est de votre aide que nous avons besoin pour trouver un moyen de préserver cette grande fraternité que nous appelons un service d'incendie.

À première vue, cette simple question semble nécessiter une réponse simple. Cependant, après m'être lancé dans cette mission, j'ai trouvé que la réponse en est tout autrement. J'ai proposé cette question de « que se passe-t-il avec la passion de nos pompiers » aux membres de nombreux services d'incendie, couvrant tous les niveaux hiérarchiques, du secteur privé jusqu'aux directeurs de services d'incendie de grandes villes. Les réponses que j'ai reçues ont été, à plusieurs reprises, données comme une combinaison des éléments suivants :

**« Oh, c'est juste une question de génération. »**

Ces jeunes pompiers qui arrivent sur le marché du travail aujourd'hui ne sont pas faites du même tissu que les pompiers des générations passées. Les membres de la génération Y sont paresseux, gâtés, égoïstes et arrogants. Par le passé, un jeune pompier devait travailler dur pour se prouver et ainsi gagner le respect de ses confrères. Les jeunes pompiers d'aujourd'hui se sentent comme si le service d'incendie leur devait quelque chose, tout simplement pour se montrer le bout du nez et porter le t-shirt du service. En d'autres mots, ils sont de la génération « moi, moi, moi ».

**« Tous les vrais pompiers ont quitté. »**

Tout au long de l'histoire du service d'incendie, les pompiers d'expérience étaient justement cela... des pompiers d'expérience. C'était le pompier qui avait vingt à trente ans d'ancienneté dans le poste. Le pompier qui, non seulement connaissait son travail et le prenait au sérieux, mais qui

avait l'expérience pour appuyer ses dires. Le pompier qui, lorsque vous commettiez une erreur, était le premier à vous dire mais qui vous prenait par la suite sous son aile pour vous montrer exactement ce que vous aviez fait de mal. Le pompier qui était le premier sorti de table au petit déjeuner pour commencer les tâches ménagères et ainsi « donner le ton à la journée », et le pompier qui n'avait jamais de problèmes à faire du temps supplémentaire pour enseigner la base à une jeune recrue et répondre à ses mille et une questions.

Autrement dit, des pompiers qui menaient par l'exemple. Il semble que beaucoup, pas tous, des pompiers d'expérience dans les services d'incendie d'aujourd'hui sont des « EUDN » (expérimentés uniquement de nom). Ils seront les premiers à vous dire combien d'années ils ont complétées dans le poste et qu'ils sont les plus vieux pompiers de la caserne, mais refusent systématiquement de transmettre les connaissances ou les informations qu'ils ont acquises tout au long de leur carrière. Si quelqu'un a du temps au travail, mais refuse de monter d'un cran son niveau et de prôner par l'exemple, ça ne fait pas d'eux des « pompiers d'expérience ». Cela signifie seulement qu'ils ont été embauchés avant vous, point.

**« Nous n'avons plus autant de feux que nous avions. »**

Il y a bien longtemps, un service d'incendie était justement cela, un service « d'incendie ». La majorité des appels étaient des incendies et nous intervenions sur « d'autres appels » qu'en cas de besoin. Les jeunes pompiers allaient à l'école avec l'image dans leur tête de Kurt Russell qui passait à travers l'embrasure d'une porte avec un petit enfant dans les bras, le manteau ouvert et tout le reste. Ne vous mentez pas ; si vous lisez cet article, c'est que vous avez vu le film au moins quelques fois. Les jeunes pompiers devaient passer par le processus d'embauche, pensant qu'ils allaient être au travail tous les soirs à ramper dans un couloir enfumé. Seulement pour réaliser que la réalité est d'être accroupie sur le sol à 2h00 du matin avec un brassard de

pression sanguine dans la main, pour la troisième fois du quart de travail.

Pour être un bon pompier, c'est beaucoup plus que de sonner la charge dans un bâtiment en feu et de mettre la chose humide sur la chose rouge. Être un bon pompier signifie de se donner à 100% dans tous les aspects de l'emploi, peu importe comment grand ou petit cet aspect peut être. Cela signifie vérifier son camion aussi minutieusement sur le troisième appel que vous l'avez fait sur le premier. Cela signifie être fier de se former et de déployer des boyaux avec son équipe comme vous le feriez sur un feu réel. Cela signifie rester éveillé en pensant aux accidents évités de justesse pour éviter qu'une tragédie vous frappe ou frappe votre équipe. Et oui, cela signifie aussi traiter la belle vieille Madame Tremblay, qui est tombé de son lit à nouveau, tout comme vous le feriez avec votre propre grand-mère. Les membres du service qui ont pris leur retraite avec la réputation d'être de grands pompiers ne l'ont pas été à cause qu'ils savaient comment travailler avec des boyaux, même si c'était extrêmement important, mais plutôt par qu'ils avaient une grande fierté et qu'ils l'appliquaient jour après jour à tous les aspects de leur travail.

**« C'est la faute à tout le monde. »**

C'est la faute des chefs puisque nous avons cette nouvelle P.O.N. qui contredit la façon dont nous avons toujours fait les choses au cours des 50 dernières années. C'est la faute du DG si nous n'avons pas eu une augmentation de salaire depuis deux ans. C'est la faute du conseil de ville si nous devons conduire cette vieille autopompe qui a déjà connue des jours meilleurs. C'est la faute du public qui ne comprend pas ce qu'est une « véritable urgence ».

C'est la faute aux autres équipes qui ne nettoient pas le réfrigérateur lors du dernier jour de leur quart. C'est la faute de tout le monde, mais jamais la nôtre. Quand un nouveau pompier arrive dans le service, il se fiche éperdument s'il

conduit le plus vieux camion de la ville ou celui qui vient à peine d'être livré du manufacturier. Je ne dis pas que nous ne devrions pas nous soucier de nos moyens de subsistance et de notre sécurité, pas du tout. Nous devons être nos propres promoteurs. Nous devons éduquer nos politiciens locaux sur les caractéristiques de sécurité de nos équipements, les avantages des différents appareils, et l'importance d'une main-d'œuvre qualifiée. Si nous ne le faisons pas, personne d'autre ne le fera.

Le problème est que beaucoup d'entre nous ne communiquons pas nos préoccupations correctement. Assis autour de la table de cuisine à se plaindre, jour après jour, ne résoudra en rien nos problèmes. Comme la plupart d'entre vous qui lisez cet article, j'ai moi aussi été aspiré dans ces conversations sans fin assis autour d'une table. Les conversations qui mettent en évidence un problème, mais sans jamais réellement essayer de le résoudre. La conversation qui tourne simplement en une session de gémissements et de plaintes, sans jamais vraiment essayer de résoudre le problème à la portée de main. Eldridge Cleaver a déjà dit : « Si vous ne faites pas partie de la solution, vous faites partie du problème ».

**« Ce n'est plus un effort d'équipe. »**

Le service d'incendie a déjà autrefois été l'endroit où tout le monde travaillait ensemble afin d'accomplir la mission. Aujourd'hui, il semble que beaucoup y sont pour la gloire individuelle. Après un incendie, les pompiers vous diront à quel point ils ont bien établi les lignes et atteint rapidement le point d'origine de l'incendie. Alors que dans un même souffle, ils s'assureront de vous informer sur la façon dont les autres pompiers tâtonnaient difficilement autour de la porte d'entrée. Quand un jeune pompier ou un officier de caserne arrive avec une nouvelle idée qui pourrait réellement permettre d'améliorer l'ensemble du service, on lui tire dessus à boulets rouges. Pourquoi ?

*Pour utiliser des termes sans équivoques, parce que l'idée ne vient pas de quelqu'un avec plus de bananes sur les épaules. Nous sommes si prompts à juger et rabaisser les autres pour tenter de nous faire sentir mieux en tant qu'individus. J'ai entendu et vu des histoires de pompiers et même des officiers crier aux recrues sur une scène d'incendie simplement parce qu'ils « ne faisaient pas les choses de la bonne façon ». Je dis que c'est une honte de voir un pompier d'expérience et surtout un officier crier à une recrue parce que la tâche n'a pas été réalisée selon leurs attentes. La dernière fois que j'ai vérifié, un pompier était le reflet direct de son officier. Si le pompier n'effectue pas le travail selon les normes, c'est que c'est la faute de l'officier qui ne lui a pas enseigné de la bonne façon. Il appartient aux pompiers d'expérience et aux officiers d'encadrer et d'encourager les jeunes esprits frais du service d'incendie. Nous avons besoin de renforcer leur confiance et faire en sorte qu'ils deviendront de grands pompiers, pas de crier et de briser leur estime de soi. Les équipes et les services d'incendie en entier sont seulement aussi forts que leur maillon le plus faible. Nous devons aider à améliorer notre maillon le plus faible dans le but de rendre notre équipe et notre service d'incendie performants.*

*Alors que je me lançais dans cette mission, d'autres explications sur les raisons pour lesquelles les pompiers sont en train de perdre leur passion étaient mentionnées. Cependant, ces cinq m'étaient continuellement répétées. À chaque pompier à qui j'ai parlé, ces cinq éléments étaient une préoccupation réelle, et chaque membre ressentait que ces items étaient des facteurs contributifs majeurs au problème global d'une certaine façon ou d'une autre.*

*Lorsque vous devenez un pompier, tout le monde vous dit, vous ne serez jamais riche, vous allez manquer beaucoup de parties de baseball de vos enfants, et vous aurez beaucoup de nuits blanches. Mais malgré ces inconvénients, il y a mille et une*



*raisons pour lesquelles c'est le plus beau métier du monde. Les pompiers qui m'ont aidé à apporter des réponses à cette question, m'ont fait comprendre que la réponse est tout sauf simple. Au contraire, c'est extrêmement complexe.*

*Mes intentions ne sont pas de résoudre ce problème avec un simple article et de l'envelopper joliment avec un ruban ; ce n'est pas du tout mon intention. Mon espoir est d'initier une conversation. Ce concept de la passion des pompiers n'est pas aussi sexy que d'autres sujets tels que la sécurité des pompiers et la survie, ou l'entrée forcée, mais ce concept est essentiel à la survie de nos services d'incendie. Si nous perdons la mission et l'amour de notre métier, alors toute la formation et l'éducation sur la stratégie et les tactiques seront en vain. Je pense que le vieux dicton, « C'est non seulement un emploi, c'est un mode de vie » est extrêmement important dans cette conversation.*

*Si nous permettons à nos services d'incendie de devenir juste un travail, alors nous ferons honte à toutes les générations qui nous ont précédé. Nous avons besoin de ceux qui n'ont pas perdu l'amour de leur métier, les « pompiers passionnés », pour aider à trouver un moyen de garder la fierté et l'intégrité de notre style de vie et de notre fraternité. Nous devons garder notre famille unie.*

**Adam J. Hansen (Firefighter/Paramedic – Branford, CT)**

---

**Ma réponse :**



Tout d'abord, je tiens à vous remercier d'avoir réagi et partagé à l'écrit vos réflexions sur ce sujet qui est à la fois profondément tragique et humain. Je comprends vos questionnements et ayant lu attentivement votre article, je me permets de vous faire part de mon analyse.

Appartenant à cette fameuse génération Y (dont vous faites partie aussi), ainsi qu'à cette *élite de pompiers passionnés* que vous évoquez à maintes reprises, il me semble important de réagir à mon tour sur certaines notions faisant apparaître une analyse plus juste du sujet.

En preuve de la légitimité de ma réaction, je vous invite à lire le contenu de mon profil LinkedIn, ainsi que celui de mon livre « L'éthique du sauveteur », disponible gratuitement au lien suivant :  
<https://drive.google.com/file/d/0B6GGBw0EqBUgaV9kSEtjWE9XcFk/view?pageId=103254668093704613595> – Ces informations vous amèneront probablement dans un premier temps des éléments de réponse que vous n'aviez pas entendus auparavant.

Dans un second temps, je me permettrais de faire une analyse directe et personnelle de votre article. Dans celui-ci, vous utilisez un certain nombre de mots comme « élitiste », « norme », « passionnés », « paresseux », « égoïste », « expérience », « fierté » ou encore « intégrité ». Ces mots ont des valeurs et des intensités propres au contexte moral de la personne qui les utilise. En effet, en confrontant un ancien pompier de 95 ans avec un jeune collègue de 25 ans, il serait impossible

d'initier une communication directe et réelle sans que l'un se replace dans le contexte géopolitique, économique et culturel de l'autre. Comment un pompier ayant servi pendant l'après-guerre pourrait avoir la même notion de la valeur de la vie humaine que son homologue vivant à une période avancée du capitalisme actuel ?

Ces deux individus, ayant de prime abord la même fonction, n'ont rien d'autre en commun que le fait de respirer ! Un éventuel échange d'informations et de valeurs entre l'un et l'autre ne serait alors possible qu'à travers une compréhension et une prise de conscience profonde de la condition de vie de l'un par rapport à l'autre.

## **Une analyse historique :**



Tout problème se situant temporellement dans le présent trouve son essence, son explication, voire sa solution dans l'analyse du passé. L'humain est ainsi fait, il reproduit constamment à travers les époques les mêmes erreurs. Ces erreurs, qui ne sont en fait que des étapes logiques de l'évolution de l'humanité, évoluent-elles aussi, faisant croire à l'homme qu'il fait face à de nouveaux problèmes !

Cependant la problématique que nous vivons actuellement n'est spécifique que dans sa forme d'évolution : les maux générationnels et les incompréhensions sociétales ont toujours existé et les personnes vivant en ces temps-là pensaient

elles-aussi qu'elles vivaient une situation particulière. En 2015, Rolf Schamberger a publié un livre assez exhaustif sur l'histoire de la lutte contre les incendies, « Brandschutzgeschichte » (Edition Kohlhammer). Il raconte très impartialement comment les mentalités évoluent, s'adaptent et se détériorent à travers les époques, les générations, les civilisations. Si vous vous intéressez profondément à notre histoire, vous apprendrez et comprendrez que de tout temps, il y eut des périodes sombres et des comportements humains s'y rattachant. Ne pas comprendre l'histoire humaine c'est ne pas connaître la problématique générationnelle actuelle.

Je suis d'ailleurs très étonné que vous vous posiez la question. Vous expliquez dans votre article que vous croyez du fond du cœur, que la plupart des gens qui se joignent à un service d'incendie le font avec l'objectif initial de devenir le meilleur pompier qu'ils peuvent être. Cher Adam Hansen, vous êtes-vous réellement bien renseigné sur le sujet ? Ou est-ce une vue de votre esprit développée au cours de diverses discussions de table ?

J'ai intégré trois corps de pompiers dans trois pays différents et depuis mon vécu j'ai pu constater tout à fait l'inverse de vos impressions : il y a et il y a toujours eu une grande variété de motivations allant même jusqu'aux plus invraisemblables et ce, à toutes les époques : quelles étaient les motivations des mères de familles, pompières qui constituaient en majeure partie les corps de pompiers en Allemagne en 1943 ? Pour quelles raisons s'engageaient les premiers sapeurs-pompiers municipaux de l'histoire à Rome en l'an 50, les « vigiles » ? Vous êtes-vous déjà réellement posé la question, cher Adam ? Comment pourrait-on le savoir ?

L'analyse historique devrait faire partie de nos bases de connaissances : un pompier passionné, faisant partie de la plus élitiste des fraternités, devrait connaître l'histoire de ses pairs et savoir en tirer des analyses, non pas parce que c'est intéressant, mais pour se préparer aux situations

futures, ne pas rester désemparé comme vous l'êtes face aux réalités humaines. Enseigne-t-on l'histoire dans vos académies de formation ? Si oui, lui donne-t-on une quelconque importance dans le quotidien des centres de secours ?

Un sapeur-pompier d'expérience ne l'est pas seulement à travers son propre vécu en intervention, mais à travers son analyse des expériences quelles qu'elles soient, peu importe qu'elles viennent d'autres services de secours, d'autres pays ou qu'elles aient été vécues à d'autres époques. L'expérience n'est pas seulement le fameux retour d'expérience de la dernière intervention, mais le comment et le pourquoi à travers les générations et donc les époques.

Un pompier d'élite, ayant cette passion pour son métier, au point d'en connaître son histoire profonde ne serait donc pas étonné par la situation actuelle, car passée au crible de l'expérience véritable elle devient une logique universelle identifiable par son passé.

## **Une analyse politico-économique :**



L'analyse historique de la lutte contre les incendies nous amène donc à une réflexion plus localisée, celle de l'évolution des hommes qui nous dirigent et de leur instrument : la marchandise. Cette marchandise qui au fil de son histoire, a asservi l'homme.

À l'époque de la communauté dite présocratique, nous vivions

en relation direct avec la nature, c'est-à-dire avec nous-même. Francis Cousin explique dans « l'être contre l'avoir » comment les communautés primitives vivaient et ce que la notion de la famille signifiait pour eux. Les relations entre les hommes commencèrent à changer pendant la période post-socratique, quand la marchandise entra en mouvement et créa l'argent qui asservit l'humain pour le transformer jusqu'à nos jours en valeur échangeable. Les hommes qui vivaient auparavant en osmose avec eux-mêmes et leur environnement, tentèrent au fil des siècles de résister face à l'histoire autodestructrice du royaume marchand, ce dernier créa alors la politique et la religion pour maintenir les hommes sous contrôle permanent.

Notre existence n'a été jusqu'à aujourd'hui qu'une lutte désespérée contre le fétichisme de la marchandise et Marx, qui a tout dit sur ce sujet, avait déjà prévu en son temps ce qui allait se passer aujourd'hui. Notre monde, contrôlé par la consommation et donc modéré par les politiques, n'est qu'une fuite en avant forcée vers la déconstruction et la reconstruction programmée des valeurs humaines profondes.

La famille, la passion, l'intégrité, l'expérience sont des valeurs qui actuellement ne prennent leur sens qu'à travers la société de consommation que nous avons fabriquée. La valeur marchande absorbe tout ce qui émane de notre humanité pour le retourner contre nous. L'environnement du pompier est bien évidemment lui aussi aspiré et transformé en valeur commercialisable, c'est ainsi que des officiers-pompiers français établirent en 2011 une étude sur l'identification du coût de la vie des personnes sauvées, où ils exposaient tranquillement, mais sûrement, combien un sauvetage rapporte à la société. Il n'est donc pas étonnant de voir fleurir de plus en plus des formations de type business obligeant les participants ayant soif de savoir, à payer 1000 euros pour un seul jour d'instruction.

En outre, je me permets de revenir sur certains termes que

vous utilisez à plusieurs reprises. « L'élite » ou encore « la fierté » sont des mots directement créés par le fétichisme de la marchandise, ils sont un appel au cloisonnement, à la création de castes et à l'égoïsme. « Le désir pour le **travail** » ? Connaissez-vous l'origine du mot « travail » ? Il est issu du latin Tripalium (étymologie remise en cause par certains médias) étant un instrument de torture, ensuite utilisé au fil des âges pour définir le tourment ou encore la souffrance. Ce sont ces valeurs qui ont créées cette fameuse génération « moi, moi, moi » que vous critiquez tant. Le comportement de nos jeunes serait-il une réponse à notre propre ignorance et arrogance élitiste ? Laurence Johnston Peter qui publia son livre « The Peter Principle » en 1968, explique avec beaucoup de simplicité et d'humour les systèmes de hiérarchie du monde du travail nous amenant inéluctablement à l'échec.

Au final, après une brève analyse de notre système politico-économique, on remarque rapidement que le problème ne vient pas de la génération Y, mais bien des générations précédentes qui ont passivement laissé le monde politico-monnaire s'imposer au fil des époques. Comment voulez-vous, mon cher Adam, éduquer nos politiciens qui pendant des siècles de manipulations marchandes se sont ancrés dans les rouages de notre société ?

Les immigrations forcées, les guerres, les lois votées en secret, les attentats, la marchandisation de l'humain, la pollution massive industrielle sont des faits politico-économiques que nous avons admis depuis plusieurs siècles. La situation actuelle n'est que le résultat de l'évolution avancée du capital marchand que nos prédécesseurs expérimentés, éduqués à grand coup de Kurt Russel, ont laissée faire.

# Une analyse philosophique :



À vrai dire, il est inutile de se cultiver et d'analyser son environnement sans développer une dialectique amenant à une amélioration profonde : apprendre l'histoire des camions rouges, analyser les risques sur intervention ou encore se tenir informé des dernières méthodes d'extinction n'ont de sens que pour mieux se confronter à la réalité du moment.

La passion de nos pompiers est et a été de tout temps dépendante de l'évolution de son environnement et si nos jeunes collègues aujourd'hui ont un comportement paresseux, gâté, égoïste et arrogant c'est en réaction à un monde perverti par les lois de la consommation, ce monde-là messieurs, nous l'avons créé et laissé tel quel aux nouvelles générations. Tant que le problème ne sera pas traité en profondeur, le comportement des jeunes recrues ne fera que s'aggraver.

Les jeunes générations sont éduquées à grand coup de smartphones et de télévisions, quand bien même des milliers d'études démontrent la haute nocivité de ces divertissements. Mais qui les éduquent ainsi ? Qu'en est-il dans nos services de secours ? Durant nos gardes, la communication entre les collègues s'est détériorée en l'espace de quelques années et il ne fallut que peu de temps avant que plusieurs d'entre nous ne s'assoient dans leur coin, pianotant sur leurs téléphones ou se regroupant devant la télévision, se fermant ainsi à la



relation sociale réelle dans la garde. Regardez vos jeunes générations, c'est vous qui les avez créées et acceptées ainsi !

Alors, maintenant que les bras nous en tombent et que nous nous rendons compte que les nouveaux arrivants ne sont pas motivés et peu sociables. N'est-il pas un peu trop tard pour réagir ? Que faire ?

Les solutions sont difficiles à intégrer, mais sont claires et logiques. Il faut tout d'abord accepter le fait que nous avons foiré ! Reconnaître de manière objective et profonde où sont nos erreurs. C'est en analysant humblement la situation actuelle et surtout ce qui nous y a amené (sans se trouver des justifications malhonnêtes) que nous pourrons commencer à nous diriger vers des solutions effectives et valables. Utiliser toutes nos connaissances pour comprendre ce que nous avons fait de mal.

Le pompier doit changer profondément sa vision du monde, il doit acquérir une intelligence réelle qui lui permettra à travers les générations de prendre de la hauteur dans son environnement. Ce changement profond ne pourra s'initier que par des anciens qui acceptent et des nouveaux qui apprennent à accepter.

Il faut changer fondamentalement les matières enseignées dans nos formations et ce, à tous les niveaux. Les nouvelles recrues doivent apprendre à se rééduquer par elles-mêmes, dans une société qui les a perverties : les académies et les centres de formations doivent proposer en premier lieu, des cours d'éthique, de philosophie, de politique, d'histoire ou encore d'économie, tout cela se rapportant au milieu du sapeur-pompier. Il faut donner aux jeunes arrivants les moyens de se détacher d'un monde perverti et pervertissant, pour lequel ils devront intervenir. Ils doivent comprendre d'où vient cette perversion et proposer, en plus de ses services, une réelle alternative !

Le fonctionnement de la hiérarchie doit changer en profondeur, les responsables de groupes doivent sortir de cette passivité et supprimer tous les éléments qui nuisent au bon développement du corps. Chaque concession faite, chaque « ça, on peut rien y faire », ou encore « c'est comme ça et il faut vivre avec » fera stagner et empêchera l'évolution positive de nos troupes.

« Préserver la fierté et l'intégrité de notre fraternité » et « garder notre famille unie » ne resteront que des paroles en l'air tant qu'elles ne s'accompagneront pas d'actes réels et de changement radicaux s'opposant à nos lois de consommation actuelle: rallonger le temps d'instruction philosophique de nos recrues, supprimer les écrans dans les centres de secours, initier des activités purement sociales entre les collègues ou encore éradiquer les luttes hiérarchiques internes, sont des mesures parmi tant d'autres qui recréeront un souffle de vie régénérateur.

Les parents n'éduquent pas leurs enfants afin qu'ils soient disciplinés et qu'ils fassent bien la vaisselle, ils les éduquent afin qu'ils deviennent meilleurs qu'eux et qu'ils ne fassent pas les mêmes erreurs. Éduquons nos jeunes recrues comme nous le ferions pour nos enfants : leur fonction de sauveurs d'hommes ne prendra de sens que dans la reconnaissance et l'amour profond qu'ils porteront envers l'humanité.

---

**Rédaction** : Christophe Benfeghoul

**Correction précise et méticuleuse** : Denis Clouet